

300609
45
2a



UNIVERSIDAD LA SALLE

**ESCUELA DE DERECHO
INCORPORADA A LA U. N. A. M.**

**“ESTUDIO SOBRE LA NATURALEZA Y PERSONALIDAD
JURIDICA DE LAS MUTUALIDADES NACIONALES
DE TRABAJADORES TEXTILES”**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TESIS PROFESIONAL

Que para obtener el Título de:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
ANGEL JESUS MARTINEZ AGUILAR
Director de Tesis:
LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ
México, D. F., Julio de 1992



Universidad Nacional
Autónoma de México

UNAM



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 está 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.

"ESTUDIO SOBRE LA NATURALEZA Y PERSONALIDAD JURIDICA DE LAS
MUTUALIDADES NACIONALES DE TRABAJADORES TEXTILES."

I N D I C E

	Pág.
CAPITULO I.- LA SOCIEDAD MUTUALISTA.	
Antecedentes Históricos:	1
Concepto de la sociedad mutualista.	2
Naturaleza Jurídica.	4
Constitución de la sociedad mutualista en Derecho Mexicano.	6
a) Autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.	
b) Elementos Esenciales.	
c) Elementos de validez.	
d) Registro.	
La Personalidad Jurídica de la Sociedad Mutualista.	20
a) La Personalidad Jurídica de la sociedad.	
b) Nacimiento de la Personalidad Jurídica de la Sociedad Mutualista.	
c) Extinción de la Personalidad Jurídica de la Sociedad Mutualista.	
La Sociedad Mutualista Irregular.	28
Concepto y Análisis.	
CAPITULO II.- LOS CONTRATOS LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN MEXICO.	
Antecedentes Históricos.	31
a) Contrato Ley.	
1.- Europa.	
2.- México.	
b) Contratos Ley Textiles en México	44
1.- Primera Convención Nacional Textil (1927)	
2.- Celebración de Contratos Ley existentes.	

Naturaleza Jurídica del Contrato Ley	49
- Tesis contractuales.	
- Acto Administrativo.	
- Opinión Personal.	
Elementos del Contrato Ley	63
- Elemento Normativo	
- Elemento Obligacional	
- Elemento Ocasional	
- Envoltura protectora	
Contratos Ley de la Industria Textil vigentes:	71
a) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana	
-Campo de aplicación / Vigencia.	
b) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.	
-Campo de aplicación / Vigencia.	
c) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización.	
-Campo de aplicación / Vigencia.	
d) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Generos de Punto.	
-Campo de aplicación / Vigencia.	
e) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas.	
-Campo de aplicación / Vigencia.	
f) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras.	
-Campo de aplicación / Vigencia	
-Terminación Contrato Ley..	
Análisis de la Constitución y Regulación de Mutualidades Textiles.	76
Mutualidad del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.	
- Constitución.	
- Reglamento.	

Mutualidad del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización.

- Constitución.
- Reglamento.

Mutualidad del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

- Constitución.
- Reglamento.

Mutualidad del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares Jacquard o Agujas en la República Mexicana.

- Constitución.
- Reglamento.

Fideicomisos existentes en Contratos Ley textiles, para incrementar las pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social:

100

-Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana.

-Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras de la República Mexicana.

CAPITULO III.- NATURALEZA Y PERSONALIDAD JURIDICA DE LAS MUTUALIDADES TEXTILES.

Naturaleza Jurídica. 103

- a) Análisis del concepto.
- b) Análisis de su constitución.
- c) Opinión personal.

Personalidad Jurídica. 109

- a) Análisis sobre su personalidad jurídica.
- b) Opinión personal.

Obligatoriedad de las disposiciones del Contrato Ley. 112

- a) Aportaciones.
- b) Otras obligaciones de hacer patronales.
- c) Pagos de complementos a pensiones.

Consecuencias de la irregularidad de las Mutualidades Textiles.	114
a) Efectos entre los socios.		
b) Efectos frente a terceros : Trabajadores. Patrones.		
c) <u>Disolución</u>	¿Necesidad de la Disolución ?. Consecuencias frente a socios. Consecuencias frente a terceros: - Trabajadores - Patrones	
CONCLUSIONES	119
BIBLIOGRAFIA	122

I N T R O D U C C I O N

PROBLEMATICA EXISTENTE:

Actualmente existe una incertidumbre jurídica de los trabajadores que forman parte de las Mutualidades constituídas en los Contratos Ley de la Industria Textil, ya que al ser dichas Mutualidades sociedades mutualistas irregulares y al estar pendientes de cumplirse una serie de condiciones suspensivas, por parte del sector obrero, para el debido funcionamiento de dichas Mutualidades; se provoca que a los patronos afectos a los Contratos Ley Textiles respectivos, no se les pueda hacer exigible la obligación de enterar su aportación a dichas Mutualidades, trayendo como consecuencia que los trabajadores no puedan recibir los beneficios pretendidos en teoría por las Mutualidades de referencia.

OBJETIVO DE LA TESIS:

El presente trabajo habrá de determinar si las Mutualidades de Trabajadores Textiles constituídas en los Contratos Ley de dicha Rama Industrial, tienen existencia y personalidad jurídica propia, así como determinar la naturaleza jurídica de estas Mutualidades, y por consecuencia, si son verdaderas Sociedades Mutualistas de Seguros.

HIPOTESIS A MANEJAR:

Las Mutualidades de Trabajadores Textiles constituídas en los Contratos Ley de dicha Rama Industrial, son Sociedades Mutualistas irregulares, carentes de existencia y personalidad jurídica propia y su naturaleza jurídica deriva de un logro sindical obtenido por los organismos sindicales de la Rama Industrial Textil.

METODO UTILIZADO:

La hipótesis sostenida en el presente trabajo se sustentará a la luz del análisis jurídico de la constitución y operación de la Sociedad Mutualista de seguros en General, de los Contratos Ley de la Industria Textil que contemplan Mutualidades y directamente a las Mutualidades de Trabajadores Textiles.

LIMITACIONES EN LA INVESTIGACION:

Debido a la poca práctica que ha tenido en México la figura de la Sociedad Mutualista, ya que en la actualidad solo se conocen Mutualidades en la Industria Textil, es escasa su bibliografía y reglamentación, por lo que el sustentante ha encontrado dificultades para desarrollar la presente investigación, apoyándose básicamente en una doctrina superficial del tema, en un limitado marco jurídico y en una deficiente información proporcionada por las mismas Mutualidades de Trabajadores de la Industria Textil.

PROPUESTA DE LA TESIS:

En virtud de la incertidumbre jurídica que representan las Mutualidades Textiles existentes, el sustentante, propone su extinción y la creación de Fideicomisos legalmete constituidos, que realicen la función de Seguridad Social que pretenden alcanzar dichas Mutualidades Textiles, apegandose a la legalidad y así otorgar a los trabajadores sindicalizados de la Industria Textil una certeza en el incremento a sus pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

CAPITULO

I

LA SOCIEDAD MUTUALISTA

ANTECEDENTES HISTORICOS.

Muy lejanos antecedentes del mutualismo se señalan en el tiempo. El auxilio recíproco por parte de los integrantes de una comunidad determinada, con objeto de ayudarse en casos de necesidad, ha sido condición esencial de la vida en sociedad y de la índole humana. "En la antigua Grecia se conocieron con los nombres de *epitaidia*, *sunedria* y *erano*, instituciones que, contando con aportes de sus asociados, socorrían a sus componentes en apuros".*

En la Edad Media, las corporaciones de oficios y las gildas cumplían fines mutualistas evidentes, ante las enfermedades de sus miembros, para costear sus gastos funerarios o atender a las familias desamparadas por la muerte de su sostén económico. Ese carácter de socorro material y afectivo alcanza su mayor sentido en las cofradías, por el sentimiento de la caridad cristiana aplicado a las diversas aflicciones del hombre.

Con el hundimiento de las corporaciones de oficios, en virtud de la Ley Chapelier, las medidas de ayuda mutua que las mismas practicaban desaparecen en su pretérita organización; pero, por corresponder a una imperiosa necesidad humana, no tardan en brotar de nuevo, con el nombre de mutualidades, en que el socorro no es lo accesorio de lo profesional, sino la finalidad esencial. Su campo de acción principal era el de las enfermedades y el de la extrema penuria por la imposibilidad de trabajar a causa de invalidez o ancianidad.

Con el correr del tiempo, y en el curso del siglo XIX, la multiplicación de los riesgos y necesidades para la población trabajadora condujo a que el Estado fijara su atención en ese movimiento y se delinearán los primeros planes de coordinación pública para superar los esquemas por demás limitados de la mutualidad meramente individual y espontánea; con lo cual se trazó la ruta de la seguridad social.

* ALCALA ZAMORA, LUIS. *Tratado de Política Laboral y Social, Tomo III, Pág. 427.*

CONCEPTO DE LA SOCIEDAD MUTUALISTA.

Las cantidades de dinero u objetos que se reservan para satisfacer necesidades futuras, y que no se consumen en el momento de su generación constituyen el ahorro.

El ahorro constituye un sistema que pospone el consumo para destinar la reserva conseguida a una necesidad futura, prevista o no, que requiera la aplicación de lo ahorrado.

El factor que más estimula el ahorro en una sociedad determinada, es sin lugar a dudas, la estabilidad económica.

El ahorrador debe tener en la conciencia que lo que está reservando para el futuro, le aportará mayores beneficios entonces, que los que pueda obtener hoy, ya que si el ahorro con el paso del tiempo pierde su valor preferirá gastar los recursos incluso en lo superfluo, antes de perder su cuota sin provecho o sin obtener satisfacción alguna.

El ahorro surge desde que los hombres guardan granos o cosechas para consumirlos cuando la tierra rinde menos, aunque como institución organizada tiene antecedentes muy claros como son las Cajas de Ahorro que surgen en el siglo XVII. En 1778 se crea la Caja de Ahorro de Hamburgo, en 1786 la de Oldemburgo y luego se crean en Berna, Ginebra, Basilea, Zurich, Aitoria y Gotinga, y actualmente su expansión es tan considerable que existen cajas de ahorro públicas, privadas, desde la escuela primaria hasta las grandes empresas y emporios.

El mayor estímulo para el ahorro proviene del crecimiento de éste por medio de los intereses, aunque esto no siempre lleve aparejada la idea de lucro.

El ahorro y el seguro se parecen en que ambas instituciones se integran con la sumas que economizan y aportan los interesados en

sus beneficios, ambas persiguen la atención de necesidades futuras mediante el sacrificio temporal de parte de los ingresos. También existen diferencias; el seguro tiene los beneficios más o menos calculados desde un principio y ajustados a ciertas eventualidades, mientras que el ahorrador goza de libertad para disponer de lo suyo y aplicarlo de la forma que desee.

Ahora bien, cuando un grupo de personas que tienen un fin en común como la actividad laboral, por ejemplo, se reúnen a formar un grupo de ayuda mutua o socorro recíproco en lo profesional, en la industria, la agricultura, pero sin afán de lucro o competencia, sino para suprimir o aminorar los gastos u obtener un ahorro al prescindir de intermediarios, estamos en presencia del mutualismo.

El mutualismo, pues, es la idea o el movimiento, y su cuerpo está en las mutualidades.

"Una mutualidad es toda sociedad de seguros que pretende eliminar el lucro de las empresas mercantiles, siendo sus miembros, a la vez, asegurados y aseguradores; es decir, que distribuyen las indemnizaciones en forma proporcional o igual, según las normas o estatutos, mediante una módica cuota que incluye los riesgos y los estrictos gastos de indemnización". Podemos decir, que una mutualidad es todo régimen de prestaciones recíprocas basadas en la igualdad, en la cooperación y en un sentido de solidaridad humana y social. Las mutualidades, opuestas al lucro, pero no al beneficio, integran un sistema de previsión social contra eventos fortuitos o calculables, mediante la aportación periódica y directa de sus socios.

De acuerdo con sus miembros, hay mutualidades particulares, oficiales u obreras; también pueden clasificarse según los riesgos que previenen, la finalidad que persiguen, aunque siempre han de constituirse según la ley, y con eliminación del lucro, aunque quepa

MALCALA ZANORA LUIS. Obra citada, pág. 428.

distribuir entre los asociados algún beneficio resultante que representa un reintegro indirecto de las cuotas normales.

NATURALEZA JURIDICA.

Es necesario en todo trabajo jurídico que ambicione tener lógica, señalar la naturaleza del tema que se estudia. En nuestro caso, tenemos que analizar la naturaleza jurídica de la mutualidad desde un doble aspecto: como Cooperativa y como Aseguradora, ya que como bien señala el Maestro Rodríguez y Rodríguez: "*La mutualidad de seguros, es una sociedad cooperativa de seguros*"; esto significa que opera exclusivamente con sus socios. Cobrará a estos estrictamente lo necesario para atender los gastos generales, para formar las reservas necesarias y para atender los compromisos derivados de los riesgos, los excesos se repartirán entre los socios en proporción a las primas cobradas.

Siguiendo este orden de ideas, debemos entender por Sociedad Aseguradora aquella que participa en el contrato de seguro, respondiendo económicamente ante el riesgo asegurado.

El contrato de seguro podemos definirlo como la "operación por la cual una parte, el asegurado, se hace prometer mediante una remuneración, la prima para él o para un tercero, en caso de realización de un riesgo, una prestación por otra parte, a cargo del asegurador (quien necesariamente será una sociedad autorizada, según nuestras leyes) quien tomando a su cargo un conjunto de riesgos los compensa conforme a las leyes de la estadística".*

En la Ley sobre el contrato de seguro se da una definición del contrato que abarca sus principales elementos; dice así el Artículo 1º "Por contrato de seguro, la empresa aseguradora se obliga, mediante

*RUIZ RUEDA, LUIS. *El Contrato de Seguro*, 1a. Edición, Editorial Porrúa, 1978. Pág. 46.

una prima, a resarcir un daño o a pagar una suma de dinero al verificarse la eventualidad prevista en el Contrato".

El contrato de seguro tiene pues los siguientes elementos esenciales: riesgo, prima, garantía o prestación del asegurador y empresa o sociedad autorizada.

Este último elemento en el contrato de seguro persigue sin lugar a dudas fines de lucro, a diferencia de la mutualidad que no busca dichos fines, además de que, como ya se ha dicho, en la mutualidad los socios y los beneficiarios necesariamente son los mismos, pues para eso se organizan, para hacer frente a riesgos comunes.

Aunque en un principio en el contrato de seguro se considera a la mutualidad como un procedimiento económico, que consiste en repartir entre un gran número de personas expuestas a un riesgo de la misma especie, las pérdidas o daños que sufrirán los pocos para quienes lo realicen.

Esto es prácticamente posible para grupos relativamente pequeños o reducidos de personas expuestas a riesgos idénticos, cuando se conocen entre sí por razones de trabajo, es decir, es posible en lo que ahora conocemos como Sociedades Mutualistas con un carácter puramente de seguridad social y laboral.

Esta solidaridad en los daños, que de particulares y considerables para cada víctima, se convierten en comunes y de muy reducida cuantía al dividirse entre muchos; se dificulta cada vez más a medida que se busca ampliar el procedimiento a mayor número de mutualizados y sobre todo, cuando éstos se encuentran repartidos en lugares más o menos distantes entre sí: la confianza disminuye los medios de comprobación de los hechos dañosos, de las pérdidas sufridas, se dificulta más y más, es decir, la solidaridad de daños no se realiza y entonces la aseguradora da un giro buscando el lucro que justifica su dificultad para responder entre los daños o riesgos.

Una vez analizada la diferencia entre una sociedad mutualista y una sociedad de seguros, compararemos a la primera con la sociedad cooperativa, ya que tienen grandes rasgos en común.

La Sociedad Cooperativa es una Sociedad Mercantil, con denominación, capital variable, dividido en participaciones iguales, cuya actividad social se presta exclusivamente en favor de sus socios, que sólo responde limitadamente por las aportaciones sociales. Cabe indicar que las cooperativas no pueden perseguir fines de lucro, porque los socios constituyen la clientela de la cooperativa con la que contratan como terceros constituyendo uno de los términos del proceso circulatorio en cuyo centro está la cooperativa.

La Cooperativa se constituye entre personas que sienten necesidades comunes, cuya satisfacción mejor, más cómoda o más barata, persiguen mediante la organización de la Cooperativa.

La diferencia entre las mutualidades y las cooperativas se halla en el hecho de que las cooperativas pueden operar con gentes distintas a sus socios, en tanto que en las mutualidades la condición de socio y cliente están siempre ligadas.

En cuanto a la regulación que se hace de ambas sociedades las diferencias son las siguientes:

Las mutualidades se constituyen ante la fé de un Notario Público, se inscriben en el Registro Público de Comercio y su número mínimo de socios es de 300 a 500 según la rama de seguro.

CONSTITUCION DE LA SOCIEDAD MUTUALISTA EN DERECHO MEXICANO.

La constitución y funcionamiento de las Sociedades Mutualistas en México se encuentra prevista en la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros; donde se plasman los requisitos indispensables para su constitución que a saber son:

a) Autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público:

El Artículo 5° de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros señala que para organizarse como Sociedad Mutualistas de Seguros se requiere autorización del Gobierno Federal a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, siendo esta autorización un elemento esencial para la constitución de la mutualidad.

El Artículo 7° de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros señala que la autorización de referencia es intransmisible y se referirá a una o más de las siguientes operaciones de seguro:

I.- Vida.

II.- Accidentes y enfermedades, y

III.- Daños, en alguno o algunos de los ramos siguientes: Responsabilidad civil y riesgos profesionales, marítimo y de transportes, incendio agrícola, automóviles, crédito, diversos y los especiales que declare la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Ahora bien, para obtener la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público es necesario seguir un procedimiento y reunir diversos requisitos señalados en el Artículo 16 de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros que a la letra dice:

"Artículo 16.- La Solicitud de autorización deberá acompañarse del proyecto de escritura constitutiva o contrato social; un plan de actividades que como mínimo, contemple el capital o fondo social inicial, ámbito geográfico y programas de operación técnica, colocación de seguros y organización administrativa; así como del comprobante de haber constituido en Nacional Financiera, S.N.C., un depósito en moneda nacional o en valores del Estado, por su valor de mercado, igual a diez por ciento del capital mínimo con que deba operar, según esta ley. La autorización respectiva quedará sujeta a la condición de que la empresa de seguros quede organizada y dé comienzo a sus operaciones en los plazos a que se refieren la fracción I del artículo 75 y la fracción I del artículo 97 de esta ley. Este depósito se devolverá al comenzar las operaciones o denegarse la autorización, pero se aplicará al fisco federal si otorgada la misma no se

"cumpliere la condición referida. En el caso de que se deniegue la autorización la autoridad podrá retener al solicitante, hasta el diez por ciento del depósito y lo aplicará al fisco federal en razón de las erogaciones que en el trámite se hubieran hecho.

El depósito de que trata este artículo no se exigirá cuando una institución o sociedad mutualista de seguros, que se encuentre operando, solicite ampliar su objeto para practicar operaciones o ramos distintos y aquéllos para los que tenga autorización en los términos de esta ley."

El anterior Artículo se encuentra en el Capítulo de disposiciones generales de las sociedades de seguros y de las sociedades mutualistas. Esto resulta muy interesante si mencionamos que en la realidad nunca una sociedad mutualista, al menos en el ramo laboral, cumple con estos requisitos, se ha hecho práctica que solamente las sociedades aseguradores los tomen en cuenta; pero para efectos de ese trabajo debemos de analizar cuidadosamente el elemento esencial de las sociedades mutualistas que es la referida autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para organizarse y funcionar como tal, y lo haremos desglosando los requisitos de su solicitud que marca el Artículo 16 de la Ley, en la forma que sigue:

PROYECTO DE LA ESCRITURA CONSTITUTIVA O CONTRATO SOCIAL.-
Como marca la Fracción I del Artículo 78 de la Ley de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, deberá otorgarse dicha Escritura Constitutiva o Contrato Social ante la fé de un Notario Público y registrarse en la forma prevista en la Ley General de Sociedades Mercantiles, por lo que deberá reunir los requisitos señalados en el Artículo 6° de dicha Ley General de Sociedades Mercantiles que a la letra dice:

"Artículo 6°.- La escritura constitutiva de una sociedad deberá contener:

- I. Los nombres, nacionalidad y domicilio de las personas físicas o morales que constituyan la sociedad;
- II. El objeto de la sociedad;
- III. Su razón social o denominación;
- IV. Su duración;
- V. El importe del capital social;

- VI. La expresión de lo que cada socio aporte en dinero o en otros bienes; el valor atribuido a éstos y el criterio seguido para su valorización.
Cuando el Capital sea variable, así se expresará indicándose el mínimo que se fije;
- VII. El domicilio de la sociedad;
- VIII. La manera conforme a la cual haya de administrarse la sociedad y las facultades de los administradores;
- IX. El nombramiento de los administradores y la designación de los que han de llevar la firma social;
- X. La manera de hacer la distribución de las utilidades y pérdidas entre los miembros de la sociedad;
- XI. El importe del fondo de reserva;
- XII. Los casos en que la sociedad haya de disolverse anticipadamente; y
- XIII. Las bases para practicar la liquidación de la sociedad y el modo de proceder a la elección de los liquidadores, cuando no hayan sido designados anticipadamente.

Todos los requisitos a que se refiere este artículo y las demás reglas que se establezcan en la escritura sobre organización y funcionamiento de la sociedad constituirán los estatutos de la misma".

PLAN DE ACTIVIDADES.— Este deberá de contemplar como mínimo el capital o fondo social mínimo, este requisito encuentra su fundamento en las Fracciones III y X inciso a) del Artículo 78 de la Ley General de Sociedades Mutualistas de Seguros que versan que las actividades y operaciones de seguro que practiquen las sociedades mutualistas, no produzcan lucro o utilidad para la sociedad ni para sus socios, debiendo cobrar sólomente lo indispensable para cubrir los gastos generales que ocasione su gestión y para constituir las reservas necesarias a fin de poder cumplir sus compromisos con los socios mutualizados. En este requisito de la solicitud también se determinará la cuantía del fondo social exhibido y la forma de amortizarlo.

AMBITO GEOGRAFICO.— Se deben de determinar la extensión territorial en donde actuará la sociedad mutualista que solo puede abarcar el territorio nacional mexicano y operar con asegurados y

riesgos que están o pueden darse en dicho territorio, según se desprende de la interpretación a contrario sensu de las Fracciones I y II del Artículo 3° de la Ley.

PROGRAMAS DE OPERACION TECNICA.- La actividad de las sociedades mutualistas deberá estar alineada a ciertas limitantes que para su desarrollo característico son necesarias, este marco de operaciones encuentra su fundamento en el Artículo 82 de la Ley, que a la letra dice:

"Artículo 82.- La actividad de las sociedades mutualistas de seguros, estará sujeto a lo siguiente:

- I. Las operaciones de seguros para las que tengan autorización, las practicarán en los términos de las disposiciones de esta ley y las demás relativas.
- II. Los recursos que con motivo de sus operaciones mantengan las sociedades deberán invertirse conforme a lo dispuesto por los artículos 56 y 57 de esta ley;
- III. Las reservas a que se refiere la fracción IV del artículo 81 de esta ley, deberán invertirse en el país y de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 56 y 57 de esta ley;
- IV. Los riesgos en moneda extranjera que pueda sumir una sociedad mutualista en la contratación de seguros, no excederán del porcentaje de sus reservas técnicas que, mediante reglas de carácter general, determine la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para cada tipo de seguro. La propia Secretaría podrá autorizar que las inversiones relacionadas con operaciones en moneda extranjera, se constituyan en esta clase de moneda;
- V. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público, mediante reglas de carácter general, señalará la clase de préstamos o créditos, con o sin garantía real, que puedan otorgar las sociedades mutualistas de seguros; tomando en cuenta la naturaleza de los recursos que manejen y el destino que deban mantener, en relación al cumplimiento de los objetivos que para tales recursos prevé la ley respecto al cumplimiento de las obligaciones contraídas por las sociedades, y con vista a propiciar que las operaciones de financiamientos del sistema asegurador sean congruentes con las funciones que le corresponden en el conjunto del sistema financiero del país.
- VI. Para resolver sobre el otorgamiento de sus financiamientos, las sociedades darán atención preferente al estudio de la viabilidad económica de los proyectos de inversión respectivos, de los plazos de recuperación de éstos, de las relaciones que guarden entre sí los distintos conceptos de los estados financieros de los acreditados, y de la calificación administrativa y moral de estos últimos, sin perjuicio de considerar las garantías que, en su caso, fueren necesarias. Los montos, plazos, regímenes de amortización y, en su caso, periodos de gracia de los financiamientos, deberán tener una relación adecuada con la naturaleza de los proyectos de inversión y con la situación presente y previsible de los acreditados.

