



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

---

**FACULTAD DE DERECHO**

**EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
Y EL CONTRATO LEY A LA LUZ  
DE LA TEORIA INTEGRAL**

**T E S I S**  
**MANUEL SANCHEZ SANCHEZ**

**MEXICO, D. F.**

**1 9 7 4**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO  
Y EL CONTRATO LEY A LA LUZ  
DE LA TEORIA INTEGRAL**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A**

**MANUEL SANCHEZ SANCHEZ**



**U. R. E. D.  
OFNA. DE EXAMN.  
PROFESIONALES  
Y GRADOS**

**MEXICO, D. F.**

**1 9 7 4**

ESTA TESIS SE ELABORO EN EL SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL BAJO LA DIRECCION --  
DEL DISTINGUIDO MAESTRO DR. ALBERTO TRUEBA URBINA, Y  
CON EL ASESORAMIENTO DEL SR. PROFESOR LIC. PEDRO RO-  
SAS MEZA.

Con todo cariño y respeto dedico este estudio a mi Madre como un humilde Homenaje a su infinita y sublime abnegación y al renunciar a todo para -- consagrarse con amor y ternura a guiar por el sendero del bien a sus hijos.

A mi querido Papá con todo  
cariño y respeto.

**A mis hermanas:**

**Victoria, Emma, Adan, Martha y Lidia,  
fraternalmente.**

**A mis Tíos:**

**Jesús, María y Eliseo  
con profundo agradecimiento  
y afecto de su sobrino.**

Al Sr. Lic. Pedro Rosas.  
Con profundo agradecimiento.

A mi querida Facultad  
mudo testigo de mis más grandes  
ilusiones.

## P R E F A C I O .

Las ideas contenidas en el presente trabajo, son el resultado de las inquietudes que suscitaron en mi espíritu al paso por las aulas, la disciplina que se refiere a la clase que trabaja: El Derecho del Trabajo y aunado a ella mi inquebrantable fe por el respeto a nuestras Leyes y a la Constitución.

La clase trabajadora cuyo patrimonio es el fruto de sus manos nos merece el más profundo respeto y admiración, lo cual a través de los años y pasando por innumerables vicisitudes, de explotación y miseria, ha logrado que la balanza encuentre su nivel al nivel que deseamos: La Justicia.

La contratación individual se presentaba a que el patrón en forma unilateral fijara las condiciones de trabajo, las cuales el trabajador tenía que aceptar para vivir; pero cuando hace su aparición las asociaciones de trabajadores, los sindicatos es entonces cuando las fuerzas tienden a equilibrarse por medio del "contrato colectivo de trabajo". Posteriormente ante la fuerza cada día mayor del hombre que labora, aparece el "contrato colectivo de trabajo obligatorio", cúmulo de esfuerzos y sinsabores trocados en mejores prestaciones.

Creemos fundada y sinceramente que esta forma de contratación, "contrato-ley" es una de las defensas jurídicas más poderosas con que cuentan los obreros en la actualidad, ya que por medio de la cohesión que se logra a través de esta institución, el trabajador no se presenta aislado para hacer frente al capital, con las desventajas inherentes a esta oposición de fuerzas, sino que por el contrario, puede pactar con el patrón en términos más decorosos más justos y más equitativos.

Dentro de nuestro medio jurídico, es indudablemente el "contra-



to ley" la máxima conquista del trabajador. Cabe decir que la clase trabajadora con su bienestar o intranquilidad refleja el avance o retroceso de la política económica y social de un país.

El respeto a nuestras leyes, sabiamente inculcado por nuestros mentores, nos ha impulsado a emprender la tarea de señalar que el sistema empleado para dar vida al "contrato-ley" no es técnica y jurídicamente el adecuado lo decimos apoyados en la piedra angular de nuestro régimen de derecho positivo: La Constitución.

Estas páginas no son más que un modesto esfuerzo como una de tantas opiniones que se sustentan en tantos temas, opinión que por otra parte hemos tratado de situar precisamente, dentro de los límites de nuestra Carta Magna.

Al traspasar el umbral de nuestra querida Facultad envueltos de la emoción que nos produce la tremenda responsabilidad ante la sociedad de nuestro país carentes de la práctica que se adquiere en la lucha de las inteligencias tenemos "un apetito de saber" --- pues no creemos haber agotado el tema y esperamos que las faltas y omisiones en que se haya incurrido, sean disculpadas con la bondad de vuestra benevolencia.

S U M A R I O .

## S U M A R I O .

### CAPITULO I.- El Contrato Colectivo de Trabajo.

- 1.- Idea General del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- Evolución Histórica del Contrato Colectivo en la Constitución de 1917.
- 3.- Características y Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 4.- Envoltura del Contrato Colectivo de Trabajo: a) Duración; b) Recisión; c) Revisión; d) Modificación y e) Terminación

### CAPITULO II.- La Reglamentación de la Cláusula de exclusión.

- 1.- La Reglamentación, a) Su naturaleza; b) Sus efectos de la cláusula de exclusión de ingreso y c) Las consecuencias de su violación.
- 2.- Naturaleza y Efectos de la cláusula de Exclusión por separación.
- 3.- Su Reglamentación Constitucional de la Cláusula de exclusión por Separación.
- 4.- El procedimiento de la Cláusula de Exclusión por Separación en el Derecho Mexicano.

### CAPITULO III.- El Contrato-Ley y la Teoría Integral.

- 1.- Nacimiento del Contrato-Ley
- 2.- Contenido, A) efectos, B) Naturaleza y C) Constitucionalidad del Contrato-Ley.
- 3.- Envoltura del Contrato-Ley.
- 4.- La Teoría Integral.

## CAPITULO I

### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

## CAPITULO I.

### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

#### I.- IDEA GENERAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El desarrollo de las nuevas formas de la producción económica que sustituyeron al artesano y a la corporación por el obrero asalariado ; la fábrica, el impulso a la revolución industrial y consecuentemente - la concentración masiva de la clase proletaria que propició la conciencia de clase; el pensamiento individualista, que imprimió la orientación al Estado en el sentido de considerar como un atentado a la libertad del hombre, cualquier restricción a su actividad, pero al se opuso el esfuerzo del movimiento obrero organizado; crearon nuevas formas sociales de existencia, no sólo desde el punto de vista de la aparición de las clases sociales sino también de las normas jurídicas que regulan las relaciones de trabajo, entre éstas, la contratación colectiva.

El Contrato Colectivo de trabajo ha sido considerado por los autores como la institución central del Derecho colectivo del trabajo y se le considera como fuente formal del Derecho del trabajo, es y ha sido afán de los tratadistas de la materia dar una definición del contrato-colectivo que sea válida como concepto universal. Tal cosa hasta ahora no ha sido posible porque los diferentes autores han analizado la institución desde diversos ángulos, o bien, de conformidad con las legislaciones de sus respectivos países por lo que fácilmente se comprende que son distintos en las diferentes latitudes. A continuación vamos a exponer algunas definiciones, tanto de la doctrina extranjera, como de la nacional.

KNOTOSCHIN define el contrato colectivo "como un acto jurídico bilateral que se constituye entre una o varias asociaciones profesionales obreras y una o varias asociaciones patronales o un sólo patrón, - con el fin de regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en -

las relaciones laborables respectivas para mantener un estado de paz entre las partes contratantes".

En esta definición se nota que el autor hace destacar la paz social que debe existir entre los dos elementos de la producción, entre el capital y el trabajo.

GALLART Y FOLCH, proponiendo como denominación correcta del contrato colectivo, la de convención colectiva, dice que es "el pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo, concluido entre un patrón o un grupo de patrones o asociación patronal profesional, con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones referentes, regulación de la que se habían de adoptar los contratos de trabajo singulares y colectivos".

El Lic. J. Jesús Castorena, haciendo resaltar las partes que intervienen en la elaboración del contrato y que puede ser convencional o bien, arbitral público o privado lo define de la siguiente manera: "es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas por un árbitro público o privado en el que delega por aquellas esa facultad, para regular la prestación de servicios y las materias derivadas de ella".

La Ley Federal de Trabajo en su artículo 386 da la siguiente definición: "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más -

---

(1) Ernesto Krotaschin.- Instituciones de Derecho del Trabajo, Pág. 164

(2) Gallart y Folch.- Derecho Español de Trabajo, Pág. 143

(3) J. Jesús Castorena.- Manual de Derecho Obrero, Segunda Edición Pág. 217

empresas o establecimientos". El Dr. Mario de la Cueva manifiesta que esta definición hace resaltar únicamente el elemento normativo del contrato colectivo y olvida totalmente el elemento obligatorio; por lo que propone la siguiente definición: "El Contrato Colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios". 4

El Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal manifiesta que el contrato colectivo es "el estipulado entre una agrupación de trabajadores, por una parte, y un patrón o agrupación de patronos por la otra y que su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se deben conformar los contratos, de los trabajadores individualmente considerados o bien, según las cuales tendrán que desarrollarse las particulares relaciones, que cada uno de los trabajadores, individualmente considerados, tiene con su patrón". 5

Estas dos últimas definiciones que son muy similares, por lo que consideramos que se debería sacar una conclusión más adecuada del contrato colectivo de trabajo que es la parte esencial de este estudio.

El contrato Colectivo en México no es una fuente formal del Derecho en los términos de la ley la jurisprudencia y la costumbre, pues no tiene el carácter de generalidad de estas fuentes, es una fuente de Derecho dentro de la empresa.

El contrato Colectivo nació como una necesidad sociológica, económica y jurídica que cambia radicalmente las condiciones jurídicas de los trabajadores.

---

(4) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 647

(5) Rodolfo Cepeda Villarreal.- Segundo Curso de Derecho del Trabajo Pág. 6 Tomo II.

En efecto el Contrato Colectivo vino a sustituir a los contratos individuales de trabajo que imponía las condiciones de trabajo siendo el salario y el trabajo el único patrimonio de los trabajadores, éstos se veían siempre en la necesidad de aceptar las condiciones impuestas por los patrones, así como las condiciones de privilegio hacia determinados trabajadores que desempeñaban el mismo servicio, que eran mejor remunerados al resto de los trabajadores, pero para destruir la imposición unilateral del patrón en la elaboración de éstas, se desprendieron las formas que sujetas a los cambios convenientes, - habían de sustentar el espíritu del contrato colectivo. Este sustituyó al contrato individual y al reglamento del trabajo y que además, - la respuesta de la clase trabajadora al abstencionismo del Estado.

Con el advenimiento del contrato colectivo se redimió al trabajador en el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios recibiendo un trato más humano realizándose el principio de la igualdad de la aplicación de la Ley para todos los que intervienen en el trabajo, así mismo, se equilibraron las fuerzas entre el capital y el trabajo.

En cuanto a su denominación, al aparecer la figura jurídica que venimos estudiando se le llamó contrato colectivo debido a que surgió a la vida en el siglo XIX en el que la Doctrina del Derecho Civil reconocía únicamente como fuentes de derecho al contrato y a la ley, y como se veía que había un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y un patrón, que producía efectos jurídicos, se manifestó - que lógicamente era un contrato, de lo colectivo se debió a que una de las partes de ese contrato lo formaban una colectividad.

GALLART Y FOLCH sugiere el nombre de convención colectiva de condiciones de trabajo. 6

---

(6) Callart y Folch.- Obra citada Pág. 142



Los autores si bien coinciden en términos generales con la denominación del contrato colectivo que se le da a la figura, no por ello dejan sin embargo, de enderezar sus críticas.

Juan P. Pozzo, dice que: "es muy corriente entre nosotros el uso del término convenciones colectivas de trabajo" que adopta -- Kretschin y que seguimos nosotros considerándolo más de acuerdo -- con la naturaleza jurídica de la institución. Con todo reconocemos la justeza de la denominación de "convenios colectivos de trabajo" que en realidad equivale al de convención.

Canabellas considera que la denominación más aceptable sería la de "Convenios de normas del trabajo". 7

Mario de la Cueva dice al respecto que "el término de contrato colectivo, fué una necesidad en los orígenes de la institución pero hoy es inadecuado. En el Derecho Mexicano se le emplea también". 8

Por lo anterior consideramos que la crítica del Dr. Mario de la Cueva no es constructiva, en virtud de carecer de una conclusión propia, valga decir que el término "contrato colectivo" debe cambiarse por el de conjunto de convenios de trabajo u otro, por lo anterior opinamos que el término contrato colectivo de trabajo es inapropiado para denominar la figura jurídica que venimos estudiando y creemos que el modo más correcto de llamarlo es Convención Colectiva de Trabajo; pero dado a que en la doctrina se ha generalizado con el primer nombre y además, porque nuestra legislación así lo llama por sistema seguiremos nombrándolo Contrato Colectivo de Trabajo.

En cuanto a sus antecedentes históricos y su evolución no vemos más que meras curiosidades históricas que no revelan más que un lejano parecido a la institución de la Edad Media al siglo XIX porque falta en ello el elemento primordial de la intervención organizada del grupo obrero con noción de sus derechos que discute bases futuras para la ca-

---

(7) Juan P. Pozzo.- Derecho de Trabajo. Tomo IV, Pág. 265.

(8) Mario de la Cueva.- Obra citada Pág. 46.

lebración de los contratos colectivos. Del siglo XIX en adelante muestra el comienzo de la asociación profesional organizada que pasa a jugar un papel importante en las relaciones laborales, respetando y a veces favorecido en su constitución por las mismas autoridades gubernativas y es donde realmente tiene nacimiento el contrato colectivo de trabajo, su advenimiento tuvo pues lugar en el siglo XIX después de la asociación profesional, y únicamente apuntamos como aspecto relevante - que como el contrato colectivo supone la coalición obrera, no era posible durante la vigencia de la ley Chapalier, así como del Código Penal francés de 1810; no siendo suficiente la simple coalición sino más --- bien la asociación profesional; no siendo necesario el reconocimiento legal de la asociación, pero requiriendo no constituyera un hecho ilícito.

Lo mismo acontece con el "Tra. de Unión", así lo afirma la Oficina Internacional del Trabajo.

Diversos autores afirman que el primero de estos pactos lo celebraron los tejedores de la lana en Inglaterra en el año de 1862.

La evolución del contrato colectivo ha corrido lógicamente en la historia la suerte del derecho colectivo del trabajo. Cuando el pensamiento individualista imprimió orientaciones al Estado es natural que se considera como un atentado a la libertad del hombre cualquier restricción a su actividad, pero en el momento en el cual las contradicciones teóricas hacen aparecer los paradojos históricos, brota la reacción natural de la dialéctica en un orden precisamente antitético a la posición sostenida por los principios originarios. A la idea de la libertad individual sin restricciones se opuso la fuerza numérica de la organización para hacer efectiva la libertad del hombre. Claro que estas transformaciones ofenden a las evoluciones de la sociedad y no --- siempre operan en condiciones pacíficas sino que atraviezan por un conjunto de etapas, cuya característica inicial es la represión violenta, más tarde la tolerancia y, finalmente la aceptación legal.

lebración de los contratos colectivos. Del siglo XIX en adelante muestra el comienzo de la asociación profesional organizada que pasa a jugar un papel importante en las relaciones laborales, respetando y a veces favorecido en su constitución por las mismas autoridades gubernativas y es donde realmente tiene nacimiento el contrato colectivo de trabajo, su advenimiento tuvo pues lugar en el siglo XIX después de la asociación profesional, y únicamente apuntamos como aspecto relevante -- que como el contrato colectivo supone la coalición obrera, no era posible durante la vigencia de la ley Chapallier, así como del Código Penal francés de 1810; no siendo suficiente la simple coalición sino más -- bien la asociación profesional; no siendo necesario el reconocimiento legal de la asociación, pero requiriendo no constituyera un hecho ilícito.

Lo mismo acontece con el "Tra. de Unión", así lo afirma la Oficina Internacional del Trabajo.

Diversos autores afirman que el primero de estos pactos lo celebraron los tejedores de la lana en Inglaterra en el año de 1862.

La evolución del contrato colectivo ha corrido lógicamente en la historia la suerte del derecho colectivo del trabajo. Cuando el pensamiento individualista imprimió orientaciones al Estado es natural que se considera como un atentado a la libertad del hombre cualquier restricción a su actividad, pero en el momento en el cual las contradicciones teóricas hacen aparecer las paradojas históricas, brota la reacción natural de la dialéctica en un orden precisamente antitético a la posición sostenida por los principios originarios. A la idea de la libertad individual sin restricciones se opuso la fuerza numérica de la organización para hacer efectiva la libertad del hombre. Claro que estas transformaciones ofenden a las evoluciones de la sociedad y no -- siempre operan en condiciones pacíficas sino que atraviezan por un conjunto de etapas, cuya característica inicial es la represión violenta, más tarde la tolerancia y, finalmente la aceptación legal.

En este último período se supera la situación cuando de la imposición doctrinaria y legal en ramos tradicionales, se pasa a las formas autónomas y se culmina con la garantía constitucional.

Por lo que respecta a nuestra patria, se carece de antecedentes - en la época de la colonia porque en la estructura económica de esta época no aparecieron las asociaciones de compañeros que fueron los que - concurrieron en Europa a esbozar las primeras formas de asociación profesional.

Es cierto que en la época colonial había en la Nueva España algunos gremios pero éstos obedecían a directrices diferentes de los que - habían normado a sus congéneris Europeos.

Sabemos también que entre nosotros la institución fué siempre lícita ya que nunca se prohibieron las libertades de coalición y asociación profesional. El historiador Valdez, citado por Mario de la Cueva,9 relata la forma de un contrato de condiciones colectivas de trabajo en enero de 1875 para los mineros de Pachuca.

A principio del siglo se llevó a efecto en nuestro país en la Industria de Hilados y Tejidos el Reglamento de Trabajo el más notable - de los cuales, dado los acontecimientos que provocó, fue el reglamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de algodón de Puebla de 20 de - Noviembre de 1906. En el año de 1912 se firmó en la ciudad de México a solicitud del Ministro de fomento la Tarifa Mínima Uniforme para la - Industria Textil.

En esas condiciones vemos pues que hasta el siglo XIX el México - Independiente es cuando se advierte los primeros bosquejos de la contratación colectiva que por esporádica son insuficientes para consti-

---

(9) Mario de la Cueva. - Obra citada. Tomo II Pág. 477 Segunda Edición 1954.

tuir teoría histórica y sólo pueden ser considerados como ejemplos episódicos.

Manifestaremos ahora sus fines de los contratos colectivos que se proyectan en los órdenes sociológicos, jurídico y económico y en cada uno de estos órdenes tienen sus fines propios, pero la conjugación de todos ellos desembocan en uno sólo: el engrandecimiento del hombre, de la sociedad y de la patria.

En el orden sociológico.- Hemos visto antes, que la lucha por la libertad del trabajo se reducía al esfuerzo estéril del trabajador como individuo o unidad, contra la pluralidad organizada de los empleadores que además de detentar los instrumentos de la producción tenían a su disposición la fuerza disciplinaria del Estado. La lucha era desigual y las diferencias agudizaban las inquietudes de los obreros, alterando el ritmo normal de las relaciones de los sistemas productivos.

La masa obrera tuvo conciencia de su fuerza en el número y de aquí a provocar la nivelación necesaria, sólo mediaba el paso de la revolución que si fue dado con violencia se debió no sólo al arraigo, tradicional de los empresarios a sus privilegios de contratación, sino al temor de que las exigencias de los trabajadores alcanzaran tal magnitud que destruyeran las fuentes de trabajo o llegaran a apoderarse de éstas. Pero la realidad ha evidenciado que en la contratación colectiva si bien se reproducen aritméticamente las obligaciones con los trabajadores, en cambio al uniformarse las condiciones de trabajo, los aprovechamientos son en proporción geométricamente, porque se obtiene un mejor rendimiento y sistemático así mismo, se acaba la competencia desleal entre los mismos empresarios y sobre todo existe la paz en las empresas.

En el aspecto jurídico.- El contrato colectivo eleva a la realidad el presupuesto procesal de la igualdad de las partes, evitando con e--

llo que el económicamente fuerte obtenga aprovechamientos indebidos de quienes por carecer de una estructura económicamente vigorosa no estarían en situación de discutir las condiciones de trabajo.

En este orden la institución democratiza el derecho, concurre a la elevación técnica del mismo y permite estabilizar la paz social. Así mismo supera en el tiempo las posibilidades de la ley, que por su naturaleza formal tiene ciertas rigideces en tanto que el contrato colectivo por su mayor agilidad, se adopta con más facilidad a las realidades sociales, jurídicas y económicas del momento.

En el orden económico.- Sería difícil definir en la actualidad si el contrato colectivo impulsa el desarrollo de la industria o si por el contrario aquél se ve favorecido por el desenvolvimiento de ésta. Para el análisis de las épocas pretéritas es fácil determinar cuál de las dos situaciones ejercía la esfera de influencia y cuál la recibía pero en el presente complejo productivo, la figura del contrato colectivo se haya en tal forma unida a la producción industrial que es imposible desamalgamarlos para poder delimitar la mayor o menor proyección de uno sobre otro.

La contratación colectiva ha actuado con eficacia en el progreso industrial, pero este ha operado en igual forma respecto de aquella.

Los trabajadores tienen en el contrato colectivo un instrumento de prosperidad, pero también tienen la gran responsabilidad de saber aprovechar los beneficios que del mismo se derivan para cultivar una conciencia de superación física, industrial y moral que engrandezca nuestra patria.

## 2.-- EVOLUCION HISTORICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCION DE 1917.

Con la revolución Constitucionalista se desarrollan grandemente

el sindicalismo y la Aplicabilidad del contrato colectivo de trabajo, celebrándose multitud de contratos principalmente en los Estados de Veracruz y Tamaulipas, siendo de importancia anotar que al igual que en Europa dichos contratos son anteriores a la legislación.

De entre las diversas legislaciones de los Estados, tenemos -- que la de Jalisco y la de Veracruz, nada nos dicen con claridad -- respecto del contrato colectivo fué hasta la ley de Agustín Millán donde se encuentran las primeras referencias.

a) Ley de Agustín Millán.- Esta ley de 6 de octubre de 1915, fue la primera legislación que hubo en el Estado de Veracruz sobre asociaciones profesionales. En su exposición de motivos decía que los obreros debían asociarse para gozar de los beneficios de sus trabajos y realizar las promesas de la revolución.

El artículo primero daba una definición de asociación profesional; en el artículo segundo definía a los sindicatos, el artículo tercero decía: "llámase sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más hábiles y más capaces a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter y regular sus salarios las horas y condiciones de trabajo y proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y a reunir fondos para todos los fines que los propietarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia" 10

El artículo quinto declaraba obligatorio para los sindicatos el registrarse en las juntas de administración civil.

El artículo octavo otorgaba personalidad jurídica a las asociaciones profesionales.

---

(10) Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo. 1968

El artículo noveno estaba íntimamente relacionado con el artículo tercero, se refería a la regularización de salarios, horas y condiciones de trabajo; así mismo se establecía una multa de cincuenta y doscientos pesos y el doble en caso de reincidencia de los patrones -- que se negaran a tratar con las asociaciones profesionales obreras.

De este precepto se desprende según lo interpretaron los sindicatos veracruzanos la facultad de exigir la celebración de los contratos colectivos.

b) Proyecto Zubarán.- Las manifestaciones antes citadas fueron simples ensayos o antecedentes en las cuales se procuró reglamentar el -- contrato colectivo; estas fueron vagas e imprecisas por lo desconocido de la institución en aquella época, fue hasta el año de 1915 y gracias a la reforma del artículo 72 fracción X de la Constitución de 1857 que el Congreso de la Unión tuvo facultad para legislar en materia de trabajo. El Departamento de Trabajo, con la colaboración del Secretario de Gobernación el licenciado Rafael Zubarán, formuló un proyecto de la ley sobre el contrato de Trabajo, este proyecto fue concluido el 12 de abril de 1915 y es conocido con el nombre de "Proyecto Zubarán".

El principal objetivo de este proyecto era lograr una relación más justa entre patrones y trabajadores. En el capítulo sexto reglamento -- de una manera práctica y definida el contrato colectivo, lo considera -- como un contrato normativo cuya celebración depende solamente de la voluntad del patrón ya que no se refiere al derecho de huelga, ni tampoco creó un tribunal que impusiera obligatoriamente su celebración; dicho proyecto es un intento de reforma a la legislación civil. Sin embargo, quedó encerrado en los moldes del derecho civil y así resultó -- inferior a las leyes vigentes en Veracruz y Yucatán.