La Comisión Nacional de Seguros y Fianzas vigilará que las sociedades mutualistas observen debidamente lo dispuesto en la presente fracción y determinará la documentación e información que las sociedades deberán recabar para el otorgamiento y durante la vigencia de créditos o préstamos de cualquier naturaleza, con o sin garantía real, así como los requisitos que dicha documentación deba reunir y la periodicidad con que deberá abstenerse;

- VII. Los créditos destinados a la adquisición, construcción, reparación y mejoras de bienes inmuebles, que tengan garantía hipotecaria o fiduciaria sobre esos bienes u otros bienes inmuebles o inmovilizados, se ajustarán en los términos siguientes:
- a) Su importe no será mayor a la cantidad que resulte de aplicar al valor total de los inmuebles dados en garantía el porcentaje que, mediante disposiciones de carácter general, fije la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;
 - b) La sociedad acreedora vigilará que los fondos se apliquen al destino para el que fueron otorgados, de acuerdo con lo estipulado en el contrato respectivo;
 - c) El costo de las construcciones y el valor de las obras o de los bienes, serán fijados por peritos que nombrará la sociedad acreedora; y
 - d) Las construcciones y los bienes dados en garantía deberán estar asegurados para cubrir cuando menos su valor destructible o el saldo insoluto del crédito;
- VIII. Los préstamos con garantía prendaria de títulos o valores sólo podrán otorgarse respecto a aquellos que puedan adquirir las sociedades y su importe no excederá del ochenta por ciento del valor de la prenda, estimado de acuerdo con el artículo 99 de esta ley;
- IX. El importe de los préstamos con garantía de las reservas matemáticas de primas, no excederá de la reserva terminal correspondiente;
- X. Las inversiones en valores sólo podrán realizarse en aquellos que sean probados por la Comisión Nacional de Valores para este efecto, sin que puedan exceder del veinticinco por ciento del capital de la emisora cuando se trate de acciones o participaciones representativas del capital social.
- XI. Las viviendas de interés social e inmuebles urbanos de productos regulares de que trata la fracción X del artículo 81 de esta ley, deberán estar en territorio de la República, asegurarse por su valor destructible con las coberturas correspondientes y reunir las características que señale la Secretaría de Hacienda y Crédito Público mediante reglas de carácter general.
- XII. Las sociedades mutualistas de seguros se sujetarán a las disposiciones que dicte la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas para adquirir, enajenar o prometer en venta los inmuebles, certificados de participación inmobiliaria, y derechos fiduciarios, que no sean de garantías, sobre inmuebles, así como para arrendar inmuebles, cuando se encuentren afectos a sus reservas técnicas.
- Las cantidades que inviertan las sociedades mutualistas de seguros en la construcción o adquisición de un solo inmueble, no excederán del límite que señale discrecionalmente la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.
- XIII. Las operaciones a que se refieren las fracciones II a XI del artículo 81 de esta ley, se sujetarán a las reglas de carácter general que dicte la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
- Tales disposiciones deberán propiciar la consecución de cualquiera de los objetivos siguientes:
- a) El oportuno cumplimiento de las obligaciones contraídas por las

sociedades mutualistas;

b) La seguridad de las operaciones;

c) La diversificación de riesgos de los activos de las sociedades;

d) La adecuada liquidez de las sociedades; o

e) El uso de los recursos del sector asegurador en actividades prioritarias y de acuerdo a los objetivos que le corresponden dentro del sistema financiero".

COLOCACION DE SEGUROS.- Como lo manifiesta el Artículo 7° de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, una sociedad mutualista podrá colocar y podrá realizar operaciones de seguros de: I.- Vida, II.- Accidentes y enfermedades; y III.- Daños, en alguno de los ramos siguientes:

Responsabilidad Civil.

Riesgos Profesionales.

Marítimo y de Transportes.

Incendio Agrícola.

Automóviles.

Crédito.

Diversos y los especiales que declare la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.- La administración de una sociedad mutualista estará a cargo de un Consejo de Administración formado por el número de miembros mutualizados que se estipule en el contrato social, electos por la Asamblea General, se nombrará un Director que puede ser o no miembro mutualizado. La Asamblea General designará a uno varios comisarios mutualizados o no, para que se encarguen de la vigilancia de la sociedad mutualista.

COMPROBANTE DEL DEPOSITO EN NACIONAL FINANCIERA.- Para que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público pueda otorgar una autorización para la creación de una sociedad mutualista; los solicitantes deberán acreditar haber constituido un depósito en Nacional Financiera, S.N.C., en moneda nacional o en valores de Estado, igual al 10% (DIEZ POR CIENTO) del capital mínimo con el que deba operar; el cual determinará la Secretaría de Hacienda y Crédito Público conforme la Fracción I del Artículo 29 de la Ley.

todos y cada uno de los requisitos que debe contener la solicitud de autorización para la constitución de una sociedad mutualista, son vitalmente necesarios para que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público pueda determinar que se ha cumplido con la formalidad que debe revestir dicha mutualidad, que se encuentra debidamente integrada para funcionar como tal y que ha garantizado el cumplimiento de sus obligaciones, y así poder otorgar la referida autorización de constitución y operación.

Una vez otorgada la autorización de referencia, se publicará en el Diario oficial de la Federación; a costa de los interesados como lo establece el Artículo 17 de la Ley que a la letra dice:

"Se publicará en el *Diario Oficial* de la Federación, a costa de los interesados, la autorización para organizarse y funcionar como institución o sociedad mutualista de seguros, así como las modificaciones a la misma. Los acuerdos de revocación se publicarán sin costo para la institución o sociedad mutualista de seguros correspondiente."

b) Elementos Esenciales.

Para analizar estos, primero debemos analizar el concepto de Sociedad Mutualista al que hemos llegado al comienzo del presente trabajo: sociedad de seguros que pretende eliminar el lucro de las empresas mercantiles siendo sus miembros a la vez asegurados y aseguradores, y atendiendo a lo que establece el Código Civil y la doctrina, encontramos los siguientes:

1.- CONSENTIMIENTO.- "La adhesión de uno a la voluntad de otro, o el concurso mutuo de la voluntad de las partes sobre un hecho que aprueban con pleno conocimiento"*. Nos debemos enfocar a la segunda definición ya que consideramos que el consentimiento en una sociedad mutualista se traduce en el concurso mutuo de voluntades de todos y cada uno de los socios mutualistas para celebrar el contrato de sociedad necesario para operar como mutualidad.

*BERNARDO SANCHEZ RAMOEL. *Obligaciones Civiles*. 3ª. Edición. Editorial Harla, 1984. Pág. 55.

Los socios mutualistas, deberán exteriorizar su inquietud y deseo de querer constituir una Sociedad que funcione como Mutualidad; y esta exteriorización o acuerdo de voluntades será expreso al plasmarse en el contrato constitutivo; en donde quedará detallada la aprobación y sanción de esta constitutiva con pleno conocimiento de cada uno de los socios.

2.- OBJETO.- Debemos diferenciar entre:

Objeto Directo.- Consiste en crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones y tratándose de una Sociedad Mutualista consiste en constituir una persona moral con personalidad jurídica diferente a la de sus asociados, que se obligue frente a estos mismos, realizando actos de mutualismo, esto es, recabando y administrado el fondo social y cubriendo los riesgos o siniestros que se presenten.

Objeto Indirecto.- Es el hecho material del acto jurídico, que debe ser posible física y jurídicamente, respecto a las mutualidades se traduce en el celebrar contratos de seguro con sus mismos socios, eliminando el lucro de las empresas mercantiles.

3.- FORMA O SOLEMNIDAD.- Empleo de fórmulas determinadas o pronunciar ciertas palabras o el celebrar el acto ante funcionarios que la Ley señala o en ambas cosas. La violación u omisión de las formas establecidas por la Ley producen en ciertos casos la nulidad y reposición del proceso.

"Artículo 1833.- Cuando la ley exija determinada forma para un contrato, mientras que éste no revista esa forma no será válido, salvo disposición de contrario; pero si la voluntad de las partes para celebrarlo consta de manera fehaciente, cualquiera de ellas puede exigir que se dé al contrato la forma legal."

Las Sociedades Mutualistas deben de contar también con este elemento esencial, ya que su contrato social deberá ser otorgado ante Notario Público; ser inscrito en el Registro Público de la Propiedad y Comercio; y observar todas y cada una de las formalidades previstas en

la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de seguros y en la Ley General de Sociedades Mercantiles.

4.- NORMA.- Es necesario que una norma jurídica sancione los efectos deseados por el o los autores del acto, esto es, que la regulación del acto jurídico este previsto en la Ley.

Refiriéndose a la Sociedad Mutualista, este elemento esencial consiste en que para su constitución y funcionamiento, es necesario que se prevea por Una Ley, que en esta caso, como ya dijimos, es la Ley General de Sociedades Mercantiles y la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros; como ha quedado precisado en el anterior elemento esencial: La forma.

c) Elementos de Validez.

Para que el contrato de sociedad mutualista de seguros sea válido legalmente, necesita tener ciertos elementos de validez que los encontramos interpretando a contrario sensu el artículo 1795 del Código Civil:

1.- LICITUD.- El acto no debe ser contrario a las Leyes del orden público ni a las buenas costumbres. Tanto la constitución de una sociedad mutualista como su objeto deben ser lícitos y no deben ser contrarios a las leyes, y tan no lo son que dicha constitución se encuentra regulada en la fracción I del artículo 78 de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros y en el artículo 5° de la Ley General de Sociedades Mercantiles, mientras que su objeto se encuentra previsto en la fracción II del numeral 78 de la mencionada Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, por lo que el acto jurídico de la creación y funcionamiento de una sociedad mutualista de seguros es lícito, además de que no encuadra en ningún tipo penal ni mucho menos es en contra de las buenas costumbres de la Sociedad.

2.- AUSENCIA DE VICIOS DE LA VOLUNTAD.- La manifestación de la

voluntad debe darse sin vicio alguno, en forma libre y cierta. El concurso mutuo de la voluntad de los socios mutualistas no debe estar viciada por error, dolo, violencia o lesión, ya sea en su acuerdo de integrar una sociedad, ya sea en el desempeño de la misma, esto es, "objetivamente deben estar de acuerdo con el acto que están celebrando del cual tendrán el conocimiento pleno al estar apegado a la realidad, los socios no podrán sugestionar a los demás o valerse de artificios para inducirlos al error, ni emplear la fuerza física contra ellos o amenazarlos ni mucho menos ocasionarles perjuicio por desproporción entre el provecho y la carga,"* ya que si así fuese estaría viciado el contrato de sociedad y sería invalidado en términos del artículo 1812 del Código Civil.

En una sociedad mutualista se busca proteger a todos y cada uno de sus socios y si existiera algún vicio en la voluntad de sus contratantes iría contra la propia razón de ser de dicha mutualidad.

3.- CAPACIDAD.- Aptitud de una persona para hacer valer directamente sus derechos o cumplir con sus obligaciones, celebrar actos jurídicos, etc.

Constituye uno de los atributos de las personas físicas o morales; es la aptitud para ser sujetos de derechos y obligaciones, esto es, todos y cada uno de los socios mutualistas deberán de contar con la aptitud suficiente para obligarse y gozar de sus derechos, ser capaces de obligarse para constituir una persona moral; ser idóneo y legalmente para ello, y no estar impedido para ejercitar y gozar dicha idoneidad. Con este elemento de validez, los socios mutualistas podrán ser sujetos activos y pasivos de la relación jurídica que constituye la Sociedad Mutualista; ya que serán sujetos activos desde el punto de vista de socios fundadores de la mutualidad, y en ambos casos deberán de ser titulares de los derechos y obligaciones de dicha sociedad.

*BEJARANO SANCHEZ, MANUEL. Obra citada. Pág. 55

4.- FORMALIDADES.- Es el cuarto y último elemento de validez de las Sociedades Mutualistas y constituye la forma de manifestación del acto jurídico, prevista por la ley, esto es, se deben observar y cumplir todos y cada uno de los requisitos que establecen las leyes para la celebración del acto, y tratándose de la constitución de una sociedad mutualista observamos requisitos en la Ley General de Sociedades Mercantiles y en la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros que en su artículo 78 a la letra dice:

"Artículo 78.- Las sociedades mutualistas autorizadas en los términos de esta ley para practicar operaciones de seguros, deberán ser constituidas con arreglo a las bases siguientes:

- I. El contrato social deberá otorgarse ante notario público y registrarse en la forma prevista en la Ley General de Sociedades Mercantiles;
- II. El objeto social se limitará al funcionamiento como sociedad mutualista de seguros, en los términos de esta ley;
- III. Se organizarán y funcionará de manera que las operaciones de seguro que practiquen no produzcan lucro o utilidad para la sociedad ni para sus socios, debiendo cobrar solamente lo indispensable para cubrir los gastos generales que ocasione su gestión y para constituir las reservas necesarias a fin de poder cumplir sus compromisos para con los asegurados.
- IV. La responsabilidad social de los mutualizados se limitará a cubrir su parte proporcional en los gastos de gestión de la sociedad, salvo lo que se previene en esta ley para el caso de ajustes totales de siniestros.
- V. El número de mutualizados no podrá ser inferior de trescientos individuos cuando la sociedad practique operaciones de vida.
- VI. La suma asegurada para las operaciones de vida, así como el valor asegurado y el monto total de las primas que deban ser pagadas en el primer año para las demás operaciones, se ajustarán a las cantidades que como mínimo señale la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas.
- VII. Podrá estipularse que la duración de la sociedad sea indefinida.
- VIII. El domicilio de la sociedad deberá estar siempre dentro del territorio de la República;
- IX. El nombre de la sociedad deberá expresar su carácter de mutualista;
- X. El contrato social deberá contener:
 - a) La cuantía del fondo social exhibido y la forma de amortización;
 - b) Los nombres, apellidos, domicilio y demás generales de los

- mutualizados, con indicación de los valores asegurados por cada uno de ellos y las cifras de sus cuotas.
- e) El máximo destinado a gastos de funcionamiento inicial y a la proporción de las cuotas anuales que podrá emplear el consejo de administración para gastos de gestión de la sociedad, que serán fijados cada año por la asamblea general;
 - d) Las condiciones generales de acuerdo con las cuales se celebrarán los contratos entre la sociedad y los mutualizados.;
 - a) El modo de hacer la estimación de los valores asegurados y las condiciones recíprocas de prórroga o rescisión de los contratos y las circunstancias que hagan cesar los efectos de dichos contratos.
 - f) La forma y las condiciones de la declaración que deben hacer los mutualizados en caso de siniestro para el ajuste de las indemnizaciones que puedan debérselos y el plazo dentro del cual deba efectuarse el ajuste de cada siniestro, pudiendo hacerse, si así se conviene en el contrato social, un ajuste total o parcial de dichos siniestros, en la inteligencia de que, en caso de ajustes parciales, dentro de los tres meses que sigan a la expiración de cada ejercicio, se hará un ajuste general de los siniestros a cargo del año, a fin de que cada beneficiario reciba, si hay lugar a ello, el saldo de la indemnización regulada en su provecho. Si en el contrato social se establece que los ajustes de los siniestros sean totales, el mismo contrato especificará el máximo de responsabilidad adicional de cada asegurado, para los casos en que la sociedad resulte con pérdidas por ese concepto, en un ejercicio determinado; y
 - g) La facultad de la sociedad para rescindir el contrato después del siniestro, dentro del mes siguiente a la notificación hecha al asegurado. Este derecho, cuando se pacte, sólo podrá ejercitarse mediante la restitución por la sociedad de la parte de cuota que corresponda al periodo en que no se garantizan los riesgos. En este caso, el mutualizado puede rescindir, sin indemnización, las otras pólizas que pueda tener con la sociedad.

- XI. En ningún momento podrán participar en forma alguna en estas sociedades, gobiernos o dependencias oficiales extranjeros, entidades financieras del exterior, o agrupaciones de personas extranjeras, físicas o morales, sea cual fuera la forma que revistan, directamente o a través de interpósita persona;
- XII. Cada año, por lo menos, se celebrará una asamblea general, en la fecha que fije el contrato social. En este se determinará el mínimo de valores asegurados o de cuotas necesarias para la composición de la asamblea, que no podrá ser, en todo caso, menor del cincuenta por ciento del total de dichas sumas y cuotas. Los estatutos y la escritura determinarán el máximo de votos que podrán ser representados por un solo mutualizado, pero en ningún caso esta representación, por sí sola, excederá del veinticinco por ciento de los valores asegurados o de las cuotas de la sociedad. Cuando se trate de sociedades mutualistas que practiquen operaciones de vida, cada mutualizado tendrá derecho a un voto.

Las decisiones que se refieran a la disolución de la sociedad, a su fusión con otras sociedades, a su cambio de objeto y a cualquiera otra reforma a la escritura, deberán tomarse, cuando menos, con una mayoría del ochenta por ciento del total de los votos computables en la sociedad, a menos que se trate de segunda convocatoria, caso en el cual las resoluciones podrán tomarse cualquiera que sea el número de votos representados. La asamblea general tendrán las más amplias facultades para resolver todos los asuntos que a la sociedad competen, en los términos del contrato social.

La convocatoria para las asambleas deberá hacerse por el consejo de administración o por los comisarios. Los mutualizados que representen por lo menos el diez por ciento del total de los valores asegurados o de las cuotas de la sociedad podrán pedir por escrito, en cualquier tiempo, al consejo de administración o a los comisarios, la convocatoria de una asamblea general, para tratar los asuntos que indiquen en su petición.

XIII. El consejo de administración estará formado por el número de miembros mutualizados que establezca el contrato social, y serán electos por un periodo no mayor de cinco años, precisamente por la asamblea general. Las facultades del consejo de administración se determinarán en el contrato social y los miembros del consejo podrán escoger entre ellos y, si el contrato social lo permite fuera de ellos, uno o varios directores, cuya remuneración consistirá en un emolumento fijo que se tomará de la parte de cuota prevista para gastos de gestión. Las sociedades mutualistas no podrán encargar de la gestión de sus negocios a un director que no haya sido designado en la forma indicada en este artículo o a una empresa distinta de la sociedad. Los miembros del consejo de administración deberán ser electos entre los mutualizados que tengan la suma de valores asegurados o de cuotas que determinen en los estatutos, pudiendo las minorías, cuya representación en la asamblea no sea menor del cinco por ciento nombrar un consejero, por lo menos;

XIV. Todas las asambleas y juntas del consejo de administración se celebrarán en el domicilio social.

XV. La asamblea general de mutualizados designará uno o varios comisarios, mutualizados o no, encargados de la vigilancia de la sociedad, en la inteligencia de que las minorías que representen por lo menos un diez por ciento de los votos computables en la asamblea, tendrán derecho a la designación de un comisario. Los comisarios tendrán todos los derechos y obligaciones que se imponen en la Ley General de Sociedades Mercantiles a los comisarios de las sociedades anónimas;

XVI. El contrato social y cualquier modificación del mismo, deberán ser sometidos a la aprobación de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a efecto de apreciar si se cumplen los requisitos establecidos por la ley. Dictada dicha aprobación por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el contrato o sus reformas podrán ser inscritos en el Registro Público de Comercio sin que sea preciso mandamiento judicial; y

XVII. La disolución y liquidación de la sociedad deberá efectuarse de a-

cuero con lo que dispone el título IV de esta ley, siendo aplicable a este tipo de sociedades las disposiciones legales relativas a la quiebra y suspensión de pagos de las instituciones de seguros."

d) Registro.

El propio artículo 78 de la ley, anteriormente transcrito, en su fracción I, manifiesta que las sociedades mutualistas autorizadas deberán registrarse en la forma prevista por la Ley General de Sociedades Mercantiles para que cuenten con una personalidad jurídica diferente a la de sus socios y no estén afectadas de nulidad.

El contrato constitutivo de una mutualidad deberá registrarse en el Registro Público de Comercio dentro de los quince días posteriores al de la fecha de su firma, como ya se manifestó, para que surja la personalidad jurídica de la Sociedad Mutualista diversa a la de sus socios y pueda considerarse una persona moral reconocida y produzca efectos jurídicos frente a terceros al iniciar sus operaciones para las que fue creada, ya que no basta la sola autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para que pueda operar como tal, debido al régimen de derecho en el que vive la sociedad mexicana.

LA PERSONALIDAD JURIDICA DE LA SOCIEDAD MUTUALISTA.

a.) La personalidad jurídica de la sociedad.

La legal constitución de una sociedad mutualista, autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público del Comercio, crea un nuevo ente jurídico; esto es, una persona moral que engendra derechos y obligaciones para sus socios, tal y como lo establece la fracción V del artículo 25 del Código Civil, por lo que cuenta con personalidad jurídica propia, independiente a la de sus socios fundadores, gozando de todas y cada una de las consecuencias que contempla tal personalidad, esto es, la nueva sociedad mutualista contará con una capacidad jurídica, un patrimonio, un nombre, un domicilio y como lo señala el Maestro Mantilla Molina, con una nacionalidad. Todo este

conjunto de características, es lo que conocemos como atributos de la personalidad en una persona física, nada más que en estas personas, como seres humanos, tienen un atributo más: el estado civil, que por razón de lógica no lo puede tener una persona moral.

Pasaremos a analizar estos atributos de la personalidad de la sociedad mutualista:

Capacidad Jurídica.- La finalidad de constituir una sociedad mutualista, primeramente es para crear una persona moral con derechos y obligaciones jurídicas, atribuyéndole personalidad jurídica propia y por lo tanto que se le reconozca capacidad jurídica; capacidad de goce y capacidad de ejercicio; para el ejercicio de los derechos y para el cumplimiento de las obligaciones de dicha sociedad, que tendrá que ser a través de la realización de actos jurídicos. Estos actos jurídicos tendrán que ser realizados por los órganos de la sociedad mutualista y representados por personas físicas que pongan al servicio de la sociedad mutualista su capacidad cognoscitiva y volutiva, estos órganos tendrán la representación de la sociedad mutualista.

La capacidad jurídica de las sociedades mutualistas está condicionada por la realización del objeto social, ya que el artículo 26 del código civil establece que las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución, además de que la sociedad mutualista no puede realizar actos jurídicos sino por sus órganos de representación, quienes podrán realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la mutualidad; salvo lo que expresamente establezca la Ley y el Contrato Social, por lo que existe una restricción de la capacidad jurídica, ya que los órganos de representación de la mutualidad no podrán realizar operaciones ajenas al objeto de la sociedad, y como la sociedad mutualista no puede actuar sino por medio de ellos, concluimos que dicha sociedad mutualista solo está capacitada para realizar los actos jurídicos tendientes a la realización de sus propios fines u objeto social.