Como vemos el contrato colectivo se gestó a fines de la segunda -- mitad del siglo XIX, como resultado a las luchas de los trabajadores, -- agrupados en sindicatos, en donde adquiere la naturaleza que actualmente tiene el contrato colectivo de trabajo es en la carta de Querétaro --



de 1917 donde se creó con su isonomía propia, su naturaleza y su destino.

A raíz pues de la promulgación de nuestra Carta Magna de 1917, las legislaturas de los Estados se iniciaron en la labor de reglamentación del artículo 123 Constitucional; Las primeras entidades federativas que publicaron leyes laborales fueron, Veracruz y Yucatán; la ley de Trabajo del Estado de Veracruz en el Título Primero Cap. II, artículo 2) definía el contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera: "El Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse individualmente o colectivamente. Es individual, el que celebra un solo trabajador con una persona o empresa o entidad jurídica reconocida por la ley. Es colectivo el que celebra una persona empresa o entidad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente representada".

La Ley de Trabajo del Estado de Nayarit de 25 de octubre de 1918 en su artículo 12 define a una figura jurídica equivalente al contrato colectivo de trabajo que denomina Convenio Industrial en los siguientes términos: "El contrato de Trabajo se denominará Convenio Industrial cuando sea entre una liga de trabajadores y los patrones organizados que tengan personalidad jurídica".

También merece ser mencionada la Ley Reglamentaria del artículo 123 párrafo primero del artículo 4 Constitucional del Estado de Chiapas, de fecha 28 de febrero de 1927 que en su artículo 14 hace referencia a la figura objeto de nuestro estudio en los términos siguientes: Los Contratos Colectivos de Trabajo que se celebran entre una asociación o asociaciones de trabajadores y los patrones se denominarán Contratos Colectivos.

En la Constitución que nos rige no se alude en forma expresa al Contrato Colectivo de Trabajo, pero como afirma el Dr. Mario de la Cueva, 11 se encuentra implícitamente contenida tanto la noción de con

---

(11) Mario de la Cueva.- Obra citada Tomo II. Pág. 558.

trato colectivo como de contrato individual, así mismo, afirma que su fundamento constitucional se deriva de las fracciones VII, XVI, y XVIII del Artículo 123 al hablar estas fracciones de igualdad de salarios del derecho de asociación profesional o sindical para la defensa a sus intereses comunes de los trabajadores, y también de los empresarios y la fracción XVIII que consagra el derecho de huelga.

Son pues los derechos de huelga y de asociación los que vienen a formar los puntos o la piedra angular del contrato colectivo ya que estas instituciones jurídicas son requisitos previstos para su vida y evolución.

Ya vimos que el contrato colectivo se gestó a fines de la segunda mitad del siglo XIX, y vemos también que los empresarios, como soberanos de su empresa, formularon el llamado reglamento de trabajo de fábrica, en éste el patrón era el que establecía los salarios, jornada de trabajo, etc. El trabajador no intervenía para la elaboración de estos reglamentos, él acataba estos mandatos o perecía de hambre, el patrón libremente cambiaba esas condiciones en cualquier tiempo, en la segunda mitad del siglo se pasa al contrato colectivo como ya dijimos anteriormente.

Al triunfo de la revolución Venustiano Carranza convocó a un Congreso Constituyente que se reunió a fines del año de 1916 en la ciudad de Querétaro y como es sabido en el año de 1917 promulgó la Constitución.

En la Constitución de 1917 se introdujo el artículo 123 en el que se establecen los derechos de los trabajadores, el contrato colectivo establecido en la Constitución de 17 aparece la lucha de clases: Trabajo y capital, por éste participan en su elaboración los trabajadores y los patronos, del choque que de las dos fuerzas resulta el contrato

colectivo, éste quiebra el principio de Derecho Civil de la autonomía de la voluntad de las partes. Se ha dicho que el contrato colectivo es un armisticio porque es precisamente el resultado de la lucha de ambas clases.

Es así como el contrato colectivo y los sindicatos son, con el patrón, creadores de las nuevas relaciones de trabajo de cada empresa, en el camino de la igualdad del trabajo y el capital.

Por lo tanto vemos que en el contrato colectivo hacen acto de presencia las clases sociales cada una reconociendo en la otra los derechos para discutir y contratar colectivamente. Es un pacto que se celebra entre dos potencias, una puramente humana, la otra preponderantemente económica; una defendiendo los valores humanos, la otra defendiendo sus posiciones económicas.

El Maestro Alberto Trueta Urbina nos dice en su libro "El Artículo 125" dice que en las oficinas del Ingeniero Pastor Roaui y bajo su presidencia se reunieron todos los diputados que deseaban una legislación amplia en materia de trabajo y que no querían abandonar este asunto a las leyes orgánicas. En aquellas reuniones extra-cámara se formuló el proyecto del Capítulo "Trabajo y Previsión Social" que habría de ser más tarde el artículo 123 Constitucional.

En el proyecto se dieron las bases sobre legislación de trabajo al referirse al derecho de asociación el cual decía: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario a efecto de u reformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas es el de ce--

sar en el trabajo colectivamente (huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin - violencia". 12

En este proyecto se formulaba la fracción XVI del artículo 123 en los siguientes términos: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses -- formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc." 13 Esta fracción fue aprobada por el Congreso Constituyente sin que se le hiciera ninguna objeción.

### 3.-- CARACTERISTICAS Y CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

#### 1.- Características del Contrato Colectivo.

Son numerosas las características del Contrato Colectivo por lo que vamos a enumerarlas:

a) El contrato colectivo es el medio para regular las fuerzas de los trabajadores con las del patrón, ya que este no se encuentra frente a un trabajador aislado como sucede con el contrato individual de trabajo, sino que se encuentra frente a una colectividad que defiende sus derechos. El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. Vemos pues que en el contrato individual de trabajo, el trabajador adquiere una obligación concreta, pues es prestar un servicio y el patrón, por su parte se obliga a pagar un salario. En cambio,-

---

(12) Alberto Trueba Urbina.- El Artículo 123. Pág. 276

(13) Diario de los Debates.- Del Congreso Constituyente de 1917  
Tomo II.

en el contrato colectivo las obligaciones son distintas, se reducen a una, influir en las cláusulas de los contratos individuales que se celebran las condiciones pactadas en el contrato colectivo.

b) El contrato colectivo no anula los efectos de la ley de la oferta y la demanda pero los retarda o acelera según la mayor o menor escasez de mano de obra; en caso de escasez de trabajo impide que las condiciones de trabajo sean desventajosas para los trabajadores y en los casos de escasez de mano de obra nivela la competencia entre los patrones para conseguir trabajadores que presten sus servicios, pero siempre protegiendo a la clase trabajadora.

c) El contrato colectivo no es un contrato de trabajo propiamente dicho, ya que las partes no prometen trabajo ni remuneración sino que en el contrato colectivo se fijan las condiciones que deberán regular los contratos individuales de trabajo.

d) El contrato colectivo no es una yuxtaposición de contratos individuales de trabajo ya que además de las condiciones para la prestación de servicios individuales; establece condiciones colectivas para la prestación de servicios, se puede decir que el contrato colectivo constituye derechos y obligaciones para los contratantes y un conjunto de reglas a las cuales deben ajustarse los contratos individuales.

e) El contrato Colectivo puede celebrarse sólo con un sindicato obrero así lo declara el artículo 42 de la ley anterior: "es requisito indispensable que los obreros estén sindicalizados, pudiendo estarlo o no los patrones".

f) El derecho del sindicato de trabajadores a que se celebre el contrato colectivo está en relación con la obligación de hacerlo por parte del patrón.

Mario de la Cueva al referirse a las críticas de que ha sido objeto este punto dice que "el contrato colectivo no es una obligación unilateral injusta para el patrón puesto que si bien la celebración del contrato colectivo es obligatoria para el patrón no es obligatorio el contenido, el patrón puede manifestar su conformidad con la firma del contrato colectivo pero rechazar determinados contenidos". 14

g) Los contratos colectivos pueden adquirir vida jurídica de la manera siguiente: 1o- Por simple acuerdo entre trabajadores y patrones artículos 47 y 48 de la ley. 2o.- Por acuerdo entre trabajadores y patrones, para poner fin a una huelga, artículo 273 Frac. 1. 3o- Por bajación del contenido del contrato colectivo, por laudo arbitral, artículo 273 Frac. II.- 4.- Por sentencia colectiva o sea la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

h) El contrato colectivo se extiende a todos los trabajadores de una misma negociación siendo por consiguiente un contrato de empresa, así lo establece el artículo 48: este artículo es en razón del principio que dice: "a todo trabajo igual corresponde salario igual" y como por otra parte la Constitución otorga a los trabajadores la libertad de asociarse lógicamente los beneficios obtenidos por los trabajadores afiliados en el sindicato titular del contrato colectivo deben aprovechar en igual forma a sus compañeros que no lo son. Así mismo la última parte del artículo 4o. que habla de la cláusula de exclusión por ingreso dice: "esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de sindicalizados no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato".

i) El contrato colectivo empieza a producir sus efectos legales, -

---

(14) Mario de la Cueva.- Obra citada. Pág. 563.

desde el momento en que sea depositado, por cualesquiera de las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda o, en su defecto ante la autoridad municipal (art. 45).

j) Los artículos 46 y 47 de la ley establecen las cláusulas que deben contener los contratos colectivos: 1) fijación de su campo de acción o sea las empresas que van a regir y la demarcación territorial sobre la que se aplica. 2) Monto de salarios; 3) Jornadas; 4) intensidad y calidad del trabajo; 5) descanso y vacaciones; 6) otras estipulaciones convenidas por las partes, como pueden ser obligaciones sociales a cargo de la empresa o del sindicato y de manera especial destaca la posible convención de la cláusula de exclusión por ingreso que establece el artículo 49.

k) Los requisitos de forma del contrato colectivo son dos: su celebración por escrito y por triplicado, para que quede un ejemplar en manos de cada una de las partes y el tercero sea depositado ante la Autoridad de Trabajo correspondiente, o la municipal en su caso; la inobservancia de esta disposición acarrea la nulidad del contrato.

l) En lo referente a la duración del contrato colectivo las partes tienen libertad para fijarla, se puede celebrar por tiempo indefinido, por tiempo fijo, o para obra determinada. En todos los casos es revisable total o parcialmente cada dos años a petición de cualesquiera de las partes siguiendo el procedimiento fijado por el artículo 56.

m) Las causas de terminación de los contratos colectivos se pueden agrupar en tres:

1.- Voluntarias como es el mutuo consentimiento.

2.- Contractuales que son: Las estipuladas en el contrato y la terminación de la obra para la que se haya contratado el trabajo cuando se trate de obra o empresa determinada.

3.- Las legales que son: Quiebra o liquidación judicial de la negociación si el síndico resuelve que debe suspenderse ésta. Agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. Incapacidad físi-

ca o mental del patrón que le impida cumplir el contrato o continuar en la empresa. En estos casos se debe indemnizar a los trabajadores con un mes de salario; pero si en el término de un año establece otra empresa semejante por sí o por intespésita persona, debe utilizar a los mismos trabajadores en la nueva empresa, o pagarles tres meses de salario a su elección. En el segundo caso si la negociación estaba asegurada, al hacerse el cobro de la póliza se indemnizará a los trabajadores con tres meses de salario.

## 2.- CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO SEGUN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- 1931). Que venimos estudiando.

El contenido del contrato colectivo lo encontramos consignado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo (1931) que dice: "En el contrato colectivo se fijarán: I. El monto de los salarios; II.- Las horas de trabajo; III.- La intensidad y calidad del trabajo; IV.- Los descansos y vacaciones y V.- Las demás estipulaciones que convengan -- las partes".

Las primeras cuatro fracciones se refieren a las cláusulas que se consideran esenciales para que tenga existencia jurídica la institución y forman el elemento normativo del contrato colectivo. Algunos autores han manifestado que el citado artículo acusa una deficiencia, pues no se hacen mención al elemento obligatorio; las condiciones generales de trabajo son tratados muy pobremente, así como la previsión social y el derecho individual del trabajo.

La crítica enderezada en contra del contenido del contrato colectivo que fija el artículo 47, es acertada en cuanto que, efectivamente este artículo no señala todo el contenido que debe tener un contrato colectivo; pero por otra parte, opinamos que tal deficiencia es salvada con la fracción V del propio artículo, que invita a las partes a incluir todas las cláusulas que estimen oportunas; algunas de ellas las



especifica la propia ley; los artículos 37 y 236 hablan de las cláusulas de exclusión o sindical, por declararla lícita; el artículo 56 establece el plazo de vigencia del contrato colectivo y la posibilidad de revisarlo cada dos años a moción de cualquiera de las partes; el artículo 57 fracción II señala las causas de terminación del contrato colectivo; el artículo 269 previene la existencia de la huelga que no se ajuste a los términos del contrato colectivo lo que quiere decir que las partes están en la posibilidad de regular el derecho de la huelga; el artículo 235 da oportunidad a las partes de formar comisiones mixtas para resolver los problemas económicos y sociales de sus agremiados. Las materias a que este grupo de disposiciones se refieren, para cobrar eficacia tienen que ser incluidas en el contrato, pero no se les puede pactar por otro procedimiento que no sea el contrato colectivo.

En cambio, otro grupo de prevenciones legales que pueden cobrar eficacia aunque no se contengan en el contrato colectivo, pues son imperativas para las partes pero requieren una gestión del sindicato o de los trabajadores para que el patrón tenga el deber de satisfacerlas son ellas: La preferencia en favor de los trabajadores sindicalizados del artículo III-I, los descuentos para la constitución de cooperativas y cajas de ahorros a que aluden los artículos 91 y III fracciones XIX y XX y la relativa a proporcionar local para que sesione el sindicato en los centros rurales de trabajo.

Por lo que se refiere al aspecto individual del trabajo también la propia ley salva la deficiencia del artículo 47 pues en su función de tutelar los intereses del trabajador especifica las condiciones mínimas que pueden contener un contrato individual y, además, en la práctica de las partes han enriquecido el contenido del contrato colectivo en proporciones insospechadas. 15

---

(15) De la Ley Federal del Trabajo de 1931.

4.- Envoltura del Contrato Colectivo del Trabajo: a) Duración; b) Rescisión; c) Revisión; d) Modificación y e) Terminación.

La envoltura del contrato colectivo está formada por las cláusulas que se refieren a la vida e imperio de la institución o sea al nacimiento, duración, Modificación, revisión y terminación y al ámbito territorial de aplicabilidad del propio contrato; así es -- que en este capítulo analizaremos desde la formación de la figura-jurídica que venimos estudiando, hasta su terminación.

Así trataremos primero la formación del contrato colectivo.

Por lo que el contrato colectivo únicamente puede celebrarse, de una parte, por los trabajadores representados por un sindicato legalmente constituido y, por la otra parte, la patronal, por una o varias personas físicas o morales, actuando aisladamente, o bien constituidas de una o varias asociaciones profesionales de patronos; de la definición que nos da la ley de contrato colectivo de trabajo sacamos los elementos para la formación de dicho contrato. (art. 386).

El fundamento legal para la celebración del contrato colectivo lo encontramos en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.

La celebración de un contrato colectivo es un derecho para -- los trabajadores, agrupados en sindicatos, pero una obligación para los patronos.

Cuando en una misma empresa existen varios sindicatos de distintas profesiones, oficios o especialidades, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos que represente a -- una de las profesiones, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí; pues en caso contrario para determinar las condiciones de trabajo relativas a dicha profesión.

La formación del contrato colectivo está sujeta a varios requisitos legales de fondo y forma, y la falta de ellos trae aparejada la nulidad, o simplemente impide que surta efectos el acto jurídico celebrado. Estos requisitos son: La capacidad de las partes, ya dijimos que los trabajadores deben estar representados por un sindicato legalmente constituido y registrado; el consentimiento, como la celebración del contrato colectivo es un acto jurídico en que intervienen manifestaciones de voluntades, éstas no deben de estar viciadas en ninguna forma. El objeto del contrato colectivo; este objeto debe ser lícito, pero no nos referimos a la energía del trabajo como objeto del trabajo, porque ésta siempre será lícita pero en cambio el fin a que se destina sí puede ser ilícita; es decir estudiar las condiciones de trabajo, será ilícita cuando se de un destino diverso al de la prestación del servicio.

Los reglamentos de formalidad los encontramos en el artículo 390 de la Ley; el depósito del contrato colectivo siempre se hace ante la junta que corresponda, local o federal, a diferencia del sindicato que cuando se registra lo hace a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. El depósito tiene por objeto hacer exigible el contrato colectivo y producir todos sus efectos; el mismo artículo nos dice que tiene fuerza y obligatoriedad el contrato colectivo desde el momento en que ha sido depositado, o cuando lo acuerden las partes. Es muy importante el depósito, aunque se firme tiene fuerza entre las partes pero no se le puede llamar contrato colectivo, además de que si el contrato no se deposita los trabajadores no tienen derecho a la huelga, si el patrón no cumple las obligaciones derivadas del contrato colectivo, se puede depositar por el patrón, los trabajadores, o ambos. Se puede emplear el procedimiento económico o la huelga para que la empresa acepte el depósito del contrato.

a) Duración.- El contrato colectivo de trabajo no puede ser permanente porque no llenaría su función ya que su contenido es esencialmente económico, y sabemos que las exigencias económicas están en cons--

tante cambio. Pero por otra parte, tenemos que es necesario que las condiciones de trabajo tengan estabilidad aunque sea por cierto -- tiempo para que las industrias puedan calcular sus costos de producción, y así poder desarrollarse. Teniendo en cuenta estas dos -- situaciones y tratando de armonizarlas, la Ley ha reglamentado la duración del contrato colectivo, y al efecto, ha consignado un plazo máximo para la revisión del contrato colectivo.

Ahora bien citamos el artículo 391 fracción III de la Ley Federal del Trabajo refiriéndose al tiempo por el que puede celebrarse un contrato colectivo de trabajo, establece que podrá ser: a) -- por tiempo indefinido; b) por tiempo fijo; c) por obra determinada. En realidad esta fijación de tiempo máximo de vigencia del contrato colectivo carece de importancia pues es sabido que el contrato colectivo tiene como uno de sus fines primordiales la nivelación -- de las condiciones de trabajo, para garantizar el trabajo progresivo de la producción y la tranquilidad social, basándose para tal -- efecto en las condiciones económicas imperantes durante el tiempo de su vigencia; pero como estas condiciones económicas base de las estipulaciones están en constante devenir, es imposible celebrar -- un contrato colectivo por un período distante más o menos de la fecha en que se celebró el contrato colectivo; que para entonces habrán cambiado las situaciones económicas que le sirvieron de base -- y entonces no se conseguiría el fin que persigue el contrato, y -- por lo tanto las partes tendrían la acción tendiente a restablecer el equilibrio de los factores de la producción mediante la modificación de las condiciones del trabajo.

Así mismo si un contrato colectivo se fija, por un tiempo menor a aquel en que subsista la relación entre las partes contratantes es insubsistente la fijación del tiempo entre las partes contratantes pues sigue surtiendo sus efectos el contrato colectivo.

En cambio, y en atención a lo anterior es muy importante señalar

la fijación de la duración mínima de un contrato colectivo como garantía indispensable para los intereses de ambas clases la obrera y la patronal así como para el progreso de la producción y la tranquilidad social; por eso la Ley Federal de Trabajo en su artículo 396 en relación con el 399 es donde se establece la acción de revisión; que se concede a ambas clases contratantes. (398)

b) RESCISIÓN.- Mario de la Cueva al tratar la rescisión del contrato colectivo de trabajo primeramente nos da una definición entendiendo por tal "La terminación que del mismo declara u obtiene una de las partes cuando la otra no cumple las obligaciones que le correspondían" nos sigue diciendo que "en el contrato colectivo de trabajo al menos en la vida jurídica mexicana nunca se ha planteado una cuestión de rescisión; el elemento normativo del contrato colectivo, cuando por la asociación obrera y el empresario tiene vida propia y se realiza en los contratos individuales de trabajo, sus creadores, como tales no pueden faltar a su cumplimiento, porque no está dirigido a ellos, - el empresario puede dejar de cumplir obligaciones contraídas en las relaciones individuales de trabajo, o los obreros pero esta falta de cumplimiento no lo es de las partes creadoras del contrato colectivo, esto es del sindicato obrero y del sindicato patronal o del empresario y no puede, consiguientemente, producir la rescisión del contrato colectivo.

.....Pensamos que tampoco es posible la rescisión del elemento obligatorio, porque una institución jurídica no puede rescindirse parcialmente y porque analizando el contenido del elemento obligatorio se nota que en sus cláusulas se contienen las sanciones por falta de cumplimiento a las mismas; así a ejemplo si el patrón deja de cumplir la cláusula de exclusión tiene el sindicato determinadas acciones; finalmente es contrario a lo lógico el pedido de rescisión pues normalmente se favorecía la parte que dejó de cumplir la obligación" 16

c) REVISION.- La rescisión del contrato colectivo es la modificación del contenido del propio contrato. Esta revisión se puede llevar a efecto de dos modos: a) Voluntaria; por ambas partes, esta podrá hacerse en cualquier tiempo y lugar pero es necesaria la concurrencia y aceptación de ambas partes. b) La revisión obligatoria, en los casos señalados por el artículo 399 de la L. F. T.:

1.- Que la solicitud se haga 60 días antes de que termine el plazo de vigencia o terminación de la revisión Art. 399.

2.- Que sea solicitada por el titular del derecho a revisar (sindicato titular o patrón).

3.- Que se intente durante este término de 60 días un arreglo conciliatorio entre las partes, para revisar el contrato colectivo.

4.- Que la solicitud de revisión se presente 60 días antes a la parte contraria.

Si las partes no llegan a un arreglo amistoso en los 60 días, pueden acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje ejercitando sus acciones correspondientes y motivando un conflicto colectivo de naturaleza económica, ya que se trata de establecer nuevas condiciones o la modificación a las ya existentes.

El ejercicio de la acción de revisión de un contrato colectivo -- está sujeto pues, a los requisitos siguientes: a) Solicitud de parte del sindicato titular del contrato colectivo, o bien del patrón, b) que la solicitud sea hecha durante el tiempo que fija la ley; c) que se haya intentado solucionar el conflicto en forma amistosa.

D) Modificación.- Es una institución emparentada con la revisión del contrato colectivo; la Ley en su artículo 426 nos dice que: "Los sindicatos de trabajadores o patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo conferidas en los contratos colectivos o en los contratos- Ley.

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine su desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 389 y 419 fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica".

Vemos pues que la modificación de un contrato colectivo antes del vencimiento de su plazo de duración tendrá que ser consecuencia de presentarse ciertas circunstancias extraordinarias, y vemos también la diferencia con la revisión por lo que la tocamos separadamente, aunque como ya dijimos tienen cierto parentesco, en la revisión es un derecho de las partes en tanto la modificación del contrato colectivo sería impuesta por circunstancias extraordinarias; se puede también expresar la diferencia diciendo que la revisión es un derecho que nace con el contrato colectivo y para ejercitarse en su oportunidad en tanto la modificación es un derecho que nace posteriormente y de un hecho ajeno al contrato colectivo en suma, la revisión es un derecho ordinario, la modificación es un derecho extraordinario como nos dice el Dr. Mario de la Cueva. 17

El Maestro Alberto Trueba Urbina en su obra nos hace referencia en relación con la modificación colectiva de las condiciones laborales en la exposición de motivos de la iniciativa de nueva Ley Federal del trabajo, se expresa lo siguiente:

"Los contratos colectivos y los contratos ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante períodos determinados. Pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas. El artículo 426 otorga a los trabajadores y a los patrones -

---

(17) Mario de la Cueva.- Obra citada Tomo II Pág 679 - 1970

el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo.

Esta solución tiene por objeto permitir a los trabajadores y a los patrones, en los casos determinados en la Ley, que están contenidos en las fracciones I y II del artículo 426, obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo. Se trata de una acción que puede ejercitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que es independiente de la posibilidad de que los trabajadores y los patrones celebren convenios, sobre los mismos temas, los cuales, según ya se explicó en un párrafo anterior, serán válidos a condición de que no lesionen los derechos de los trabajadores". 18

C) Terminación.- Las causas por las que puede terminar el contrato colectivo están consignadas en el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "El contrato colectivo de trabajo termina:

I Por mutuo consentimiento;

II Por terminación de la obra; y

III En los casos del Capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

El artículo 434 nos da otras causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- Por fuerza mayor o el caso fortuito, no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.



III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extrativa.

IV.- Los casos del artículo 38; y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autori--dad competente o los acreedores rasuelven el cierre definitivo de la - empresa o la reducción definitiva de sus trabajadores.

El Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal; comentando el artículo --- transcrito nos dice: "Desde luego, son enunciativas tales causas o mo--tivos de determinación y, en consecuencia puede presentarse algún otro - caso de terminación". 19

Por otra parte y esto es fundamental, siempre se requiere, para - que un contrato de trabajo se termine, que la empresa cuyas relaciones rige, se suspenda, se cierre en una palabra, se paraliquen sus actividades, no continúen las relaciones obrero patronales cuya regulación tiene por objeto el contrato colectivo.

El artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo establece la causa--de terminación del contrato colectivo en caso de disolución del sindi--cato de trabajadores que haya sido parte en el contrato; pero hace la salvedad que los miembros continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en dicho contrato.

En relación con la vigencia del contrato colectivo, pueden presentarse en la práctica el caso que cuando la negociación atraviesa por una situación crítica pasajera, ambas partes contratantes de común a -- cuerdo y en beneficio de sus respectivos intereses, convienen que en -- vez de terminar o modificar el contrato colectivo, suspenderlo tempo--ralmente y al término del plazo fijado vuelva a surtir sus efectos nuevamente.

Creemos que tal convenio es perfectamente válido, porque así como las partes por mutuo acuerdo pueden dar por terminado o modificado el contrato colectivo, nada se opone a que puedan o suspenderlo temporalmente, y al término del plazo fijado vuelva a surtir nuevamente con to dos sus efectos legales. 20

C A P I T U L O   I I

LA RECLAMACION DE LA CLAUSULA DE

EXCLUSION.

## CAPITULO II.

## LA REGLAMENTACION DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION.

## I.- La Reglamentación de la Cláusula de Exclusión de Ingreso.

A) Naturaleza.- Primero daremos su definición que nos proporciona el Maestro Mario de la Cueva". La cláusula de exclusión de ingreso es una cláusula del contrato colectivo, en virtud de la cual, se obliga - el empresario a utilizar únicamente, bien a trabajadores sindicados, bien a los miembros de una agrupación determinada". 21

En la Ley del Trabajo de 1931 las cláusulas de admisión y exclusión se imponían en el contrato por disposición de la Ley, por lo general en los contratos colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo a proponer trabajadores. En el artículo 236 se consideraba como derecho del sindicato y además obligación del patrón separar - del trabajo a los miembros del propio sindicato que renuncien o sean - despedidos del sindicato. Nuestra Ley vigente en el artículo 395, establece un pacto por así llamarle entre el sindicato y el patrón, así como de cualesquiera otras cláusulas que establezcan beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores sindicalizados. Ahora mediante el derecho de huelga podrá hacerse valer la imposición de estas cláusulas.

La cláusula de exclusión de ingreso en el contrato colectivo forma parte del elemento obligatorio, no es una condición de trabajo sino como ya dijimos un pacto que celebran el sindicato y el patrón para la selección del personal, y encontramos que de este pacto deriva un derecho en favor del sindicato y una obligación del empresario para con el sindicato.

---

(21) Mario de la Cueva.- Obra citada. Tomo II. Pág. 651.

B) EFECTOS.- Son limitar la facultad del empresario de seleccionar libremente su personal.

La ley no contiene reglamentación alguna de la cláusula, pues únicamente dispone en el artículo 396 "Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato contratante que lo haya celebrado con la limitación consiguado en el artículo 184." dicha limitación se refiere a los trabajadores de confianza. O sea que, no podrá aplicarse a los trabajadores que ya presten sus servicios con la empresa y no formen parte del sindicato contratante, esta disposición significa que no podrá despedirse a dichos trabajadores al pactarse la cláusula de exclusión.

Los contratos colectivos de trabajo comprenden algunas reglas para la aplicación de la cláusula; la más común es por ejemplo señalar un período de prueba, es pues un beneficio para el empresario, pues dentro de ese período de duración que fluctúa entre quince y treinta días deberá probar el trabajador sus aptitudes, su capacidad, su competencia para desarrollar el trabajo.

Los obreros Mexicanos alegaron la ilegalidad del período de prueba en alguna ocasión; sería contrario a los principios constitucionales, o a la ley; el contrato o prueba no está admitido en nuestro derecho en cambio se encuentra un capítulo en nuestra ley sobre terminación de las relaciones de trabajo, así como los casos a que se refiere el artículo 434; el derecho mexicano del trabajo quiere que los contratos sean fijos desde su iniciación y no podrán darse por terminados, en tanto subsista la materia del trabajo, sino como vimos antes sólo por alguna de las causas justificadas de separación, en las cuales se permite al empresario dar por terminada la relación de trabajo y que hagan imposible el cumplimiento del contrato o la continuación de la empresa.

C) Consecuencias por la violación de la cláusula de Exclusión de Ingreso.- Existe en el contrato colectivo la cláusula de exclusión de ingreso; el empresario no obstante utiliza trabajadores libres; qué conflicto surge y qué acciones pueden intentarse.

La cláusula de exclusión de ingreso es una forma de defender la asociación profesional, trata de evitar que el empresario utilice trabajadores libres y debilite la acción de los sindicatos, desde este punto de vista, la cláusula de exclusión expresa el interés profesional de los sindicatos y su violación trae aparejado un conflicto entre el sindicato, que se mueve en defensa del interés profesional, y el empresario.

La huelga es un medio para exigir el cumplimiento de la cláusula se apoya en la fracción seguida del artículo 450 de la ley para exigir el cumplimiento de la cláusula de exclusión de ingreso corresponde al sindicato. Este, en efecto, es el titular del derecho, pues solamente a él corresponde proponer al candidato. Sin embargo puede ocurrir una vacante, el patrono, sin dar aviso al sindicato o sin esperar la propuesta respectiva utiliza un trabajador libre; la segunda supone que el sindicato había hecho una propuesta en favor de un trabajador determinado. En el primer caso, está el derecho del sindicato a proponer y la obligación del patrón de esperar y aceptar la propuesta; en el segundo el trabajador propuesto adquirió el derecho a que se utilizaran sus servicios y es tanto más importante cuanto que es posible que el obrero propuesto hubiera ya renunciado a otro empleo.- De todo lo cual se desprende que pueden existir una acción colectiva y otra individual.

La acción del sindicato tiene por objeto conseguir la separación del trabajador libre, y a proponer el candidato que deba ocupar la vacante y la aceptación de la respectiva propuesta. Vemos de esta mane-

ra que el contrato colectivo es derecho objetivo y, además, derecho imperativo, en forma que se impone necesariamente en la empresa; el sindicato representa el interés legítimo de una comunidad, frente a un particular que viene a lesionar ese derecho. Por otra parte el trabajador libre pudo informarse de la existencia de la cláusula de exclusión de ingreso, puesto que el contrato colectivo para que surta sus efectos, debe estar depositado ante la Junta y es indudable que los terceros están obligados a respetar el derecho de la empresa."22.

"Además encontramos una interesante cuestión, se refiere a los daños y perjuicios que puedan redamarse; podemos señalar en dos formas, daños y perjuicios sufridos directamente por el sindicato y daños y perjuicios sufridos por el trabajador postergado. Los primeros no pueden determinarse mediante una fórmula general: los segundos serán equivalentes a los salarios que dejó de percibir el trabajador. Como ejemplo para los primeros, que en ocasiones serán difíciles de fijar se encuentra la posible destrucción de una mayoría dentro de la empresa, pues puede ocurrir que tres o cuatro obreros libres modifiquen los porcentajes de trabajadores sindicados y libres. Por último, queremos aclarar, frente a una opinión nos dice Mario de la Cueva, -- que está generalizada, que el sindicato no podrá reclamar para sí los salarios que debió percibir el trabajador postergado, pues la falta de pago de esos salarios no significa que el sindicato haya sufrido, como persona jurídica, un daño o un perjuicio". 23

---

(22) Mario de la Cueva.- Obra citada. Tomo II Pág. 655

(23) Mario de la Cueva.- Obra citada.- Tomo II Pág. 655.

## 2.- NATURALEZA Y EFECTOS DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

Antes de analizar su naturaleza y efectos de la cláusula de exclusión por separación vamos a dar brevemente algunas ideas generales de la misma.

La cláusula de exclusión por separación, desde que apareció en el Derecho Mexicano, ha sido objeto de una constante discusión tanto en contra de ella como en pro, creando grandes polémicas cada la importancia principal que tiene, en el devenir, así como en el desarrollo y consolidación de los sindicatos obreros del país, ya que crea un problema de fondo tanto en su existencia, como en su aplicación; pues plantea la supremacía en los grupos profesionales sobre los individuos por lo que el Lic. Pavón Flores expresa con acierto que "Es muy curioso observar que tan luego como se manifestó la demanda de la cláusula de exclusión, comenzaron a chocar las opiniones de los diversos sectores de la clase obrera y -- los patrones y aún ahora la prensa mercantilista se ocupa con mucha frecuencia de sus efectos. Así inicialmente, los integrantes del partido comunista en México y la Confederación Unitaria de México, se opusieron con tenacidad a la cláusula, considerándose como una arma de dos filos para la clase obrera. Los líderes reformistas por su parte lucharon con calor para que los sindicatos obtuvieran en sus contrataciones colectivas de trabajo haciéndolas tan amplias como fuera posible, y por último, los patrones mexicanos y extranjeros se opusieron a otorgar esa demanda sindical" 24.

"Los dirigentes comunistas veían en la cláusula de exclusión un peligro para los trabajadores, especialmente en los años de lucha de la oposición Sindical Revolucionaria, porque era previsible que la misma se aplicara, no a los traidores y patronales sino a los militantes

---

(24) Lic. Pavón Flores.- Cláusula de Exclusión, Pág. 31



que más se distinguieran por su actitud combativa en contra de los -- empresarios y por su lucha contra la corrupción del movimiento obrero. Cuando sus afiliados tuvieron que transigir con la corriente que favorecía a la cláusula de exclusión postularon un procedimiento tan complicado y difícil que, prácticamente, sólo significaba una aceptación teórica de dicha cláusula." 25

Algunos argumentan, que la cláusula de exclusión por separación es atentatoria de la libertad del trabajador, pues viola la libertad de trabajo reconocida en el Artículo 4o.- Constitucional; y entre ellos podemos mencionar al Lic. J. Jesús Castorena que sostiene que la cláusula de exclusión implica una renuncia de derechos y es ostensible su nulidad. 26.

En cambio otros consideran que dicha cláusula de exclusión por separación es necesaria para la defensa y consolidación del movimiento obrero de México, pero su aplicación no ha sido puesta en una inmensa mayoría de los casos al servicio de la causa de los trabajadores honestos, que por luchar en contra de líderes desleales, se les ha aplicado tan dura sanción desviando así, la honradad de la cláusula de exclusión en beneficio de líderes enriquecidos que explotan a la clase trabajadora y han corrompido el movimiento obrero, haciendo nugato -- rios los alcances de dicha cláusula.

Por estas razones consideramos indispensable intentar un estudio tanto de su naturaleza como efectos de dicha cláusula, viendo la necesidad de su permanencia dentro del Derecho Obrero Mexicano, por su gran importancia para el desarrollo de la Asociación Profesional.

---

(25) Idibem.

(26) J. Jesús Castorena.- Tratado de Derecho Obrero. Pág. 694.

El Maestro Mario de la Cueva en su obra al hacer el estudio sobre la cláusula de exclusión, hace una división en cláusulas de exclusión y de preferencia sindical; dentro de las primeras enumera la cláusula de exclusión de ingreso que es una estipulación del contrato colectivo por virtud de la cual, se obliga al empresario a no admitir como trabajadores de su empresa sino a quienes estén sindicados. La Ley en su artículo 395 habla expresamente de esta cláusula, y la cláusula de exclusión por separación que es la facultad de pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de los miembros de las asociaciones profesionales que renuncien o sean expulsadas del sindicato. Las cláusulas de preferencia sindical son las que por su finalidad tratan de establecer privilegios a los trabajadores sindicalizados". 27

Ahora bien, la cláusula de exclusión por separación, es una institución Jurídica Moderna que aparece dentro del Derecho Obrero como consecuencia del desarrollo social y económico de nuestro pueblo, y resulta lógico suponer que esta institución aparece en el Derecho Mexicano después que la clase trabajadora obtuvo el derecho de Asociación Profesional y el Derecho de Contratación Colectiva".

La clase trabajadora de México ha ido imponiendo por medio de la fuerza sus conquistas, primero fuera de la Ley, y después poco a poco ha ido incluyendo dichas conquistas dentro de nuestro derecho positivo. Así mismo la cláusula de exclusión por separación, ha llevado el mismo camino primero aparece en las incipientes sindicatos por acuerdos privados con las empresas y posteriormente los obreros logran incluirla en el derecho positivo como una institución jurídica para el fortalecimiento de las asociaciones sindicales.

El Maestro Mario de la Cueva sostiene que la cláusula de exclusión por separación, es inconstitucional, afirma que todas las legis-

---

(27) Mario de la Cueva.- Obra citada, Pág. 384.

laciones sostiene este principio, que las escuelas individualistas - de Bélgica y Francia no podían resolver por sí solas el problema, pero la doctrina alemana de Weiman, creadora de la tesis que ve en el derecho del trabajo un mínimo de garantías sociales en favor de la clase-trabajadora, no pudo sin embargo sostener la legitimidad de la cláusula de exclusión y rechazó por considerarla contraria a las exigencias de la libertad humana y la idea universal del derecho es siempre digna de tomarse en cuenta" 28.

El proyecto de nuestra Ley Federal del Trabajo había seguido el pensamiento universal, y fue el Congreso de 1931 como otras muestras-carente de preparación, el cuerpo que introdujo el precepto en abierta contradicción con los principios fundamentales de la Ley; y aclara una ley ordinaria puede postular un principio general, correspondiente a una ley superior, las excepciones no son válidas y es esta la situación de nuestra ley. La Constitución garantizó la libertad negativa de asociación Profesional y no puede la ley ordinaria destruir el principio.

A este precepto podemos afirmar que las leyes no son el producto del capricho de un hombre o de un grupo de hombres ni tampoco la graciosa dádiva del estado, sino que son el producto de una necesidad imperiosa que nace por el desarrollo social, moral y cultural de un pueblo y el precepto de la cláusula de exclusión se introdujo en nuestro derecho como una necesidad indispensable para garantizar, la existencia y el desarrollo de la asociación profesional.

Por otra parte no es posible considerar que las escuelas individualistas europeas puedan concebir un precepto como las cláusulas de exclusión, que es producto de un nuevo derecho basado en un principio colectivista que nuestra Constitución sostiene en beneficio de la clase trabajadora, esto no quiere decir que nuestra Constitución sea de-

---

(28) Mario de la Cueva.- Obra citada Pág. 399 Tomo II.

tipo colectivista y deseché al individualismo, sino dadas las necesidades propias del desenvolvimiento social, de nuestro pueblo, trata - nuestra ley de coordinar el derecho individual con el derecho colectivo. Al concederse el derecho de asociación hubo la necesidad de garantizar dicho derecho ante la amenaza de resultar ineficaz, y bajo el supuesto de que la libertad absoluta es inconcebible, ya que el hombre para vivir en sociedad debe sacrificar parte de ella en bien del progreso de la misma y por esto no podríamos decir que la sociedad niegue el derecho de libertad sino que al contrario dicha restricción de la libertad absoluta en favor de la sociedad ha hecho que la humanidad progrese, así la cláusula de exclusión por separación que surge como garantía para el desarrollo de la asociación profesional obrera, no puede en ningún momento negar la libertad del individuo ya que el obrero sigue disfrutando del derecho de permanecer o no permanecer a un sindicato y por tal razón la cláusula de exclusión no contraría el principio de libertad de asociación sino que lo que acontece es que falta una reglamentación de la cláusula de exclusión que compagine dentro de un derecho justo el derecho individual y el derecho colectivo.

Por otra parte, Mario de la Cueva argumenta para justificar la inconstitucionalidad, de la cláusula de exclusión lo siguiente: "La Cláusula de exclusión por separación es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo; es pues, un convenio celebrado entre una asociación profesional obrera y un empresario y sus efectos son los siguientes: el empresario se obliga a despedir a los trabajadores cuando ocurra una de estas dos hipótesis, bien que el obrero renuncie a continuar formando parte de la asociación profesional, bien que sea expulsado del sindicato. En las dos hipótesis se produce un efecto final idéntico, el despido del empleo, pero existen importantes diferencias.

En el supuesto de la renuncia, hace uso el trabajador del dere--

cho de libertad negativa de asociación profesional, solamente que el ejercicio de ese derecho reconocido en la Constitución y en la ley ordinaria le hace acreedor de una sanción durísima al despido del -- empleo".

"En la Segunda hipótesis, la asociación profesional expulsa al trabajador de su seno, pero no se conforma con esta sanción sino que le impone otra, el despido del empleo".

"Considerando el funcionamiento y los efectos de la cláusula de exclusión por separación se le puede caracterizar, diciendo que es - la capacitación que otorga la ley a la asociación profesional para - sancionar a sus miembros con la pérdida del empleo, que desempeña en la empresa regido por el contrato colectivo, esto es la cláusula que analizamos, es el fundamento para un derecho penal decretado en grupo".

"La cláusula de exclusión por separación afirman sus defensores, tiene como finalidad impedir el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario. Esta justificación nos parece - falsa. Si fuera exacta, el despido del obrero debía únicamente producirse en los dos supuestos siguientes: cuando se comprobara que había demitido el trabajador en convivencia con el empresario, para servir los fines ocultos del patrón y dañara su asociación; o al demostrarse que el obrero había sido expulsado precisamente en atención a que actuaba dentro del grupo como instrumento del empresario". 29

A esto el maestro nos señala como ejemplo para darle fuerza a su afirmación, los Estatutos del Sindicato de trabajadores ferrocarrileros de la República de México, aprobados por la Quinta Convención Ordinaria del Sindicato, en donde nos muestra el artículo 218 que seña-

la las causas de expulsión, siendo las más importantes el robo, fraude malversación o abuso de confianza en el manejo de los fondos sindicales, la complicidad, hacer labor disolvente no secundar una huelga-espionaje en contra del sindicato etc. etc; y luego afirma lo siguiente: "El sindicato Ferrocarrilero es la asociación obrera más importante de la República; y la lectura de los artículos 218 y 220 de sus estatutos demuestra que la Cláusula de exclusión por separación, si bien se usa como defensa contra el empresario, se emplea también como medio para obligar a los trabajadores a observar una determinada conducta social en relación con el grupo. Falta una estadística entre nosotros, pero no sabemos de un sólo caso en que se haya probado colusión entre un trabajador y su patrono. La justificación de la cláusula se desploma de consiguiente, y aparece en su realidad auténtica, como un principio de subordinación del nombre al grupo y muy próximo a un totalitarismo sindical".

Pensamos que la cláusula de exclusión se introdujo en el derecho mexicano como una necesidad indispensable para consolidar y fortalecer el desarrollo de la asociación profesional y no tuvo como única justificación impedir el desmembramiento del grupo a consecuencia de las maniobras del empresario.

El Estado al crear la asociación profesional estaba obligado a rodearla de ciertos preceptos jurídicos que le dieron vida y aseguraron su permanencia dentro del derecho, de ahí la necesidad de las cláusulas de exclusión por separación.

El derecho de asociación profesional sería nugatorio si no existiera la cláusula de exclusión por separación de ahí vemos la gran importancia de dichas cláusulas.

Un trabajador al ingresar a un sindicato obtendría su trabajo y ya seguro de él renunciaría al sindicato y el ejemplo lo seguirían to

dos y el derecho de asociación profesional, para que los trabajadores tuvieran la fuerza suficiente equilibrada con los patrones y lograran más justos salarios y mejores condiciones de trabajo, pero esta fuerza no puede sostenerse si no existen las cláusulas de exclusión, pensar que la cláusula de exclusión por separación se opone a la libertad individual de asociación profesional es desconocer que el derecho colectivo es superior al derecho individual y el trabajador al entrar a un sindicato hace uso del derecho de libertad individual, de asociación profesional que le concede la ley de pertenecer o no pertenecer a un sindicato, y si acepta entrar a dicho sindicato sobre que su derecho individual queda supeditado al derecho colectivo del sindicato por lo tanto él está sabedor de sus derechos y obligaciones dentro del sindicato, si falta a sus obligaciones sabe que es acreedor a la sanción.

El maestro afirma: que podrían aducirse, otros argumentos generales, pero preferimos presentar la cuestión fundamental la evidente contradicción, entre la cláusula de exclusión por separación y el principio de la libertad individual, positiva y negativa de asociación profesional; así lo entiende la conciencia jurídica universal y así lo entendió también el Proyecto de Ley del Trabajo de la Secretaría de Industria, para demostrar esta tesis conviene separar las dos hipótesis de aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

El trabajador que renuncia a continuar formando parte de la asociación profesional debe ser despedido del empleo que desempeña en la empresa: Nadie puede ser obligado a permanecer en una asociación profesional, principio que equivale al derecho positivo de separarse del grupo. La dimisión de un trabajador es consecuentemente el ejercicio de un derecho, y este derecho está asegurado en la Constitución, de lo que se deduce que ninguna ley ordinaria puede tocarlo. Ahora bien, el ejercicio, de un derecho no puede determinar la aplicación de sanciones, únicamente se sancionan los actos ilícitos, pero nunca el ejercicio de los derechos. Cuando se aplica la cláusula de exclusión -

por separación garantiza el Estado a la asociación profesional, contra el ejercicio de un derecho asegurado en la Constitución a los-trabajadores esto es, viola el principio de la libertad individual de asociación profesional; y no puede actuar de esta manera porque el Estado está obligado a respetar y hacer cumplir la Constitución.

En el primer caso que plantea el Maestro Mario de la Cueva, - considera que cuando se aplica la cláusula de exclusión al trabajador que dimitte de la organización sindical se viola el principio - de libertad individual de asociación profesional, y nosotros consideramos que no es exacto; en un contrato colectivo de trabajo, el titular de dicho contrato es el sindicato, un trabajador que ingresa al sindicato tiene el derecho de adquirir su trabajo y todas las prestaciones, que dicho contrato colectivo señala para los obreros. El trabajador al ingresar al sindicato hace uso de su derecho de libertad individual que garantiza la Constitución, de donde deducimos que si la Constitución garantiza el derecho individual también garantiza el derecho colectivo, lógico es pensar que más importante es el derecho colectivo que el derecho individual, de ahí que al aplicar la cláusula de exclusión la asociación profesional ejerce un derecho en bien de dicha asociación y no podemos decir - que se lesiona el derecho de libertad individual, toda vez que el trabajador al ingresar a un sindicato su derecho queda supeditado al derecho de libertad colectivo y además, el obrero al ingresar - sobre él, que si el trabajo lo adquiere por su ingreso al sindicato es lógico que al renunciar a dicho sindicato tiene que renunciar a dicho trabajo, como anteriormente apuntamos también porque de lo contrario qué sucedería si todos los obreros renunciaran al sindicato y conservaran su trabajo; la asociación profesional dejaría - de existir; insistimos en este principio porque consideramos que - es la esencia de dicha cláusula, así como el derecho de asociación consagrada en la Constitución sería ineficaz, y afirmamos una vez más que la institución de la cláusula de exclusión por separación - no es contraria de ninguna manera al derecho individual, y creemos en cambio que si los contratos de trabajo fueran individuales y el sindicato a--



plicara la cláusula de exclusión al trabajador, entonces sí se estaba violando el derecho de libertad individual; pero como el contrato es colectivo y el titular es el sindicato, no puede decirse que al aplicar la cláusula de exclusión al trabajador que renuncia a seguir perteneciendo al sindicato, viola el derecho de libertad individual.

En la segunda hipótesis de aplicación de la cláusula de exclusión por separación el Maestro Mario de la Cueva asienta lo siguiente: "El segundo caso de aplicación de la cláusula que analizamos tiene lugar cuando el trabajador es expulsado de la asociación profesional: La Fracción XVI del artículo 123 de la Constitución reconoce la existencia social y jurídica de la asociación Profesional y como una consecuencia de este reconocimiento existe el derecho de expulsión.