Patrimonio Social.- "Es el conjunto de bienes y derechos de la sociedad mutualista, que inicialmente se integra con las aportaciones de los socios fundadores".* No debe confundirse el patrimonio de la sociedad con el fondo social de la misma, aunque originalmente coincidan. El fondo social es la cifra en que se estima la suma de las obligaciones y/o aportaciones de los socios y señala el nivel mínimo que debe alcanzar el patrimonio de la mutualidad, para que se puedan cubrir los riesgos o siniestros. Por lo tanto, el fondo social permanece invariable, mientras no cambia el número de socios o no se altere el monto de las obligaciones y/o aportaciones a cargo de ellos, y por el contrario el patrimonio social está cambiando continuamente; ya que está expuesto a las vicisitudes de la sociedad mutualista y aumenta cuando no se presentan indemnizaciones a cubrir y se menoscaba en caso contrario, sobre el patrimonio de la mutualidad repercuten todas las operaciones de la sociedad, y el fondo social solo se afecta por las relaciones entre la sociedad y sus socios mutualizados.

El patrimonio de sociedad mutualista constituye una garantía para todos los socios mutualizados, y es un fundamento material de su personalidad, por lo que la Ley protege dicho patrimonio, pues sería arriesgado dejarlo al arbitrio de tan solo algunos socios mutualistas ya que se busca proteger a todos y cada uno de dichos socios.

El núcleo del patrimonio social es el fondo social, por lo que la protección del segundo, lo es también del primero, por lo que el fondo social no puede reducirse, sino como lo establece el artículo 9º de la Ley General de Sociedades Mercantiles, esto es, se debe publicar el acuerdo respectivo, por tres veces con un intervalo de diez días en periódico oficial de la entidad federativa en el que tenga su domicilio la sociedad mutualista para que todos los socios mutualistas puedan velar por sus intereses.

*MANTILLA HOLINA, ROBERTO L. Derecho Mercantil. Pág. 224.

También se protege la base del patrimonio social (fondo social), ya que la Ley exige que un 25% del remanente que se produzca a la expiración de cada ejercicio, sea llevado a un fondo de reserva que tenga por objeto dar a la sociedad mutualista los medios de suplir la insuficiencia de las cuotas anuales para el pago de siniestros, además de que la sociedad mutualista deberá constituir las reservas técnicas a que se refiere el artículo 46 de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros que a saber son:

- I. Reservas de riesgos en curso.
- II. Reservas para obligaciones pendientes por cumplir.
- III. Reservas de previsión.
- IV. Reserva de capital para fluctuaciones de valores.
- V. Reserva para riesgos catastróficos.
- VI. Reserva para riesgos ocurridos y no reportados.
- VII. Reservas especiales ordenadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito público.

Las citadas reservas se integrarán con los remanentes de aportaciones que se produzcan a la expiración de cada ejercicio de la sociedad mutualista, y no se podrá repartir dichos remanentes a los socios mutualizados, hasta entonces no se haya destinado alguna parte a dichas reservas, por lo que para el caso de un reparto ó reembolso indebido de aportaciones, los socios mutualizados tendrán la obligación de entregar las cantidades indebidamente repartidas, también como los administradores de la mutualidad que acordaron dicho reparto, serán responsables de las cantidades entregadas indebidamente.

NOMBRE.- Denominación, categoría gramatical con la que se dará a conocer la sociedad mutualista que deberá expresar su carácter de mutualista en términos de la fracción IX del Artículo 78 de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros.

DOMICILIO.- Como lo expresa el Código Civil en su artículo 33, el domicilio de la sociedad mutualista será aquel en donde se halle

establecida su administración.

"Las personas morales tienen su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración.

Las que tengan su administración fuera del Distrito Federal, pero que ejecuten actos jurídicos dentro de su circunscripción se considerarán domiciliadas en el lugar donde los hayan ejecutado, en todo lo que a esos actos se refiera.

Las sucursales que operen en lugares distintos de donde radica la casa matriz, tendrán su domicilio en esos lugares para el cumplimiento de las obligaciones contraídas por las mismas sucursales."

Esto es, cuando en el contrato social de la mutualidad, se establezca una entidad como domicilio, será precisamente ahí donde la mutualidad asentará su administración, este domicilio estará Única y exclusivamente en territorio mexicano, como lo establece la fracción VIII del artículo 78 de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros.

NACIONALIDAD.- La Ley de Nacionalidad y Naturalización, establece que las personas morales constituidas conforme las leyes mexicanas y que asienten su domicilio en territorio mexicano, tendrán la nacionalidad mexicana, y como las sociedades mutualistas constituidas conforme la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, solo pueden tener su domicilio en territorio de la República Mexicana, dichas mutualidades gozarán de la nacionalidad mexicana.

b) Nacimiento de la Personalidad Jurídica de la Sociedad Mutualista.

Apegado a derecho, la sociedad mutualista comienza a gozar de personalidad jurídica a partir de que surta sus efectos la inscripción en el Registro Público de Comercio, ya que es la única forma apegada a la legalidad para la génesis de dicha personalidad jurídica; ya que el Artículo 2° de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece que las sociedades mercantiles inscritas en el Registro Público de Comercio tienen personalidad jurídica distinta a la de sus socios, además de que la Fracción I del Artículo 78 de la Ley de Instituciones

y Sociedades Mutualistas de Seguros establece que dicha sociedad mutualista deberá ser inscrita en el Registro de referencia.

Podemos encuadrar a las sociedades mutualistas dentro del supuesto que prevée el Artículo en comento de la Ley General de Sociedades Mercantiles, ya que si bien se refiere a "Sociedades mercantiles" la mutualidad realiza actos de comercio como lo es la actividad aseguradora, aunque no tenga fines lucrativos.

La inscripción en el Registro Público de Comercio, es la fase final para el comienzo de la personalidad jurídica de una sociedad mutualista con todas las facultades que ésta infiere, ya que es la consecuencia lógico-jurídica de todos y cada una de los requisitos para la constitución de una mutualidad, esto es, para la constitución de una sociedad mutualista, es necesario que el contrato Social sea otorgado ante la fé de un Notario Público, se haya efectuado el depósito necesario ante Nacional Financiera, que la Secretaría de Hacienda y Crédito Público expida la autorización correspondiente y que dicha autorización sea publicada en el Diario Oficial de la Federación. Una vez agotada toda esta serie de requisitos indispensables se tendrá que verificar la inscripción de la sociedad en el Registro Público de Comercio, por orden judicial, para que de comienzo la personalidad jurídica de dicha mutualidad, pero es indiscutible que a falta de uno de los requisitos previos de la inscripción la personalidad jurídica no podrá surgir en toda su dimensión y naturaleza.

El propio Artículo 2 de la Ley General de Sociedades mercantiles, establece que las sociedades no inscritas en el Registro Público de comercio que se hayan exteriorizado como tales frente a terceros, consten o no en Escritura Pública, tendrán personalidad jurídica, por lo que una sociedad mutualista que no esté inscrita, podrá gozar de personalidad jurídica solo para ciertos efectos, como se precisará más adelante en el presente trabajo de tesis en el Capítulo III.

c) Extinción de la Personalidad Jurídica de la Sociedad Mutualista.

La terminación de la personalidad jurídica de una sociedad mutualista tendrá como consecuencia que la sociedad carezca de la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, y por ende se encuentra imposibilitada para realizar su objeto social.

La personalidad jurídica de la sociedad mutualista en forma general, termina con la cancelación de su inscripción en el Registro Público de Comercio; pero tenemos que hacer notar que dicha personalidad jurídica termina en forma gradual hasta llegar a su extinción total con la realización de todo su activo y que no exista pasivo en el patrimonio de dicha mutualidad; ya que si llegase a existir activo de la misma o se descubre este con posterioridad a dicha cancelación, subsistirá la personalidad de la sociedad mutualista en liquidación hasta la realización, y el reparto del mismo activo. La cancelación mencionada no tiene, por tal motivo, carácter absoluto sino solamente condicionado.

La subsistencia del pasivo, inclusive aquel para cuyo pago no existiere activo, no se opone a la conclusión de la liquidación y la cancelación registrada de la sociedad mutualista. Sin embargo, desde el punto de vista conceptual subsiste la personalidad jurídica de la sociedad mutualista también en tal situación; ya que un tercero acreedor de tal mutualidad deudora puede demandarla según los artículos 2814 y 2815 del Código Civil, con efectos de exclusión, prevista en las mismas disposiciones; "las obligaciones para con los terceros subsisten a pesar de la cancelación de la sociedad por tal motivo, ella continúa en su personalidad jurídica también en los casos de existencia de pasivo".*

La sociedad mutualista irregular termina su personalidad jurídica en el momento de la realización y repartición completas de su activo y de falta de pasivo.

*FRISCH PHILIPP, WALTER. *La Sociedad Anónima Mexicana*, 2ª. Edición, Editorial Porrúa, 1982, pág. 58.

En el derecho mexicano falta una disposición expresa para el caso de que una vez cancelada una sociedad en el Registro Público de Comercio subsista activo y/o pasivo de la misma; la realización de una liquidación superveniente debe ser considerada como la única medida posible, legalmente admisible en tales situaciones, ya que se sostiene la opinión de que toda sociedad subsiste y cuenta con personalidad jurídica a pesar de cancelación en los casos necesarios de liquidación superveniente.

En caso de fusión la sociedad mutualista extinguida, según el derecho mexicano, termina con la inscripción de los acuerdos sobre la fusión en el Registro Público de Comercio (Artículo 223 y 224 de la Ley General de Sociedades Mercantiles), si se pactara el pago de todas las deudas de las sociedades que hayan de fusionarse o se constituyere el depósito de su importe en una Institución de Crédito, o constare el consentimiento de todos los acreedores (Artículo 225 de la Ley General de Sociedades Mercantiles). En el caso en que no se cumpla con estos requisitos, la terminación opera según el Artículo 224 de la misma Ley, con la expiración del plazo o con la resolución judicial prevista en este último Artículo.

Esta terminación de personalidad jurídica, es gradual ya que se inicia cuando aparece alguna causa de disolución de la misma sociedad, esto es, cuando ocurra alguna circunstancia por la que haya de disolverse la sociedad y traerá consigo que fenezca su personalidad jurídica para realizar sus actividades encaminadas al objeto social, ya que cuando existe tal causa la sociedad perderá su personalidad jurídica para con terceros, entrará en estado de disolución y tendrá que ser liquidada conforme a la Ley.

Las causas por las que una sociedad mutualista empiece a perder su personalidad jurídica serán las mismas que establece la Ley para su disolución y a saber son:

1.- Vencimiento del plazo de duración fijado en el Contrato Social.

2.- Revocación de la autorización para operar como sociedad mutualista por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

3.- Reducción del fondo social a menos del mínimo legal.

4.- Disminución de socios, volumen de valores asegurados y cuotas a menos de los establecidos por la Ley.

5.- Imposibilidad de seguir realizando el objeto social o quedar éste consumado.

6.- Por acuerdo de voluntades de los socios.

7.- Las demás que establezcan las leyes respectivas.

LA SOCIEDAD MUTUALISTA IRREGULAR.

a) CONCEPTO.- Sociedad Mutualista constituida de hecho más no de derecho ya que no satisface una o varias de las exigencias legales para su creación como sociedad mutualista y que la Ley le reconoce personalidad jurídica solo para protección a terceros cuando se haya exteriorizado como tal frente a éstos.

Según los términos del Artículo 2º, reformado el día 2 de febrero de 1943, de la Ley General de Sociedades Mercantiles, es sociedad irregular la que no se ha inscrito en el Registro Público de Comercio, si se ha exteriorizado como sociedad, frente a terceros, ya sea que conste o no en Escritura Pública. Antes de la reforma citada de dicha Ley y de la expedición de la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos, el Derecho Mercantil mexicano se refería a las sociedades de hecho para denominar las sociedades irregulares por falta de forma o de forma vicia, es decir, aquellas que solo existen de hecho, confundiéndolas. Pero doctrinalmente no es lo mismo sociedad irregular que sociedad de hecho, y menos aún con dicha reforma, que aunque rompió todo el sistema anterior, vino a resolver satisfactoriamente para la generalidad de los interesados, con

relación al Contrato de Sociedad, los graves inconvenientes que una sociedad puramente de hecho trae consigo, dándole a la sociedad irregular una existencia de derecho, al otorgarle personalidad jurídica para cumplir sus obligaciones ante terceros. Ahora bien según la nueva legislación, sociedad de hecho es aquella que existe por manifestación de voluntad de sus componentes, pero sin exteriorización frente a terceros, y que, por lo tanto, carece de personalidad jurídica.

Las relaciones internas de las sociedades irregulares se rigen por los términos del Contrato Social respectivo, y cuando no exista, por las disposiciones generales y especiales que establece la ley General de Sociedades Mercantiles, según la clase de sociedad de que se trate. Los que realicen actos jurídicos como representantes o mandatarios de una sociedad mutualista irregular, tendrán frente a terceros responsabilidad subsidiaria, solidaria e ilimitada, respecto al cumplimiento de dichos actos, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que hubieran incurrido, cuando aquellos actos perjudiquen a terceros: los socios no culpables de la irregularidad podrán exigir daños y perjuicios a los culpables y a los que actúen como mandatarios o representantes de la sociedad mutualista irregular.

Tratándose de sociedades irregulares nuestra ley Mercantil omite referirse al derecho de regularización de su forma legal, que tengan los socios que las componen; pero doctrinalmente, por aplicación analógica y por mayoría de razón de las disposiciones relativas a la Ley de la materia, debemos concluir que los socios no culpables tienen derecho a exigir su legal constitución, esto es, que se constituyan formalmente y también para pedir que se inscriba la sociedad en el Registro Público de comercio; pudiendo separarse de dicha sociedad si estos requisitos no se cumplieren.

Las principales causas de irregularidad de una sociedad mutualista es que no cuenten con la autorización respectiva de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y/o que no estén inscritas en el Registro Público de comercio.

Al no estar inscrito el Contrato Social, sus cláusulas no pueden oponerse ante terceros y no surtirán sus efectos frente a ellos. La sociedad mutualista irregular no está sometida al mismo régimen legal que una sociedad mutualista regular, es una mutualidad de segunda clase o calidad, que no podrá operar ni funcionar como una verdadera sociedad mutualista, con toda la dimensión que dicha figura consagra, ya que el ser constituida de hecho no ofrece ninguna garantía para sus mismos socios, en su doble aspecto de mutualistas y mutualizados, dado que su objeto social puede llegar a no cumplirse, al verse afectada de una nulidad; ya que solo tendrá personalidad jurídica para cumplir sus obligaciones con terceros y para ser liquidada, mas no así para realizar su objeto social.

CAPITULO

II

LOS CONTRATOS-LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN MEXICO

ANTECEDENTES HISTORICOS.

a). Contrato Ley.

1.- Europa.

El Contrato Colectivo de Trabajo que surgió en diversas legislaciones de otros países, como una institución de gran importancia dentro de la vida económica y social, continuó evolucionando al igual que las Industrias y entre el progreso productivo de las mismas, luchando por lograr la paz social mediante el progreso moral y económico del hombre. Asimismo, llegó a solucionar problemas existentes en algunos ramos de la Industria, quienes a base de castigar los salarios o las diversas condiciones de trabajo y prestaciones que pudieran otorgar a sus trabajadores creaban una competencia desleal, ahorrando costos de producción con las precarias condiciones pactadas con sus trabajadores, ante la ausencia de un Sindicato o de un Contrato Colectivo de Trabajo y fue entonces cuando mediante la creación de un Contrato colectivo de Trabajo y posteriormente la declaración de carácter obligatorio de éste, a un ramo industrial determinado, se logró la equidad tanto en las condiciones de los trabajadores como en la posición de las industrias en el ámbito competitivo.

La primera legislación que implantó el sistema del Contrato Colectivo de Trabajo obligatorio (Contrato Ley) para una profesión determinada, fue la alemana, que mediante la Ley del 23 de enero de 1923, relativa a "las declaraciones de carácter obligatorio general de un Contrato Colectivo de Trabajo" reguló la aplicación de estos, modificando así el sistema tradicional de la creación de Contratos Colectivos de Trabajo surgidos de la voluntad autónoma de las partes; no obstante tratarse de una de las primeras y más completas legislaciones en este sentido, únicamente estuvo vigente durante diez años, ya que fué substituida en el Régimen Nacional Socialista de 1934 por el Frente de Trabajo Alemán suprimiendo de hecho las asociaciones de trabajadores y empresarios e instituyendo "los Comisarios de

Trabajo".

Es así como surge el Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio, celebrado entre patrones y sindicato de una misma profesión el que "por decisión de poder público se aplicaba en todas las empresas dedicadas a una misma rama o profesión, aún cuando no hubieren dado su consentimiento para la creación de dicho Contrato y su Clausulado; y es más, sin que siquiera hubiere intervenido en la celebración del mismo".*

En la citada Ley Alemana relativa a las declaraciones de carácter obligatorio en general, de un Contrato Colectivo para una rama industrial, se establece en sus artículos 2 y 5, las condiciones y elementos necesarios para declarar obligatorio un Contrato Colectivo y al respecto establecen en estos lo siguiente: a) La presentación de una demanda que podía ser formulada por cualquiera de las partes que tuvieran celebrado un Contrato Colectivo de Trabajo; b) La publicación de esta demanda; y c) el otorgamiento de un plazo dentro del cual podrá recibirse objeciones; el Artículo 4° establece que las asociaciones interesadas como partes en un Contrato, deben ser invitadas a expresar sus opiniones, y concluye: "A la expiración del plazo, la oficina del trabajo del Reich dicta resolución teniendo en cuenta las objeciones presentadas en la demanda. Tal decisión es definitiva. Si se accede a la demanda debe decidirse al mismo tiempo a partir de que fecha comienza a ser obligatorio en forma general para un ramo industrial el Contrato Colectivo".

También se reguló el procedimiento para el efecto de reformar el Contrato Colectivo declarado como obligatorio, estableciendo en el primer párrafo del Artículo 6 de la citada Ley lo siguiente:

"Cuando un Contrato Colectivo se declara obligatorio en general, las disposiciones de los Artículos 2 al 5 serán aplicables por analogía a las reformas de dicho Contrato."

*DE LA CUEVA, NARTO y/o. *Derecho Colectivo Laboral*, Pág. 62.

Esta legislación revoluciona todo lo que se había contemplado en el mundo de derecho y es de tal importancia para el surgimiento de los Contratos Colectivos de Trabajo Obligatorios (Contrato Ley), que modifica el sistema de tradiciones con la innovación de que estos serían aplicados a terceras personas que no hubiesen voluntariamente aceptado las condiciones ahí convenidas por el resto de la mayoría que en el año de 1936 en la Oficina Internacional del Trabajo se avocó al estudio y discusión de estos Contratos Colectivos de Trabajo de carácter obligatorio, refiriéndose a esta figura jurídica de la siguiente manera:

"El problema de la aplicación de los Convenios Colectivos a Terceras Personas ocupa actualmente la atención de los legisladores de muchos países. Mucho interesa el alto grado a los asalariados y a los empleadores. En efecto, la aplicación de los Convenios Colectivos a Terceras Personas tiene esencialmente por objeto el que todos los asalariados y empleadores de una industria o de una profesión determinada puedan disfrutar de las mismas condiciones de trabajo (y partiendo de las mismas condiciones de explotación) ya que han establecido libremente los sindicatos profesionales, patronales y de obreros, por medio de los Convenios Colectivos. Así los asalariados y sindicatos tienen la seguridad de que el nivel de vida fijado por medio de Convenios Colectivos o podrá verse perjudicado por la competencia de los asalariados no organizados, mientras que los empleadores también se sienten protegidos contra las prácticas desleales de dumping social. Es evidente la aprobación, relevancia y reconocimiento internacional que se hace a estos Contratos Colectivos Obligatorios, y a que los que considera como equitativos y justos, ya que otorgan a los afectos igualdad de condiciones, siempre y cuando se parta de las mismas condiciones de explotación."*

* Revista Internacional del Trabajo, Volumen 73, Número 4, Abril de 1966, Pág. 419.

También encontramos importantes antecedentes en la Ley Inglesa de 1934 "sobre la industria manufacturera de algodón" en donde se establece:

"Si una organización de patrones de la Industria del Algodón y una organización de trabajadores de dicha Industria hacen al Ministro de Trabajo una solicitud conjunta para que expida un mandamiento de extensión de cualquier convenio que, con relación a tarifas de salarios hayan celebrado los organismos citados, el Ministro designará una junta que examine la solicitud y le informe sobre ella, a menos que le conste que las organizaciones solicitantes no representan a los patrones que controlen la mayoría de los telares y la mayoría de los trabajadores empleados en la Industria (Capítulo 30, Sección 1, Párrafo 1).

Las organizaciones que hagan la solicitud deberán dar aviso de tal hecho, señalando los lugares en donde sin costo puedan obtenerse copias del convenio, fijando término dentro del cual deban formularse ante el Ministro objeciones a la solicitud de expedición del mandamiento de que se trate.

La junta nombrada por el Ministro debe inquirir si las organizaciones solicitantes controlan la mayoría de telares o de personal en la Industria (Capítulo y Sección citados, párrafo 3).

Si a satisfacción de la junta las organizaciones de que se trata tienen la representación de la mayoría, la junta investigará si la expedición del mandamiento es prudente y rendirá al Ministro su informe para recomendar la expedición del mandamiento a menos que la junta por unanimidad de votos acuerde hacer esa recomendación.

Si el informe de la junta es en el sentido de que se expida el mandamiento poniendo en vigor las tarifas de salarios

establecidas por el Convenio, respecto de todas las personas empleadas en la Industria de que se trata, el Ministro, puede expedir el mandamiento.

Esta extensión de aplicación de los Convenios para una misma Industria, constituye también la obligatoriedad general para esa rama y en consecuencia la figura designada en diversas legislaciones como Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio.

En el Código del Trabajo de Francia en el año de 1936 se incorporó la sección denominada "de la Organización Profesional de las Relaciones entre Empresarios y Trabajadores por Convenciones Colectivas", en donde estableció lo siguiente:

"Las disposiciones de una Convención Colectiva de Trabajo elaborada conforme a los Artículos 31 va. a 31 vc. pueden hacerse obligatorias en la profesión por acuerdo del Ministro del Trabajo (Artículo 31 vd.)

Antes de expedir el acuerdo de extensión, el Ministro debe publicar en el Diario Oficial un aviso relativo a tal extensión, indicando el lugar en que la Convención ha sido depositada e invitando a las organizaciones profesionales y a todas las personas interesadas, a hacerle conocer, en el plazo que fije y que no será inferior a quince días, sus observaciones y su opinión. (Artículo 31 vc.)".

La aplicación de estas reformas motivó debates resueltos por la jurisprudencia, estableciendo que en este acto de extensión del Contrato que es "un acuerdo ministerial" sería sobre las siguientes bases: en virtud de que los principios generales de derecho y en tratándose de un acto administrativo reglamentario, no es obligatorio sino a partir del día en que ha sido regularmente publicado, que la extensión se hará por la duración prevista por la Convención Colectiva que es la que la hace obligatoria y que sus efectos del acuerdo no pueden retrotraerse. Tal criterio fue adoptado en la sentencia del superarbitro Señor M. de Font Reulux el 9 de marzo de 1938.