De la esencia de los grupos sociales deriva la facultad de exigir de sus miembros el cumplimiento de determinadas obligaciones, estas obligaciones pueden consistir en prestaciones económicas o en servicios y en la observancia de una cierta conducta social; el socio que falta a sus compromisos, pierde sus derechos en el grupo, ninguna asociación podría existir si no se reconociera esta facultad.

Esta condición en los socios es más urgente en la asociación profesional por la autonomía de que disfruta frente al Estado. La pérdida de los derechos sociales es consecuencia de la falta de cumplimiento de las obligaciones; y la expulsión es simplemente la pérdida de los derechos, es por tanto esencial a la existencia de los grupos. Es igualmente admisible la idea de que los trabajadores sean responsables por los daños y perjuicios que cause su conducta al grupo y que deban la indemnización correspondiente.

Todo lo cual es consecuencia de la necesidad de cumplir las obligaciones lícitamente contraídas, pero no puede aceptarse la tesis de que la asociación profesional se sustituya al Estado y al derecho y disponga a su arbitrio, de los derechos que correspondan a los trabajadores fuera del grupo. La asociación profesional es autónoma, no

soberana y no puede consiguientemente legislar para las relaciones jurídicas externas. O en otras palabras: el desarrollo disciplinario de la asociación profesional, no puede producir consecuencias externas, porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público y en la condición actual de nuestro derecho positivo, carece de asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público." 30

A este respecto nuestra opinión es diferente, nosotros consideramos que el Estado permitió la asociación profesional como un derecho necesario, para proteger a la clase trabajadora, así los trabajadores unificados tendrían más fuerza para exigir y defender sus derechos, pero posteriormente se vio que este derecho de asociación no llenaría sus funciones, si no se le rodeaba de ciertos preceptos jurídicos, que garantizara su supervivencia y su consistencia y por tal razón se crearon las instituciones de la cláusula de exclusión de ingreso y la cláusula de exclusión por separación.

Un trabajador podría ingresar a un sindicato y recibir todos los beneficios que la organización ha logrado para sus agremiados y después no cumplir con sus obligaciones dentro de la asociación profesional y ésta, haciendo uso de su derecho, lo expulsará de su organización, pero esta expulsión lejos de beneficiar a la asociación sería perjudicial, pues un trabajador expulsado del sindicato y siguiendo en su trabajo sería un peligro por su ejemplo y posteriormente la asociación iría desapareciendo poco a poco y el derecho de la asociación consagrado en la Constitución sería nulo, de ahí que el Estado con el fin de asegurar la supervivencia de la asociación profesional, ha permitido la aplicación de la cláusula de exclusión, sólo que esta expulsión, va aparejada a la pérdida del trabajo por las razones ya expuestas, y que el Maestro Mario de la Cueva ataca con razón y en es

---

(30) Mario de la Cueva.- Obra Citada, Pág. 402.

to estamos en parte de acuerdo; cuando dice que la asociación profesional no tiene el derecho de que al aplicar el derecho disciplinario este produzca consecuencias externas únicamente reservadas al Estado. Pues un trabajador al ser expulsado de un sindicato y con ello va aparejada la pérdida de su trabajo lesiona grandemente a dicho trabajador pues viola sus derechos y en este caso, debe ser el Estado, quien sea el encargado de juzgar la aplicación de esta sanción de acuerdo con nuestra Constitución, en otras palabras, la aplicación de la cláusula de exclusión en la cual va aparejada la pérdida del empleo, hemos visto que es necesaria para la supervivencia de la asociación profesional, pero ella debe ser reglamentada para que sea el Estado, el que sancione si la medida es justa o no y con ello se garantizará el derecho del trabajador expulsado, y no quede al arbitrio del sindicato la aplicación de tan dura sanción.

### 3.- LA REGLAMENTACION CONSTITUCIONAL DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION.

A) La Fracción XVI del artículo 123 expresa lo siguiente: "Tan--to los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

En esta disposición como podemos darnos cuenta, consagra el derecho que tienen los trabajadores para asociarse en defensa de sus derechos a lo cual se le llama libertad de asociación profesional, esta libertad consiste, en la facultad que tiene un trabajador para ingresar en un sindicato a lo cual se le llama, libertad positiva de asociación profesional y la facultad que tiene también de permanecer ajeno a toda asociación profesional y la de poderse segregar del sindicato cuando él lo quiera, a esta facultad se le da el nombre de libertad negativa de asociación profesional.

Ahora bien los que impugnan la cláusula de exclusión por separación sostienen que dicha cláusula es contraria a la libertad negativa que consagra la fracción que venimos analizando, y afirma que si uno de los aspectos de la libertad negativa consiste en la libertad que tienen todos los trabajadores para separarse del sindicato a que pertenecen no hay razón para aplicar a dichos trabajadores la sanción de separarlos de su trabajo, de ahí que el derecho de aplicarle la cláusula de exclusión resulta una flagrante violación a la libertad negativa de asociación profesional consagrada en la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.

Esta argumentación que hacen los que impugnan la cláusula de exclusión, como vimos antes a simple vista parece correcta, pero veamos lo siguiente: Un obrero para adquirir su trabajo la ley le impone en virtud de la cláusula de ingreso la condición de pertenecer al sindicato contratante, así que dicho obrero adquiere su trabajo por su ingreso al sindicato y si este posteriormente renuncia al sindicato o es expulsado, deja de pertenecer a dicho sindicato y entonces faltará la causa por la cual se hizo posible la contratación y consecuentemente deberá darse por terminada la relación contractual.

Por lo que podemos afirmar que el fundamento del despido del empleo es la condición o elemento que hizo posible la contratación, y si este elemento falta desaparece la contratación de donde se desprende que no es cierto que al aplicar la cláusula de exclusión, se viole el principio de libertad negativa que consagra la fracción XVI del artículo 123 Constitucional, toda vez que el derecho que tiene el trabajador consiste solamente en la facultad que tiene de separarse del sindicato cuando él lo desee, a esta libertad no podemos decir que se ha limitado, ya que el trabajador tiene el pleno derecho de disfrutar de ella y renunciar al sindicato a que pertenezca, sin que con ello -

sepa el trabajador que va aparejada la pérdida de su trabajo, ya que él sabe que para conservarlo debe permanecer asociado a la asociación profesional.

La misma Carta de Justicia en cierto modo, sustenta este principio.

**Naturaleza de la Cláusula.**- No siendo la ley la que determine imperativamente que se separe del trabajo a los obreros expulsados, cuando en los contratos colectivos se ha concertado la cláusula de exclusión, sino la propia y libre voluntad de todos y cada uno de los agruados manifestada al celebrarse la contratación dentro de la que todos se consideran representados o a la que se adhieren por un acto posterior, es claro que no puede decirse que los artículos 49 y 236 de la Ley Federal del Trabajo (se refieren a la Ley de 1931) que admiten y sancionan la referida cláusula de exclusión sean inconstitucionales.- Amparo 3975/42 la. Sección.- Delfino Sozada y Coagraviados, 7 de septiembre de 1942.

**Requisitos.**- Cuando se estipula la cláusula de exclusión en los contratos colectivos para aplicarse a trabajadores que renuncien a la organización titular de ese contrato, la misma puede aplicarse válidamente puesto que la renuncia del trabajador al sindicato hace desaparecer el nexo jurídico de la contratación en la que se ha pactado que el trabajo se desempeña exclusivamente por trabajadores sindicalizados; y así lo dispone expresamente el artículo 236 de la Ley del Trabajo; (Ley de 1931) pero cuando los obreros son expulsados del sindicato no puede tener aplicación dicha cláusula, porque entonces la organización está obligada a sujetarse a los motivos previamente señalados en los estudios relativos que lo hagan procedente.- Amparo 604/42 la. Sección. Francisco Torres y Socios.- 23 octubre de 1942.

b) La cláusula de exclusión y la Fracción XXII del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 123 Fracción XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador a cumplir o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.....

Mario de la Cueva, sostiene que la cláusula de exclusión por separación viola la fracción XXII del artículo 123 Constitucional y que a la letra dice: "Que el empresario no puede despedir a su obrero sin causa justificada; el precepto es una de las grandes conquistas de -- nuestro derecho pues resolvió el problema de la estabilidad de trabajar en un empleo, agregó el artículo que nunca podría considerarse -- causa justificada para despedir a un obrero de ingreso a una asociación profesional y así se refirió únicamente al aspecto positivo de -- la libertad de asociación profesional, es porque nunca pensó la ley -- que los empresarios despidieran a los trabajadores que se negaran a -- asociarse o que renunciaron a su grupo; pero nunca podrán estimarse -- estos hechos como causas justificadas de despido. Es verdad que se dice que cuando se aplica la cláusula de exclusión el empresario no despide al trabajador, pues lo único que hace es cumplir un acuerdo con la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución, no considerarse causa justificada el despido la petición de un sindicato, porque la -- libertad negativa de asociación profesional se encuentra garantizada -- con la propia Constitución. La cláusula de exclusión por separación -- es un acuerdo entre el empresario y el sindicato pero estos pactos no pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas de despido.

31.

---

(31) Idibem.

De esta argumentación podemos concluir, que la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, se hace consistir en que no existe una causa sancionada que justifique el despido de un trabajador, cuando se aplica la cláusula de exclusión; en otras palabras, el despido de un trabajador por la aplicación de la cláusula es violatoria de la fracción XXII del Artículo 123 Constitucional.

Nuestra opinión difiere del Maestro Mario de la Cueva; la sola lectura de la fracción XXII nos indica que, es una limitación exclusiva a la actividad de la clase patronal, desde luego para proteger a los obreros de las maniobras de los empresarios, que es esa época era muy común, sin imaginar que posteriormente la clase obrera iba a alegar el derecho de los sindicatos para obtener la separación de aquellos de sus miembros que renunciaran o fueran expulsados de sus asociaciones y, esto es cierto, ya que la promulgación de la Constitución y la aprobación de la Ley Federal del Trabajo hay un lapso bastante largo en que los trabajadores lograron incluir en la ley; artículo 236 de la Ley de 1931 y ahora en la Nueva Ley, el artículo 395 que estipula la cláusula de exclusión.

Ahora analizando el extratum de la cláusula de exclusión encontramos que la causa que da nacimiento, al derecho del sindicato de solicitar y obtener el despido de un trabajador es completamente ajeno a la actitud del patrón, la misma solicitud por medio de la cual se ejercita este derecho, también resulta que es una actitud ajena a la voluntad del patrón, como puede pues afirmarse que la aplicación de la cláusula a un trabajador es violatoria de la Fracción XXI del artículo 123 Constitucional, si esta fracción se refiere sólo a los patronos y en este caso que analizamos la actitud de los patronos es ajena al despido de los obreros.

También es cierto que el patrón tiene intervención al tener que

comunicar al obrero que debe abandonar el trabajo, pero esta actitud del patrón, sólo el cumplimiento de una disposición ordenada por la ley, en que el patrón sólo es el intermediario de una disposición, -- desde luego ajena a su voluntad, ya que si no la cumple, es motivo de una acusación de incumplimiento del contrato colectivo.

Ahora bien, sobre el otro concepto del Maestro Mario de la Cueva que dice que "la cláusula de exclusión es un acuerdo entre el empresario y el sindicato, y que estos pactos no pueden violar la Constitución ni crear causas justificadas de despido".

A este respecto nosotros consideramos que al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo al sancionar la cláusula de exclusión está -- creando una nueva causa de despido que desde luego era necesaria para el fortalecimiento de los sindicatos, y esto no puede estar en contra de la fracción XXII toda vez que dicha fracción no contiene la enumeración limitativa que impida el establecimiento de nuevas causas de -- despido en la ley reglamentaria.

La misma Suprema Corte de Justicia ha sostenido en diferentes -- ejecutorias, que el patrón es ajeno a la causa que origina el derecho de obtener la separación de algún obrero y que al llevarla a efecto -- no hace más que cumplir con un mandato.

Cláusula de Exclusión.- Irresponsabilidad del Patrón es la aplicación de ella.- Si un patrón despide a determinados trabajadores por que así se lo demande el sindicato titular del contrato colectivo y -- en cumplimiento de la cláusula contenida en el mismo, el hecho de que el Sindicato no demuestra que obró legalmente al expulsar a los trabajadores, no puede implicar responsabilidad para el patrón, pues no es -- tando éste obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de -- pulsión tomado por el Sindicato; puesto que ello equivaldría a que a-



que tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo que sería contrario a la ley, no puede estimarse que incurra en responsabilidad porque haya sido ilegal la expulsión de los trabajadores, toda vez que este hecho no puede serle imputable.

Amparo 627 Primera Sección. Ofelia Ramírez y coagraviados.- 4 -- marzo de 1938.

Requisitos que debe comprobar el Patrón.- Al patrón sólo le compete en el caso de aplicación de la cláusula de exclusión cerciorarse; a).- De la autenticidad del oficio en que se le comunica la aplicación de la cláusula de exclusión; b).- De que en el contrato respectivo existe consignación de dicha cláusula; c).- De que los trabajadores excluidos pertenezcan al sindicato que aplica dicha cláusula. Una vez que esto se acredite, el patrón, sin ninguna responsabilidad, está obligado a cumplir con el acuerdo respectivo, sin que pueda pretender intervenir en los procedimientos que el sindicato haya seguido para la aplicación de dicha cláusula, y que esto sólo puede interesar a los trabajadores. Amparo 1535 Sección Primera.- Compañía de Servicios públicos de Nogales, S. A. 6 de septiembre de 1940.

Después de este pequeño análisis podemos llegar a la conclusión de que en ninguna forma la cláusula de exclusión lesiona el concepto especificado en la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, toda vez que este solo limita la facultad de despedir a obreros sin causa justificada, y la cláusula de exclusión es una facultad concedida a los sindicatos, establecida en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que el Estado mexicano ha tenido la tendencia de fortalecer a las asociaciones profesionales obreras y facilitar su desarrollo en beneficio de la clase trabajadora, tendencia que podemos observar en las mismas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

c).- La cláusula de Exclusión por Separación y la Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional.

La Fracción XXVII del Artículo 123 Constitucional dice: "Serán --- condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

De acuerdo con esta disposición, el Estado mexicano no puede --- permitir contratos entre patrones y trabajadores que tengan por objeto menoscabar los derechos consagrados en las leyes del trabajo o pactar la pérdida por renuncia de los derechos que le son favorables y en el supuesto caso que esto se realizara, dicho contrato no producirá efectos jurídicos ya que serán nulos.

Esto quiere decir entonces que la cláusula de exclusión por separación y la de ingreso, son pactos nulos y que el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que autorizan estos pactos en una norma in --- constitucional.

Los impugnadores de la cláusula de exclusión afirman que un trabajador que ingrese a un sindicato titular de un contrato colectivo - de trabajo en el que existe la cláusula de exclusión acepta que a condición de obtener trabajo renuncia al ejercicio de su libertad negativa de asociación profesional, y de su derecho consagrado en la Ley.

Esta argumentación no se apega a la verdad, y vamos a estudiarla por partes. ¿ Qué entendemos por renuncia? Renuncia es la declaración voluntaria de despojarse de un derecho de tal manera que se deja de -

ser titular de ese derecho, y además se encuentra imposibilitado para poder reclamarlo.

¿Un trabajador al ingresar a su sindicato y al aceptar las obligaciones sociales que le impone la asociación profesional obrera, renuncia acaso al derecho de libertad negativa de asociación profesional? Sencillamente no, sigue conservando su derecho y puede renunciar a él cuando le plazca sin que la ley se lo impida, entonces, no podemos aceptar que la cláusula de exclusión por separación, sea un pacto contrario a la libertad negativa de asociación profesional y por lo tanto en ninguna forma contraría dicha cláusula de exclusión por separación a la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional.

La misma Corte de Justicia aunque fundándose en razones distintas, ha sostenido que la cláusula de exclusión no viola el inciso h) y el inciso g) de la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional.

En el amparo de José Morales Tomo LXXVII Pág. 919, se dice lo siguiente:

Cláusula de exclusión Constitucionalidad de la.-

No es exacto que la cláusula de exclusión sea contraria al texto de la fracción XXVII letra g) y h) del artículo 123 Constitucional, que estatuye la nulidad de las condiciones contractuales que constituyan renunciaciones por el obrero de los de indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato, o por despedirse de la obra y es inconcuso que la aplicación de la cláusula de exclusión, no se traduce en incumplimiento de la relación contractual de trabajo, por acto voluntario del patrón, cuando se impugna esa aplicación, la validez de cláusulas contractuales que impliquen renuncia del derecho del trabajador para exigir indemnizaciones. Tampoco puede decirse por idénticas causas, que

sea pertinente para demostrar, la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión; el párrafo h) de la misma fracción XXVII, del artículo 123 Constitucional, que estatuye que todas las demás estipulaciones -- que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del trabajador, en materia de trabajo, protección y auxilio de los trabajadores serán nulas y no obligarán a los contrayentes.

Por lo que acabamos de ver podemos concluir diciendo que, la -- cláusula de exclusión no es contraria a la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional.

D) La Cláusula de Exclusión por Separación y el artículo 50. Constitucional.

En el párrafo tercero del artículo 50. Constitucional encontramos la siguiente declaración:

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el -- irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso".

Por la lectura del presente párrafo encontramos que la garantía que encierra este artículo 50. Constitucional, consiste en la prohibición que se impone a las personas sin distinción alguna, de celebrar contratos o convenios que independientemente de su naturaleza se tienda a menoscabar la libertad total o parcial del individuo, o en el -- que se pacte con carácter irrevocable la renuncia de su libertad genérica o de cualquier manifestación que lleve la intención de lesionar la libertad.

Los que impugnan la cláusula de exclusión argumentan que dicha -- cláusula lesiona grandemente la libertad negativa de asociación pro--

fesional, es decir, dicho en otras palabras, que un trabajador al — ingresar a un sindicato titular de un contrato colectivo de trabajo — en que encuentre estipulada la cláusula de exclusión el trabajador no puede hacer uso de su derecho de libertad negativa de asociación profesional estatuida en la fracción XVI del artículo 123 Constitucional que la faculta para separarse del sindicato cuando él lo estime conveniente, ya que si lo hace, recibe una dura sanción que es la pérdida de su trabajo. Esta afirmación nos parece un poco fuera de la verdad. El hecho de que un trabajador, para adquirir un puesto en una empresa tenga como condición impuesta por la ley de ingresar al sindicato, titular del contrato colectivo de trabajo, y que cuando este obrero renuncie al sindicato, tenga que abandonar el empleo por efecto de la — cláusula de exclusión, no quiere decir que dicha cláusula esté lesionando el derecho de libertad negativa de asociación profesional, toda vez que los trabajadores siguen conservando la potestad de renunciar al sindicato cuando así lo deseen sin que dicha cláusula se lo prohiba.

El cuarto párrafo del citado artículo declara:

"Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio".

De la lectura del presente párrafo se desprende que la garantía que estipula el artículo 5o. Constitucional, consiste en la prohibición que se impone a las personas para celebrar convenio, en que se pacte su proscripción o destierro o en que renuncie en forma temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión industria o comercio.

Los impugnadores de la cláusula de exclusión, por separación han pretendido hacer aparecer a dicha cláusula como una condición voluntaria que afecta a los contratos individuales de trabajo atacando la —

constitucionalidad de esta cláusula, haciendo notar, que si se trata de una condición sería más o menos la siguiente: "A cambio de obtener trabajo renuncio a ejercer mi libertad y mis derechos.

Estos derechos y la libertad que se supone, renuncia el obrero - o son los que se derivan del derecho de asociación profesional que le permiten separarse del sindicato cuando él lo desee.

Consideramos que este vicio que se le achaca a la cláusula de exclusión por separación es infundado.

El trabajador al ingresar a un sindicato no menoscaba ni pierde definitivamente su libertad, pues conserva la potestad para dedicarse a otras actividades o para renunciar al sindicato cuando a él le plazca, por lo que aún cuando la salida del sindicato, fuera considerada como una condición resolutoria a la que se sujetará el contrato individual de trabajo no estaría prohibida por el artículo 5o. Constitucional, toda vez que la susodicha condición no tiene como consecuencia ni la pérdida de la libertad ni presupone la decisión de permanecer definitivamente en la organización profesional, sino que la cláusula de exclusión por separación, por su propia naturaleza supone que el trabajador puede, separarse ejercitando así el derecho negativo de asociación, pues el individuo siempre conserva la facultad, de abandonar la actitud a la que un contrato así condicionado pudiera tratar de sujetarlo.

E) La Cláusula de Exclusión por Separación y el Artículo 14o. --  
Constitucional.

En el párrafo segundo del artículo 14 Constitucional encontramos la siguiente declaración:

"Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad o de sus ---

propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho".

Y en efecto ninguna persona podrá ser privada de sus derechos, de su libertad, de su vida, propiedades o posesiones sino mediante un juicio llevado ante los tribunales previamente establecidos y en donde se apegue al procedimiento estatuido y de acuerdo con las leyes expedidas con anterioridad.

En el supuesto caso de que una ley secundaria autorizara lo contrario podemos afirmar que sería dicha disposición contraria a la Constitución es decir, sería anticonstitucional ya que se está violando una garantía individual.

En estas condiciones vamos a analizar la cláusula de exclusión por separación para ver si su procedimiento viola la segunda fracción del artículo 14 Constitucional.

La cláusula de exclusión es un pacto incluido en el contrato colectivo de trabajo celebrado entre una asociación profesional obrera y un empresario, en el cual el empresario se obliga a despedir a un trabajador de un empleo cuando éste renuncia al sindicato o es expulsado del mismo, por lo que podemos decir de acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva, que la cláusula de exclusión se puede caracterizar como la capacitación que otorga la ley a la asociación profesional para sancionar a sus miembros con la pérdida del empleo que desempeñan en la empresa regida por el Contrato Colectivo del Trabajo.

En todo grupo social, siempre ha existido el derecho de expulsar a sus miembros cuando estos cometen una falta contraria a las disposiciones emanadas de sus estatutos constitutivos, o cuando hagan una

labor que mine la buena marcha de dicho grupo, sean estas sociales, - deportivas o de cualquier otra índole, pues de la existencia misma de los grupos se deriva la facultad de exigir de sus miembros el cumplimiento de determinadas obligaciones; estas obligaciones pueden consistir en servicios, prestaciones económicas o en el deber de observar una determinada conducta social; un socio que falta a sus compromisos, que no cumple con sus obligaciones se hace acreedor a que el grupo lo sancione que muy bien puede ser con la expulsión.

Esta facultad que tiene el grupo, nadie se la puede negar ya que ninguna asociación podía existir si no se le reconociera ese derecho, que se deriva de su propia existencia.

Esta facultad que tiene todo grupo social, político o deportivo, de expulsar a sus miembros, es más urgente en la asociación profesional, por la autonomía de que disfruta frente al Estado. Un obrero que falta al cumplimiento de sus obligaciones se hace acreedor a la pérdida de sus derechos sociales por lo tanto será expulsado de la organización, y por lo tanto amerite su expulsión, sólo que esta sanción en los sindicatos es más fuerte ya que va acompañado del despido de su empleo por disposición del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, veamos el mecanismo que se sigue para la expulsión de un trabajador; el artículo 371. Fracción VII de la misma Ley Federal del Trabajo encontramos la siguiente disposición: "Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII Motivos y Procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato."

De acuerdo con esta disposición los sindicatos están facultados para que a su arbitrio señalen las causas y el procedimiento para la



expulsión de alguno de sus miembros que falte a sus obligaciones con la asociación profesional, por lo que el mecanismo de expulsión varía en todos los sindicatos; pero en términos generales podemos decir que es el siguiente:

Un trabajador que es acusado de incumplimiento de sus obligaciones contraídas con el sindicato, por tal motivo la Ley Federal del -- trabajo en el artículo antes mencionado nos dice que la asamblea de -- trabajadores se reunirá para el sólo efecto de conocer de la expulsión.

Dicha asamblea conocerá los motivos, y si se encuentra justificada la acusación, se acordará la expulsión del trabajador.

También la ley nos dice que "Cuando se trate de sindicatos int-- grados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de -- expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada-- una de las secciones que integren el sindicato."

"La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al pro-- cedimiento y de las que afecten al afectado."

"Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su vo-- to por escrito.