Este sistema de extensión de disposiciones contractuales había sido llevado a cabo desde principios del siglo por Nueva Zelandia, Australia, Nueva Gales del Sur y Commonwealth, mediante el sistema del Common Rule que consistía en transformar una sentencia o un acuerdo colectivo en regla común. Es decir que se aplicaría a todos los patrones o trabajadores afectados por la sentencia o acuerdo en una región determinada, aún cuando estos no hubieran sido parte en el juicio o en el Convenio, y de esta manera hacían extensiva la obligatoriedad de las disposiciones colectivas que se hubiesen obtenido. Este sistema desapareció en Australia con el acuerdo de la Corte Suprema en el año de 1910 en donde se declaró que "las disposiciones de la ley de 1904 relativas al Common Rule eran contrarias a la Constitución, por la razón de que el establecimiento de una regla común, que constituye un acto de legislación, se salía del marco de la competencia de un Tribunal de Arbitraje y que el Parlamento no podía, como tampoco en los Estados Unidos delegar sus Poderes Legislativos".*

Desde luego en algunas de las citadas legislaciones que forman los primeros antecedentes de los Contratos Ley o Contratos Colectivos Obligatorios para una determinada rama industrial, contemplan la forma de hacer extensivo y obligatorio las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo, así como para modificar el contenido de los mismos, mediante un acto proveniente del Estado, tal y como se contempla en la Ley de 1935 de Quebec, mediante la cual se autorizaba al Gobierno "para modificar una Convención Colectiva de Trabajo" antes de proceder a su extensión, dejando a la libre apreciación de las autoridades el alcance de la Convención. También encontramos esta reglamentación en la citada ley alemana del 23 de enero de 1923 en la que las reformas al Contrato Colectivo Obligatorio se referían exclusivamente a un ajuste de salario al costo de la vida, aunque para ello era necesario que la reforma, para que se declarara obligatoria, fuese presentada por todas las partes contratantes.

*KASKEL, WALTER y BERSCH, HERNAN. *Derecho del Trabajo*, 5ª Edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1961, Pág. 79

La revisión de los Contratos Colectivos de carácter obligatorio, presenta modalidades especiales en Francia, toda vez que el Artículo 31 *vc.*, faculta a las partes que forman el contrato original, para establecer disposiciones sobre el procedimiento según el cual el Contrato puede ser revisado o modificado.

Aún durante la guerra, el criterio por el que toca a revisión de los Contratos Colectivos Obligatorios en Francia, exceptuando los establecimientos que trabajan para la defensa nacional, es el que se ha señalado, y así se confirma en la obra de la oficina internacional del trabajo que se ha citado, lo que a continuación se transcribe:

"En los establecimientos que no trabajan para la defensa nacional, la revisión de las Convenciones Colectivas puede hacerse por acuerdo entre las organizaciones interesadas. A falta de acuerdo, no puede ser provocada por una de las partes sino cuando la economía de la Convención Colectiva ha sido trastornada por circunstancias imprevisibles. En este caso, la organización interesada debe dirigirse a una Comisión de Revisión, organismo cuyos miembros son designados por escrito y escogidos entre los del estado. Si hay lugar para proceder a la revisión, la Comisión puede, sea determinar el contenido de las cláusulas nuevas, sea señalar un plazo a las organizaciones interesadas para que se pongan de acuerdo. A falta de acuerdo en este plazo, la Comisión resuelve.

En todos los casos, las condiciones de trabajo determinadas por acuerdo colectivo o por decisión de la Comisión de Revisión, no entran en vigor si no han recibido el acuerdo del Ministerio de Trabajo".*

* REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, O.I.T. Volumen 52, Número 7, Febrero 1962, Pág. 234.

Las anteriores referencias constituyen los antecedentes históricos más importantes del surgimiento de los Contratos Colectivos Obligatorios, hoy designados como Contratos Ley, ya que es en los países mencionados, tales como Nueva Zelandia y la Constitución Alemana de Weimar donde estas instituciones que servirían como base para lo que es hoy el Contrato Colectivo que se aplica en una rama industrial, evitando así la competencia desleal a base de los bajos salarios o disminución de prestaciones, celebrando Contratos que tienden a uniformar las tarifas en empresas del mismo ramo industrial, regularizando así al producto industrial.

2.- México.

En nuestro país tenemos como antecedente histórico de los llamados Contratos Ley o Contrato Colectivo Obligatorio "en la legislación de trabajo del Estado de Yucatán", promulgada el 11 de diciembre de 1915, que constituye además uno de los más interesantes ensayos de la revolución constitucionalista y que tenía como principal objetivo el evitar la explotación de las clases laborantes y contribuir a la importante transformación del régimen económico, quedando estrechamente vinculada con la Ley agraria, la de Hacienda, la de Catastro y la del Municipio Libre, ordenamientos legales que perseguían la transformación del régimen económico y que inclusive se les llamó en Yucatán "las cinco hermanas". En efecto, la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, obra del General Alvarado, tenía dos finalidades, una inmediata: el mejoramiento de las condiciones de vida del obrero, y otra mediata: la modificación del régimen individualista y liberal, contemplando instituciones tales como "la organización de las clases", por medio de la cual se conocía la existencia de las asociaciones profesionales procurando la asociación de los trabajadores; asociaciones que para integrarse necesitaban la concurrencia de diez obreros, de la misma industria y del mismo distrito industrial que era necesariamente regionales y que podrían conocerse como los hoy llamados "Sindicato Industrial", permitiendo que estas asociaciones profesionales se unieran en federaciones industriales, previo registro ante las Juntas de Conciliación que ya

habían hecho su aparición en el citado estado, mediante la Ley promulgada el 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje. Es de importante relevancia este hecho, ya que la sindicalización era el único medio para solicitar la firma de "Convenios Industriales" y acudir en demanda de un fallo a las autoridades de trabajo, y por ende la sindicalización debemos considerarla como obligatoria, ya que era la única forma reconocida para convenir y exigir el cumplimiento de las obligaciones de las industrias para con sus trabajadores. El Artículo 9º de la citada legislación del trabajo en el Estado de Yucatán, reafirma la importancia de que las asociaciones o federaciones industriales y el convenio industrial que se define como el contrato de trabajo que ligaba a una unión o federación industrial con sus patrones.

Estos convenios industriales se debían celebrar por tiempo fijo y por obra determinada estipulando que los plazos de duración, en ningún caso serían mayores de dos años, ya que ello impediría el progreso de los trabajadores e iría en contra de las funciones del propio convenio industrial, que entre otras era la de buscar el mejoramiento de la clase trabajadora, garantizando así la armonía entre las clases.

En el Congreso Constituyente de 1917 en la creación del Artículo 123 Constitucional se consignaron los derechos colectivos fundamentales reconociendo expresamente:

"El derecho, tanto de los trabajadores tanto de patrones de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales, etc., según lo establece la Fracción XVI del Apartado A del citado precepto constitucional, lo que consigna desde luego el derecho para convenir condiciones de trabajo colectivas, mediante Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos Colectivos obligatorios, ya que al reconocer el Derecho de Huelga, en la Fracción XVI del citado Apartado A y que éstas serían lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio

entre los diversos factores de producción, armonizando los Derechos del Trabajo con los del Capital y tomando en consideración que el instrumento para establecer este equilibrio es el Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley antes Contrato Colectivo Obligatorio, es claro el derecho de las partes para celebrar los mismos, tomando en cuenta los antecedentes históricos de otras legislaciones, aparecen estas instituciones en este país en la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, en donde se regulaba el Contrato Colectivo Obligatorio en los Artículos 58 al 67 de dicha Ley".*

Es importante hacer notar que en todas las legislaciones que forman los antecedentes históricos de los Contratos Ley, se establece como elemento indispensable la aprobación del estado para que estos puedan entrar en vigor con carácter obligatorio, es decir el acto de autoridad consistente en el mandamiento de obligatoriedad, independientemente de la voluntad de las partes.

No obstante que hemos considerado que el Derecho Colectivo del Trabajo en México surgió con la Revolución constitucionalista antes de la constitución del año de 1917, ya algunos Estados de la República habían legislado y previsto la existencia de los Contratos Colectivos de Trabajo.

a.) En el siglo pasado encontramos algunos precedentes aislados del surgimiento de convenios, mediante los cuales se pactaron condiciones de trabajo, para ello en casos muy particulares, tales como el convenio celebrado con los mineros de Pachuca en el año de 1875, en donde se establecieron las diversas condiciones colectivas de trabajo, bajo las cuales prestarían sus servicios.

b.) También encontramos el importante antecedente que establece la formación, revisión y el campo de aplicación de condiciones de trabajo de la industria de hilados y tejidos, designado

* GUERRERO LOPEZ, EMUERTO. *Manual de Derecho del Trabajo*, Pág. 312.

como Reglamento de Trabajo que tuvo especial relevancia en enero de 1907 con el laudo pronunciado por el General Porfirio Díaz. También en esta rama encontramos las tarifas mínimas uniformes para la Industria Textil del año de 1912, que sería el antecedente de las Convenciones Colectivas de Trabajo de la Industria de la Seda y Articela, y la Convención Textil de la Industria del Algodón que elaboraron un Contrato en el año de 1928 con intervención del Poder Público por conducto de la Secretaría Industrial, Comercio y Trabajo que convocó a las partes, presidió la Convención y concilió los intereses de los sectores obreros y empresarial, formando así uno de los más importantes antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio y que inclusive fue este convenio el primero que el Ejecutivo Federal con las facultades del Artículo 58 establecidas en la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, lo elevó a la categoría de Contrato Colectivo Obligatorio.

c.) En la legislación de Yucatán nacen los Convenios Industriales, designados como el Contrato de Trabajo que ligaba a la Unión o Federación Industrial con sus patrones (Ley del Trabajo del 11 de diciembre de 1915).

En el Estado de Veracruz, en la Ley del Trabajo promulgada el día 19 de octubre de 1914, se establecieron diversas condiciones de trabajo, las que estaban obligados a observar los patrones e inclusive se establece el salario mínimo que debían percibir los trabajadores; en el mismo estado el 6 de octubre de 1915 se promulgó la Ley sobre Asociaciones Profesionales en las que definían a los Sindicatos, a las Asociaciones Profesionales de personas de una misma profesión y que estos serían los intermediarios entre los obreros capitalistas y contemplaban el que dichos sectores pudieran celebrar Contratos Colectivos de Trabajo.

En el año de 1913 por Decreto expedido por Venustiano Carranza se anexó a la Secretaría de Gobernación el Departamento del Trabajo; el 12 de Diciembre de 1914, también mediante Decreto, se ordenó la expedición de leyes para mejorar la condición de las clases

proletarias, formulándose el 12 de abril de 1915 un proyecto de ley sobre Contrato de trabajo, en donde se establecían diversas condiciones de trabajo, tales como jornada y salarios, protecciones a éste y en su último capítulo reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo, reconociendo la existencia de la Asociación Profesional, que debería estar integrada por lo menos por 5 miembros; no obstante este reconocimiento de las citadas instituciones era el patrón quien decidía se aceptara o no, la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

También encontramos algunos antecedentes en los Estados de Jalisco y Coahuila, aunque en este último Estado en el movimiento legislativo del año de 1916 se reprodujo íntegramente la Ley del Licenciado Rafael Zubarán, quien fue Secretario de Gobernación durante el régimen de Venustiano Carranza y quien realizó el Proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo por lo que no es motivo de comentario específico.

Es claro que anterior a la Revolución Constitucionalista de 1917, existían ya brotes importantes de las instituciones medulares del Derecho Colectivo de Trabajo en México, como lo son el Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Colectivo Obligatorio o Contrato Ley, que estuvieron influidas por las legislaciones internacionales.

Es indiscutible que el Artículo 123 de nuestra Constitución nace en México el Derecho del Trabajo, con el objeto de regular las relaciones obrero-patronales, en el Apartado "A" que se refiere a los derechos y obligaciones del capital y del trabajo, así como para regular en su Apartado "B" las relaciones entre el Estado y sus Servidores, preceptos que han inspirado a otras muchas legislaciones laborales en el resto del mundo.

a).- Aún y cuando en dicho precepto constitucional, anteriormente citado, no se hace referencia en su Apartado "A" al Contrato Colectivo de Trabajo, ni regula su existencia, de lo establecido en las Fracciones XV, XVII y XVIII, se infiere el derecho

que se otorga tanto al obrero como a los patrones (o empresarios texto Constitucional) el derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, reconociendo también con un derecho de los mismos la huelga y el paro. Considerando que la huelga debe tender a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital debe considerarse incluido a dicho precepto. Los contratos de trabajo, dada la importancia del mismo en la vida, evolución y protección en el derecho del trabajo en lo general y el Derecho Colectivo de Trabajo en lo específico, como un medio para alcanzar los fines de éstos y dejaban la facultados a los Estados para legislar en materia de trabajo.

b). Tal es el hecho que las distintas leyes que surgieron a raíz de la creación del Artículo 123 Constitucional, contemplaba la figurada designada como el contrato Colectivo de Trabajo, tal como el Estado de Veracruz en su Ley de Trabajo de 1918, institución que inclusive ya se encontraba contemplada en legislaciones anteriores y que además en la práctica surgieron tanto Contratos Colectivos de Trabajo como los primeros Contratos Colectivos de Carácter obligatorio, estos últimos especialmente en materia textil en que se establecieron condiciones para este ramo industrial en toda la república surgida de la Convención Textil de los años de 1925 a 1927.

El primer proyecto legislativo que habla de los Convenios Ley y que sirvió como principal antecedente de la Ley Federal del Trabajo de 1931 fue el Proyecto del Código Federal del Trabajo del año de 1929, conocido con el nombre de Proyecto Portes Gil en que se contempló en el Artículo 70 el Contrato Colectivo como: "El convenio que se celebra entre uno o varios Patrones o uno o varios Sindicatos de Trabajadores, estableciendo bases sobre las cuales deben pactarse los Contratos Individuales de Trabajo".*

* GUERRERO LOPEZ, EVGUERIO. Obra Citada, Pág. 317.

El Contrato Ley lo define y regula como sigue:

"Cuando el Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la Industria y en determinada región, será obligatorio para todos los trabajadores y patrones de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto, que al efecto expida el ejecutivo federal, cuando el contrato afecte solamente a trabajadores que se desempeñen en una entidad federativa, el ejecutivo federal resolverá de acuerdo con el ejecutivo local correspondiente".*

Este texto fue adoptado por la Ley Federal del Trabajo de 1931.

b) Contratos Ley Textiles en México.

1.- Primera Convención Nacional Textil (1927).

En el año de 1925, el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, convocó una Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Míminas de Salario de la República para las fábricas de hilados y tejidos que se celebraron los industriales y trabajadores de la Industria Textil de la República Mexicana del Ramo del Algodón, mediante un Contrato con vigencia de dos años comprendido entre 1925 y 1927 y que por acuerdo presidencial de fecha 27 de marzo de 1929, se declaró oficialmente que tendría carácter obligatorio y por otra parte la resolución publicada en el Diario Oficial el día 4 de octubre de 1929 se declaró que la practicada Convención Colectiva era obligatoria para patrones y trabajadores de la Industria Textil en toda la República.

* GUERRERO LÓPEZ, EDDUARDO. *Obra Citada, Pág. 318.*

La reunión para dicha Convención sesionó del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, fecha en la que se aprobó la Convención Textil, que constituyó el modelo para la elaboración de la Ley de 1931. "Creemos que ni las autoridades de trabajo, ni los representantes de los trabajadores y de los empresarios, conocieron el Derecho Alemán, pero, en todo caso, habría de relevar que es un sistema distinto al de la Convención Textil; por lo tanto, podemos afirmar que su único precedente fueron las Tarifas Mínimas de 1912".

2.- Celebración de Contratos Ley existentes.

En la rama textil fue donde se inició la aplicación de los Contratos Ley en México. Así tenemos que a fines de 1906 y principios de 1907, en la Industria de Hilados y Tejidos se produjo el intento de reglamentación colectiva.

En el año de 1912, siendo Presidente de la República Mexicana Don Francisco I. Madero, se convocó a la Primera Convención de Trabajadores y Patrones de Hilados y Tejidos, elaborándose un Reglamento en el cual se establecieron las Tarifas Mínimas Uniformes de la Industria, así como la jornada laboral de diez horas. Este Reglamento fue publicado por acuerdo presidencial y comenzó a regir a partir del 1º de agosto de 1912, por lo que puede considerarse que se trata formalmente de un Contrato Ley, puesto que el pacto celebrado por los trabajadores y empresarios, se declaró obligatorio para toda la Industria Textil.

En 1925, bajo el régimen presidencial del General Plutarco Elías Calles, se convocó a una Convención Obrero-Patronal del Ramo Textil, instalándose en el mes de octubre de ese mismo año. Las labores concluyeron el 18 de marzo de 1927, habiéndose aprobado la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas, de Obligación General en toda la República.

Consecuentemente el 28 de junio de 1932, por Decreto del Ejecutivo Federal se declaró obligatoria la Convención Colectiva de

1925-1927, aunque solo para la Industria del Algodón, no obstante la tradición textil hizo que en la práctica esa disposición fuera observada por la generalidad.

Durante la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el único método legal para la formación de un Contrato Ley (llamado entonces Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio) estaba contemplado en su Artículo 58, o sea que el Poder Ejecutivo Federal declaraba obligatorio para toda una rama industrial y mediante todo el procedimiento legal, un Contrato Colectivo que hubiere sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región.

La práctica enseñó que sólomente en el caso de que el Gobierno Federal convocara a los patrones y a los sindicatos de trabajadores de una rama industrial para celebrar lo que se llamó una Convención Obrero-Patronal, se pudo determinar, dentro de la vigencia de dicha Ley, la formación de Contratos Colectivos de carácter obligatorio o Contratos Ley, como fueron los casos de los Contratos Ley de la Industria de la Seda y Artisela (hoy llamado de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas), de la Industria Hulera y de la Industria Azucarera.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo de 1970, en virtud de iniciativa del Ejecutivo Federal estableció en el Capítulo IV del Título Séptimo, dos métodos para la formación de un Contrato Ley; el referido en los Artículos del 405 al 411, que contiene el método de la Convención Obrero-Patronal y el 415 que contempla el Artículo 58 de la Antigua Ley Laboral de 1931, esto es, el de la elevación a la categoría de obligatorio del Contrato Colectivo celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama industrial.

Los Contratos Ley que subsisten actualmente y que fueron celebrados antes de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931, durante la vigencia de ella y durante la vigencia de la nueva ley de 1970, se formaron a través del método de la Convención Obrero-Patronal y no a través del procedimiento que señalaba como único la Ley de 1931; pudiéndose señalar el Contrato Ley de la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas, como se dejó asentado se formuló en la Convención de 1925-1927; el Contrato de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, que inicia su vigencia en 1935; el de la Industria de la Transformación del Hule en productos manufacturados, que empieza a regir en 1936; el de la Industria Azucarera, Alcoholar y Similares en la República Mexicana que inicia también en 1936; el de la Industria de la Lana en la República Mexicana que inicia su vigencia en 1937, el de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares Jacquard o Agujas en la República Mexicana, que es obligatorio a partir de 1937, el de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto que entra en vigor en 1941; y el último de los Contratos que se llevó a cabo en 1977 fue el Contrato Ley para la Industria de la Radio y la Televisión en la República Mexicana, sin embargo, hubo casos de algunos Contratos Colectivos de carácter obligatorio que estuvieron vigentes por Decreto del Ejecutivo Federal, como es el caso del que declaró obligatorio el Contrato Colectivo celebrado entre patronos y trabajadores de la Industria Molinera de Nixtamal de Guadalajara, Jal., y en donde por Decreto del 17 de abril de 1935, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 19 del mismo mes y año, se declaró obligatorio para la industria referida en el Municipio de Guadalajara, Jal.

Otro caso similar fue el del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por el Sindicato Unico de Trabajadores Automovilistas de Jalisco, con la mayoría de los propietarios de camiones de servicio urbano de pasajeros en las Ciudades de Guadalajara, Tlaquepaque y Zapopan, cuya obligatoriedad se decretó por el periodo de 2 años a partir de la fecha de publicación del Decreto, esto es, el 19 de abril de 1935.

Es pertinente hacer notar que también otros Contratos Ley han terminado, como lo fueron los de la Industria de la Fabricación de Loza; de los Almidones; de las Panaderías en el Distrito Federal, Contratos que fenecieron porque las partes nunca solicitaron nuevamente su revisión y consecuentemente un nuevo Decreto del Ejecutivo que los declarara obligatorios o prorrogara su vigencia, de conformidad con lo que establecía el Artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Un Contrato Ley de reciente extinción es el Contrato Ley para la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras de la República Mexicana que se extinguió debido al Convenio celebrado el día 5 de abril de 1991 en la Ciudad de Mérida, Yucatán, y ratificado y depositado ante la Junta Especial Número 21 de la Federal de Conciliación y Arbitraje con residencia en dicha Ciudad; por la empresa Cordemex, S.A. de C.V. y los Sindicatos: Sindicato de Cordeleros de Yucatán, Liga de Trabajadores en Artefactos de henequén "Unión es Fuerza" y Sindicato Unico de Empleados de Cordemex "Benito Juárez"; ya que esta empresa contaba con un total de 2355 trabajadores sindicalizados en diversos establecimientos de su propiedad, que representaban más de las dos terceras partes de los trabajadores afectos a ese Contrato Ley, que en abril de 1991 contaba con 3024 trabajadores sindicalizados, absorbiendo Cordemex, S.A. de C.V. y los Sindicatos mencionados el 77.88 % de la totalidad de dichos trabajadores sindicalizados afectos a ese contrato; dicho Convenio se pactó para la liquidación total de la empresa mencionada, liquidándose así a todos y cada uno de sus trabajadores sindicalizados, debido a la situación económica que atravesaba la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras, por falta de fibra, por disminución de los mercados, por sustitución de los productos que tradicionalmente elaboraba y por que la operación industrial venía siendo deficitaria desde hace algunos años, por lo que se convino la terminación de las relaciones individuales y colectivas entre los trabajadores, los Sindicatos de referencia y la empresa mencionada, partes que otorgaron su consentimiento para dar por terminado el Contrato Ley para la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras en la República Mexicana, con fundamento en la Fracción I

del Artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo.

El último intento de creación de un Contrato Ley por el método de la Convención Obrero-Patronal fue realizado por los Sindicatos que agrupan a trabajadores de la Industria Embotelladora de Aguas Gaseosas, Refrescos, Aguas Minerales, Cerveza y Bebidas Envasadas en General de la República Mexicana, presentado por el Sindicato idóneo de la Confederación de Trabajadores de México el día 11 de agosto de 1983 ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, intento que no se vió cristalizado, en virtud de que los solicitantes no representaron las dos terceras partes de conformidad a lo dispuesto por el Artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, razón suficiente por la que no fue posible la concertación del Contrato Ley de la Industria de referencia.

NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO LEY

En el tiempo se ha presentado una basta discusión acerca de la naturaleza tanto del Contrato Colectivo de Trabajo como del Contrato Ley. La brillantez y claridad de las tesis y la precisión de los argumentos hacen inútil una búsqueda más minuciosa.

Las doctrinas extranjeras se enfrentaron en un principio a un problema teórico, más tarde estudiaron el problema como instituciones del derecho positivo y aún cerrado el debate las dudas son las mismas que se tuvieron a principios de este siglo: Por una parte, la pregunta de que si el Contrato Ley es una figura del derecho público o del derecho privado, o la pregunta de que si el Contrato Ley es un verdadero Contrato o es una fuente de derecho objetivo; y en cada una de los supuestos se indaga la naturaleza del Contrato o de la fuente del derecho.

Tesis Contractuales.

Estas tesis provienen de la doctrina iusnaturalista, que tiene una hermosa tradición, pues proviene de los maestros griegos,

pero representa un anhelo insatisfecho de una justicia menor, es un puro ideal que vive en la imaginación de los moralistas.

Estas tesis corresponden al derecho privado, y pretenden explicar la vida jurídica de los hombres mediante la ley y el contrato.

Este Contrato sería el medio idóneo para crear las obligaciones concretas de los hombres, todo acto en que participaran más de una persona y del cual nacieran obligaciones debía reducirse a la figura del Contrato y si no se le lograba, tanto pero para el acto que quisieron realizar las partes.

Para la tesis contractualista o civilista, es perfectamente lógico que únicamente el Contrato pueda crear una situación de derecho, en efecto, si la esfera jurídica de cada individuo tiene por fundamento y por medida la voluntad de éste, y si toda situación de derecho es una relación existente entre dos individuos de los cuales uno es sujeto activo y el otro pasivo, es preciso evidentemente el acuerdo de sus voluntades para modificar en más la esfera jurídica del uno y en menos la esfera jurídica del otro; en resumen: "Como toda situación jurídica es la relación entre dos personas, no puede hacer más que de una relación entre dos voluntades".* Puesto que es un lazo entre dos personas, corresponde necesariamente a un lazo establecido entre dos voluntades. Fuera del Contrato no había otra oportunidad de crear obligaciones que la Ley. Y si bien es cierto que se presentaban actos sui generis, en los cuales era la voluntad de una persona la creadora de la obligación, se afirmaba que dicha obligación nacía "quasi ex contractu".

La doctrina civilista analiza el contrato, como un acto jurídico cuyo carácter específico está claramente determinado. Se forma por dos declaraciones de voluntad, e implica un acuerdo previo

*DE LA CUEVA, MARÍA. *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, Tono II, 3ª Edición, México, 1960, Pág. 685.

entre ellas. Cada una de estas declaraciones de voluntad tiene un objeto y un fin diferente, puesto que cada una está determinada por la otra. El acto, tomado en su conjunto, tiene por objeto el nacimiento de una situación, cuya esencia es la reunión de dos personas o de dos grupos de personas, entre los cuales nace una relación de acreedor a deudor. En la situación que nace el contrato, hay siempre y únicamente dos personas o dos grupos de personas, en la inteligencia de que todas las personas de un mismo grupo se encuentran en la misma condición respecto a las personas del otro grupo y de que en cada persona o grupo de personas está en una situación diferente y tiene intereses opuestos, una como acreedora, otra como deudora, una habiendo querido ser acreedora y la otra deudora.

El contrato podría caracterizarse según las anteriores explicaciones, por los siguientes datos:

- a) Supone un acuerdo de voluntades, base esencial para su existencia.
- b) En él, cada una de las partes quiere una cosa distinta, una ser acreedor, la otra deudor, y cuando quieren lo mismo no hay contrato.
- c) Uno de los objetos de la relación deviene acreedor el otro deudor.
- d) Este aumento y/o disminución en la esfera jurídica del acreedor o del deudor se refiere al patrimonio de ambos, esto es, el contrato actúa en la esfera patrimonial de sus derechos, y por lo tanto, cuando un acuerdo de voluntades persigue un objeto diverso, no existirá contrato.

El contrato, en el uso moderno, no tiene el mismo significado que poseía en el derecho romano; el concepto moderno de contrato ha devenido un concepto general, una categoría abstracta, capaz de contener cualquier figura susceptible de ser creada concretamente por la voluntad de las partes. El contrato ya no está limitado a testificar el acuerdo tendiente a constituir relaciones de obligación, es el acuerdo de dos o más personas, destinado a constituir una

relación jurídica u obtener un efecto jurídico. El contrato no es únicamente el acuerdo que engendra una obligación entre las partes (contrato obligatorio), sino también el acuerdo tendiente a crear lazos de familia constituir derechos reales modificar obligaciones, o resolver un lazo obligatorio formado con anterioridad (contrato bilateral o resolutorio); la relación jurídica que se constituye gracias al contrato por el efecto jurídico que se quiere alcanzar, puede, dentro de los límites en los cuales reconoce eficacia el derecho a la voluntad personal, de ser distintas naturalezas. "En suma, todo acuerdo sobre un objeto de interés jurídico deviene un contrato. Esta acepción amplia, el contrato es sinónimo de convención"*

Los actos de voluntad se traducen en actos jurídicos, produciendo, naturalmente diversa situaciones y en general, se puede definir al actor jurídico con estas palabras: "El acto jurídico es todo acto de voluntad que se ejecuta con la intención de que se produzca una modificación en el ordenamiento jurídico, tal como existe en el momento en que se produce, o tal como existiera en un momento futuro".

Dos grandes clasificaciones del acto jurídico, deben tomarse en cuenta y de la combinación de alguno de sus términos, se desprenderá la naturaleza jurídica del contrato ley.

La primera gran clasificación se refiere a la naturaleza y efectos de los actos jurídicos; se encuentran tres especies perfectamente definidas: el Acto-Regla, el Acto-Condición y el Acto-Subjetivo.

- a) EL ACTO-REGLA. es todo acto jurídico creador de derecho objetivo. En consecuencia, siempre que se modifica el orden jurídico objetivo por substitución, adición o reducción, se tiene un acto-regla, el acto-regla es puramente objetivo y

*DE LA CUEVA, MARIO. *Obra citada. Pág. 698.*

tiene por misión crear una situación jurídica general y objetiva; es, expresado brevemente, el acto creador de normas jurídicas generales. Su ejemplo más claro es la ley, pero ha quedado demostrado que no es la única forma de manifestación del derecho; quizá el contrato ley sea un acto-regla.

- b) EL ACTO-CONDICION, como su nombre lo indica, es aquel acto jurídico que determina la aplicación de una norma jurídica objetiva a una persona, a la que antes no le era aplicable y de cuya aplicación deriva un estatuto para esa persona. El acto-condición es fundamentalmente objetivo, pero tiene algo de subjetivo, por que condiciona la aplicación de la norma a una persona. Los ejemplos abundan en el derecho público y privado: La designación de funcionarios, el reconocimiento de hijos naturales, la legitimación, etc.
- c) EL ACTO-SUBJETIVO, finalmente, es todo acto que sirve para crear una obligación especial, concreta e individual, a cargo de una persona, obligación que, por lo demás no era impuesta a esa persona por el derecho objetivo. El acto, el antípoda del acto-regla, es puramente subjetivo y concreto. Su ejemplo es el contrato.

La segunda clasificación toma en cuenta el origen de los actos jurídicos que pueden ser unilaterales o plurilaterales, según procedan de una sola o de varias voluntades.

El derecho público de todos los tiempos ha admitido que la voluntad unilateral es susceptible de producir efectos jurídicos y a lo largo del siglo XIX, la idea se abrió paso en el derecho privado. Uno de los problemas de nuestros días consiste en clasificar los actos jurídicos plurilaterales; el derecho privado quiso reducirlos a la figura del contrato, pero, por lo menos existen otros dos tipos de actos plurilaterales: Acto-Colectivo, y Acto-Unión.

El ACTO-COLECTIVO es la suma de voluntades que concurren a la realización de un fin común. Se distingue del Contrato en que, en éste, cada uno de los interesados quiere una cosa distinta y persigue un fin diverso, en tanto que en acto-colectivo todos quieren los mismo y persiguen un fin idéntico, de esta misma actitud deriva que en el acto-colectivo no se quieran ni se produzcan relaciones de acreedor a deudor.

El primer gran ejemplo de acto colectivo es la sociedad. La doctrina de derecho civil afirma que la sociedad es un contrato; pero no es así, por que no se dan los caracteres del acto-contractual.

Todo contrato es un convenio, pero la proposición inversa sería falsa.

El ACTO-UNION es toda convención que da nacimiento a una regla de derecho o a una situación jurídica objetiva. El acto-uni6n tiene de com6n con el contrato, el acuerdo de voluntades; pero se distingue por varios cap6tulos: En primer t6rmino, por que, quienes intervienen en su celebraci6n quieren lo mismo, a saber, la creaci6n de la regla de derecho o el nacimiento de una situaci6n jur6dica objetiva; no obstante, pueden los interesados tener prop6sitos y perseguir fines diversos pues es posible que quieran la creaci6n de una norma general, pero por prop6sitos y para alcanzar fines distintos. En segundo lugar, por que el acto-uni6n no crea la relaci6n contractual de acreedor a deudor, sino, una regla de derecho o una situaci6n jur6dica objetiva. En suma, el contrato es creador de actos subjetivos; el acto-uni6n, de actos-regla, o de actos-condici6n. Estas diferencias explican una importante consecuencia: El Contrato rige una relaci6n entre partes determinadas y no puede afectar a nadie m6s; el acto-uni6n, por el contrario y por sus efectos jur6dicos objetivos, es susceptible de aceptar y aplicarse a una pluralidad indeterminada de personas.

En el derecho privado se tienen como ejemplo relevante al matrimonio. Este no es un contrato sino un acto-uni6n, creador de un

status, que se impone universalmente. Por esto, el argumento de que el divorcio es esencial al matrimonio por que los hombres deben poder deshacer lo que hicieron por contrato, es falso. En el derecho público, la concesión de servicio público y la designación de los funcionarios, son los dos ejemplos caracterizados, pero el más importante es la votación uniforme de una ley en el sistema bicameral.

Acto Administrativo.

Existen las tesis doctrinales de que la naturaleza jurídica de la declaración de obligatoriedad del Contrato Ley constituye un acto administrativo, que es lo que lo hace ir más allá del marco de quienes lo suscriben, esto es, que el Contrato Ley será aplicado a trabajadores y patrones que no intervinieron directamente en su elaboración y aún más, si tomamos en cuenta que obliga a quienes en lo futuro se lleguen a encontrar en los supuestos correspondientes al Contrato de que se trate, el cual habrá de imperar "como reglamentación a base contractual, fórmula que hace el milagro de conciliar dos aspectos al parecer antagónicos: Contrato, que emana de la voluntad libre de las partes, y reglamento que es la expresión de la voluntad soberana del estado".*

Esto es, pasando a analizar la naturaleza jurídica de la declaratoria que otorga el carácter de obligatorio al Contrato Colectivo para la creación de un Contrato Ley, considero pertinente apuntar sobre la polémica suscitada al respecto en la doctrina alemana, bajo el régimen de Weimar. Refiere este autor que existen dos tendencias o bien, una contradicción entre algunos autores, ya que por una parte unos sostienen que el decreto de la declaratoria que hace obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo se trataba de un acto legislativo, y por otra había quienes sostenían la tesis de que el mencionado decreto consistía en un acto

*CAMERO, MAXIMILIANO. *Algunas notas sobre el Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio*, Imprenta Sana; México 1948, Pág. 42

administrativo. En la primera tendencia, se afirmaba que el Contrato Ley era derecho estatal, mientras que en la segunda se aceptaba el criterio de que el Contrato Ley conservaba caracteres de derecho autónomo.

Unos manifestaban que la declaración de obligatoriedad del Contrato Colectivo, en cuanto a su naturaleza jurídica, es un reglamento legislativo. Dicha declaración produce, en virtud de una delegación de poder legislativo, derecho estatal y no es derecho autónomo. El derecho objetivo, cuya imperatividad descansa exclusivamente, sobre la declaración de obligatoriedad, y por otra parte es independiente del contrato colectivo, pues la única relación que sobrevive es la coincidencia en el contenido de las instituciones. Además, las normas declaradas obligatorias conservan su validez en cuanto no sean derogadas por la autoridad, aún cuando, en el interin, deje de tener vigencia el contrato colectivo que le dio origen. Esta declaración de obligatoriedad tiene la particularidad en que no forja su propio contenido, pues lo toma sin poder modificarlo, de un contrato colectivo ya existente.

Esta doctrina manifestaba que dicha declaración de obligatoriedad no podía ser un acto administrativo, consiste en extender el ámbito personal de un Contrato Colectivo, pues si se conviene en que el acto administrativo, en sentido técnico es la determinación jurídica del caso concreto. La verdad es que la declaración de obligatoriedad no se refiere al Contrato Colectivo, sino que por virtud de ella, se obra sobre una pluralidad de relaciones individuales de trabajo. La declaratoria de obligatoriedad produce una modificación en el orden jurídico que no puede caracterizarse diciendo que es una extensión del ámbito personal de validez del Contrato Colectivo. Lo cierto es que un contrato que vale, independientemente de la voluntad de aquellos a quienes se dirige, no puede ser sino un reglamento legislativo. Un acto administrativo que extiende el ámbito personal de validez de un

contrato colectivo, no se refiere a un caso concreto, sino a una multitud de casos individuales, a los que modela según caracteres generales y que constituye, en realidad una norma jurídica.

Por otra parte, diversos tratadistas sostuvieron la idea de la declaratoria como un acto administrativo, pues manifestaron que "la declaración de obligatoriedad es un acto administrativo y no puede ser un reglamento legislativo, ya que dicha declaración no crea normas jurídicas, esto es, no produce una reglamentación abstracta; sino que por medio de ella, se establece que una pluralidad de trabajadores y patronos son partes en un contrato colectivo de trabajo concreto. Este acto de administración, a diferencia de los actos relativos al contrato colectivo de trabajo, es un acto de autoridad y pertenece al derecho público."*

El Maestro Mario De la Cueva se adhiere a esta última tesis y dice que el Contrato Ley, al igual que el Contrato Colectivo de Trabajo, es derecho autónomo, fuente propia del derecho del trabajo, con la sola diferencia de que el primero reclama la intervención del poder ejecutivo en su etapa final, y que dicho poder ejecutivo solamente interviene para extender a terceros unas normas preexistentes.

Respecto a la inclinación del Maestro De la Cueva el Doctor Nestor De Buen opina que dicho criterio no satisface "por que no es cierto que exista previamente la norma ni aún en el caso contemplado en la Ley Federal del Trabajo de 1934 de que se declare obligatorio un Contrato Colectivo anterior, solución que también contiene la ley vigente, aún cuando de evidente preferencia a la formación nueva a

*DE LA CUEVA, MARIO. *Obra citada. Pág. 698.*

través de la convención. Existe, sí, una disposición o conjunto de disposiciones análogas, pero carecen de valor de normas generales. Son, de alguna manera, antes de la declaración de obligatoriedad, simples fuentes materiales del Contrato Ley".*

Asimismo tanto el Maestro De la Cueva como el Doctor De Buen, coinciden en cuanto a que la declaratoria de obligatoriedad constituye un acto administrativo, posición que me parece adecuada, además de atinada la observación del Doctor De Buen en cuanto a que difiere del parecer del Maestro De la Cueva, ya que efectivamente el Contrato Ley aún no existe, esto es antes de la declaratoria que le da fuerza obligatoria, contiene una serie de disposiciones que no constituyen una norma general y que le darán origen al Contrato Colectivo de carácter obligatorio, lo anterior, aún en el supuesto de que se trate de un Contrato Colectivo existente y que se pretende declarar obligatorio para toda una rama de la industria y en una región determinada, o bien en todo el territorio y que, si bien ya obliga a las partes, insisto, no es de observancia general, con mayor razón, el sustentante coincide con el Doctor Nestor De Buen, si se piensa en el sistema de formación del Contrato Ley mediante la Convención Obrero-Patronal.

La tesis de la declaratoria como acto administrativo nos parece correcta, por las consideraciones ya señaladas, aunque abundando un poco más sobre el particular, cabe mencionar que existe una enorme diferencia, entre la forma de elaboración que reviste una ley, y la mecánica que se requiere para que el poder ejecutivo emita un acto administrativo, que es en lo que consiste la declaratoria de obligatoriedad, pues es evidente que en el Contrato Ley el estado interviene simplemente para el efecto de, en su caso, declarar que el Contrato habrá de extenderse a aquellas personas que no son parte del mismo, esto en el sistema en el cual ya existe un contrato previo, pero lo mismo ocurre cuando el Contrato es elaborado por una convención

* DE BUEN, NESTOR. *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, 4ª Edición, Tomo II, 1981, Pág. 789

mixta obrero-patronal. Otro aspecto que confirma la tesis del acto administrativo, es que la autoridad correspondiente al intervenir declarando la fuerza obligatoria de un Contrato Colectivo ya existente, o bien de nueva creación, no tiene facultades para realizar modificaciones en el contenido del documento.

Dice el Doctor Nestor De Buen que el Contrato Ley "se trata, simplemente, de un acto jurídico, en este caso en lo esencial, de un acto debido de finalidad normativa, que por intervención del Poder Público se convierte en acto solemne, semejante al matrimonio y al testamento público. La solemnidad, que constituye un elemento de esencia en algunos negocios jurídicos es, por sí misma, un acto administrativo, ya que consiste en la participación constitutiva en el acto de un funcionario público".[1]

La anterior opinión me parece por demás correcta, pues el Contrato Ley contiene una serie de voluntades de patronos y trabajadores, así como el matrimonio comprende el acuerdo de los contrayentes, y el testamento público la voluntad del testador, y en todos estos actos, finalmente interviene el poder estatal para darles legalidad, o como dice el Doctor De Buen, solemnidad.

De todo lo apuntado, puede observarse claramente que la multicitada declaratoria no constituye un acto legislativo, pues el Poder Ejecutivo se saldría de sus funciones al pronunciarla; y para finalizar con lo relativo con su naturaleza jurídica, conviene hacer notar lo manifestado por el Licenciado Maximiliano Camiro, en el siguiente sentido: "...según nuestra jurisprudencia, el acto de extensión no es un acto legislativo, por que los artículos 58, 62 y 64 de la Ley Federal del Trabajo (1931) no otorgan al ejecutivo de la unión la facultad de legislar sino la de aplicar, como ejecutor de las leyes las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo".[2]

[1] DE BUEN, NESTOR. Obra citada. Pág. 789.
[2] CAMIRO, MAXIMILIANO. Obra citada. Pág. 45.

OPINION PERSONAL

El Derecho es un producto de la vida social, esto es, son los hechos reales de la vida social los que engendran normas jurídicas. La convivencia humana crea la solidaridad, simple hecho social que impone a todos los hombres una determinada conducta: Realizar los actos adecuados al fortalecimiento de la solidaridad social y abstenerse de todo lo que pueda dañarla. Esta conducta, a su vez, produce las normas vividas por los hombres, las cuales en la medida en que son esenciales a la solidaridad, constituyen la médula del ordenamiento jurídico. La misión del Estado es respetarlas y dotarlas de la forma y de los elementos técnicos convenientes a su mejor ejecución. El Derecho en consecuencia, es un producto de la vida común, no es impuesto por ningún legislador humano, ni deriva de un mundo trascendente. Al momento que los hombres entiendan estas verdades, se habrán acercado a la democracia.

Ahora bien, una de las manifestaciones de este Derecho es la ley, pero no es la única, por que el Estado no puede arrogarse la facultad exclusiva de dictar el Derecho, pues éste, es la conducta que impone imperativamente la convivencia humana. Tal vez el contrato Ley sea otra forma de manifestación del Derecho.

La fijación de la naturaleza jurídica del Contrato Ley implica dos cuestiones, la prueba de que no es Contrato y la determinación de su naturaleza.

El Contrato Ley es una convención, acuerdo entre dos grupos sociales. Pero no es un contrato, en primer lugar, por que los dos grupos sindicales quieren lo mismo, esto es, quieren la formulación de las condiciones generales de prestación de los servicios; y en segundo lugar, por que el Contrato Ley no establece una situación subjetiva de acreedor a deudor. En efecto, el Contrato Ley no pretende crear una relación de acreedor a deudor entre los dos grupos sociales que lo pactan, sino una reglamentación que deben observar los miembros de los respectivos grupos.

El Contrato Ley que es una convención colectiva de trabajo sirve para determinar las condiciones según las cuales, podrá celebrarse en lo futuro, la contratación de los obreros de la profesión de una rama de la industria y/o en determinada extensión territorial, particularmente en lo que concierne al monto de los salarios y a las horas de trabajo. En otros términos lo que se llama Contrato Ley es la convención que determina la regla general, o sea, la ley, según la cual deberán otorgarse, en lo futuro, los Contratos Individuales de Trabajo en determinada rama de la industria o en una o varias entidades federativas o en una o varias zonas económicas.

El Contrato Ley por su origen, es un acto-uniión, especie de los actos plurilaterales; y por sus efectos es un acto-regla, esto es creador de Derecho Objetivo. El Contrato Ley puede estudiarse en sus aspectos formal y material: Formalmente es un contrato por que nace del acuerdo de voluntades de dos personas jurídicas sobre un objeto de interés jurídico. Material o sustancialmente es una norma, de la misma naturaleza que la ley o del reglamento.

La declaratoria de obligatoriedad es un acto administrativo que no crea normas jurídicas, esto es, no produce una reglamentación abstracta sino que por medio de ella, se establece que una pluralidad de trabajadores y patronos, son parte en un contrato colectivo concreto. En este acto de administración a diferencia de los actos relativos al Contrato Colectivo de Trabajo, es un acto de autoridad y pertenece al Derecho Público.

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 el primero reclama la intervención del Poder Ejecutivo en su etapa final. El procedimiento y el decreto 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 seguirse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sirve para que los posibles afectados formulen las objeciones que estimen prudentes, a efecto que dicha Secretaría del

Trabajo y el propio Presidente de la República juzguen de la oportunidad y la conveniencia de extender a la profesión del Contrato Colectivo, pero no puede equipararse al procedimiento que siguen las Cámaras en la elaboración de la ley, ni puede tampoco compararse a un Reglamento Autónomo del Poder Ejecutivo y es así por que el contenido del Contrato Ley es el mismo del Contrato Colectivo Ordinario, esto es, es el contenido que crearon trabajadores y patronos, o bien, es la voluntad de trabajadores y patronos expresada en el Contrato Colectivo; por otra parte, es la misma voluntad de trabajadores y patronos la que sirve de base al procedimiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en realidad el procedimiento que sigue dicha Secretaría es un juicio contradictorio entre las mayorías obrero-patronales y las minorías y el decreto de obligatoriedad es la sentencia que resuelve si son justas las peticiones de dichas mayorías, es decir, si es conveniente y oportuno que la voluntad de las mayorías se imponga a las minorías. El Poder Ejecutivo solamente interviene para extender a terceros unas normas que ya existen: Cuando el Poder Legislativo dicta una ley, crea un Derecho totalmente nuevo y lo mismo acontece con el Reglamento Autónomo del Poder Ejecutivo; en el caso del Contrato Ley el Derecho es creado por los trabajadores y patronos quienes, en el Contrato Colectivo Ordinario, lo imponen a todos los trabajadores de las empresas; la intervención del Ejecutivo se limita a la cuestión de si ese derecho debe extenderse a aquellas empresas que aún no son parte del Contrato Colectivo. Para confirmar esta postura, debe decirse que el Presidente de la República no puede modificar el contenido del Contrato Colectivo Ordinario.

El Contrato Ley está íntimamente relacionado con el Contrato Colectivo Ordinario, pero, al adquirir vida jurídica, se torna una institución independiente. El Contrato Ley no es derecho estatal sino derecho autónomo.

Podemos resumir que el Contrato Ley es una forma nueva de creación de Derecho Objetivo. Es una nueva forma de advenimiento a la vida jurídica de normas imperativas para los hombres, y como se dice en el lenguaje corriente es una fuente de Derecho Objetivo,

entendiendo el Derecho Objetivo como el conjunto de normas que se imponen a los hombres independientemente de su voluntad y cuyas normas si no son obedecidas se ejecutan coactivamente por el Estado.

El Contrato Ley es una fuente autónoma de Derecho Objetivo; es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patrones para reglamentar las relaciones de trabajo en empresas en que representan un interés jurídicamente protegible, y en determinada rama de la industria.

ELEMENTOS DEL CONTRATO LEY.

Se puede decir en sentido amplio, que el Contrato Ley tiene como contenido tres elementos y una envoltura protectora, pero preferimos manejarlos como "elementos integrantes" a todos ellos, por que "los Contratos Ley no existen en sí y por sí, ya que sólo son una conjunción de dichos elementos que únicamente la envoltura protectora cubre a los demás elementos para hacer de ellos el contenido del contrato Ley, a saber los elementos integrantes son:

Elemento Normativo.