Como dijimos anteriormente, la expulsión será acordada por lo me-- nos por las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

Este procedimiento, que se aplica en todos los sindicatos para -- expulsar a sus miembros que desde luego varía según los convenios es-- tipulados en sus contratos colectivos de trabajo, nos parece que le-- siona grandemente los derechos de los trabajadores, pues viola las ga

garantías individuales contenidas en el artículo 14 Constitucional por lo que el sindicato al expulsar de su empleo al trabajador, hace las veces de juez y parte, siendo esta actitud completamente antijurídica.

A este respecto el Maestro Mario de la Cueva nos dice: "Que la asociación profesional es autónoma pero no soberana y no puede consiguientemente, legislar para el exterior. La autonomía cubre las actividades internas de la asociación profesional; pero no puede legislar para las relaciones jurídicas externas. El derecho disciplinario de la asociación profesional no puede producir consecuencias externas — porque sería elevar ese poder disciplinario a la categoría de derecho penal público; y en las condiciones actuales de nuestro derecho positivo, carece de la asociación profesional del ejercicio del poder público requerido para dictar el derecho penal público." 32

La sanción que se aplica al trabajador es una sanción que rebasa el ámbito de la asociación profesional. Puesto que lesiona los derechos de un ciudadano, que ante la Ley Constitucional tiene protegidos sus derechos y la pérdida de estos derechos solo la puede dictar el Estado y no la asociación profesional. Pues la justicia privada está prohibida por el artículo 17 de la Constitución. Ahora de acuerdo con este razonamiento, podemos afirmar que la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, está en abierta contradicción con el párrafo segundo del artículo 14 Constitucional, que ordena que para privar de sus derechos a un ciudadano, en este caso el trabajador, debe hacerse un juicio previo siguiendo las formalidades esenciales del procedimiento y ante tribunales previamente establecidos en donde se emita un fallo apegado a derecho, por lo que la cláusula resulta anticonstitucional.

---

(32) Mario de la Cueva.— Obra citada. Pág. 403

#### 4.- EL PROCEDIMIENTO DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION EN EL DERECHO MEXICANO.

Así mismo encontramos en el capítulo II que se refiere a los sindicatos, Federaciones y Confederaciones, de la Ley Federal del Trabajo una serie de disposiciones como las que un sindicato debe llevar, entre estas disposiciones está la de los estatutos que deben normar la vida de un sindicato.

Así mismo señala ciertas condiciones que deben tener los estatutos de las organizaciones sindicales para que puedan ser registradas en la Secretaría de Trabajo y Previsión social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, como lo establece el artículo 365 de la propia ley.

Como vimos anteriormente, pero ahora trataremos de ahondar más en el tema que nos ocupa del procedimiento de la cláusula de exclusión por separación vimos que, los estatutos deben consignar los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias, y señala que los miembros del sindicato solamente podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros.

El Artículo 366 establece que satisfechos los requisitos que establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrán negarlo.

De acuerdo con estas disposiciones legales, podemos afirmar que los sindicatos se encuentran en libertad, siguiendo el criterio de autonomía sindical, para establecer las causas de expulsión de sus miembros y señalar el procedimiento que deba aplicarse, con la única limitación de la aprobación de las dos terceras partes de los miembros del sindicato para aplicar la expulsión de algún trabajador.

Esto nos hace pensar que cada sindicato debe tener sus propias - causas que sirvan de base para la expulsión, y deben tener su propio procedimiento en que solamente actuará como denominador común, la mayoría de las dos terceras partes de sus miembros de un sindicato, para quedar legalizada la expulsión de algún trabajador.

Esto desde luego nos parece antijurídico como antes, ya habíamos señalado, ya que da bases para cometer un sin número de arbitrariedades que al amparo de la cláusula de exclusión por separación se puedan cometer en perjuicio de los obreros, cuando, tanto las causas que sirvan de base para la expulsión, como el procedimiento hayan sido estipuladas en los estatutos y estos hayan quedado legalizados, el trabajador afectado, como lo señala la ley, será oído en defensa, y la asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado, aún teniendo esta garantía de defensa muchas de las veces la expulsión no es lo justo posible.

Para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación en caso de expulsión de un trabajador, éste debe recurrir primero a lo dispuesto en los estatutos del Sindicato, ya que allí está representada la voluntad de los trabajadores que se sujetan al procedimiento señalado para la aplicación de la cláusula y en segundo término al uso, la costumbre, la equidad y los principios generales del derecho. Es decir que primero debe recurrir a las reglas que fijan los estatutos del sindicato, y seguir el procedimiento que ellos señalen, y por equidad se deben seguir algunos principios que aunque no figuran en los estatutos sindicales, son justos, y no deben faltar en ningún procedimiento, porque son universalmente aceptados, como son dar a conocer al acusado la falta o faltas de que se le acusa, dar la oportunidad a que se defienda y recibirle las pruebas que pretendan demostrar la inocencia de los hechos acusatorios.

Este procedimiento es en términos muy generales y de acuerdo con

nuestra ley y sujeto a las causas y al procedimiento que señalan los Estatutos de cada sindicato es un poco complicado, por lo que nos es difícil señalar un tipo general de la forma que debe seguirse en este caso.

Cuando un trabajador considere que la cláusula de exclusión por separación no se le aplicó con apego a los Estatutos o a la ley, puede combatir esta resolución ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y aunque la Ley no dice si al aplicar la cláusula de exclusión por separación a un trabajador, éste no queda conforme, puede recurrir a la autoridad competente para la revisión del fallo, La Corte ha resuelto este caso, y así encontramos la siguiente resolución:

"Si un trabajador separado del trabajo a petición del sindicato, aplicándole la cláusula de exclusión por separación, rindiendo delante la Junta diversas provanzas para justificar que no se cumplió en su caso con los requisitos exigidos para la expulsión, entre ellos el relativo a la mayoría de trabajadores requerida por el contrato, para la providencia de esa sanción, es claro que la Junta está en la obligación de analizar pruebas para concluir si el procedimiento seguido en la estipulación del quejoso estuvo o no justificada, pues admitir lo contrario esto es, que la sola petición del sindicato, cuando existe la cláusula de exclusión es inatacable, equivaldría a permitir que se expulsaran a los trabajadores sin motivo y sin procedimiento alguno, expulsión que no podría ser reclamada si las juntas no estuvieran capacitadas para revisar el procedimiento y decidir consecuentemente, si se llenaron las formalidades legales". Amparo No. 3587/37. Promovido por Daniel Hernández.

Cuando un trabajador que es expulsado logra justificar ante las autoridades competentes, su inocencia y se ordena su oposición en el

trabajo surge el problema de la responsabilidad del pago de salarios que dejó de percibir por la inexacta aplicación de la cláusula de exclusión por separación.

Vemos pues que, la falta de un procedimiento para la aplicación de la cláusula de exclusión por separación ha motivado este variado criterio de la Corte, por lo que consideramos que este problema se resuelve en el sentido de que cuando los contratos colectivos de trabajo obligan al sindicato a remitir copias de la documentación esté de acuerdo con lo que estipulan, los estatutos del sindicato, por ejemplo: La comprobación de que el expulsado o los expulsados son miembros del sindicato; el dictamen de culpabilidad la comprobación de la celebración de la asamblea y la constancia del acta en donde votaron las dos terceras partes de los gremiados, pero esto sólo debe ser desde un punto de vista formal y no de calificar el contenido de los documentos porque esto sería inmiscuirse en los asuntos internos del sindicato, a lo que no está facultada la parte patronal. La falta de este trámite por falta del patrón lo hace responsable. Cuando el contrato colectivo de trabajo no obliga a hacer la remisión de la documentación, entonces bastará solamente el eficaz de las directivas del sindicato, comunicando al patrón el acuerdo de la asamblea, para que éste cumpla con lo estipulado sin ninguna responsabilidad y en el supuesto caso de que falte algún requisito el responsable será el sindicato.

Ahora bien, pretender que el patrón tiene alguna culpa o responsabilidad por la inexacta aplicación de la cláusula de exclusión por separación, es ir contra el principio de dicha cláusula que se instituyó para la defensa de la integridad sindical y si su aplicación no es correcta, justo es que el responsable sea el sindicato, quien deberá pagar los daños y perjuicios (sueldos que dejó de percibir) causados al trabajador expulsado y el patrón solamente tendrá la obligación de restituir al trabajador en su empleo anterior como se ha señalado.

Este problema de hecho queda resuelto con la ejecutoria de la Corte que es la siguiente:

Considérese a la Cláusula de Exclusión, con los siguientes hechos o requisitos.- Para que pueda considerarse que la cláusula de exclusión fue legalmente aplicada a un trabajador expulsado del -- sindicato, es preciso la consecuencia de los siguientes hechos: -- que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en -- los Estatutos de la organización, que se apruebe que ocurrió uno -- de esos motivos y que se siguió el procedimiento estatuario para -- la expulsión, que ésta fue aprobada por las dos terceras partes de sus miembros del sindicato (debiendo constar en el documento respectivo los nombres de cada uno de los asistentes a la asamblea, -- el sentido en que se votó y se firma) que la cláusula de exclusión esté estipulado en el contrato colectivo y que se comunique al patrón en forma auténtica el acuerdo de expulsión.

AMPARO DIRECTO 448/56 AGUSTIN RENTERIA.- Unanimidad de 4 votos.- Ponente M. G. Retolledo, Volumen XII, 5a. Parte. Pág. 87.

Las condiciones de legalidad que la Corte señala para la expulsión de un trabajador, prácticamente pueden restringir la autonomía sindical; pero resulta indispensable para evitar el abuso de la cláusula por falta de una reglamentación.

Como la Ley Federal de Trabajo no señala el término dentro -- del cual el empresario está obligado a despedir a los trabajadores a quienes se les ha aplicado la cláusula de exclusión por separación y tampoco lo estipulan los Estatutos del sindicato, consideramos que el hecho de que el trabajador expulsado permanezca en el -- trabajador expulsado permanezca en el trabajo, es un peligro para la integridad del sindicato y una violación al contrato colectivo de trabajo, por lo que el patrón está obligado a despedir al trabajador de difícil substitución por la calidad del trabajo, el despido se podrá hacer luego pero en el otro caso el acuerdo será cum -

plido cuando el sindicato proponga al sustituto, y el patrón quedará obligado a despedir al trabajador expulsado y poner al sustituto, — puesto que no existe fundamento legal para que se oponga a trate de — retardar el cumplimiento de la cláusula, en caso contrario el sindica to tiene la acción de emplazamiento de huelga por violación del con- trato colectivo de trabajo, siempre que se establezca la cláusula res pectiva en dicho contrato o en su defecto demandar el pago de salarios del sustituto.

Cuando los trabajadores expulsados no están conformes con la san ción impuesta y recurren a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, alegando la injusta aplicación de la cláusula, y al intervenir las au- toridades y dar su fallo obligando al sindicato a la reposición del — trabajador, puede pensarse que es una intromisión del Estado en los a asuntos internos del sindicato, pues carece del criterio que da la con ciencia de clase, es un punto de vista por lo cual se puede juzgar si su aplicación es necesaria o no y además la aplicación de la cláusula de exclusión por separación es exclusivamente facultad que tienen los sindicatos.

Muy a pesar de que la Ley Federal del Trabajo da amplias facul- tades a las agrupaciones sindicales para que a su arbitrio puedan se- ñalar las causas y el procedimiento para aplicar la cláusula de ex- clusión, en nuestro personal criterio consideramos que es justa la in tervención del Estado, en cuanto trata de revisar si las causas que — motivan la expulsión son suficientes para aplicar dicha sanción, y si se apegó al procedimiento que señalan los estatutos del sindicato, en virtud de que si los sindicatos son instituciones de orden público, — cuya finalidad es la justicia social, entonces el estado está faculta do a velar porque su actuación esté apegada a la Justicia en todos — sus actos y muy especialmente en cuanto a la conducta de éste para — sus asociados.



Permitir que un trabajador sea perjudicado sin razón por el capricho de los dirigentes sindicales, es tanto como dejar que al amparo de la cláusula de exclusión por separación se llegue a la tiranía y no del sindicato sino de los directivos del mismo, contrariando con ello, los principios que crearon el derecho de asociación para beneficio de los trabajadores, ya que si la Ley de la materia autoriza -- las cláusulas en los contratos colectivos de trabajo es y ha sido como un medio de defensa, para lograr el desarrollo de las organizaciones sindicales, y no para perjudicar a sus agremiados.

Otro problema que surge en el procedimiento de la cláusula de la exclusión por separación, es el relativo a la prescripción de la acción del sindicato para exigir la separación del trabajo del obrero expulsado o que renuncie.

De acuerdo con este caso, en materia penal, la prescripción consiste en que una vez transcurrido cierto tiempo la parte ofendida o la autoridad pierden el derecho de ejercitar la acción punitiva en -- contra del responsable de un delito o en su caso de aplicar la pena -- ya fijada.

La prescripción se funda esencialmente en la ejemplaridad de --- permanecer por tiempo indefinido, bajo la amenaza del ejercicio de la acción penal o de la aplicación de la pena misma.

A este respecto el Lic. Mario Pavón Flores, 33 conviene en que -- el mismo fenómeno se presenta en la cláusula de exclusión por separación que tiene por objeto separar del seno de los sindicatos, a los -- elementos nocivos para su integridad organizativa e ideológica, y para establecer un saludable precedente que evite la repetición de las faltas.

---

(33) Lic. Mario Pavón Flores.- Obra citada, Pág. 91

Por tal razón resulta que una vez conocida la falta que amerita la aplicación de la cláusula de exclusión por separación, no se proceda en contra de los responsables y transcurra más o menos un tiempo indefinido, demuestra que la sanción es innecesaria y que la ejemplaridad resulta extemporánea. Este problema debe verse desde dos puntos de vista, el primero cuando el sindicato o sus directivas han conocido la falta que amerite la expulsión y por razones que aquí no vamos a analizar se deje pasar tiempo, y segundo cuando ya acordada la expulsión no se lleve a cabo y pase largo tiempo en estos casos resultaría injusto e inhumano dejar en forma latente la amenaza de la expulsión, que desde luego causaría grave daño a los trabajadores que estuvieran en este caso, por lo que la prescripción en el derecho laboral es importante un criterio justo, -- así también se requiere el de establecerse la prescripción en los estatutos de los sindicatos y procurando un tiempo razonable.

En estos casos según el Lic. Pavón Flores, 34 debe operar el contenido de la ley Laboral, es decir, que si dentro del término de un mes a partir de la fecha en que haya sido acordada la expulsión no se solicita el despido a la parte patronal, el sindicato excluyente pierde su derecho de obtener la separación o se hace responsable, en su caso, de los daños y perjuicios para aplicar una sanción prescrita. Por lo demás este criterio es favorable para los fines de la cláusula de exclusión por separación.

Por otra parte cuando la cláusula de exclusión ha sido aprobada, y se ha comunicado por el sindicato a la parte patronal, y esta no da cumplimiento, se hace responsable desde luego por falta de despido del trabajador expulsado, estando el sindicato en condiciones de exigir el sueldo del sustituto, o en su defecto aplazar la huelga, o de lo contrario operará la prescripción.

---

(34) Lic. Mario Pavón Flores.- Obra citada, Pág. 94

## C A P I T U L O III.

EL CONTRATO - LEY Y LA TEORIA INTEGRAL.-

## CAPITULO III.-

## EL CONTRATO - LEY Y LA TEORIA INTEGRAL.

## 1.- Nacimiento del Contrato-Ley.

Hay dos clases de contrato colectivo de trabajo; el contrato colectivo ordinario que rige en las empresas determinadas, y el contrato colectivo obligatorio o contrato-ley, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, en todo el país o en una región económica o geográfica.

El contrato colectivo ordinario es un derecho local, que se dicta para cada unidad obrera, pero no es suficiente ya que el problema de una unidad obrera es el mismo para todos los trabajadores de una misma industria. Esta fue la causa que originó el contrato-ley, que "es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional". Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora se le denomina contrato-ley al antiguo contrato colectivo obligatorio; es pues una convención colectiva que obliga no solo a sus signatarios sino a todos aquellos trabajadores y patrones de una determinada rama de la industria, aún cuando no hayan tomado parte en su firma.

Por razón de su especial organización fue Nueva Zelanda el primer país que estableció el contrato-ley dentro de su legislación.

El procedimiento para lograr estos contratos era sujetar en caso de que este fracasara pasaba a la Corte de Arbitraje la cual siguiendo los lineamientos fijados por la ley dictaba una sentencia; esta sentencia podía extenderse a todos los sindicatos de obreros o de empleados que pertenecieran a la misma profesión. La duración de esta sentencia era de uno a tres años.

Así fué como más tarde aparecen los contratos ley en México y en España, y después en Inglaterra, Francia y Estados Unidos se estableció hasta los últimos años el contrato-ley.

El objeto del contrato-ley es que todos los trabajadores y patrones de una misma industria o profesión puedan disfrutar de las mismas condiciones de trabajo que han establecido libremente los sindicatos profesionales patronales y obreros, por medio de convenios colectivos que podrá verse perjudicado por la competencia de los asalariados no organizados.

Como vemos pues el contrato colectivo de trabajo ha suprimido una evolución en sus formas, que se inicia con el contrato individual de trabajo, hasta llegar al contrato colectivo, este último como consecuencia lógica y legal del reconocimiento del derecho de asociación profesional.

Por su parte, el contrato colectivo de trabajo también sufre una transformación, toda vez que si bien surge inicialmente sólo como un contrato de empresa, sin embargo, siguiendo su tendencia hacia la generalización, procura captar progresivamente el mayor número de trabajadores de todas las fábricas de la misma industria; la solidaridad obrera se extendía y se vió que la elevación real de las condiciones de vida tenía que ser general y que nada se conseguía con las conquistas parciales en una o más fábricas; nació entonces la idea del contrato-ley o contrato colectivo obligatorio como se le llamaba antigua-

mente, que debería ergir en una industria para todas las empresas que vivieren en una región económica o geográfica; era una transformación del derecho del trabajo, que devenía nacional". 35

Correspondiendo a este sentido de creación de normas jurídicas uniformes surge en la legislación del trabajo la contratación colectiva obligatoria que culmina en nuestro derecho con la denominación de contrato-ley.

Por lo anterior, podemos manifestar, que históricamente las formas de la contratación laboral han evolucionado desde el contrato individual hasta el contrato-ley que, en su etapa actual, constituye una regla normativa de acatamiento obligatorio.

La doctrina denomina a la figura jurídica que analizamos con el nombre de contrato-ley, y esto es debido a que se manifiesta, que desempeña una función semejante a la ley en su sentido material.

También se le llama a esta institución con el nombre de contrato colectivo obligatorio, (aunque ha caído en desuso pues se le conoce más comúnmente como contrato-ley;) y el Maestro Mario de la Cueva manifiesta que, "ha sido llamada la Ley de Profesión denominación que nos parece correcta si se atiende a que el contrato-ley rige en una rama de la industria y si bien puede tener una vigencia local, es tam bien posible que se extienda a toda una entidad federativa o a la República. Insistimos hace un instante en el tránsito del contrato individual de trabajo al contrato colectivo ordinario y de éste al contra to-ley; pues bien, esto es pretender tener vigencia en toda la Repú-- blica, en estos casos la denominación Ley de la Profesión será justificada." 36

---

(35) Mario de la Cueva.- Obra Citada. Tomo II, Pág. 484

(36) Mario de la Cueva.- Obra Citada. Tomo II, Pág. 713

Nosotros optamos por el nombre de contrato-ley que señala la Ley Federal del Trabajo, porque creemos que es el que nos da una idea más exacta de la institución y además, porque con este nombre lo designa la Ley Federal del Trabajo.

Los antecedentes históricos del contrato-ley en el derecho mexicano, se sitúan en el siglo XIX, y se encuentran entrelazados con el contrato colectivo de trabajo ordinario, llegándose a afirmar que el contrato-ley precede al segundo, o cuando menos se encuentran conjuntamente relacionadas.

Vemos como antecedente del contrato colectivo ordinario el movimiento obrero de la industria textil que culminó con el laudo dictado por el General Porfirio Díaz el 5 de enero de 1907, que fue el primer intento de reglamentación colectiva para toda una industria, y por lo tanto un antecedente remoto del colectivo obligatorio. Así mismo, a consecuencia del movimiento obrero también de la industria textil y a solicitud del Ministro de Fomento se convocó en el año de 1912 a una junta obrero patronal originándose de esta El Primer Reglamento Interior del Trabajo de la República en el que se estableció un salario mínimo uniforme para todas las fábricas relativas.

Posteriormente la revolución Constitucionalista, trajo el desarrollo del sindicalismo, del contrato colectivo, y más tarde, la inclusión de estas dos en las leyes de varios estados de la República.

Enfocando estos antecedentes y los anteriormente expuestos, se verá que éstos coadyuvaron a la celebración de la Convención de Trabajadores y Patrones de la Industria Textil de la República en los años de 1925 a 1927, de donde salió la llamada Convención Textil que condiderada como el primero, y a la vez modelo, de nuestra Contrato-Ley.

En el año de 1929, el proyecto del Código Portes Gil, después de reglamentar al contrato colectivo obligatorio, en su artículo 89 expresaba: "Cuando el contrato colectivo ha sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y sindicatos de trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región, y constituya un beneficio para los trabajadores de la rama de la industria en la región indicada previo estudio y declaración hecha al efecto por el Consejo Nacional de Trabajo". En artículos siguientes se fijaba el valor del Contrato-Ley por encima del contrato colectivo ordinario así como sus requisitos de fondo y forma para declararlo obligatorio.

Al proyecto Portes Gil corresponde el mérito de haber reglamentado por vez primera para nuestro derecho el contrato colectivo obligatorio o contrato-ley.

Después le siguió el Proyecto de la Secretaría de Industria que también consideró las dos figuras del contrato colectivo y después la Ley Federal de Trabajo de 1931.

El derecho del trabajo a través del contrato colectivo obligatorio anhela resolver, dentro de su esfera de acción, el problema obrero en forma general, y como consecuencia de su propia naturaleza, no se da por satisfecho con resultados parciales, sino que quiere universalizarse al impulso de la asociación profesional y del contrato colectivo, instituciones que transforman la naturaleza inicial del derecho laboral ya que a partir de su aparición, el interés individual de cada trabajador tuvo que relacionarse con el interés general profesional o colectivo.

De acuerdo con los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, se puede observar, igualmente que la contratación colectiva va todavía más adelante, pues tiende hacia la



internacionalización.

En el aspecto jurídico económico tiene el contrato-ley varios — fines, entre los que destacan elevar el nivel de vida uniformando el salario de los trabajadores; mantener el equilibrio económico entre — las partes de la producción, evitando competencias desleales entre las empresas de una misma región. Lo que implica una manifestación de la economía dirigida al intervenir el poder público como regulador de la producción favoreciendo a los trabajadores y evitando ruinosas competencias e inquietudes industriales.

El nacimiento o formación de la figura jurídica que estudiamos — en este capítulo se puede originar de dos maneras: El procedimiento — estricto, que marca la ley; y el sistema de la convención obrera-pa— tronaral, que ha sido implantado por la costumbre.

La formación del contrato-ley que marca la Ley Federal del Trabajo está sujeto a requisitos de fondo y de forma: Los primeros los encontramos consignados en el artículo 415 de la Ley de la materia, que dice: "Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los — requisitos siguientes:— "De la enumeración de este precepto se admi— ten dos requisitos que son: En primer término, que exista un contrato colectivo celebrado; y segundo que ese contrato colectivo haya sido — celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicaliza dos de la rama de la industria y de la región de que se trate.

Los requisitos de forma están consignados en el mismo artículo — 415 y siguientes, se refieren al procedimiento que debe seguirse des—

de la demanda o solicitud hasta la declaración de obligatoriedad del contrato colectivo y estos requisitos son los siguientes:

1.- "La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407; dicho artículo se refiere a que la solicitud debe ser presentada, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

La fracción II. se refiere a la mayoría de las dos terceras partes que establece el artículo 406; Fracción III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado.

La fracción IV. dice que la autoridad que reciba la solicitud, - después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones.

La fracción V. manifiesta que, si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria el presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato - ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414.