Se puede entender como la parte nuclear del Contrato Ley ya que se traduce en las condiciones primarias de trabajo, sin este elemento, el Contrato Ley no adquiere su existencia, pues si faltara estipulación expresa de alguna de las condiciones de trabajo primarias, el Contrato Ley no tendría razón de ser ya que los sindicatos administradores podrían recurrir al derecho de huelga para solicitar de los patrones un contrato que pudiese ser colectivo, para detallar en él dichas condiciones de trabajo primarias, esto es, si el contrato Ley omitiera expresar el monto de los salarios, no se cubriría la finalidad de dicho contrato, ya que esta figura jurídica fue concebida para establecer mejorías en las condiciones de trabajo

*DE LA CUEVA, MARIO. Obra citada, Pág. 736.

de una determinada rama industrial y/o en determinado territorio y al no haber estipulación sobre los salarios, estaríamos a lo que dispone la Comisión Nacional de Salarios Mínimos y no a un salario mínimo industrial que siempre será más remunerador que un salario mínimo general; además de que el sindicato administrador podría ejercitar el derecho de huelga para establecer un tabulador de salarios que podría ser diferente en cada una de las empresas afectas. Por otra parte, si el Contrato Ley omitiera precisar la duración de las jornadas de trabajo, las vacaciones, prima vacacional o monto del aguinaldo, tal omisión se cubriría con los mínimos legales para tales condiciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

"Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombre por sus trabajo".*

Las cláusulas sobre las condiciones de trabajo forman el elemento normativo que es el núcleo del Contrato Ley, formando parte esencial del Derecho del Trabajo, ya que se asegura de manera inmediata y directa la salud y vida del trabajador, y le proporcionan un ingreso decoroso, ya que brotan de las exigencias de la vida, consistiendo su misión en elevar la condición del hombre sobre la simple existencia animal y colocarlo en el plano donde puede moverse el espíritu y aspirar a la cultura. Las condiciones de trabajo se pueden clasificar en el siguiente orden:

Las primeras de naturaleza individual, pues se aplican a cada trabajador, extendiéndose a los beneficios y prestaciones que deben otorgarse a cada trabajador por la prestación de su trabajo, constituyen el corazón de los Contratos Ley por que su finalidad es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales; proporcionando a

* DE LA CUEVA, MARIO. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Pág. 493.

los trabajadores en forma directa e inmediata un nivel de vida cada día más decoroso, teniendo como ejemplo de estas condiciones de trabajo el salario, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, fondo de ahorro, etc.

Las segundas de naturaleza colectiva a pesar de que revierten, en todos sus aspectos y momentos, sobre cada uno de los trabajadores, tiene por objeto las medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres; es una aproximación a la seguridad social, como puede ser el Seguro Social obligatorio, capacitación, adiestramiento y el sistema de mutualidades que existen en nuestro país.

Las terceras, también de naturaleza colectiva, y comprende una serie de instituciones que se acostumbra denominar prestaciones sociales, que se disfrutan conjuntamente por todos los trabajadores, como centros recreativos, salas de reunión, bibliotecas, gimnasios, instalaciones deportivas, etc.

ELEMENTO OBLIGACIONAL.

El segundo elemento integrante de los Contratos Ley se define como la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores del Contrato; por consiguiente son las obligaciones de la Empresa hacia el sindicato de Trabajadores y de éste hacia aquélla, son las llamadas obligaciones laborales regidas por el derecho social y su violación da motivo a la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 450, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Es imposible enumerar exhaustivamente las obligaciones que pueden contraer los autores de un Contrato Ley, por lo que solo mencionaré algunos esenciales:

a) La primera obligación es el mantenimiento de la paz social en la rama industrial que afecta el Contrato Ley, lo que se logrará siempre y cuando cada parte cumpla puntualmente sus obligaciones, en

especial, que la Empresa aplique con eficiencia y buena fé las normas del elemento normativo y del derecho del trabajo; pues si esto no ocurre habrá una ruptura del orden jurídico y una especie de declaración de guerra por lo que el factor trabajo tendrá que acudir al procedimiento de huelga, siempre y cuando sea un conflicto colectivo que afecte a la comunidad misma de los trabajadores.

b) Como parte del elemento obligacional, en México, se encuentran las cláusulas de exclusión y otros privilegios sindicales que benefician a los trabajadores, pero no podrían existir sin el Sindicato y sin el Contrato Ley, y por otra parte, su ejercicio no podría intentarse por ningún trabajador, ya que se trata de una acción típicamente colectiva.

c) En diversos Contratos Ley se encuentran algunas obligaciones de las empresas en favor de los sindicatos administradores, por ejemplo, un local para establecer sus oficinas, pago de salarios extras o sus dirigentes o delegados, algunos gastos, etc.

El elemento obligacional puede además integrarse con todo género de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas solución que se desprende del artículo 412 fracción VI.

ELEMENTO OCASIONAL.

Este tercer elemento integrante del Contrato Ley, corresponde a cláusulas independientes de los elementos normativo y obligacional, y, aún de la envoltura protectora, que es el último integrante de un Contrato Ley; que sirven para resolver cuestiones que surgieron con carácter concreto con motivo de una discusión o en los casos de huelga por no lograrse un convenio original ó en los de revisión fracasada, pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de los trabajos, pago de salarios caídos durante la holganza o reinstalación de los trabajadores despedidos. Es posible que ninguno de estos supuestos se presente, por que no llegaron a suspenderse las labores o por que no hubo despidos; sin embargo, puede ocurrir que ejerzan su

influencia futura, ya que si se presentan las mismas circunstancias, podrían convertirse en precedentes valiosos y aún constituir una costumbre obligatoria.

LA ENVOLTURA PROTECTORA.

Entendemos por este último integrante del contrato Ley, como el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de los Contratos Ley, entiéndase la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos su duración, revisión y terminación.

Después de su nacimiento, la vida de los Contratos Ley cruza por tres momentos reglamentados por la Ley: la duración, esto es, el tiempo del que se puede esperar una paz social o tregua en la lucha de clases; la revisión, cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y la terminación, que es para emplear algún giro. No son momentos ajenos, sino al contrario, vinculados, en especial los dos primeros, por que los Contratos Ley son creados para durar con los cambios que imponen el transcurso del tiempo, las transformaciones sociales, y la evolución de los fenómenos económicos.

En la duración de los Contratos Ley entran en lucha dos principios: la necesidad de una paz social o de una tregua por lo menos, y la finalidad fundamental que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas. Una de las funciones principales en torno a los términos de vigencia es la armonía entre esos dos principios: un Contrato Ley debe durar, pues de otra suerte, la actividad de las empresas se haría sumamente difícil, de ahí la urgencia de un plazo mínimo de vigencia, pero, por otra parte, los fenómenos económicos están en una transformación permanente lo cual conlleva un aumento de precios en productos de consumo; por lo que un Contrato Ley petrificado significaría una congelación de estas condiciones de trabajo, y en especial, de los salarios, por lo que los Contratos Ley deben contener un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración o para su revisión.

La fecha de iniciación del término de vigencia del Contrato Ley se estipula conforme al artículo 416 de la Ley Federal del Trabajo que establece que producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación; o en el periódico oficial de la entidad federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

"La revisión se conoce como los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de un Contrato Ley. Es el sistema que tiene por objeto conservar la vida del Contrato Ley, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición."*

El artículo 426 de la Ley Laboral reconoce la posibilidad de una revisión del Contrato Ley fuera de la obligatoria que establece la misma ley, a través de un procedimiento y mediante un procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y siempre y cuando:

- I.- Existan circunstancias económicas que la justifiquen.
- II.- El aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el trabajo y el capital.

Esta revisión eventual y extraordinaria se basa en que los Contratos Ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante periodos determinados, pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas por lo que el artículo legal invocado otorga al sector obrero y patronal 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.

La revisión obligatoria legal, es la que puede efectuarse en el lapso inmediato anterior a la terminación de la vigencia del Contrato Ley de conformidad con los procedimientos y formalidades de los

*DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 493.

artículos 419 y 419 bis de la Ley Federal del Trabajo, y se maneja como revisión obligatoria, por que tanto el sector obrero como el patronal pueden emplazar a su contraparte en los plazos legales, a que concurren a una convención conforme el artículo 411 de dicho ordenamiento legal, en la inteligencia de que si ninguno de los sectores solicitó la revisión, el contrato queda prorrogado por un periodo de tiempo igual al originario.

Conforme a la fracción I del artículo 419 de la Ley Laboral, corresponde a la coalición de los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la región geográfica o de la zona económica a la que se aplique el Contrato Ley, y a la coalición de los empresarios que tengan a su servicio la mayoría, de los trabajadores, mencionada.

La revisión del Contrato Ley ofrece una variante importante en relación con el contrato colectivo ordinario, ya que este es un asunto exclusivo de los sindicatos obreros y de los empresarios, sin que sea necesaria la intervención de la autoridad del trabajo. En cambio, el Contrato Ley fue declarado obligatorio por la autoridad laboral, la que tuvo que considerar la conveniencia de un ordenamiento uniforme para las relaciones trabajo-capital, por lo tanto, su duración es una cuestión de interés general, por lo que se justifica la intervención de las autoridades del trabajo. El artículo 419 de la Ley Laboral establece el proceso de revisión y los procedimientos que se siguen en la convención obrero patronal original.

La fracción II del artículo en cita, previene que la solicitud de revisión deberá presentarse a la autoridad del trabajo que corresponda, noventa días antes del vencimiento del Contrato Ley, por lo menos. Recibida la solicitud, debe verificarse el requisito de la mayoría que establece el artículo 406 de la materia, y una vez acreditada la mayoría, la autoridad laboral tiene la obligación de convocar una convención, que funcionará de acuerdo con las reglas señaladas por la Ley para la convención obrero patronal originaria.

La Ley Laboral no establece el periodo que abarca la revisión, no obstante, entendemos que se inicia el día de la instalación de la convención revisora y que concluye el último día de la vigencia del Contrato Ley, tampoco consideré la ley la cuestión de la prórroga del periodo pero se desprende que no existe inconveniente en que las partes convengan en continuar las pláticas de conciliación, lo que implicará la continuidad provisional del contrato Ley. se le otorga provisionalidad, por que la práctica constante muestra que la vigencia de las nuevas condiciones de trabajo se retrotrae a la fecha de vencimiento del contrato Ley.

Los resultados de la convención revisora pueden ser el convenio ó el fracaso. Para el caso de lo primero, la autoridad del trabajo ordenará la publicación del convenio en el Diario Oficial de la Federación, que se convierte en el Contrato Ley revisado. En el segundo caso, se habla de una cuestión compleja y su solución parece contradictoria en las disposiciones legales. Por un lado, si al concluir el periodo de revisión ejercitan los trabajadores el derecho de huelga, la vigencia del Contrato Ley se suspende; la terminación de la huelga resolverá los problemas. Si por el contrario, los trabajadores no van a la huelga, de conformidad con el artículo 420 de la Ley en cuestión, el Contrato Ley se prorrogará. contradictoria en las disposiciones legales. Por un lado, si al concluir el periodo de revisión ejercitan los trabajadores el derecho de huelga, la vigencia del Contrato Ley se suspende; la terminación de la huelga resolverá los problemas. Si por el contrario, los trabajadores no van a la huelga, de conformidad con el artículo 420 de la Ley laboral, el contrato Ley se prorrogará por un periodo igual a su duración original. En oposición a la anterior postura, la fracción II del artículo 421 del mismo ordenamiento, dispone que si no se llega a un convenio en el proceso de revisión y no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato Ley se da por terminado. Este tipo de terminación no tiene en su favor ningún argumento jurídico válido, y por lo contrario destruye la unidad de las condiciones de trabajo y deja en libertad a las empresas afectas para fijar prestaciones inferiores; además, de que como un acto jurídico formal debe terminar el Contrato

Ley con un proceso legalmente establecido para ello, como es que la mayoría de trabajadores y patrones den por terminado el Contrato, por mutuo consentimiento, como lo establece la fracción I del artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo.

En diciembre de 1974 se adicionó a la Ley Laboral el artículo 419 bis que establece la revisión anual de las cláusulas salariales de un Contrato Ley con el mismo propósito de satisfacer la necesidad del trabajo derivada de los aumentos constantes del costo de la vida. La solicitud debe presentarse por la coalición de los sindicatos obreros que representen una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, setenta días antes del transcurso de un año, contado a partir de la vigencia del Contrato Ley. Como se trata de la revisión legal obligatoria, la falta de un nuevo acuerdo sobre los salarios, abre las puertas a la huelga, con apoyo en el artículo 450, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

CONTRATOS LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL VIGENTES

a) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana.

Campo de aplicación.- El Contrato Ley de la Lana, regirá las relaciones industriales entre patrones y trabajadores de la Industria Textil que utilice y procese fibras de lana y aquellas que por su apariencia y proceso de fabricación se consideren subsustutas de las primeras y obliga a las empresas y sindicatos de trabajadores que los suscriben y obreros que comparezcan a dichas agrupaciones, así como a los patrones y trabajadores a quienes de acuerdo con su texto resulte aplicable, y se sujetan a las normas que rigen todos los trabajados de cualquier clase que dentro de cualquier departamento o en cualquier especialidad anexa o conexas que se ejecute en cualquiera de las fábricas o talleres de la Industria de la lana EN LA REPUBLICA MEXICANA, en labores de preparación de hilados, hilados, preparación de tejidos, tejidos, tintorería y acabados de lana cardada, lana peinada, otras fibras animales, fibras sintéticas o artificiales,

borras de algodón, desperdicios, regenerados y demás fibras que se trabajan en maquinaria para fibras largas (más de 50 mm) como son: Poliéster acrilán, rayón, etc..

Vigencia.- El Contrato Ley de la Lana, comienza a tener vigencia en el año de 1937, su última revisión integral fue en el año de 1991, teniendo una vigencia por el lapso comprendido entre el 21 de enero de 1991 al 20 de enero de 1993, la última revisión salarial de este Contrato Ley se llevó a cabo en el mes de enero de 1992, sin llegar a un acuerdo por parte de los sectores contratantes, por lo que el 20 de enero de 1992, estalló el movimiento de huelga en las empresas afectas, para posteriormente la Junta de Conciliación y Arbitraje declarar la inexistencia de la huelga en muchas de esas empresas por irregularidades en el procedimiento, lo que obligó a los sindicatos administradores del Contrato Ley, a realizar convenios particulares para cada empresa con un 15% de aumento en los salarios de cuota diaria.

El sector patronal solo espera conseguir las dos terceras partes de los trabajadores afectos a este Contrato ley, con los convenios particulares, para solicitar de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se tenga por revisado el contrato Ley por lo que hace a los salarios.

b) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y sintéticas

Campo de aplicación.- Es aplicable a todas las empresas y trabajadores de las fábricas que se dedican a la industria de preparación de hilados, hilados, preparación de tejidos y tejidos estampados, tintorería y acabados de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas, entendiéndose por fibras artificiales aquellas que se obtienen de materias primas orgánicas y que después de su transformación química conservan algunas de sus propiedades originales, como el rayón, acetato, bember, etc., por fibras sintéticas las que provienen de materias primas inorgánicas, cuyo

producto final después de su transformación química es diferente a las materias primas de las que se derivan como son las Poliamidas, Acrílicas, poliestéricas, Perlón, Nylón, Dacrón, Orlón, Acrilón, etc.

También son afectas de este Contrato Ley, las fábricas que utilicen para su elaboración hilos de fibras cortas artificiales o sintéticas, aún cuando hubieran sido hilados en maquinaria no comprendida en este Contrato.

Vigencia.- El Contrato de la seda comienza a tener vigencia a partir del 4 de julio de 1970, su última revisión integral es en el presente año de 1992 y tendrá aplicabilidad por el lapso comprendido entre el 9 de febrero de 1992 al 8 de febrero de 1994, el último aumento a los salarios de cuota diaria fue del 15% con tres puntos más para prestaciones.

c) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización.

Campo de aplicación.- Es aplicable en todas las empresas y trabajadores de las fábricas que en la república se dedican a la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas, en cualquier labor de preparación de hilados, hilados, preparación de tejidos, tejidos, blanqueo, tintorería, estampados y acabados de algodón; preparación e hilados y tejidos de otras fibras que se mezclen al algodón o que en su elaboración sigan el proceso de ésta, y se aplicará también a cualquier otra operación o labor anexa o anexa, previa o complementaria que se realicen en las fábricas dedicadas a algunas de esas actividades industriales, y es aplicable, también a todas las personas físicas o morales que ejecuten trabajos de maquila de dichas actividades textiles.

Vigencia.- Comenzó a tener vigencia a partir del año de 1927, siendo su última revisión en el año de 1990 tiene aplicabilidad a partir del 26 de junio de 1990 y hasta el 25 de junio de 1992.

d) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

Campo de aplicación.- Es aplicable a todas las empresas o establecimientos y a los trabajadores de las fábricas, cooperativas, talleres y maquiladoras que se dediquen a la Industria Textil de Géneros de Punto, aún cuando el trabajo se desarrolle todo o en partes a domicilio, bien sea que se utilicen en su elaboración fibras de algodón, lana, seda natural, artisela, nylon o cualquier otra clase de filamentos naturales o sintéticos o materiales que se mezclan y sigan el proceso de estas.

Este Contrato Ley también es aplicable en todas las operaciones anexas y conexas de las actividades industriales antes mencionadas pero siempre y cuando estas formen parte de la Industria Textil de Géneros de Punto y que se realicen para las fábricas. Igualmente regirá las relaciones obrero-patronales en los trabajos de confección de ropa, cuando éstas se elaboren en la misma entidad que el tejido, y la fábrica tenga su departamento de confección como una sola unidad industrial.

Vigencia.- Cobró vigencia a partir del año de 1941, teniendo su última revisión integral en el año de 1991, con una aplicabilidad a partir del 11 de octubre de 1991 y hasta el 10 de octubre de 1992.

e) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard ó Agujas de la República Mexicana.

Campo de aplicación.- El Contrato Ley de Cintas y Listones, como comunmente se conoce; rige las relaciones entre patronos y sindicatos de trabajadores de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana, siendo aplicable en cualquier fábrica o taller en donde sean ejecutadas labores de esta rama de la industria, así se trate de trabajo de maquila o realizado

por sociedades cooperativas de producción que resulten patronos finales.

Vigencia.- El Contrato ley de Cintas y Listones comenzó a tener vigencia a partir del año de 1937, siendo su última revisión en el año de 1991, teniendo aplicabilidad por el lapso comprendido entre el 9 de diciembre de 1991 al 8 de diciembre de 1993.

e) Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras de la República Mexicana.

Campo de aplicación.- Es aplicable a todas las empresas y trabajadores de las fábricas que en la República Mexicana se dedican a la Industria Textil de Fibras Duras y Fibras Similares, sus mixturas o utilicen su maquinaria o sigan el mismo procedimiento de elaboración, y se aplicará también a cualquier otra operación o labor anexa o conexas, previa o complementaria, que se realice en las fábricas o centros de trabajo dedicados a algunas de estas actividades industriales. Igualmente es y será aplicable a todas las personas físicas o morales que ejecuten trabajos de maquila, así como a los arrendatarios y subarrendatarios de las fábricas, a quienes por virtud de situaciones de hecho o de derecho resulten patronos finales.

Vigencia.- El Contrato Ley de la Industria Textil de del Ramo de Fibras Duras, comenzó a regir en la década de los '70 y su última revisión integral fue realizada en el año de 1990 debiendo tener aplicabilidad a partir del día 5 de mayo de 1990 y hasta el 5 de mayo de 1992, pero como se mencionó en el capítulo II del presente trabajo, al hablar de la celebración de los Contratos Ley existentes, este contrato se extinguió en el mes de abril de 1991, al liquidarse en forma total la empresa Cordemex, S.A. de C.V., que agrupaba a más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados afectos a este contrato; a pesar de que los líderes sindicales de los trabajadores en activo de esta rama industrial textil, emplacen a huelga a las empresas que siguen explotando esta actividad, para la supuesta revisión del contrato ya extinguido.

ANALISIS DE LA CONSTITUCION Y REGULACION DE MUTUALIDADES TEXTILES.

En el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, no existe Mutulidad para el incremento de las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social o algún otro tipo de Mutualidad, existiendo Únicamente un fideicomiso que administra el Fondo para el incremento de pensiones por cesantía en edad avanzada, vejez, etc; que otorga dicho Instituto Mexicano del Seguro Social, como tampoco existió Mutulidad alguna en el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras; por lo que en Contratos Ley de la Industria Textil solo existen las siguientes Mutualidades:

MUTUALIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTETICAS

CONSTITUCION.- En el Capitulo XIV, Artículo 86 del Contrato Ley de la Seda, se establece que todas las Empresas afectas a este contrato se obligan a enterar al Banco Nacional de México, S.A. en su cuenta número 5250-2 ó en su defecto a la Institución de Crédito que se designe por cuenta y orden de las organizaciones obreras que intervienen en ese Contrato Ley:

Todas las empresas afectas a este Contrato Ley, están obligadas a aportar al Fondo de Incremento de Pensiones Jubilatorias y cubrirán a partir del 9 de febrero de 1984, el primer jueves de cada mes, las aportaciones que se van venciendo, enterándolas en la cuenta de Fideicomiso número 5250-5 del Banco Nacional de México, S.N.C., sin perjuicio del pago de las aportaciones e intereses moratorios que adeuda.

Con las cantidades que se recauden se constituirá un fondo con el que se incrementarán las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores afectos a esta Rama Industrial por Cesantía en Edad Avanzada, por vejez o por incapacidad permanente total, en los términos de esta Mutualidad.

El sector obrero ha creado un organismo denominado Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, para la administración del fondo referido en este Capítulo, habiendo protocolizado el acta de esa Asamblea Constitutiva celebrada el diecisiete de febrero de mil novecientos ochenta y tres, ante la fe del LIC. FRANCISCO JAVIER GUTIERREZ SILVA, Notario Público Número 147, de la Ciudad de México, D.F., así como el Reglamento que contiene sus Estatutos y que se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* el ocho de julio de mil novecientos ochenta y tres. El fondo a que se refiere este Capítulo, se constituyó desde el doce de febrero de mil novecientos sesenta y ocho, a la fecha está integrado con el saldo existente en la cuenta número 5250-5 del Banco Nacional de México, S.A., habiéndose comenzado a aplicar los beneficios derivados del mismo a partir del nueve de febrero de mil novecientos ochenta y dos.

La Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, es un organismo sin fines de lucro, con personalidad jurídica propia supuestamente, cuyo fin es administrar el fondo a que se refiere este Capítulo, con objeto de incrementar las pensiones que otorge el Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez, cesantía en edad avanzada e incapacidad permanente total, de conformidad con las bases que se establecen; y, de otorgar el pago a que se refiere el artículo 86-9 del Contrato Ley de referencia.

La Mutualidad mencionada estará representada por un Consejo de Administración integrado por doce representantes propietarios, con seis suplentes, designados cada uno de ellos por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la R.M. (CTM); Federación de Trabajadores Textiles de México (CROC), Sindicato Industrial Mártires de San Angel (CROC); por el Sindicato Unión Textil de Fibras Sintéticas y de Algodón (CROM) y el Sindicato Industrial Siete de Enero de Trabajadores Textiles y Conexos de la R.M. (CROC); Federación Nacional del Ramo Textil y otras Industrias (FNRTOI); Federación General Obrera del Ramo Textil (OGT);

el Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos de la R.M. (CGT); y la Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (FROT); el Consejo Suplente sólo podrá actuar en ausencia del Propietario.

En el Consejo de Administración, habrá: Un presidente, un Vicepresidente, un Secretario y un Tesorero, los cuales durarán en su cargo un año rotándose dichas representaciones entre las organizaciones anteriormente mencionadas.

El nombramiento del Consejo de Administración, Titulares y Suplentes, la designación de un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y un Tesorero, así como las decisiones que el Consejo tome, serán dentro de los términos y la forma que establece el Reglamento de la Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de la Seda toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.