Este artículo nos dice que el convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores y por la mayoría de los patrones que -

tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Una vez aprobado el convenio, el presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación e en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional; y

VI.- Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, formando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Vemos pues que el sistema de la Convención Colectiva o forma de nacimiento del contrato-ley se ha impuesto por la costumbre establecida y como ya dijimos se originó en la convención Textil de 1925 a 1927 en donde salió el primer contrato colectivo obligatorio o Contrato-ley.

## 2.- CONTENIDO, a) EFECTOS, b) NATURALEZA Y c) CONSTITUCIONALIDAD DEL CONTRATO LEY.

1.- CONTENIDO DEL CONTRATO LEY.- Siendo el contrato ley una de las especies de la contratación colectiva y siendo el contrato colec-

tivo ordinario antecesor del contrato-ley, y que tiende a devenir a - este último, lógicamente tiene un contenido muy semejante.

El contenido del contrato-ley es la materia misma de la institución y está formado por el conjunto de cláusulas que contiene o debe contener. El Dr. Mario de la Cueva 36- nos dice al respecto que "el - contrato-ley al igual que el contrato colectivo ordinario consta de - cuatro elementos que son: a) La Envoltura, b) El Elemento Obligatorio c) El Elemento Normativo y d) Las cláusulas Eventuales o accesorias.

La envoltura del contrato colectivo obligatorio son sus reglas - de duración revisión y terminación del propio contrato, así como los de su ámbito de aplicabilidad y de la industria de que se trata.

Por lo que respecta a su composición interna se ha discutido si acaso entran en su contenido el elemento obligatorio y el elemento normativo; por lo que respecta al primero, es indiscutible que si entra en su composición interna, los sindicatos mexicanos no se conforman-- con pactar únicamente las condiciones generales para las prestaciones individuales y colectivas de los servicios, sino que van más adelante pues tratan de asegurar el exacto cumplimiento de estas prestaciones, por medio de cláusulas.- elemento obligatorio, en los que se reservan llegando el caso de ocurrir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en defensa de sus miembros, y hasta acudir en caso necesario a la huelga ( y aún cuando no fuera en esta forma los tratajadores tienen ese derecho). Hacia ese sentido se ha inclinado la costumbre mexicana y - así fue como en la Convención Textil de 1925 - 1927 se reglamentaron las cláusulas de exclusión de ingreso y otras obligaciones de los empresarios para con las asociaciones profesionales.

---

(36) Mario de la Cueva.- Obra Citada. Tomo II. Pág. 710

De todo lo anterior se deduce que no es contrario a la naturaleza del contrato-ley, que en él se estipulen las cláusulas que forman el elemento obligatorio.

La posibilidad de pactar el elemento obligatorio en los contratos ley da lugar al planteamiento de la titularidad y la administración de los contratos o sea saber a qué sindicato le corresponde ejercitar los derechos colectivos en cada empresa.

Otro tema relacionado con el contenido del contrato-ley es la posibilidad de que al lado de éste subsistan o se pacten contratos colectivos ordinarios. Al respecto vemos que los contratos-ley al igual que los contratos colectivos ordinarios, son muy minuciosos y reglamentan todos los detalles y nada puede agregarse, por lo que serían inútiles éstos últimos.

Sin embargo el artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo dice: "El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador". De la redacción de la parte final de esta disposición se desprende la posibilidad de la existencia del contrato colectivo ordinario al lado del contrato colectivo obligatorio o contrato ley como se usa en la práctica, y como la ley lo menciona, aunque en la realidad es raro encontrar esta situación, pero llegado el caso, la ley respeta las conquistas obtenidas por los trabajadores en esos contratos colectivos de empresa, reputándolos legalmente válidos no obstante que en la industria y región de que se traten las relaciones obrero-patronales estén regidos por un contrato-ley. Lo que sucede es que la ley a semejanza de lo que dispone con los contratos individuales de trabajo, fija las condiciones mínimas bajo las cuales se deberá

prestar los servicios siendo en este caso los consignados en el contrato-ley.

a) EFECTOS DEL CONTRATO-LEY.-

Una vez que se expida el decreto de obligatoriedad y que sea publicado en el Diario Oficial de la Federación será a partir de la fecha de la publicación de ese decreto cuando surta sus efectos el contrato colectivo declarado así obligatorio, para todos los patrones y trabajadores de la rama de la industria y en la región de que se trató, aunque también puede suceder que en el mismo decreto se fije la fecha en que empezará a surtir sus efectos el contrato-ley, pudiendo ser retroactivamente a la fecha de tal publicación o bien posteriormente.

El contrato-ley surte pues sus efectos inmediata o automáticamente en forma imperativa como una norma como una ley para regular los contratos individuales, para regular las relaciones obrero-patronales entre los trabajadores individualmente considerados, y sus respectivos patrones.

Sin embargo, la ley establece una excepción que es la que tratamos en el apartado anterior al referirnos al artículo 417 de nuestra ley. Así mismo cualquier negociación nueva que se establezca dentro de la región en que se rige el contrato-ley, quedan automáticamente regidas las relaciones obrero-patronales por ese contrato, por lo que, los trabajadores de esa nueva negociación deberán solicitar su aplicación.

El contrato-ley en principio pues, produce los mismos efectos del contrato colectivo ordinario. El Dr. Mario de la Cueva nos dice: "Nuestra Institución ha sido llamada la ley de la profesión, denominación que nos parece correcta, si se atiende a que el contrato-ley ri-

ge en una rama de la Industria y si bien, puede tener una vigencia local, es también posible que se extienda a toda una entidad Federativa o a toda la República. Insistimos en el tránsito del contrato individual de trabajo al contrato colectivo de trabajo ordinario y de este al Contrato-ley, pues bien debe agregarse que el contrato-ley tiende a devenir nacional, esto es, pretende tener vigencia en toda la República. En estos casos la denominación ley de la profesión será justificada". 37

En su ámbito espacial de validez el contrato-ley produce los mismos efectos que el contrato colectivo de trabajo ordinario se aplica a todos los trabajadores y patrones de la industria determinada y en la región en que se localice dicha industria. Cabe decir que el contrato colectivo de trabajo de empresa, como su nombre lo indica se aplica en dicha empresa, es decir, la que lo haya celebrado con el Sindicato, y el contrato-ley se aplica en la región económica determinada.

Así vemos que los propósitos del contrato-ley entre otros muchos valiosísimos son los de unificar las condiciones de trabajo en todas las empresas bajo su radio de acción, teniendo como primera base uniformar el nivel de vida de los trabajadores en cada industria y, posteriormente evitar la competencia desleal.

El Dr. Mario de la Cueva a este respecto con gran detalle --- nos dice: "El contrato-ley persigue los mismos propósitos del contrato colectivo, pero agrega dos datos: se desprende el primero de las consideraciones que anteceden y consisten en que el hombre tiene en cualquier lugar de la nación el mismo derecho a la existencia, en segundo término, pretende el contrato-ley que la concurrencia entre los empresarios, no se haga con la mano de obra, esto es el Derecho del Trabajo no puede tolerar que los empresarios aprovechen los bajos salarios

---

(37) Mario de la Cueva.- Obra Citada. Tomo II Pág. 694.

para obtener productos más baratos y concurrir entonces al mercado. La concurrencia libre o restringida, lo que es otro problema, debe ser técnica y fundada en el talento y la habilidad pero no ha de ser mediante la explotación del hombre.

El contrato-ley produce un doble resultado: de un lado fortifica la unión de los trabajadores al hacerles ver que el problema del trabajo es universal y que en el progreso de todos se encuentra el de cada uno; y por otra parte, crea un sentido de unidad y solidaridad entre los patrones.

Finalmente el contrato-ley, en la vida mexicana sirve para evitar las luchas violentas entre trabajadores y patrones. En efecto en los casos de revisión o terminación del conflicto tiene un carácter general o nacional; los esfuerzos del Estado por obtener un entendimiento son mayores y también los interesados con mayor conciencia del daño que pudiera producir en la vida económica nacional han buscado una composición de sus intereses". 38 Cosa contraria ocurre en nuestros días, pues los patrones elevan los precios de las materias básicas y coayuban a inflacionismos atacando la economía nacional.

B) NATURALEZA.- Aunque el Contrato-ley tiene su origen en el contrato colectivo ordinario su naturaleza Jurídica es distinta de éste, pues si bien es cierto que sigue los principios de dicho contrato colectivo que le sirve de fuente y que ambos tienen un contenido semejante, ya que el contrato ley también está, formado por un elemento obligatorio y un elemento normativo, como vimos anteriormente al analizar el nacimiento de dicho contrato y además una envoltura que veremos posteriormente, sin embargo, al crearse el contrato-ley se independiza del contrato colectivo ordinario formándose una institución distinta.

---

(38) Dr. Mario de la Cueva.- Obra Citada. Tomo II. Pág. 686



a) El contrato colectivo ordinario sólo tiene aplicación en una empresa o empresas determinadas, en cambio el contrato-ley rige en toda una región económica, o bien, en toda la república, y para la rama de la industria de que se trate.

b) Cuando se configura el contrato colectivo que reporta ventajas a trabajadores y patrones, hizo comprender a las partes y al Estado la conveniencia de transformarlo en contrato colectivo obligatorio y en esa forma el Estado lo sanciona elevándolo a la categoría de ley por ser decreto. Los representantes de los trabajadores sostienen que el contrato elevado a la categoría de Ley garantiza mejor los derechos de los trabajadores, al menos desde el punto de vista jurídico.

La Secretaría de Trabajo. El Presidente de la República y los gobernadores de los Estados intervienen en la formación y aplicación del contrato-ley, en el contrato colectivo no interviene autoridad alguna en su nacimiento.

c) El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento— el contrato colectivo lo es a los 60 días antes de vencerse.

d) El Contrato-ley no puede prorrogarse por más de dos años, el colectivo puede ser prorrogado o indefinido.

e) El contrato- ley no puede estipular condiciones inferiores para los trabajadores que las contenidas en el contrato colectivo que — la originó; pero en cambio cuando el contrato colectivo estipula condiciones de trabajo superiores a los del contrato-ley ambas subsisten concomitantemente.

f) En el contrato colectivo ordinario las prestaciones colectivas a cargo de empresario o empresarios sólo las podrá exigir el sindicato legalmente, titular y administrador de ese contrato, o sea, el sindicato mayoritario, en el contrato-ley los podrán exigir todos los sindicatos administradores de ese contrato o sean los sindicatos mayoritarios respectivamente en cada empresa.

g) En la creación del contrato colectivo ordinario interviene un sólo sindicato o sea el mayoritario; en el contrato-ley, pueden intervenir todos los sindicatos de la región de que se trate.

h) En el contrato colectivo ordinario las cláusulas de admisión, la aplica el sindicato mayoritario; en el contrato-ley encontramos en el artículo 395, su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa. Lo mismo que en el contrato colectivo ordinario, en el contrato-ley corresponderá la administración en cada empresa al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores.

Vemos pues aquí la titularidad de dichas contratos y es pues el derecho para exigir la celebración del contrato colectivo, discutir su contenido, exigir su revisión y además de vigilar su vigencia, se deduce que el titular de un contrato-ley será como vimos ya el grupo mayoritario formado por lo menos con las dos terceras partes de los trabajadores cuya relación individual de trabajo está regida por el citado contrato-ley de que se trate.

El Dr. Mario de la Cueva que al abordar el tema que se trata, — manifiesta que: "Nos parece que el contrato-ley al igual que el contrato colectivo ordinario es derecho autónomo fuente propia del derecho del trabajo, con la sola diferencia de que aquel reclama la intervención del Poder Ejecutivo en su etapa final. El procedimiento y el

Derecho que declara obligatorio un contrato colectivo, no son los actos creadores del contrato-ley ni del derecho objetivo que el mismo encierra. El procedimiento que debe regirse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sirve para que los posibles afectados formulen — las objeciones que estimen prudentes, a efecto de que la Secretaría — de trabajo y el Presidente de la República juzguen de la oportunidad y conveniencia de extender a la profesión el contrato colectivo, pero no pueden equipararse al procedimiento que siguen las Cámaras Legislativas en la elaboración de la Ley, ni pueden tampoco compararse a un reglamento autónomo del poder ejecutivo y es así, porque el contenido del contrato-ley es el mismo del contrato colectivo, esto es el contenido que crearon trabajadores y patronos, o bien, es la voluntad de — trabajadores y patronos la que sirve de base al procedimiento que se sigue ante la Secretaría de Trabajo. El poder ejecutivo solamente interviene para extender a terceros unas normas que ya existen. Finalmente y para configurar la tesis, debe decirse que el Presidente de — la República no puede modificar el contenido del contrato colectivo." 39.-

De lo anterior, concluimos que el contrato-ley es un derecho autónomo, general, abstracto e impersonal que tiene mucha semejanza y — produce los mismos efectos que la Ley dictada por el Estado en función de sus atribuciones, pero no hay que confundir o asimilar el derecho que genera o que se origina con la formación del contrato, con la Ley, ambos derechos tienen efectos, o sea, que el carácter que tiene el derecho que origina el contrato-ley es igual que el que tiene la Ley en su aspecto material o sea que ambos establecen situaciones — generales, abstractas e impersonales, pero existe una enorme diferencia entre ambos desde el punto de vista de sus respectivos orígenes — pues mientras el derecho que origina el contrato-ley, es una ley dic-

tada por la profesión en cambio la Ley se origina en un acto del Estado en función de su soberanía.

El Lic. Fernando Castillo Altamirano quien al respecto sostiene "Podemos decir que el Contrato-Ley es una institución híbrida ya que el contenido de la norma es formulado directamente por los trabajadores y patrones, pero los efectos de su obligatoriedad como contrato - ley derivan del decreto del Ejecutivo como órgano del Estado." 40

Más adelante nos expone dicho jurista: "Para producirse el resultado que se trata de obtener al elevar un contrato colectivo a la categoría de Ley y que trae como consecuencia que las normas contenidas en el mismo, sean generales y abstractas para regir dentro de una industria y en una región económica determinada, no basta la actuación del Ejecutivo, o sea la potestad legítima, no corresponde por entero a ninguno de los dos, pues a cada uno le corresponde una porción de la función legislativa".41

Por nuestra parte pensamos que es menester la concurrencia de obreros y patrones así como la del Ejecutivo Federal para la existencia del Contrato-Ley, pues no concebimos que tenga vida jurídica dicha institución por el solo querer de obreros y patrones. El Lic. Fernando Castillo A. al respecto nos dice: "Si el Ejecutivo decreta obligatorias normas que no procedieran de un contrato colectivo de trabajo que se requiere como presupuesto de fondo y conforme al procedimiento indicado, su decreto no contaría para nada. Esto demuestra que la ley atribuye eficacia al presupuesto de fondo y el procedimiento - para la existencia de un Contrato-Ley." 42

---

(40) Fernando Castillo Altamirano.- Apuntes de Derecho del Trabajo.

(41) Fernando Castillo Altamirano.- Obra citada.

(42) Fernando Castillo Altamira o.- Obra citada.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha pronunciado resoluciones en las cuales establece que, no basta la existencia del contrato colectivo ordinario, celebrado por las mayorías locales ni la solicitud de los interesados, para que dicho contrato adquiera la categoría de obligatorio.

"Si los trabajadores exigen la uniformidad de las condiciones de trabajo en determinadas empresas y la junta condena fijando las condiciones de esa uniformidad, tal laudo no puede significar la creación de un Contrato-Ley, capaz de obligar a todas las empresas de la misma índole que existan o se establezcan en el país"43

También la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha pronunciado resoluciones en las cuales sostiene que la promulgación del decreto declarando obligatorio a un contrato colectivo de Trabajo no es suficiente para su elevación a contrato-ley.

"El Ejecutivo no puede promulgar un decreto estableciendo la obligatoriedad de un contrato colectivo sin que previamente le sea solicitado por la mayoría y previa comprobación de ésta por parte de la Secretaría de Trabajo le sea propuesta su expedición". 44

C) Constitucionalidad del Contrato-Ley.- El artículo 49 de la Constitución Política de México, establece la clásica división de los poderes: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Como es sabido apareció por vez primera bien delimitada en Montesquien, en su famosa obra: "El Espíritu de las Leyes".

En nuestro régimen constitucional, el artículo 49 de la Constitu

---

(43) Tomo LV. Pág. 2007

(44) Keranos. S. A. de Monterrey N. L. y Fábrica de Loza "La Favorita" S.A. Tomo LXXXVIII, Pág. 3163

nos dice: Art 49.- "El Supremo Poder de la Federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos Poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un individuo, salvo el caso de Facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar.

El párrafo primero del artículo pre-inserta, asienta el principio general de la División de Poderes.

El segundo párrafo establece la prohibición de que no podrán reunirse dos o más poderes en una sola persona o corporación; no depositarse el Legislativo en un solo individuo, salvo el caso de Facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión, conforme a lo dispuesto en el artículo 29 constitucional.

A su vez el mencionado artículo 29 constitucional preceptúa:--

Art. 29.- "En los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquiera otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto, solamente el Presidente de la República mexicana de acuerdo con el Consejo de Ministros y con aprobación del Congreso de la Unión, y, en los recesos de éste, de la Comisión Permanente, podrá suspender en todo el país o en lugar determinado, las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente, rápida y fácilmente, a la situación; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo. Si la suspensión tuviese lugar hallándose el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la situación.

Si la suspensión se verificase en tiempo de receso, se convocará sin demora al Congreso para que las acuerde."

Como tenemos expuesto, el Presidente de la República realiza un acto legislativo al dictar el Decreto de Obligatoriedad en un Contrato Colectivo de Trabajo, y los artículos 414, 415 apartado 5; de la Ley Federal del Trabajo chocan palpablemente con el artículo 49 de nuestra Carta Magna, ya que le otorgan facultades que el texto constitucional no le concede y, sí por el contrario, contravienen como hemos dicho el texto constitucional, pues en el caso concreto del decreto de obligatoriedad, se deposita el poder legislativo en una persona la del C. Presidente de la República.

El artículo 49 de nuestra Constitución se encuentra estrechamente ligado con el artículo 29 de la misma precepto que ya hemos transcrito, el cual establece un caso de excepción al principio de División de Poderes, al establecer que no podrán reunirse dos o más poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un individuo, "salvo en caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión, conforme a lo dispuesto en el artículo 29. Las "autorizaciones" que consagra el artículo 29 son las "facultades extraordinarias" a que se refiere el artículo 49 de la Constitución.

Pues bien, el artículo 29 Constitucional señala con entera claridad, cuándo el Presidente de la República, titular del Ejecutivo de la Unión, puede hacer uso de facultades legislativas y ocurre: "en los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquier otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto" y es el caso que el §. Presidente de la República no hace uso de esas facultades extraordinarias en la hipótesis expresamente señalada, al dictar el multicitado decreto, sino lo hace en tiempo normal, de tran

quilidad pública, lo que se infiere que se contradice la esencia y espíritu del artículo 49 constitucional, contradicción proveniente entre otros del artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo.

El Licenciado Felipe Tena Ramírez, al respecto expone: "Otro medio con que aparte de la suspensión de garantías, el artículo 29 provee al ejecutivo para hacer frente a una situación de grande peligro-conflicto, consiste en el otorgamiento de las autorizaciones que el Congreso estime conveniente conferir al Ejecutivo para hacer frente a la situación. Dichas autorizaciones presuponen necesariamente la existencia de la situación anormal, que como premisa rige el contenido todo del artículo 29 puesto que al igual que la suspensión de garantías las autorizaciones son simples medios para hacer frente a un estado de necesidad. Así pues, deben enumerarse las facultades conferidas al Ejecutivo, su duración y el lugar, todo ello por medio de prevenciones generales, y sin que las autorizaciones se dirijan en contra de determinado individuo." 45

Es más, el artículo 49 Constitucional en su parte final consagra "en ningún otro caso, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 131, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar." - La razón de este agregado al artículo de referencia, se debió al exagerado uso que el ejecutivo hacía de las facultades extraordinarias, es decir, que legislaba aún en tiempos normales, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación que no siempre enfoca con nitidez algunos problemas, a ese respecto sostenía: "Las facultades extraordinarias que concede el Poder Legislativo al Jefe del Ejecutivo para legislar limitativamente y en determinado ramo, no son anticonstitucionales, -

---

(45) Felipe Tena Ramírez.- Derecho Constitucional mexicano Pág. 181



porque esa delegación se considera como cooperación o auxilio de un poder a otro, y no como abdicación de sus funciones de parte del Poder Legislativo." 46

El Licenciado Tena Ramírez en relación a este argumento esgrimido por la Corte, con justificada razón dice: "La cooperación o auxilio -- consistentes en que un poder le trasmita sus facultades a otro poder -- es lo que no está consignado en parte alguna de la Constitución, fuera del caso del artículo 29; no hay, facultad del Congreso para delegar sus facultades en época normal."

El citado agregado al artículo 49 constitucional, viene a configurar, que el Presidente de la República, no puede, no está facultado para legislar en tiempos normales.

La mencionada reforma se debió a la iniciativa del entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, de fecha 12 de agosto de 1938. La iniciativa presidencial decía así en su exposición de motivos:

"Ha sido práctica inveterada que el Presidente de la República -- solicite del H. Congreso la concesión de facultades extraordinarias -- para legislar sobre determinadas materias o ramas, facilitándose así la expedición de leyes que se han estimado unaplazables para regular nuevas situaciones y para que la actividad del Estado pudiera desenvolverse en concordancia con las necesidades del país. La administración que presido estima que la continuación indefinida de esa práctica, produce lamentable resultado de menoscabar las actividades del -- Poder Legislativo, contrariando en forma que pudiera ser grave al sig

---

(46) Sem. Jud. Fed. 5a. Epoca Tomo 50. Pág 489 Derecho Constitucional mexicano Pág. 181 Felipe Tena Ramírez. Pág. 194.

tema de gobierno representativo y popular establecido por la Constitución, puesto que reúne, aunque transitoriamente e incompletamente, las facultades de dos Poderes en un solo individuo, lo cual, independientemente de crear una situación jurídica irregular dentro del Estado mexicano, ya que la división en el ejercicio del Poder es una de sus normas fundamentales; en el terreno de la realidad va sumando facultades al Ejecutivo con el inminente peligro de convertir en dictadura personal nuestro sistema republicano, democrático y federal. Cree el Ejecutivo de mi cargo que solamente en los casos de invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquiera otro que ponga a la sociedad en grave peligro o conflicto, mencionados en el artículo 29 constitucional, se justifica debidamente la concesión de facultades extraordinarias". 48

A continuación trataremos de advertir que el artículo 71 Constitucional no faculta al Presidente de la República a realizar actos de carácter legislativo, sino tan sólo de iniciar las leyes o decretos.

Dicho precepto constitucional dice:

Art. 71.- "El derecho de iniciar las leyes o decretos compete:

I.- Al Presidente de la República.

II.- A los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión; y

III.- A las Legislaturas de los Estados.

Las iniciativas presentadas por el Presidente de la República, por las legislaturas de los Estados, o por las diputaciones de los mismos pasarán desde luego a comisión. Las que presentaren los diputados o los senadores se sujetarán a los trámites que designe el Reglamento de Debates".

---

(48) Felipe Tena Ramírez.- Derecho Constitucional Mexicano. Pág. 194.

Como de su lectura se advierte, el artículo 71 de la Constitución, sólo da el derecho al Presidente de la República a iniciar las leyes o decretos pero no a dictar leyes, como ocurre en el decreto de obligatoriedad.

La Ley Federal del Trabajo como es bien sabido es una ley secundaria, y por consiguiente, no puede hacer ninguna alteración a las disposiciones constitucionales, en consecuencia, las facultades que en esa ley se conceden al Ejecutivo federal para declarar obligatorios los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados por los particulares están fuera de las normas de nuestra Carta Magna, ya que da facultades legislativas al Presidente de la República, como sólo le corresponde el derecho de iniciar las leyes.

Como entre las facultades atribuídas al Poder Ejecutivo no está la de legislar, sino sólo de iniciar las leyes, carece dicho poder de facultades para ampliar la esfera de competencia que la Constitución señala, por lo tanto, dicha intervención es jurídicamente ineficaz, no dando ni quitando valor al acto al cual se refiere.

El Artículo 89 Constitucional.- El Artículo 89 de nuestra Constitución, señala las facultades del Presidente de la República, así como señala también sus obligaciones.

Diremos también que el artículo 27 Constitucional otorga al Ejecutivo de la Unión, buen número de facultades que en el mismo se especifican, entre otras, la de resolución de los expedientes de restitución y dotación de ejidos, etc.