El Consejo de Administración tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

FACULTADES:

- a) Representar legalmente a la mutualidad, para cuyo efecto gozará de los más amplios poderes para celebrar y realizar actos de dominio, de administración y de pleitos y cobranzas, gozando para ello de toda clase de facultades generales y especiales, aún las que conforme a la Ley requieran cláusula especial.
- b) Administrar el Fondo de Incremento de Jubilaciones a que se refiere este Contrato.
- c) Designar la Institución o Instituciones de Crédito o de Seguros en que las empresas sujetas al presente Contrato, deberán enterar las cantidades a que se refiere este Contrato.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

OBLIGACIONES

- a) Vigilar por sí o por conducto de los organismos contractuales o legales que estime pertinentes, que las empresas sujetas al presente Contrato, cumplan puntualmente con las obligaciones que les impone este Capítulo, para cuyo efecto dicho Consejo queda expresamente autorizado para ordenar la práctica de investigaciones o auditorías en las citadas empresas, con el exclusivo objeto de verificar si han entregado exactamente las cantidades a su cargo a partir del doce de febrero de mil novecientos setenta y ocho y las que deban entregar en lo futuro.
- b) Celebrar en su caso, con la Institución o Instituciones de Crédito o de Seguros que al efecto designe, los contratos necesarios para que se hagan cargo del manejo del Fondo o del pago de los incrementos de las pensiones, así como modificar o revocar el Contrato del Fideicomiso mencionado en este Contrato.
- c) Podrá solicitar a las empresas el pago de las aportaciones e intereses que se mencionan en este Capítulo, pero serán las propias empresas las responsables en todo tiempo del cumplimiento de sus aportaciones y en su caso, del pago de intereses moratorios a la Mutualidad, liberando a la Mutualidad en todo tiempo, de toda responsabilidad jurídica y económica ante los trabajadores, en caso de demandas, por incumplimiento de las empresas.

Los sindicatos administradores de este Contrato Ley, bajo su más estricta responsabilidad, exigirán de las empresas el puntual y cabal cumplimiento de las aportaciones al Fondo. Las empresas y los sindicatos, bajo ningún motivo o circunstancia, propiciarán la violación de cualquiera de las disposiciones contenidas en el Capítulo XIV correspondiente a la Mutualidad Nacional, no celebrarán convenios con ninguna Institución Bancaria o de Seguros, para recibir directa o indirectamente aportaciones por parte de las empresas, ya que cualquier violación a este Capítulo serán aplicables los artículos 102 y 104 de este Contrato.

Se tendrá al corriente a una empresa en las obligaciones económicas que le impone este Capítulo cuando haya pagado puntualmente las aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones, y en su caso, los intereses moratorios que se hubiesen causado.

Las empresas están obligadas a proporcionar anualmente, durante el mes de septiembre a la mutualidad, los siguientes datos:

- a) Razón Social de la empresa.
- b) Denominación del Sindicato y/o Sección de que se trate.
- c) Nombre y edad de todos y cada uno de los trabajadores y/o empleados sindicalizados.
- d) Antigüedad de todos y cada uno de los trabajadores y/o empleados sindicalizados.
- e) Puesto que desempeña cada trabajador y/o empleado sindicalizado.
- f) Salario diario promedio no integrado y sin séptimo día de las últimas cuatro semanas completas y normalmente trabajadas de cada uno de los trabajadores y/o empleados sindicalizados.
- g) Sexo y estado civil de todos y cada uno de los trabajadores y/o empleados sindicalizados.
- h) Número de afiliación en el IMSS de todos y cada uno de los trabajadores y/o empleados sindicalizados.
- i) Número de Registro Federal de Contribuyentes de todos y cada uno de los trabajadores y/o empleados sindicalizados.

Las empresas que no proporcionen a la mutualidad los datos anteriores a que están obligadas, por esta omisión o falta la mutualidad no dará trámite alguno a las solicitudes que le sean presentadas, por los trabajadores y/o empleados sindicalizados de la

empresa de que se trata hasta en tanto la misma no proporcione los datos anteriormente enunciados; asimismo, por el hecho de que las empresas no cumplan con esta obligación se considerará como una violación al Contrato Ley y por lo tanto el sindicato Administrador de este Contrato Ley en la empresa de que se trate quedará facultado para emplazarla a huelga, por este incumplimiento.

Con base en los datos anteriores de este Artículo, la mutualidad les otorgará el incremento a la Pensión Jubilatoria a los trabajadores y/o empleados sindicalizados que les corresponda.

Las empresas que no estén al corriente en el pago de sus aportaciones al Fondo de Incremento de Jubilaciones, o no hayan hecho aportación alguna, o no hayan proporcionado los datos a que se refiere el artículo 86-16 del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, quedarán obligadas a pagar directamente a sus trabajadores y/o empleados sindicalizados, las prestaciones a que tengan derecho, conforme a lo establecido; las cantidades que hubieran pagado las empresas por este motivo, solamente se tomarán en cuenta para el pago que tuvieran que hacer a la mutualidad en el momento que se pongan al corriente, siempre y cuando se hubiese celebrado con el sindicato administrador del Contrato, un convenio para pagar dentro del plazo que se le otorgue, las aportaciones correspondientes con sus intereses respectivos.

La falta de cumplimiento por parte de las empresas, a las obligaciones que les impone el presente Capítulo, se considera como violación de carácter colectivo al Contrato Ley, y por lo tanto, el sindicato administrador de este Contrato en la empresa de que se trate, quedará facultado para emplazar a huelga por este incumplimiento.

El hecho de que las empresas paguen directamente a los trabajadores y/o empleados sindicalizados, no lo podrán invocar como argumento legal de cumplimiento sobre las obligaciones de esta Mutualidad.

**REGLAMENTO DE LA MUTUALIDAD NACIONAL
DE TRABAJADORES TEXTILES DEL RAMO DE LA SEDA Y TODA CLASE
DE FIBRAS ARTIFICIALES Y SINTETICAS**

Este Reglamento fue presentado ante la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el día cinco de diciembre de mil novecientos noventa; para que fuese publicado en el Diario Oficial de la Federación, lo que ocurrió el día tres de enero de mil novecientos noventa y uno; que conforme al artículo Único transitorio del mismo Reglamento es esa misma fecha en la que empieza a surtir efectos.

En el capítulo II, el Reglamento menciona que la mutualidad ha sido constituida en forma unilateral por el sector obrero que presta servicios en empresas afectas al contrato Ley respectivo; que dicha mutualidad tiene como finalidad la de administrar el Fondo de Incremento de Pensiones Jubilatorias, y que tiene como objetivos, entre otros, los siguientes:

Incrementar las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social por cesantía en edad avanzada, vejez e incapacidad permanente total y de otorgar el pago a que se refiere el artículo 86-9 del contrato Ley en los casos de invalidez definitiva de conformidad a las bases que señala el propio Contrato Ley en el capítulo XIV.

En el Capítulo III y expresamente en el artículo sexto de este Reglamento se señala que "la Mutualidad es un organismo que tiene personalidad jurídica propia creada por el sector obrero"; también se refiere en este capítulo que estará representada por un Consejo el cual se integra con doce representantes propietarios con seis suplentes quienes durarán en su puesto dos años y serán propuestos y en su caso removidos por los organismos sindicales:

El Consejo de Administración es el órgano máximo de la mutualidad y tiene todas y cada una de las facultades que se mencionan

en el capítulo XIV del contrato ley de referencia y las demás que se determinen en las asambleas del mismo.

El Presidente del Consejo tendrá la representación de éste y de la mutualidad y tendrá todas y cada una de las facultades del mismo que se mencionan en el capítulo XIV del Contrato Ley de referencia y las demás que les confiera la Asamblea del Consejo y para tal efecto contará con poder general para actos de administración, pleitos y cobranzas en los términos de los últimos párrafos del artículo 2554 del Código Civil vigente para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la república en Materia Federal, con todas las facultades generales y aún las especiales que requieran cláusula especial incluyendo las consignadas en el artículo 2587 del propio ordenamiento legal, quedando expresamente facultado para substituir parcial o totalmente dicho poder y revocar los que existieren, con la obligación de informar de todas sus gestiones y actividades al Consejo.

El presente Reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, esto es, el día jueves 3 de enero de 1991, se reglamenta en el artículo Único transitorio de este Reglamento

MUTUALIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES DEL RAMO DEL ALGODON

El Capítulo XI Bis del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de septiembre de 1990 nos describe la constitución de esta mutualidad, que nos dice que es un organismo obrero-patronal exclusivo de la Rama del Algodón, sin fines de lucro, con personalidad jurídica propia, creado por las partes de este Contrato Ley y cuyo fin es administrar el fondo constituido por dichas partes a que se refiere el capítulo en cuestión, con el objeto de incrementar las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez, cesantía en edad avanzada, incapacidad permanente total y pagar las demás prestaciones que establece el citado capítulo.

Esta mutualidad estará representada por un Consejo de Administración integrado con cinco representantes del sector obrero, designado cada uno de ellos por el Sindicato Industrial Textil de la Confección, Similares y Conexos de la R.M. (C.T.M.), Federación de Trabajadores Textiles de México (CROC), Federación Nacional Textil (CROM), Federación General Obrera del Ramo Textil (CGT) y la Federación Nacional del Ramo Textil y otras Industrias (FNRTOI) respectivamente y 5 representantes del sector patronal que serán designados por la Federación de Asociaciones Industriales Textiles Agremiadas (FAITA), con sus respectivos suplentes, los cuales únicamente podrán actuar en ausencia del propietario.

Los miembros del Consejo de Administración durarán en su cargo dos años pudiendo ser substituidos por la organización que los designó en cualquier momento. La Mesa Directiva del Consejo de Administración será integrada por un Presidente, un Vicepresidente, un Tesorero y un Secretario. La Presidencia y la Secretaría son cargos que serán desempeñados cada uno, por representantes del sector obrero y la Vicepresidencia y Tesorería serán desempeñados cada uno por el Sector Patronal. La Directiva tendrá las facultades que establece el Reglamento de esta Mutualidad.

Para el cumplimiento de las obligaciones que establece el capítulo XI Bis del Contrato Ley en cuestión, existe un Fondo desde el día 26 de mayo de 1964 y que a la fecha está integrado con el saldo existente en la cuenta número 62-9 del Banco Nacional de México, S.A., incrementado con las aportaciones que realizan las empresas afectas a este Contrato Ley en términos del capítulo mencionado y las que hagan como consecuencia de los convenios que celebren con la mutualidad para el pago de sus adeudos. Este Fondo se integra con el 12% sobre el total de raya semanal, con excepción de los pagos por horas extras, las vacaciones en términos del artículo 69 de este mismo Contrato Ley, descansos obligatorios contractuales y salarios de huelga de los trabajadores y empleados sindicalizados.

En el caso de las empresas que no estén al corriente en el pago de sus aportaciones correspondientes al fondo, o no hayan cumplido con algunas de las obligaciones que les impone el capítulo de referencia, la mutualidad hará la denuncia correspondiente conforme al artículo 1003 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección correspondiente, a fin de que ésta aplique las sanciones a que se haga acreedora la empresa incumplida. La falta de cumplimiento por parte de las empresas, de las obligaciones que se les impone en este capítulo se considerará como violación de carácter colectivo y como consecuencia, el Sindicato administrador de este contrato en la empresa tendrá la obligación de exigir su cumplimiento, mediante el procedimiento de huelga.

La falta de cumplimiento por parte de las empresas, de las obligaciones a su cargo a que se han hecho referencia, libera la mutualidad de cualquier responsabilidad jurídica o económica con respecto a los derechos de los trabajadores de la empresa incumplida, quedando a cargo de la misma, la obligación de pagar directamente a sus trabajadores las prestaciones a que tengan derecho conforme al capítulo del que hemos venido hablando, sin que esto libere a la empresa o establecimiento sujeto al Contrato Ley de las obligaciones señaladas en el mismo.

La mutualidad cuando así lo estime conveniente, podrá exigir en la forma establecida en el capítulo analizado, el cumplimiento de las obligaciones a cargo de las empresas afectas a este contrato ley, para cuyo efecto las partes se someten expresamente a la jurisdicción de la Junta Especial competente con residencia en la Ciudad de México, Distrito Federal, de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, haciendo las empresas sujetas a este Contrato renuncia expresa del fuero que pudiera corresponderles por razón de su domicilio, todo lo anterior sin perjuicio de las acciones que la Ley Federal del Trabajo les conceda a los sindicatos para exigir el cumplimiento del Contrato Ley.

**REGLAMENTO DE LA MUTUALIDAD NACIONAL
DE TRABAJADORES TEXTILES DE LA RAMA DEL ALGODON**

El Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización en su capítulo XI Bis, artículo 90-2 inciso f) del apartado de obligaciones del Consejo de Administración de la Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles de la Rama del Algodón prevee que dicho consejo de Administración tendrá la obligación de elaborar el Reglamento de la mutualidad y en su caso modificarlo, el cual salió publicado el 30 de abril de 1981 en el Diario Oficial de la Federación y entre otras cosas dicho Reglamento establece lo siguiente:

El domicilio de la mutualidad será la Ciudad de México, Distrito Federal, y estará administrada por un Consejo de Administración integrado en la forma que establece el artículo 90-1 del contrato Ley de referencia en vigor por un número igual de representantes designado por el sector obrero y por el patronal, la Presidencia del Consejo será desempeñada por un representante del sector obrero, la Vicepresidencia por un representante del sector patronal, la Secretaría por un representante del sector obrero, y la Tesorería por un del sector patronal, estos integrantes del Consejo durarán en su puesto un año pudiendo ser removidos del mismo en cualquier momento por el sector y organismo que lo hubiese designado, proponiendo desde luego al sustituto correspondiente.

El Presidente del Consejo de Administración tendrá la representación de la mutualidad y para tal efecto contará con poder general para actos de administración y pleitos y cobranzas en los términos de los dos últimos párrafos del artículo 2554 del Código Civil vigente para el Distrito Federal en materia común y para toda la república en materia federal, con todas las facultades generales y aún las especiales que requieran cláusula especial incluyendo las consignadas en el numeral 2587 del mismo ordenamiento legal, quedando expresamente facultado para substituir parcial o totalmente este poder y revocar los

otorgados. El Vicepresidente del Consejo substituirá al Presidente del mismo en sus ausencias temporales hasta de dos meses. En dichos casos el Vicepresidente tendrá las mismas facultades que el Presidente. Cuando las ausencias excedan del término antes señalado, el sector correspondiente elegirá al substituto. El Tesorero tendrá a su cargo el manejo de los fondos destinados a los gastos de administración interna de la mutualidad. El Secretario redactará las actas de las juntas ordinarias y extraordinarias que celebre el Consejo de Administración y firmará la correspondencia en unión del Presidente o del Vicepresidente en su caso.

El Reglamento de la mutualidad nacional de trabajadores textiles de la rama del algodón, entró en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, esto es, el 30 de abril de 1981, como lo establece el artículo único transitorio del propio Reglamento.

**MUTUALIDAD PARA EL FONDO DE INCREMENTO DE PENSIONES
DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL
DEL RAMO DE GENEROS DE PUNTO**

El Capítulo XI del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto preve la constitución de la mutualidad para dicha rama de la industria textil y en donde se establece que todas las empresas afectas a este Contrato Ley se obligan a enterar al Banco Nacional de México en la cuenta número 8770-8 o en su defecto a la Sociedad Nacional de Crédito que designe posteriormente por cuenta y orden de las Organizaciones Obreras que son parte de este Contrato Ley; una cantidad igual al 6% sobre los salarios semanarios ordinarios pagados a los trabajadores sindicalizados, (excluyendo los salarios extraordinarios) devengados a partir del 11 de octubre de 1983.

Con las cantidades que se recauden se constituirá un Fondo con el que se incrementarán las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, a los trabajadores sindicalizados afectos

a esta rama industrial por vejez, cesantía en edad avanzada o por incapacidad total permanente.

Los trabajadores sindicalizados de aquellas empresas que no estén al corriente en el pago de sus aportaciones a que se refiere este Capítulo, no tendrán derecho a los beneficios que el mismo establece, hasta en tanto la empresa de que se trate se ponga al corriente y haya cumplido con los pagos establecidos en esta disposición contractual.

Los sindicatos partes en este convenio, se obligan a solicitar y obtener de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, dentro del término de sesenta días hábiles, contados a partir de la fecha de este convenio, la autoización para la deducibilidad del gasto a que se refiere el Reglamento del Impuesto sobre la Renta, y la representación del sector patronal apoyará la gestión de que se trate.

El sector obrero declaró unilateralmente:

1. Que se crea un Organismo que administre el Fondo de esta mutualidad.
2. Que expedirá su Reglamento, sin contrariar las bases estipuladas en el Contrato Ley, el que se publicará en el Diario Oficial de la Federación, mediante la solicitud que se formule a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de que ésta lo remita para su publicación.
3. Que asimismo, la fecha en que el Organismo que administre el Fondo comience a aplicar los beneficios derivados del mismo, será a partir del 1° de enero de 1986.

La mutualidad como un organismo que tendrá personalidad jurídica propia, ha sido creada en este Contrato Ley con el fin de administrar el Fondo, con objeto de incrementar las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, por vejez, cesantía en edad avanzada e incapacidad permanente total, de conformidad con las bases que se establecen en esta mutualidad.

La mutualidad mencionada estará representada por un Consejo de Administración el cual se integrará por designaciones que haga el Sector Obrero en la siguiente forma:

La mutualidad mencionada estará representada por un Consejo de Administración, el cual se integrará por las personas que designe el sector obrero en la siguiente forma: Por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la R.M. (C.T.M.) dos propietarios y un suplente; por la Federación de Trabajadores Textiles de México (CROC), un suplente; por el Sindicato Nacional "Mártires de San Angel" de la Industria Textil, Similares y Conexos (CROC) un propietario; por el Sindicato "Unión Textil de Fibras Sintéticas y de Algodón su Manufactura, Terminado, Similares y Conexos de la R.M. (CROC) un propietario; por la Federación Nacional Textil (CROM) un propietario y un suplente; por la Unión Nacional de Trabajadores Textiles, Labores, Similares y Conexos (CROM) un propietario; por el Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos de México (CGT) un propietario y un suplente; y por la Federación Revolucionaria de Obreros Textiles (FROT) un propietario y un suplente.

En dicho Consejo de Administración habrá un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y un Tesorero, los cuales durarán en su cargo un año, rotándose dicha representación. Los nombramientos del citado Consejo de Administración, así como las decisiones que éste tome, serán dentro de los términos y forma que establece el Reglamento de la Mutualidad Nacional de Trabajadores de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

El Consejo de Administración tendrá las siguientes facultades y obligaciones, entre otras:

FACULTADES:

- a) Representar legalmente a la mutualidad, para cuyo efecto gozará de los más amplios poderes para celebrar y realizar actos de dominio, de administración y pleitos y cobranzas, gozando para

ello de toda clase de facultades generales y especiales, aún las que conforme a la ley requieran cláusula especial.

- b) Administrar el Fondo de Incremento de Jubilaciones a que se refiere el capítulo respectivo del Contrato Ley.
- c) Designar la institución o instituciones de crédito o de seguros en las que las empresas sujetas a este Contrato Ley, deberán enterar las cantidades correspondientes para formar el Fondo, etc.

OBLIGACIONES:

- 1.- vigilar por sí o por conducto de los organismos contractuales o legales que estime pertinentes que las empresas sujetas a este Contrato Ley, cumplan puntualmente con las obligaciones que les impone el capítulo en cuestión, para cuyo efecto dicho Consejo queda expresamente autorizado para ordenar la práctica de investigaciones en las citadas empresas con el exclusivo objeto de verificar si se han entregado exactamente las cantidades a su cargo y las que deben entregar en lo futuro.
- 2.- Celebrar en su caso, con la institución o instituciones de crédito o de seguros que al efecto designe, los actos jurídicos necesarios para que se hagan cargo del manejo del Fondo o del pago de los incrementos de las pensiones así como modificar o revocar el contrato o fideicomiso que se celebre o constituya.
- 3.- Solicitar a las empresas el pago de las aportaciones e intereses que se mencionan en el capítulo analizado.
- 4.- Otorgar los poderes generales y especiales que estime necesarios, confiriendo a los mandatarios las facultades necesarias para el desempeño de su mandato, incluso la sustitución del mismo, así como revocarlos.

- 5.- Acordar las medidas necesarias para la afiliación en la mutualidad de los trabajadores sindicalizados, que tengan derecho a los beneficios establecidos en el capítulo cuestionado.
- 6.- Nombrar al gerente de la mutualidad quien deberá ser profesionista titulado con conocimientos y experiencia en administración, el cual tendrá las funciones correspondientes a su cargo y deberá rendir un informe mensual y otro anual, en donde deberá hacer una relación de las operaciones importantes efectuadas por la mutualidad incluyendo las presentaciones de un estado que refiera la situación financiera, dictaminado por los comisarios o cuando sea requerido por el Consejo de Administración.
- 7.- Dictar las medidas administrativas necesarias para la mejor realización de las funciones de la mutualidad.

Las empresas están obligadas a proporcionar anualmente durante el mes de septiembre a la mutualidad los siguientes datos:

- a) Nombre y denominación de la empresa.
- b) Denominación del Sindicato y/o Sección de que se trate.
- c) Nombre y edad de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- d) Antigüedad de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- e) Puesto que desempeña cada trabajador sindicalizado.
- f) Salario diario promedio no integrado y sin séptimo día de las cuatro últimas semanas completas y normalmente trabajadas de cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- g) Sexo y estado civil de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- h) Número de Afiliación al Instituto Mexicano del Seguro Social de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- i) Número de Registro Federal de Contribuyentes de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.

Si las empresas no proporcionan a la mutualidad los datos arriba enlistados, dicha mutualidad no dará trámite a las solicitudes que les sean presentadas por los trabajadores sindicalizados de las empresas de que se trate hasta en tanto la misma no proporcione dichos datos. En caso de que las empresas no estén al corriente en el pago de sus aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones o no hayan cumplido con alguna de las obligaciones que les impone el Contrato Ley, la mutualidad hará la denuncia correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a fin de que esta aplique las sanciones a que se haga acreedora, conforme a los artículos 1002 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

La falta de cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones que le impone el Contrato Ley, libera a la mutualidad de cualquier responsabilidad jurídica o económica con respecto a los derechos de los trabajadores de la empresa incumplida. Asimismo se conviene expresamente en este Contrato Ley que la falta de cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones que se les impone en el artículo respectivo a la mutualidad, se considerará como una violación de carácter colectivo; por lo tanto el Sindicato administrador de este Contrato Ley en la empresa de que se trate, quedará facultado para emplazar la huelga por este incumplimiento.

En los artículos transitorios del artículo 103 capítulo XI de este Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto, se preve que la mutualidad está obligada a constituirse legalmente ante notario público y elaborar su propio Reglamento de conformidad con el inciso i) del artículo 103-2 del referido Contrato Ley dentro de un término no mayor de 60 días a partir de la fecha de firma del mismo y que al Reglamento surtirá efectos al momento de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, además de que para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el capítulo analizado ya existía un Fondo desde el día 11 de octubre de 1979, y que a la fecha está integrado con el saldo existente en la cuenta número 8770-8 de Banco Nacional de México, S.A., incrementado por las aportaciones que realizan las empresas afectas a este Contrato Ley.

**REGLAMENTO DE LA MUTUALIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES
DEL RAMO DE GENEROS DE PUNTO**

Este Reglamento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de mayo de 1986; en él se establece que el domicilio de la mutualidad será el ubicado en el número 27 de las Calles de Querétaro, Colonia Roma, México, D.F., que la mutualidad ha sido constituida en forma unilateral por el Sector Obrero, que presta servicios en empresas afectas a ese Contrato Ley, que tiene como finalidad administrar el Fondo de Pensiones Jubilatorias.