Como se podrá apreciar de los artículos que hemos visto en relación a las facultades que otorga la Constitución al Presidente de la República, no encontramos por ningún lado, facultad que le otorgue --

dictar leyes, y por lo consiguiente, no se justifica la facultad que le atribuye la Ley Federal de Trabajo, para realizar acto legislativo que da nacimiento al Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio.

El Licenciado Mario de la Cueva en relación a la constitución— lidad del Contrato-Ley, plantea el problema en tres aspectos. En primer lugar se refiere a la validez de la extensión del Contrato Colectivo de Trabajo a todos los trabajadores y patrones de una rama industrial. En segundo lugar, lo relaciona a la facultad atribuída por la Ley Federal del Trabajo al Presidente de la República, para declarar la obligatoriedad del Contrato Colectivo de Trabajo y, en tercer término, lo concerniente a las relaciones entre los Poderes Federal y -- Locales a que según la Fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, la aplicación de las leyes del Trabajo corresponde a los Ejecutivos -- locales en sus respectivas jurisdicciones.

Pues bien, el propósito del presente trabajo es el de tratar de llegar a la conclusión de que la facultad otorgada al Presidente de -- la República por la Ley de la materia, no está justificada, es decir-- que la Constitución General de la República, en ninguna forma señalatal facultad. Como es de entenderse, nos referimos al segundo aspecto que plantea tan ilustre jurista, ya que hemos sostenido que al dictar el decreto de obligatoriedad el Ejecutivo Federal, está realizando un acto legislativo.

En cuanto a este segundo aspecto dicho tratadista, resume el pensamiento de los señores licenciados, Antonio Martínez Baez y Antonio Carrillo Flores, en los siguientes términos:

"El Contrato Colectivo de Trabajo es una forma nueva de creación del derecho objetivo y en su formación no necesitan intervenir los poderes Legislativo o Ejecutivo; pues bien, nuestra legislación puede o

torgar a la mayoría de dos tercios de los trabajadores y patrones de una rama industrial la facultad de pactar el Contrato aplicable a toda la rama industrial.

Nadie habría negado la legitimidad de este procedimiento, por -- que según acabamos de señalar, los fundamentos del Contrato-Ley son -- los mismos del Contrato Colectivo Ordinario, a saber, los principios de la igualdad de salario y del valor de las mayorías. La intervención de los poderes legislativo o ejecutivo no es necesaria, precisamente -- porque se trata de formas nuevas de nacimiento del derecho objetivo. -- Por otra parte, el derecho contenido en el contrato colectivo o en el contrato-ley, no es derecho estatal y, por lo tanto, no es actividad del poder legislativo; reconocida la autonomía de las organizaciones profesionales puedan extender el derecho que han formulado en el contrato colectivo ordinario, quiso la ley que interviniera el poder ejecutivo".

Pero por lo que toca al contrato-ley la situación es diferente, -- pues para que nazca dicho contrato, es necesario que el Ejecutivo Federal lo declare obligatorio, y es entonces cuando aparece la intervención del Estado, ya que por la sola voluntad de los trabajadores y patrones de determinada rama de la industria y de una región determinada, no podrá existir contrato-ley ni tampoco por la sola voluntad -- del Ejecutivo Federal, luego entonces, es menester la concurrencia de trabajadores y patrones junto con el Ejecutivo Federal.

Cuando tratamos de la naturaleza jurídica del contrato-ley, sostuvimos que esta era de naturaleza híbrida, mixta precisamente por lo-

---

(49) Mario de la Cueva.- Obra Citada. Pág. 101.

que acabamos de expresar, es decir, que el contrato-ley participa de la voluntad de los trabajadores y patronos y del Ejecutivo; por lo que no aceptamos que sea como en el caso del contrato colectivo ordinario es decir, derecho autónomo. He ahí la diferencia que surge en el caso concreto del contrato-ley, pues el estado tiene intervención como se ha expresado y lo preceptúa la ley.

El Maestro Mario de la Cueva, se hace una pregunta: "¿Es lícita la intervención del Presidente de la República en la actividad libre de las representaciones profesionales de trabajadores y patronos? y el mismo dice: "La respuesta puede ser afirmativa, porque no pugna con ningún principio constitucional y más bien parece conformarse a nuestra Carta Magna". 50

Según lo expuesto, contestando a su interrogante dicho autor, pensamos que duda de la licitud constitucional de la citada atribución, ya que él "puede ser afirmativa" hace que en nuestro ánimo aparezca la incertidumbre, pues no se afirma en forma categórica, y más adelante dice: "porque no pugna con ningún principio constitucional y más bien parece conforze a nuestra Carta Magna". Quiere esto decir, que no hay seguridad en afirmar que dicha facultad del Ejecutivo Federal esté justificada. En cuanto se dice que no pugna con ningún principio constitucional, o sea, que no existe prohibición, por sí misma, no satisface, pues como hemos venido sosteniendo, en el texto constitucional no se encontró facultad expresa para la intervención que se le da al Presidente de la República por la Ley Federal del Trabajo.

Sabido es que por medio del Decreto que dicta el Ejecutivo Federal, se crea para determinada región o en toda la República, una si---

---

(50) Mario de la Cueva.- Obra Citada. Tomo II Pág. 701.

que acabamos de expresar, es decir, que el contrato-ley participa de la voluntad de los trabajadores y patronos y del Ejecutivo; por lo que no aceptamos que sea como en el caso del contrato colectivo ordinario es decir, derecho autónomo. He ahí la diferencia que surge en el caso concreto del contrato-ley, pues el estado tiene intervención como se ha expresado y lo preceptúa la ley.

El Maestro Mario de la Cueva, se hace una pregunta: "¿Es lícita la intervención del Presidente de la República en la actividad libre de las representaciones profesionales de trabajadores y patronos? y - el mismo dice: "La respuesta puede ser afirmativa, porque no pugna - con ningún principio constitucional y más bien parece conformarse a - nuestra Carta Magna". 50

Según lo expuesto, contestando a su interrogante dicho autor, -- pensamos que duda de la licitud constitucional de la citada atribución, ya que él "puede ser afirmativa" hace que en nuestro ánimo aparezca la incertidumbre, pues no se afirma en forma categórica, y más adelante dice: "porque no pugna con ningún principio constitucional y más bien parece conforme a nuestra Carta Magna". Quiere esto decir, - que no hay seguridad en afirmar que dicha facultad del Ejecutivo Federal esté justificada. En cuanto se dice que no pugna con ningún principio constitucional, o sea, que no existe prohibición, por igual, no satisface, pues como hemos venido sosteniendo, en el texto constitucional no se encontró facultad expresa para la intervención que se le da al Presidente de la República por la Ley Federal del Trabajo.

Sabido es que por medio del Decreto que dicta el Ejecutivo Federal, se crea para determinada región o en toda la República, una si-

---

(50) Mario de la Cueva.- Obra Citada. Tomo II Pág. 701.

tuación jurídica general, abstracta, impersonal y permanente para determinada rama de la industria, en ocasión del nacimiento del contrato-ley; característica inherente a la ley.

Sabido es también, que dicho ordenamiento, será aplicado automáticamente a toda industria de esa rama que se establezca en dicha región o en toda la República, según rijan el contrato-ley en una región determinada o en todo el país.

Se sostiene también que el Presidente de la República sólo juzga de la oportunidad de una medida demandada por trabajadores y patronos. Al respecto, pensamos que dicho argumento no viene a justificar que se dicte una disposición de carácter general y obligatorio, como lo dijo la Corte en una Ejecutoria, pues cuando el Presidente de la República no juzga oportuno declarar obligatorio un contrato colectivo de trabajo, entonces, lógicamente, jurídicamente, no hay contrato-ley.

Cuando abordamos la naturaleza jurídica del Decreto del Ejecutivo Federal, citamos varias ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las que sostiene, a nuestro entendedor, que por medio del mencionado decreto se dicta una ley.

Nuestro más alto tribunal en una de dichas resoluciones en su parte conducente dice: "ya que en el caso no se ejercitan facultades jurisdiccionales para establecer las luchas y aplicar el derecho, sino que tan sólo hace uso de una facultad legal para dictar una disposición general de carácter obligatorio". 51

En material de prueba la Suprema Corte de Justicia de la Nación en términos claros ha sostenido que el Contrato-Ley, es una ley, y que ya en el capítulo anterior transcribimos, creyendo prudente tan sólo citar la siguiente:

---

(51) Sem. Jud. Fed. Pág. 1115 Woodward williams. Tomo XLI. Pág. 3222  
Cía Ind. Nacional, S. A.



No es de tomar en consideración un agravio en el que se alegue-- que una junta desechó como prueba un contrato-ley por que tal contrato, por su propia naturaleza, no puede calificarse como prueba documental, pues siendo la, las autoridades están obligadas a tomarlo en cuenta, bastando con que el interesado cite algunas de sus disposiciones."

Sin embargo, nuestra Suprema Corte de Justicia que no siempre advierte con precisión y claridad algunas cuestiones, sostiene con posterioridad que el Presidente de la República, al dictar el decreto de obligatoriedad no realiza funciones legislativas.

"Los artículos de la Ley Federal del Trabajo no pueden ser anti-constitucionales puesto que no otorgan al Ejecutivo de la Unión la facultad de legislar, sino que constituyen normas a las que el Ejecutivo deberá sujetarse, no para dictar una ley, sino para aplicar, en su término las prevenciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, y es claro que al proceder el Presidente de la República en ese sentido obra dentro de su facultad constitucional de ejecutar las leyes".

Realmente creemos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha vacilado en este aspecto, y creemos que la intervención del Ejecutivo Federal al dictar el multicitado decreto de obligatoriedad, como hemos venido sosteniendo a través de este trabajo, realiza un acto legislativo, pues las consecuencias que trae aparejados son la inherente a toda ley; ya que crea como se ha venido insistiendo, una situación general abstracta impersonal y permanente pues el efecto general de la Ley indica que se aplicará a todos los casos en que se realicen las condiciones previstas en la hipótesis de la misma.

Al tratar el Dr. Mario de la Cueva la Constitucionalidad de la institución Contrato-Ley, expone:

"Naturalmente que la solución del Derecho Mexicano no es la me--

jer. Creemos que habría sido preferible otorgar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad respectiva; como cuerpo técnico habría a juzgado con mayor conocimiento y se hubiera podido organizar un procedimiento que diera a los interesados una más segura oportunidad de defensa". 52

Cabe recalcar con el Licenciado Gabino Praga, lo relacionado a las facultades expresas a los poderes, cuando dice: "En efecto si el sistema Constitucional que tenemos adptado, es el de que los Poderes sólo pueden actuar en virtud de facultades expresas y limitadas, en todos aquellos casos en que Constitucionalmente no esté otorgada una-facultad a un poder, si éste la realiza, el acto carece de todo valor 53.-

Se cita también tratando de justificar la intervención del Ejecutivo de la Unión dada por la Ley Federal del Trabajo el argumento del Licenciado Antonio Carrillo Flores, quien al respecto expresa:

"La Fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución fué introducida con posterioridad a la elaboración de la Ley Federal del trabajo (1931) y, en consecuencia, al referirse al Contrato-Ley no pudo ser otro que el contemplado en la Ley, lo cual significa que la Constitución sancionó el procedimiento de la Ley, en todo caso, sirvió para legitimarlo." 54

Podríase llegar a pensar que dicha tesis fuera correcta, pue. a-

- 
- (52) Dr. Mario de la Cueva.- Derecho mexicano del trabajo. Tomo II Pág. 70..
- (53) Gabino Fraga.- Derecho Administrativo. Pág. 54.
- (54) Mario de la Cueva.- Obra Citada, Pág. 701.

preciamos un verdadero esfuerzo por justificar la multitud atribuida al Ejecutivo Federal, conferida por la ley de la materia para dictar el decreto de obligatoriedad. Nosotros no la aceptamos, entre otras razones:

Porque creemos que el mismo Maestro de la Cueva no se convence de tal argumento del todo, ya que en su obra que hemos venido citando a continuación expresa, que la solución dada por nuestro derecho al respecto no cree sea la mayor.

En segundo término, creemos que suponiendo que dicha fracción XXXI del artículo 123 Constitucional legitimada los artículos de la Ley Federal del Trabajo, los que facultan al Presidente de la República para dictar el decreto de obligatoriedad a un contrato colectivo de Trabajo, el legislador ordinario no configura esa supuesta facultad en la ley de la materia, teniendo el deber y obligación de hacerlo dentro del marco de la misma Constitución, pues como hemos sostenido chocan con principios constitucionales, como es el caso del artículo 49 de la Constitución. Por lo tanto, creemos que no se legitima dicha facultad, y a mayor abundamiento por no estar expressemente delimitada en nuestro Código fundamental.

Cabe citar, al efecto, un argumento del Lic. Gabino Fraga, en cuanto a la legitimación de leyes y tratados, cuando dice: "La supremacía de la Constitución Federal sobre las leyes del Congreso de la Unión y los Tratados, consta en el artículo 133, cuya primera parte dispone: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con la aprobación del Senado, serán la ley suprema de toda la Unión". De ahí dese de dicho texto que la Constitución es superior a las leyes federales, porque éstas para formar parte de la ley suprema deben "emanar" de aquella, esto es, deben tener su fuente en la Constitución, deben salir de ella". 55

Haciendo acopio, Hamilton, citado por el Lic. Tena Ramírez, sostiene: "No hay proposición más evidente verdadera como la de que todo acto de una Autoridad delegada contraria a los términos de la comisión, en virtud de lo cual ejerce, es nulo. Por lo tanto, ningún acto legislativo, contrario a la Constitución puede ser válido. Negarlo equivaldría a afirmar que el delegado es superior a su amo, que las representaciones del pueblo mismo, que las personas que obran en virtud de poderes, pueden hacer no solamente lo que esos poderes no las autorizan a hacer, sino aún lo que ellos les prohíben". 56

En tercer lugar, porque de ser cierta la tesis de Carrillo Flores no sería admisible el problema que plantea el Dr. de la Cueva, cuando el contrato-ley va a regir en una sola Entidad Federativa, o sea, que estime el segundo de los nombrados, inconstitucional la disposición de la Ley Federal del Trabajo.

"El tercer punto de estudio se refiere a una cuestión de competencia entre la Federación y los Estados: De acuerdo con la ley, el Presidente de la República es el capacitado para declarar la obligatoriedad de un contrato colectivo en una Entidad Federativa, bien en dos o más; cuando esto último sucede, no existe dificultad, pues el problema se coloca por sobre los diferentes Estados, pero cuando el contrato-ley ha de regir en un solo Estado, no se ve la razón de la intervención Federal. Creemos que en este aspecto, la Ley Federal del Trabajo contraría la fracción XXXI del artículo 123 y el principio contenido en el artículo 124 de la Constitución. Según este último, las facultades que no estén expresamente reservadas a la Federación, se entienden reservadas a los Estados y el artículo 123, Fracción XXXI, no otorga competencia a las autoridades federales y, a la inversa, declara que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde a los funcio

narios locales en sus respectivas otra parte<sup>5</sup>, no tiene explicación: - Ciertamente dispone la ley que el Presidente debe resolver de acuerdo con el Ejecutivo Local, pero ya indicamos que si éste se opone no se puede dictar el decreto de obligatoriedad, es pues posible que no pueda dictarse el decreto. Y tampoco se justifica que el Ejecutivo Federal sea árbitro en asuntos de carácter local". 57

Pues bien, la tesis del Lic. Carrillo Flores que no aceptamos no resuelve este problema, pues no se puede admitir que la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional, legitimara sus preceptos que pugnan con la misma.

A todo ello existe contradicción, pues mientras se dice que puede ser constitucional la facultad otorgada al Presidente de la República, toda vez que no pugna con principios constitucionales y parece conformarse a nuestra Carta Magna, por otra parte se contradice dicha tesis, cuando se plantea el problema de que el contrato-ley regirá -- en un solo Estado, negando ingerencia al Presidente de la República -- por no ajustarse a la Constitución.

Sabemos que Tena Ramírez ha dicho, que la Constitución es la ley que rige las leyes y que autoriza a las autoridades.

De este precepto destacamos la supremacía de la Constitución por sobre las leyes secundarias, pues bien, tal supremacía sobre las leyes ordinarias del Congreso Federal requiere como condición, dice la doctrina, que la Constitución sea rígida como es el caso de la nuestra; pues a diferencia de las Constituciones flexibles que pueden ser reformadas por el Poder legislativo ordinario, las Constituciones rígidas sólo pueden serlo por un constituyente especial distinto del Congreso Ordinario.

---

(57) Mario de la Cueva.- Obra Citada. Tomo II. Pág. 702

El principio fundamental sobre el que descansa nuestro régimen constitucional, es la supremacía de la Constitución.

De acuerdo con el artículo 49 de la Constitución, es decir, los poderes, legislativo Ejecutivo y judicial, sólo tienen las facultades expresamente enumeradas y fijadas por la misma constitución; deben considerarse los actos que ejecutan fuera de esas atribuciones expresas, como nulos, sin valor, por carecer de la competencia constitucional correspondiente; órganos que sólo pueden disfrutar de las facultades y concesiones expresas que les han sido conferidas por nuestro Código Político.

Vivimos bajo un régimen institucional en el que solo es suprema la Constitución, y por consiguiente, todos los poderes y autoridades, así como gobernados, están sujetos a los mandatos imperativos y soberanos de la Constitución Política que nos rige.

Como se ha sostenido, la supremacía de la Constitución Federal, es el principio angular de nuestro sistema de gobierno. No hay razón por contundente que sea, para no cumplir los preceptos constitucionales; nada justifica la conducta de nuestros gobernantes o no cumplirlos. Ahora bien, si no se cumplen dichas disposiciones como dolorosamente ocurre en ocasiones, entonces se impone que cuanto antes se reformen.

### 3.- ENVOLTURA DEL CONTRATO - LEY.

La envoltura es el elemento del contenido del Contrato-Ley que le da una fisonomía propia a esta institución; es la parte propia del contrato, pues los otros elementos que lo forman, o sean el obligatorio y el normativo, están condicionados por el contenido del contrato colectivo que le da origen. Esta envoltura se descompone en cuatro as

pectos: duración, prórroga, revisión y terminación. Advertimos que en este contrato existe la prórroga, que no encontramos en el contenido del contrato colectivo ordinario; aunque de hecho puede prorrogarse - este último pero en realidad viene a ser la celebración de un nuevo - contrato.

El artículo 420 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

El artículo 412, fracción III establece su duración, que no podrá exceder de dos años, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 420 de que si no se solicitó la revisión y no se ejercitó el derecho de huelga entonces se prorrogará etc. Se fija pues el plazo en que deba estar en vigor el contrato el cual no excederá de dos años de lo anterior se desprende que es un acto propio del Estado fijar la vigencia de este contrato. También anotamos que ha diferencia del contrato colectivo ordinario, que se puede celebrar por tiempo indefinido, para obra determinada o por tiempo lijo, en tanto que en el contrato-ley, siempre por tiempo fijo; la razón que tuvo el legislador para fijar - el plazo de vigencia de este contrato, la encontramos en que si se estableciera un plazo mayor, lejos de ser benéfico podría ser perjudicial porque la situación económica es muy compleja y varía constantemente y entonces quedarían sujetos los trabajadores y patronos a una situación que no estaría de acuerdo con la realidad, con el consiguiente y entonces quedarían sujetos los trabajadores y patronos a una situación que no estaría de acuerdo con la realidad, con el consiguiente perjuicio para ambos factores de la producción, así como de la economía nacional.

El artículo 420 consigna la prórroga del contrato-ley, es bastante claro y no se presta a confusiones de interpretación y sólo nos -

resta decir que está bien intencionada esta disposición porque si --- trabajadores y patrones están en armonía y conformes con las condiciones de trabajo imperantes, justo es dejarlos en esa tranquilidad.

La revisión del contrato colectivo obligatorio o mejor llamado - contrato-ley consiste en la modificación parcial o total de su contenido, o sea, que se pacten nuevas condiciones para desarrollar las relaciones de trabajo entre patrones y trabajadores.

La revisión del contrato-ley difiere en cuanto a su manera de -- ser, de la revisión del contrato colectivo. La revisión del contrato-ley debe hacerse siempre por acuerdo de las partes, no existe la revisión o obligatoria como en el contrato colectivo ordinario, esto es, los trabajadores no podrían emplazar a los patrones ante las juntas - de Conciliación y Arbitraje. La conclusión anterior deriva del artículo 421 Fracción II que dice: "El contrato-ley terminará: Si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

Analizando la fracción I del artículo 419 encontramos que la revisión del contrato-ley procede cuando lo solicitan los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías de las dos - terceras partes.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 65 se establecía: "Dentro del mismo plazo de tres meses señala dos en el artículo anterior y en cualquier tiempo siempre que existan condiciones económicas que lo justifiquen, se puede proceder a la revisión del contrato colectivo obligatorio a solicitud de patrones y trabajadores que representen la mayoría a que se refiere el artículo 58.



Manifestamos que la interpretación que se debe de dar a este artículo, es que para poder la revisión será necesaria la concurrencia de las voluntades de ambas partes pues faltando alguna de ellas no es posible revisar el contrato; tal caso no era exacto pues sabemos que este artículo fue inspirado del Proyecto Portes Gil, que al tratar este tema, manifiesta en su artículo 76, que la revisión podía pedirse a moción de cualquiera de las partes. Además tal pretensión va en contra del espíritu tutelar de la Ley para con los trabajadores, pues en esa circunstancia quedarían supeditados a la voluntad de los Patrones. Pues procedía cuando lo pedían las dos partes.

El tiempo en que debe solicitarse la revisión no presenta dificultad pues claramente manifiesta la ley, en su artículo 419 Fracción II. que deberá solicitarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al jefe del departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato- ley, por lo menos. Agregando que también procede en cualquier tiempo, siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen.

La revisión de un contrato-ley depende pues de la voluntad de las partes.

En la fracción tercera del mencionado artículo se refiere a que una vez recibida la solicitud por la autoridad, comprobando el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención. El Artículo 411 se refiere a la forma en la cual se llevará dicha convención.

"La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante

que al efecto designen.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

El Ejecutivo Federal, dictó una ley en uso de facultades extraordinarias sobre la Ley de Contratos colectivos de Trabajo de carácter Obligatorio, el 30 de Mayo de 1945, en atención a la conflagración -- que imperaba en aquel entonces, en que el país se encontraba en guerra facultades concedidas al C. Presidente de la República de acuerdo con lo que preceptúa el artículo 29 constitucional, es decir, dentro de los casos de: "invasión, perturbación grave de la paz pública o cualquiera otra que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto."

Dicha ley fué ratificada por el Congreso de la Unión y publicada en el Diario Oficial de 28 de diciembre de 1945. Esta Ley otorga facultades al Presidente de la República en ocasión de estar en revisión un contrato-ley.

El Dr. Mario de la Cueva nos dice al respecto de la revisión del Contrato-ley, y al tratar la Ley de Contratos Colectivos de Trabajo de carácter Obligatorio. "Dispone el artículo primero que la ley se aplicará a los contratos colectivos de observancia obligatoria "cuando por cualquier causa, la obligatoriedad de tales pactos pueda considerarse en peligro de verse interrumpida o de hecho haya sufrido interrupción; este precepto hace referencia, particularmente a los casos de revisión. Cuando apunte el peligro de que las partes no lleguen a un entendimiento durante el plazo de vigencia de la institución; el propósito de la ley es prorrogar la vigencia del contrato-ley por todo el tiempo necesario para la discusión. Así lo dispone el artículo segundo, cuando dice que "en cualquiera de los casos previstos en el

artículo anterior, tales contratos conservarán su fuerza obligatoria hasta que la convención concluya." Estas reformas no solamente no son criticables, sino que, al contrario, nos parecen oportunas, pues si - al concluir la vigencia del contrato-ley, continúan discutiendo los - interesados y existe probabilidad de un arreglo, no vemos la utilidad de que concluya la vigencia de la institución, pues el único efecto - sería repetir el procedimiento de formación originaria. Pero el artículo tercero expresa: "En los casos previstos en los artículos precedentes, el Estado podrá, si lo juzga necesario y con respecto a las - modalidades y conquistas que obtengan tales contratos, dictan acuerdos por conducto del Ejecutivo Federal, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores hasta que éstos, como consecuencia de la revisión, perciban los beneficios de ella a partir de la fecha en que el Ejecutivo Federal declare obligatorio el resultado de la revisión-mencionada."

Nos sigue diciendo Mario de la Cueva que." Hay que reconocer que la redacción del artículo es malísima pues la frase con respecto a -- las modalidades y conquistas que obtengan tales contratos, carece de significado. Parece que la intención de la ley es otorgar al Presidente de la República la facultad de declarar obligatorias ciertas condiciones de trabajo que signifiquen un mejoramiento económico para los trabajadores con relación al contenido del contrato-ley en revisión, - en la inteligencia de que el acuerdo presidencial, según dispone el - artículo quinto de la ley, "queda sin efecto cuando la convención entre las partes llegue a efectuarse". La facultad atribuida al Presidente con no tener justificación alguna carece de apoyo constitucional: La medida es innecesaria, pues era bastante la prórroga del contrato-ley, ya que si las partes no llegan a un arreglo final, concluye, de todas maneras, la vigencia de las normas respectivas. Por otra parte, las disposiciones que comentamos rompen el sistema de la Ley, pues el Presidente deviene árbitro para fijar las condiciones de trabajo; y -

lo hace sin que el Ejecutivo tenga que oír a los empresarios, ni atender razones algunas. No hemos podido encontrar un fundamento -- constitucional para esta facultad presidencial de imponer arbitrariamente obligaciones y solamente deseamos agregar que si bien el derecho de trabajo tiene como propósito proteger a los trabajadores, nunca debe ser injusto por unilateral, ni romper el equilibrio entre las partes, ni destruir el sistema constitucional, que no permite al Presidente de la República imponer obligaciones arbitrarias. El principio de facultades expresas de los poderes y la garantía del artículo 14 de la Constitución han sido gravemente dañados."

Haciendo un paréntesis que juzgamos oportuno, diremos que abiertamente estamos con la clase laborante, la clase que como patrimonio sólo tiene el producto de su trabajo, y que por todos conceptos viene siendo el engranaje imprescindible de nuestra economía nacional, la cual cuenta con nuestro respaldo. Sólo que, con el afán de brindarle protección, algunas veces se dictan disposiciones, tal vez, por la imprevisión o presura del caso, que pugnan con principios establecidos en nuestro Código Fundamental, pues se rompe con la igualdad ante la ley y, por lo consiguiente, se destruye el sistema constitucional.

Creemos prudente señalar los casos que comprende la terminación del Contrato-Ley; advirtiendo que dicha terminación no se produce necesariamente al expirar el plazo de su vigencia pues la Institución de la Prórroga hace que la vida del Contrato-Ley continúe por otro plazo igual al señalado.

Para que concluya la vigencia de un contrato de esta naturaleza, la ley prevee en el artículo 421 dos hipótesis:

I.- "Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría, (las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos).

II.- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga".

Vemos pues, por una parte se prevee la posibilidad de dar por terminado el contrato-ley a voluntad expresa de trabajadores o patronos.

Y en segundo lugar cuando no llegan a un acuerdo al terminar la convención de revisión del contrato, por lo cual se deja en libertad a trabajadores y patronos interesados, para consertar en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo, aplicables a cada una de ellas. — con la sola excepción de que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga.

La terminación de la vigencia del contrato-ley trae como consecuencia la desaparición de las obligaciones relativas a las condiciones de trabajo obrero-patronales consignadas en el contrato-ley, pero como se dijo antes, se deja en libertad a los sindicatos mayoritarios de cada empresa, para que celebren contratos colectivos ordinarios, con sus respectivos patronos, en donde se fijarán las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo y se estipulen las condiciones normativas para la celebración de los contratos individuales de trabajo.

El Dr. Mario de la Cueva nos habla sobre los efectos que produce la terminación de la vigencia del contrato-ley y menciona un efecto general, "que consiste en que los elementos obligatorio y normativo, de la institución dejan de existir en consecuencia, por una parte, desaparecen las obligaciones directamente contraídas entre los autores del contrato colectivo originario, en cuanto dichas obligaciones tenían como fuente el contrato-ley. Para analizar el segundo efecto, habrá que considerar la situación que guarde el contrato colectivo ordinario frente al contrato-ley: En una primera hipótesis, no existe con

trato colectivo, en cuyo caso y al desaparecer el contrato-ley, desaparece también toda relación colectiva. Una segunda hipótesis se confunde con la anterior, a saber, cuando el contrato colectivo ordinario dejó de tener vigencia. En la tercera hipótesis, el contrato colectivo ordinario sobrevive al contrato-ley.

Finalmente, la terminación del contrato-ley, puesto que no influye en la vida de las relaciones individuales de trabajo, y al igual que ocurre con el contrato colectivo ordinario, persiste en dichas relaciones de trabajo, o sea, éstas continúan rigiéndose por las cláusulas del contrato-ley y es así porque las condiciones generales de trabajo pasaron a integrar cada una de las relaciones particulares. La ley no contiene mandamiento expreso, pero debe aplicarse por analogía la disposición que rige para el contrato colectivo ordinario porque - raltaría la causa para tener por modificada las relaciones individuales de trabajo."

#### 4.- LA TEORIA INTEGRAL DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA PREVISION SOCIAL.

La Teoría Integral tiene su origen en el proceso de formación y en las normas de derecho mexicano del trabajo y de la previsión social y en los postulados que integran el derecho social al artículo 123 de la Constitución de 1917.

El origen lo encontramos pues en el análisis especulativo de los sucesos históricos, desde el origen de la revolución de 1910 hasta -- los debates del Congreso Constituyente de 1916 - 1917, mismos debates que dan luz sobre el estudio de los principios que dieron origen al - Artículo 123 Constitucional.

Ahí, en ese Congreso, ve esta teoría el origen del Derecho Social, como continente del Derecho Agrario y del Derecho del Trabajo.

En razón de lo anterior es que afirma esta teoría que nuestra Constitución política y social. La parte social la conforman los Artículos 27, 28 y 123 Constitucionales.

El Artículo 123 es el origen y fundamento de nuestras leyes de Derecho del Trabajo y de previsión social ordinarias, y que también tiene el origen de un tipo de Constitución Política a la que se le añade el calificativo de social, tipo de constitución nunca antes visto en el mundo.

El Nuevo Derecho del Trabajo, lucha por la protección y reivindicación social y económica de los explotados y no solo incluye a los obreros sino se extiende a todo aquel que preste un servicio a otro a cambio de una remuneración, sea o no obrero; y este es otro descubrimiento de la teoría integral.

La dicha teoría también estructura el punto de vista de la seguridad social a todos los débiles, y analiza las normas de trabajo como punto de partida para la dicha extensión y así la Teoría Integral ha descubierto:

c) Normas fundamentales del Artículo 123.

Estas normas fundamentales son los lineamientos constitucionales a que deben someterse las normas ordinarias de trabajo. La teoría integral los divide en: Proteccionistas y Reivindicatorias.

Las primeras son aquellas que tienden, como su nombre lo indica a proteger los intereses referentes a la salud, higiene, habitación, etc. de los trabajadores.

Las reivindicatorias son aquellas que van a servir de base, que serán instrumento de lucha para la clase proletaria en la recuperación de lo que les pertenece.

Con base en ella, las clases desposeídas reclaman la socialización de los factores de la producción, teniendo como razón la secular explotación de la que han sido víctimas por parte de los detentadores de los dichos factores, y por los estados que han protegido a los dichos detentadores, desde la colonia hasta nuestros días.

La teoría integral clasifica estos derechos en la siguiente forma:

Normas Proteccionistas:

- I.- Jornada máxima de ocho horas.
- II.- Jornada nocturna de siete horas y prohibición de labores insalubres y peligrosas para mujeres y menores de dieciseis años, y de trabajo nocturno industrial.
- III.- Jornada máxima de seis horas para mayores de doce años y menores de dieciseis años.
- IV.- Un día de descanso por cada seis de trabajo.
- V.- Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso forzoso después de éste.
- VI.- Salario mínimo para satisfacer las necesidades normales de los trabajadores.
- VII.- Para trabajo igual salario igual.
- VIII.- Protección al salario mínimo.
- IX.- Fijación del salario mínimo y de las utilidades por comisiones especiales, subordinadas a la Junta Central de Conciliación.
- X.- Pago del salario en moneda del curso legal.
- XI.- Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo un ciento por ciento más.



- XII.- Obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.
- XIII.- Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de 200 habitantes.
- XIV.- Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- XV.- Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad y de adoptar medidas preventivas de riesgos del trabajo.
- XX.- Integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases sociales y del Gobierno.
- XXI.- Responsabilidades patronales por no someterse al arbitraje de las Juntas y por no aceptar el laudo.
- XXII.- Estabilidad absoluta para todos los trabajadores en sus empleos, que cumplan con sus deberes y obligación patronal en los casos de despido injusto a reinstalar al trabajador o a pagarle el importe de tres meses de salario.
- XXIII.- Preferencia de los créditos de los trabajadores sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV.- Inexigibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan de un mes de sueldo.
- XXV.- Servicios de colocación gratuita.

- XXVI.- Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, garantizándole gastos de repartición por el - empresario.
- XXVII.- Nulidad de condiciones del contrato de trabajo contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los - trabajadores por la renuncia de derechos obreros.
- XXVIII.- Patrimonio de familia.
- XXIX.- Establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez de vida, de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, - etc.
- XXX.- Construcción de casas baratas e higiénicas para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las - cuales se consideran de utilidad social." 58

#### NORMAS REIVINDICATORIAS:

- IX.- Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades - de las empresas o patronos.
- XVI.- Derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de -- sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesiona-- les, etc.
- XVIII.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria.
- XVII.- Huelgas Lícitas." 59

---

(58) Alberto Trueba Urbina.- Nuevo Derecho del Trabajo Edit. Porrúa 1970

(59) Idibem.

La teoría integral, basada en el ideario y textos del artículo 123 descubrió la dinámica proteccionista del trabajo económico y del trabajo en general, aplicable a todo aquel que preste un servicio a otro sin excepción, inclusive las profesiones liberales, desterrando el elemento de "Subordinación" como elemento característico de la relación de trabajo.

En nuestro país el contrato de trabajo tiene una categoría jurídica que no puede quedar comprendida dentro del derecho civil, porque es una figura autónoma de carácter social que tiene por objeto cuando se hace por escrito con sumar en él todas las normas favorables y proteccionistas del trabajador que le garanticen frente al patrón un trato más digno y su mejoramiento económico.

Estoy de acuerdo con el Maestro Trueba Urbina quien dice:- "que el concepto de "Subordinación" para caracterizar el contrato de trabajo es ultrajante e indigno y además inconstitucional" pues como ya hemos apuntado anteriormente el artículo 123, no solamente título a los trabajadores "subordinados o Dependientes" en el campo del trabajo económico, sino que amplía su protección a los trabajadores independientes o autónomos, que puedan ser: artesanos, jornaleros, artistas, deportistas, médicos, abogados, empleados, domésticos, ingenieros, etc. o sea en general a todo aquel que preste un servicio a otro.

Las normas proteccionistas de la clase trabajadora que quedaron plasmadas en nuestro artículo 123, garantizan a los desposeídos a partir de 1917, que ya no serán objeto de indigna explotación pues ya existe un ordenamiento supremo que los protege frente a las fuerzas capitalistas para equilibrar su desigualdad, es abaleciéndoles garantías -

sociales mínimas y señalando el camino para la reivindicación de sus derechos.

Es evidente el sentido proteccionista del artículo 123, pues los legisladores de 1917, quisieron dejar protegidos el mínimo de los derechos del trabajador, en virtud de la injusta y criminal explotación de que habían sido objeto durante muchos años por los patrones.

Dicho pues Derecho Social, se forma con la aparición, de un grupo de normas que no encajan ni en el sector público ni en el privado. Se trata de una rama nueva que guía la regulación de las relaciones, en que toma parte una agrupación de individuos cuya fuerza es inferior a la de otros. Dicha agrupación constituye una mayoría integrada por los más débiles dentro de la sociedad, a los que ésta debe proteger.

Este derecho es social porque descansa en las condiciones y exigencias de la vida social.

Comprende el Derecho del Trabajo, la Previsión Social, el Derecho Agrario, el Cooperativo, la Seguridad Social, las Mutualidades, la Asistencia Social, etc.

Se puede definir como el conjunto de normas destinadas a la protección de los grupos débiles de la sociedad.

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice al respecto: "Las normas de previsión social de nuestro artículo 123, son punto de partida para extender la seguridad social a todos los económicamente débiles, sólo así habrá cumplido su destino el derecho del trabajo, porque --- hasta ahora el derecho de seguridad social forma parte de éste, con --- tendencia a conquistar autonomía dentro del campo del derecho social.

Nuestro derecho del trabajo prohija la teoría del riesgo profesional imputándole a los empresarios y patrones la responsabilidad por los accidentes o enfermedades que sufran los trabajadores con motivo o en ejercicio del trabajo; debiendo pagarles las correspondientes indemnizaciones. También está obligado el patrón a observar las normas sobre higiene y salubridad, así como las medidas preventivas de accidentes y enfermedades del trabajo.

Por hoy la seguridad social es exclusiva de los trabajadores, -- pero la clase obrera lucha para hacerla extensiva a todos los económicamente débiles". 60

"Reconocer pues El Derecho de Igualdad Entre El Que Da y El Que Recibe El Trabajo, es una necesidad de la Justicia y se impone no solo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que -- constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública".

El artículo 391 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo establecen las medidas que contendrán los contratos colectivos, así como "En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas". No deberá faltar en los contratos colectivos la fijación de los salarios. "Si faltan las estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales."

tales disposiciones vienen siendo la Tutela del Contrato de Trabajo: La jornada máxima será de ocho horas, este postulado termina con las faenas de sol a sol en las haciendas coloniales, con las jornadas de doce a catorce o dieciseis horas en los talleres, en las fábricas, que no le permitían al trabajador tiempo para descansar y mucho menos para atender las imperiosas necesidades de sus familias, ya lo exponía el General Jara ante el Congreso Constituyente de Querétaro. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez como sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ningún voto en contra de la jornada máxima -- que proponemos".

Los postulados del artículo 123, no sólo protegen a los menores desde el día de su nacimiento sino que también protegen a la futura madre previendo abortos y mal formaciones por exceso de trabajo, y otorgándole a la madre la oportunidad de recuperarse después del parto.

Justo es que el hombre goce de un día de descanso por cada seis de trabajo, porque de esta manera el individuo dispone de un día a la semana para la atención familiar, así como para romper la monótona rutina del trabajo y restablecerse del esfuerzo físico y mental que implica su labor.

El trabajador debe recibir como pago a sus servicios una cantidad que compense el estuerzo mental o físico que haya desarrollado en el desempeño de su labor, debe existir paridad entre el salario y el servicio prestado, sin ser más uno que el otro.

Es norma proteccionista también, la obligación del patrón de proporcionar a los trabajadores habitación cómoda e higiénica, por que el trabajador es un ser humano y como tal debe considerársele su dignidad

y por eso agrega el legislador que los patrones deberán reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos, formando verdaderos centros de población donde el obrero podrá vivir como verdadero integrante de la sociedad.

La integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la obligación de los patrones de someterse a su arbitraje forman el medio en virtud del cual se protegen los intereses de los trabajadores para que estos sean respetados.

La inestabilidad en el empleo no tiene por qué ser sufrida por los trabajadores, ya que como norma proteccionista el trabajador que cumple con todas sus obligaciones debe gozar de una estabilidad protectora en su empleo, además, si consideramos que los trabajadores tienen como único ingreso el fruto de su trabajo, debemos proteger al trabajador en cuanto a la conservación de su ocupación y habiendo sido despedido en forma injusta, tendrá derecho a la reinstalación o en su caso a la indemnización correspondiente, pues en este caso la norma protectora lo ampara y lo protege en un ciento por ciento.

En caso de quiebra o concurso, los salarios de estos serán preferentes a cualquiera otros, o sea que siempre deberán estar en primer lugar, ya que como antes dijimos es la única fuente de ingresos con la que cuentan para su subsistencia y mantenimiento de su familia.

Los patrones nunca podrán volver a explotar a sus trabajadores, como antes de la Constitución de 1917, lo venían haciendo, pues por hoy las deudas no podrán exceder de un mes de salario, y tampoco causarán intereses de ningún tipo.

No debe el trabajador aceptar por ningún motivo contrato que vaya en contra de los preceptos aquí enunciados, y si así lo hiciera, no tendría ninguna validez, pues la norma lo protege dejando sin efecto el contrato celebrado.

Encierra pues el artículo 123 un conjunto de normas proteccionistas y reivindicadoras que tienden a nivelar la desigualdad entre los trabajadores y los patrones y la reivindicación de los derechos del proletariado durante décadas postergados por el brutal régimen de explotación del hombre por el hombre.

Las normas reivindicatorias de los derechos del proletariado, -- son aquellas que tienen por objeto recuperar en favor de la clase trabajadora lo que por derecho les corresponde en razón de la explotación que han sufrido en el campo de la producción económica desde el tiempo de la Colonia hasta nuestros días, o sea el pago de la plusvalía que trae consigo la socialización del capital, porque la formación de este fué originada por el esfuerzo humano.

Las normas reivindicatorias que establece el artículo 123 son las siguientes:-

IX.- Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.

XVI.- Derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses formando, sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

XVII.- Derecho de huelga profesional o revolucionaria.

XVIII.- Huelgas ilícitas.



Con respecto a la fracción VI del original artículo 123, que — es ahora la fracción IX ya transcrita... regulada de conformidad a — las siguientes normas:

a) Una comisión nacional integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones, generales de la economía nacional. Tomará, así mismo, en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinvención de capitales.

c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos en exploración y a otras actividades — cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa, — se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Los trabajadores podrán formular, ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y crédito Público, las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley.

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades

no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas."

El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, viene a constituir otra prestación complementaria al salario, y compensa en mínima parte la plusvalía del trabajo humano, o sea la jornada de trabajo que no fué justamente remunerada con el salario, no tiene por objeto convertir a los trabajadores en socios de la empresa, sino solo mitigar en forma muy reducida la explotación de que son objeto, por lo que su carácter reivindicatorio es evidente. Sin embargo la fijación de un porcentaje mínimo en la participación le resta gran parte de su fuerza a esta norma reivindicatoria, pero no está lejano el día en que esta norma, como instrumento de lucha obrero realmente haga efectiva la reivindicación total del proletariado.

La idea de justicia social del artículo 123, no sólo es de equilibrio y mejoramiento de la clase obrera, sino que es reivindicatoria, pues tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o sea la socialización de estos para terminar definitivamente con los desórdenes que provoca su mala distribución.

Es el derecho de asociación profesional y el de huelga principalmente los instrumentos de lucha obrera fundamentales para lograr la reivindicación del proletariado, pero ni el derecho de asociación profesional, ha operado socialmente, ni ha funcionado para transformar el régimen capitalista, ni el derecho de huelga se ha ejercido con sentido reivindicatorio, sino sólo profesionalmente, para conseguir el equilibrio ficticio sobre los factores de la producción. Por encima de estos derechos se ha impuesto la fuerza de la industria, del comercio y de los bancos para consolidar más aun la Democracia Capitalista.

Pero aún cuando este supremo derecho no se haya ejercido con su

total carácter reivindicatorio, es el arma indiscutible que proyectará a la clase trabajadora a su destino final, que es la socialización de los bienes de la producción.

Y para terminar este trabajo considérese que la lucha del obrero mexicano es llegar a que se aplique el derecho social en el ámbito nacional. P. R. M.

C O N C L U S I O N E S .

---

- 1.- En un principio la contratación individual, haciendo alarde de la autonomía de la voluntad, traía aparejado el abuso y explotación del trabajador por el patrón, quien en forma unilateral fijaba las condiciones sobre las cuales debía regirse el trabajo, condiciones que el trabajador tenía que aceptar para así poder subsistir con su familia.
- 2.- Al aparecer la contratación colectiva el trabajador adquiere un carácter de mayor dignidad, elevándolo de simple mercancía como se le consideraba, a una actividad humana, plena de respeto, así como en la consecución de mejores prestaciones.
- 3.- El contrato colectivo de trabajo piedra angular del Derecho -- del Trabajo deviene en la Historia como una consecuencia de las luchas sociales con lo cual al propiciar las concentraciones de trabajo, fué impulsado por las organizaciones de trabajadores quienes se desempeñaron en función de la defensa de sus intereses para el mejoramiento de la clase laborante y el aseguramiento de las conquistas obtenidas.
- 4.- Vemos pues que el contrato colectivo establecido en la Constitución de 17 aparece la lucha de las clases trabajo y capital, por esto participan en su elaboración los trabajadores y los patrones, del choque que de las dos fuerzas resulta el contrato colectivo éste quiebra el principio de Derecho Civil de la autonomía de la voluntad de las partes. Contrato colectivo es un armisticio porque es precisamente el resultado de la lucha de ambas clases.
- 5.- Pensamos que cuando se configura el contrato colectivo que repor-

ta ventajas a trabajadores y patrones, hizo comprender a las partes y al Estado la conveniencia de transformarlo en contrato colectivo obligatorio y en esa forma el Estado lo sanciona elevándolo a la categoría de ley por un decreto. Sostenemos que el contrato elevado a la categoría de ley garantiza los derechos de los trabajadores, al menos desde el punto de vista jurídico.

- 6.- En el presente trabajo tratamos de demostrar que la intervención del C. Presidente de la República para dictar el decreto de obligatoriedad, no está justificada de acuerdo con nuestra norma fundamental, la Constitución, es decir, no existe disposición en ella que lo faculte.
- 7.- Creemos que las facultades atribuidas al Presidente de la República por la Ley sobre Contratos Colectivos de Trabajo de carácter Obligatorio no se justifica, en cambio vemos las disposiciones de dicha Ley en que se le faculta, contravienen principios constitucionales (art. 14 y 16), y es así como se impone que las leyes inferiores deben ceder ante la Constitución, pues nuestro Estado Federal mexicano, no es más que una forma de Gobierno creado y organizado por la Constitución y por consiguiente, sólo tiene las facultades y la esfera de acción que el mismo Código Fundamental fija, sin que puedan alegarse razones de orden histórico, social o filosófico para pretender ensanchar sus atribuciones.
- 8.- Dichos contratos a la luz de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo se nos muestra como el convenio eficaz que se entregó a la clase trabajadora para que a través de su libre ejercicio, los más débiles puedan hacer valer sus derechos y por medio de la

vigorosa fuerza de su unión obtengan mejores prestaciones que --  
tiendan a proporcionarles superiores condiciones de trabajo y un  
porvenir más digno y brillante dentro de la sociedad.

- 9.- Nada más justo para las clases desposeídas que la consagración de  
No más Proteccionistas y Reivindicatorias como normas Constitucio-  
nales por la Constitución de 1917 en la cual nace también el de-  
recho social, cuyas normas, por fin, abarcan y protegen a las --  
clases proletarias.

**BIBLIOGRAFIA.**

---



## B I B L I O G R A F I A.

Castillo Altamirano Fernando.- Apuntes del Derecho del trabajo.

Castorena J. Jesús.- Manual del Derecho Obrero 2a. Edición.

Castorena J. Jesús.- Tratado de Derecho Obrero.

Cepeda Villareal Rodolfo.- Segundo curso de Derecho del Trabajo.

Cepeda Villareal Rodolfo.- Contrato Colectivo de Trabajo.

Diario de los Debates.- Del Congreso Constituyente de 1917 Tomo II.

De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del trabajo. Edic. 1949 1954 1970.

D. Pozzo Juan.- Derecho de Trabajo.

Ejecutorias.- Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Fraga Gabino.- Derecho Administrativo.

Gallart y Folch.- Derecho Español del Trabajo.

Krotoschin Ernesto.- Instituciones de Derecho del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo.- 1931.

Pavón Flores Mario.- La Cláusula de Exclusión.

Seminario Judicial de la Federación.

Tena Ramírez Felipe.- Derecho Constitucional Mexicano Edit. Porrúa,  
9a. Edic. México 1968.

Trueba Urbina Alberto.- El Nuevo Artículo 123. Edit. Porrúa; 2a. Edic.

Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, Mé-  
xico 1970.

Trueba Urbina Alberto.- Y Trueba Barreña Jorge.- Nueva Ley Federal del  
Trabajo Reformada. (Comentada) Porrúa, 1973.