Este Reglamento establece que la mutualidad es un organismo que tiene personalidad jurídica propia y ha sido creado en forma unilateral por el Sector Obrero, estará representada por un Consejo interado por ocho representantes propietarios con cinco suplentes, los cuales serán designados por los organismos sindicales a que se hace referencia en el artículo 103-2 del Contrato Ley y durarán en su puesto dos años pudiendo ser removidos del mismo en cualquier momento por el organismo que los designó, teniendo éste el derecho de proponer a otro Consejero. Los miembros del Consejo serán nombrados antes del último día del mes de noviembre de cada dos años a través de oficio firmado por el Comité Ejecutivo de los Organismos Sindicales de referencia. La Directiva del Consejo estará formada por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y un Tesorero, quienes durarán en su cargo un año pudiendo ser removidos del mismo por el organismo sindical que los hubiese designado, promoviendo desde luego el sustituto correspondiente. Los representantes de la Directiva serán designados en sesión ordinaria que para tal efecto se convoque y la cual tendrá verificativo en el mes de noviembre de cada año, rotándose dichas representaciones entre las organizaciones sindicales que integran el Consejo, en la siguiente forma: Al año siguiente de su elección, el Vicepresidente será Presidente, el Secretario Vicepresidente y el Tesorero Secretario, de tal suerte que cada año únicamente se designará al Tesorero, salvo la designación del Presidente que será rotativa únicamente entre las siguientes organizaciones: CTM, CROM y CROC.

El Presidente del Consejo de Administración tendrá la representación de éste y de la mutualidad y tendrá todas y cada una de las facultades del mismo que se mencionan en el capítulo XI del Contrato Ley y las demás que le confiera la Asamblea del Consejo y para tal efecto contará con poder general para actos de administración, pleitos y cobranzas en los términos de los dos últimos párrafos del artículo 2554 del Código Civil vigente en el Distrito Federal, con todas las facultades generales y aún las especiales que requieran cláusula especial incluyendo las consignadas en el artículo 2587 del propio ordenamiento legal quedando expresamente facultado para substituir parcial o totalmente dicho poder y revocar los que existieran con la obligación de informar de todas sus gestiones y actividades al Consejo.

Este Reglamento de la Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de Géneros de Punto comenzó a surtir efectos a partir del 1º de enero de 1986.

**MUTUALIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL
DEL RAMO DE LISTONES, ELASTICOS, ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS
EN TELARES DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS DE LA REPUBLICA MEXICANA.**

Todas las empresas y/o patronos afectos sujetos a este Contrato Ley quedan obligados a enterar al Banco Nacional de México, S.N.C., en su cuenta número 9400-3 o a la Institución de Crédito que designe la Coalición Obrera de este Ramo Industrial.

La Mutualidad es un organismo con personalidad jurídica propia, creada en este Contrato Ley con el fin de administrar el fondo, con objeto de incrementar las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez, cesantía en edad avanzada e incapacidad permanente total de conformidad con las bases que se establecen en este capítulo y se otorga el pago único a que se refiere la Cláusula 61-10 en los casos de invalidez definitiva.

La Mutualidad mencionada estará representada por un Consejo de Administración el cual se integrará por designaciones que haga el sector obrero, en la siguiente forma:

Por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la República Mexicana (CTM), dos propietarios y un suplente; por el Sindicato Industrial "Mártires de San Angel" del Ramo Textil y Conexos (CROC) un propietario; por la Federación de Trabajadores Textiles de México (CROC) un suplente; por el Sindicato "Unión Textil de Fibras Sintéticas y de Algodón, su Manufactura y Terminado, Similares y Conexos de la R.M. (CROC), un propietario; por el Sindicato Industrial "7 de Enero" de Trabajadores Textiles y Conexos de la R.M. (CROM) un propietario; por el Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos de México (CGT) un propietario y un suplente. Los suplentes sólo podrán actuar y recibir emolumentos en ausencia del propietario.

En dicho Consejo de Administración habrá un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y un Tesorero, los cuales durarán en su cargo un año, rotándose dicha representación. Los nombramientos del citado Consejo de Administración, así como las decisiones que éste tome, serán dentro de los términos y forma que establezca el Reglamento de la Mutualidad Nacional de Trabajadores de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R.M.

El Consejo de Administración tendrá entre otras las siguientes facultades y obligaciones:

FACULTADES:

- a) Representar legalmente a la mutualidad, para cuyo efecto gozará de los más amplios poderes para celebrar y realizar actos de dominio, de administración y de pleitos y cobranzas, gozando para ello de toda clase de facultades generales y especiales aún las que conforme a la Ley, requieran cláusula especial.

- b) Administrar el Fondo de Incremento de Jubilaciones a que se refiere este Capítulo.
- c) Designar a la Institución de Crédito o de Seguros, en que las Empresas sujetas al presente Contrato Ley, deberán enterar las cantidades a que se refieren este Capítulo, debiendo invertirse los fondos precisamente en valores de renta fija, de alto rendimiento, tales como depósitos y pagarés bancarios, petrobonos, bonos de indemnización bancaria (BIB'S) GETES y operaciones de mercado de dinero debidamente respaldadas, excluyendo expresamente las obligaciones hipotecarias, guirografarias y las de renta variable, etc.

OBLIGACIONES:

1. Vigilar por sí o por conducto de los organismos contractuales o legales que estime pertinente que las empresas sujetas al presente Contrato Ley, cumplan puntualmente con las obligaciones que les impone este Capítulo, para cuyo efecto dicho Consejo queda expresamente autorizado para ordenar la práctica de investigaciones en las citadas empresas, con el exclusivo objeto de verificar si han entregado exactamente las cantidades a su cargo, a partir del 1º de enero de 1980 y las subsecuentes que deben entregar en lo futuro.
2. Celebrar en su caso, con la Institución de Crédito o de Seguros que al efecto designe, los actos jurídicos necesarios para que hagan cargo del manejo del fondo o del pago de los incrementos de las pensiones, así como modificar o revocar el Contrato del Fideicomiso mencionado en este Capítulo.
3. Solicitar a las empresas el pago de las aportaciones e intereses que se mencionan en este capítulo.
4. Otorgar los poderes generales y especiales que estime necesarios, confiriendo a los mandatarios las facultades necesarias para el desempeño de su mandato, incluso la sustitución del mismo, así como revocarlos, etc.

Las empresas están obligadas a proporcionar anualmente durante el mes de septiembre a la mutualidad los siguientes datos:

- a) Nombre o denominación de la empresa.
- b) Denominación del Sindicato y/o sección de que se trate.
- c) Nombre y edad de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- d) Antigüedad de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- e) Puesto que desempeña cada trabajador sindicalizado.
- f) Salario diario promedio no integrado y sin séptimo día de las últimas cuatro semanas completas y normalmente trabajadas de cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- g) Sexo y estado civil de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- h) Número de afiliación en el Instituto Mexicano del Seguro Social, de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.
- i) Número de Registro Federal de Contribuyentes de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados.

Las empresas que no proporcionen a la mutualidad los datos anteriores a que están obligadas, por esta emisión o falta, la mutualidad no dará trámite alguno a las solicitudes que le sean presentadas por los trabajadores sindicalizados de la empresa de que se trata hasta en tanto la misma no proporcione los datos anteriores enunciados.

En caso de las empresas que no estén al corriente en el pago de sus aportaciones al Fondo de Incremento de Pensiones o no hayan cumplido con alguna de las obligaciones que les impone el presente Contrato Ley, la mutualidad hará la denuncia correspondiente ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, a fin de que ésta aplique las sanciones a que se haga acreedora, conforme a los Artículos 1002 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

La falta de cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones que se mencionan, libera a la mutualidad de cualquier responsabilidad jurídica o económica con respecto a los derechos de los trabajadores de la empresa incumplida.

Asimismo, conviene expresamente que la falta de cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones que les impone el presente Contrato Ley, se considerará como una violación de carácter colectivo, por lo tanto el Sindicato Administrador de este Contrato, en la empresa de que se trate quedará facultado o le dará derecho para emplazarla a huelga por este incumplimiento.

**REGLAMENTO DE LA MUTUALIDAD NACIONAL DE TRABAJADORES
DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LISTONES, ELASTICOS, ENCAJES,
CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES DE TABLAS
JACQUARD O AGUJAS DE LA REPUBLICA MEXICANA**

Se reglamenta que la mutualidad ha sido constituida en forma unilateral por el Sector Obrero, que presta servicios en empresas afectas al Contrato Ley, su finalidad es administrar el Fondo de incremento a las pensiones, sus objetivos son los siguientes:

- a) Incrementar las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social por cesantía en edad avanzada, vejez, incapacidad permanente total y muerte, de conformidad a las bases que señale el Capítulo X Bis del Contrato Ley analizado.
- b) En relación a lo establecido en la Cláusula 62-10 del Contrato Ley de referencia, la liquidación que hará la mutualidad será hecha ante la autoridad laboral correspondiente, en la inteligencia de que para el cómputo de los años de servicios prestados, se considerará a partir de la fecha en que el trabajador y/o empleado sindicalizado haya adquirido la categoría de "Planta".

- c) Cubrir a quien exhiba los comprobantes de los gastos de defunción del trabajador, a quien se le incrementó la Pensión. La cantidad equivalente a 100 veces el salario mínimo general de la Zona Metropolitana.
- d) De conformidad a la capacidad económica del fondo y previos estudios actuariales procurar en revisiones futuras del Contrato Ley, Incrementar la Pensión, en un porcentaje superior al que señale éste.

La mutualidad es un organismo que tiene personalidad jurídica propia y ha sido creada en forma unilateral por el sector Obrero.

La mutualidad estará representada por un Consejo integrado por 8 representantes Propietarios, con 5 Suplentes, que durarán en su puesto dos años, pudiendo ser removidos del mismo en cualquier momento por el Organismo que los designó teniendo éste el derecho a proponer a otra persona.

Los miembros del Consejo, serán nombrados antes del último día del mes de diciembre de cada dos años, a través de oficio firmado por el Comité Ejecutivo de los organismos Sindicales precitados. El Suplente actuará sólo en ausencia del propietario.

La Directiva del Consejo, estará formada por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario y un Tesorero, quienes durarán en su cargo un año pudiendo ser removidos del mismo, por el Organismo Sindical que los hubiese designado, promoviendo desde luego el substituto correspondiente.

Facultades de los Organos de la Mutualidad:

El Consejo, es el órgano máximo de la mutualidad y tiene todas y cada una de las facultades que se mencionan en el Capítulo X-Bis del Contrato Ley y las demás que se determinen en las Asambleas del mismo.

Para la vigilancia de las inversiones que realiza el Banco Nacional de México, S.N.C., tanto en valores de renta fija como variable, se reunirá mínimo una vez en forma mensual, salvo casos extraordinarios, con funcionarios de dicha Institución Bancaria, con el exclusivo propósito de conocer la situación real del Fondo y estar en condiciones de tomar acuerdos en beneficio de la mutualidad.

El Presidente del Consejo de Administración tendrá la representación de éste y de la mutualidad y tendrá todas y cada una de las facultades del mismo que se mencionan en el Capítulo X-Bis del Contrato Ley y las demás que le confiera la Asamblea del Consejo y para tal efecto contará con poder general para actos de administración, pleitos y cobranzas en los términos de los dos últimos párrafos del Artículo 2554 del Código Civil vigente en el Distrito Federal, con todas las facultades generales y aún las especiales que requieran cláusula especial, incluyendo las consignadas en el artículo 2587 del propio ordenamiento legal, quedando expresamente facultado para substituir parcial o totalmente dicho poder y revocar los que existiera, con la obligación de informar de todas sus gestiones y actividades al Consejo de Administración.

FIDEICOMISOS EXISTENTES EN CONTRATOS LEY TEXTILES, PARA INCREMENTAR LAS PENSIONES OTORGADAS POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA.

El Artículo 138 de este Contrato establece un Plan de Incremento de las Pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores sindicalizados de esta industria; para lo cual cada Empresa afecta este Contrato Ley constituirá un Fideicomiso con la Institución Bancaria que elija y en términos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y sus Reglamentos, y con el monto de las aportaciones que resulten de los estudios técnicos actuariales que para tal efecto se realicen..

El incremento de las pensiones que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social a los trabajadores sindicalizados, se dará en los siguientes casos:

- a) Cesantía en edad avanzada.
- b) Vejez.
- c) Incapacidad total permanente.

A los trabajadores sindicalizados que dejen de prestar sus servicios por invalidez definitiva se les pagara el importe de diez días de salario por cada año de servicios prestados, de conformidad con el salario diario promedio no integrado, sin séptimo día, de la última semana trabajada completa con anterioridad a la fecha en que hubieren dejado de prestar sus servicios por tal motivo, independientemente de la parte proporcional de aguinaldo y vacaciones y prima de antigüedad a que tuviere derecho.

Los beneficios a que se refiere el Plan de Incremento de Pensiones se otorgarán únicamente en los casos que así lo determine el Comité Técnico del Fideicomiso correspondiente y previa obtención de pensión del Instituto Mexicano del Seguro Social. Estos Incrementos de pensiones son derechos personales del pensionado y se extinguen con la vida de este.

En los casos de fallecimiento del pensionado el Fideicomiso entregará al beneficiario designado por escrito, o en su defecto a los beneficiarios legales, mediante la entrega del acta de defunción correspondiente, el importe de siete meses de la pensión que hubiere venido recibiendo en el momento de su fallecimiento.

Se nombrará un Comité Técnico en cada Contrato de Fideicomiso, que se encargará de administrar el Plan de Incrementos de Pensiones y pagos por invalidez definitiva; integrado por tres representantes de los trabajadores que designe el Sindicato Administrador de este Contrato Ley y tres representantes de la Empresa.

CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS DE LA
REPUBLICA MEXICANA.

Las Empresas afectas a esta Contrato Ley estan obligadas a aportar una cantidad mensual consistente del 4% (cuatro por ciento) computable sobre el total de la raya ordinaria de los trabajadores miembros del Sindicato Administrador, exceptuándose del cómputo solamente las cantidades que perciban en pago de las horas extras que lleguen a laborar, para el efecto de crear un Fondo con el que se incrementarán las pensiones jubilatorias que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social a dichos trabajadores. Tales aportaciones serán entregadas a la Institución Fiduciaria que designe cada Sindicato parte de este Contrato Ley, que tendrá el carácter de Fideicomitente, junto con la Empresa afecta al propio Contrato Ley, con la que tenga relaciones de trabajo, siendo Fideicomisarios los trabajadores que reúnan los requisitos de elegibilidad que determine el respectivo Contrato de Fideicomiso, en la inteligencia de que el Fondo así formado, será manejado por el respectivo Comité Técnico del Fideicomiso, que estara integrado por dos representaciones del Sindicato y uno de la Empresa.

El Comité Técnico de conformidad con los ingresos y rendimientos, deberá hacer las asignaciones complementarias de pensión a los trabajadores que fueren pensionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por concepto de vejez y gestionarán ante las Autoridades Hacendarias la autorización para que los rendimientos del Fondo queden exentos del pago del Impuesto sobre la Renta, y liberados del sistema de encaje legal, así como la autorización a que se refiere el Reglamento del Impuesto sobre la Renta para su funcionamiento.

CAPITULO

I I I

NATURALEZA Y
PERSONALIDAD
JURIDICA
DE LAS
MUTUALIDADES
TEXTILES

NATURALEZA JURIDICA.

Análisis del concepto.

El concepto de Mutualidad Textil dista mucho del concepto de Sociedad Mutualista de Seguros o Mutualidad en general, ya que en todos y cada uno de los cuatro Contratos Ley Textiles que prevén Mutualidades, que ya hemos analizado, se les tiene a dichas mutualidades como "organismos que con personalidad jurídica propia, administran los Fondos creados para incrementar las pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, por vejez, cesantía en edad avanzada e incapacidad permanente total."

Entendiendo a las mutualidades textiles como organismos nos revela una institución constituida por partes o miembros diferentes y coordinados para la incrementación de las pensiones de referencia.

El concepto brindado por los mismos Contratos Ley refiere que los organismos creados como mutualidades tienen "personalidad jurídica propia", por lo que en este mismo capítulo pasaremos a agotar el análisis de dicha personalidad.

Las mutualidades textiles no son creadas bajo los principios de ahorro ni de seguro, ni mucho menos bajo el principio de mutualismo, puesto que no se sujetan al régimen de prestaciones recíprocas basadas en la igualdad, en la cooperación y en el sentido de solidaridad humana y social; sino que por el contrario en las mutualidades textiles, se forman los Fondos "sociales", con aportaciones única y exclusivamente exhibidas por las empresas afectas a los contratos Ley Textiles respectivos, sin que esto constituya un ahorro, ya que los trabajadores sindicalizados no aportan cantidad alguna a dichos Fondos; tampoco se preve asegurar ningún riesgo o siniestro, sino simplemente el incremento de una determinada pensión otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y por último no opera el principio de mutualismo puesto que no existen prestaciones recíprocas, ya que los trabajadores sindicalizados no participan con

ninguna obligación, a pesar de ser ellos quienes reciben los beneficios de la supuesta mutualidad, por lo que nos encontramos en un plano de desigualdad entre la empresa aportadora y el trabajador beneficiado, por falta de cooperación de los trabajadores sindicalizados; por lo que evidentemente estamos en presencia de dos conceptos o figuras diferentes.

Análisis de su constitución.

Las mutualidades textiles, según los Contratos Ley de donde se originan, se constituyen en forma unilateral por el Sector Obrero pretendiendo crear una persona jurídica o moral representada por un Consejo de Administración, el cual es el Órgano Supremo de la misma y se integrará como lo establece el propio Reglamento de la mutualidad en donde se precisan también las facultades de los órganos, la designación de cargos, los requisitos para las Asambleas o Sesiones del Consejo de Administración y del trámite y resolución de los incrementos a las pensiones.

Estas mutualidades textiles carecen de una constitución idónea y jurídicamente indispensable para funcionar y operar como Sociedades Mutualistas de Seguros, por varias razones que a continuación se precisan:

En primer término, no están constituidas como Sociedades Mutualistas de Seguros, ya que los trabajadores beneficiados con los incrementos de pensiones carecen del carácter de Socio Mutualista, comprendiendo tal carácter la característica *sui generis* de sujetos activos y pasivos de la relación jurídica que constituye una sociedad mutualista, además de que tampoco existe el concurso de voluntades de todos y cada uno de los trabajadores afectados para la creación de la mutualidad textil, ya que sólo se manifiestan en el Contrato Ley la voluntad de los sindicatos administradores y la de las empresas afectas, pero nunca en forma individual la de cada trabajador, como debería ser el caso.

Asimismo las mutualidades textiles existentes no reúnen los requisitos para su constitución previstos en la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, ya que omiten solicitar y obtener la autorización correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, prevista en el Artículo 5° de la mencionada Ley, que constituye la autorización del Gobierno Federal para constituirse como tal, siendo este un elemento esencial para su constitución.

Por consiguiente, las mutualidades textiles, al no haber solicitado y obtenido la autorización de la Secretaría de Hacienda, tampoco reúnen los requisitos que debe contener la solicitud de dicha autorización, como lo son:

El proyecto de Escritura Constitutiva o Contrato Social.- Las mutualidades textiles existentes, carecen de una Escritura Constitutiva o Contrato Social otorgado ante la fé de un Notario Público, contando sólo con una supuesta Acta de Asamblea del Consejo de Administración (en el mejor de los casos) protocolizada ante Notario Público, pero sin reunir los requisitos establecidos en el Artículo 6° de la Ley General de Sociedades Mercantiles, el cual ya ha sido analizado en el Primer Capítulo del presente trabajo.

Inscripción en el Registro Público de Comercio.- Las mutualidades textiles existentes carecen de la necesaria inscripción en el Registro Público de Comercio; a pesar de ser un requisito indispensable, como lo manifiesta el Artículo 78 Fracción I de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros; para ser oponibles frente a terceros.

PLAN DE ACTIVIDADES.- Las mutualidades textiles existentes, también carecen de este Plan de Actividades necesario, en donde se plasmen las actividades y operaciones de seguro (ya que no realizan ninguna), para plasmar o determinar el Capital ó Fondo Social mínimo y la manera de amortizarlo, además de que se deben fijar actividades que no incluyan finalidades lucrativas.

PROGRAMAS DE OPERACION TECNICA.- Otro requisitos que no cumplen las mutualidades textiles existentes, contemplado en la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, es la serie de programas de operación técnica, por lo que dichas mutualidades textiles no se encuentran alineadas a ciertas limitantes que para su desarrollo son necesarias, como lo es que se deberán constituir reservas económicas, para diversos fines eventuales, además que deberá programarse la forma en que deberán invertirse dichas reservas económicas.

COLOCACION DE SEGUROS.- Las mutualidades textiles existentes en su Constitución, no cumplen con el Artículo 7° de la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, ya que en primer término no tienen por finalidad la colocación de seguros, ni tampoco realizan operaciones de seguros a que se refiere el Artículo en comento.

Este requisito de colocación de seguros es indispensable en las Sociedades Mutualistas, ya que la omisión del mismo constituye una alteración a la naturaleza jurídica de las mutualidades como lo es en el caso de las textiles.

ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.- Para la debida constitución de una Sociedad Mutualista la administración deberá estar a cargo de un Consejo de Administración, el cual deberá ser integrado por un número de miembros "mutualizados", pero en las Mutualidades Textiles existentes, lo que pretende ser su Consejo de Administración no se encuentra formado por los mismos socios mutualizados por la sencilla razón de que no existen y más aún, ni siquiera por los trabajadores beneficiados sino que pretenden ser Consejeros representantes de los sindicatos Textiles participantes en los Contratos Ley Textiles lo que también atenta en contra de la naturaleza jurídica de las Mutualidades.

DEPOSITO EN NACIONAL FINANCIERA.- Las mutualidades para que puedan obtener la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito

Público para constituirse y operar como tal, deben realizar un depósito consistente en el diez por ciento de su capital o fondo mínimo ante Nacional Financiera, con lo cual tampoco cumplen las Mutualidades Textiles existentes, ya que en primer término, ninguna mutualidad textil determinó la cuantía de su Fondo Social, y mucho menos la forma de amortizarlo.

Todos y cada uno de los requisitos antes señalados, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los exige para cuidar de que una Sociedad Mutualista se constituya con la formalidad necesaria para su debido funcionamiento y para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, por lo que a la falta de todos y cada uno de estos requisitos en las Mutualidades Textiles existentes; entendemos que éstas no se encuentran constituidas con la forma reglamentada para ello; lo que consecuentemente impedirá las funciones de la Mutualidad y no estará garantizado el cumplimiento de sus obligaciones, lo que nos reflejará una incertidumbre jurídica.

Existe otro requisito formal para la Constitución de una Sociedad Mutualista, que es la publicación en el Diario Oficial de la Federación de la autorización para organizarse y funcionar como tal, que tampoco se cumple en ninguna de las mutualidades Textiles existentes, ya que sólo son publicadas en el Diario Oficial como parte del Contrato ley respectivo, pero en ningún momento se publica la autorización de referencia, ya que jamás ha sido otorgada.

En un segundo término, las Mutualidades Textiles, tampoco cumplen con los elementos esenciales para la constitución de una Sociedad Mutualista de Seguros, como deberían hacerlo por las siguientes razones:

En las Mutualidades Textiles no existe el concurso mutuo de voluntades de todos y cada uno de los socios mutualistas para celebrar el contrato de Sociedad necesario para operar como Mutualidad; ya que en primer término en las Mutualidades Textiles existentes, no existe la figura del socio mutualizado, esto es, el socio asegurado y

asegurador a la vez, sino que la voluntad o el consentimiento para la constitución de la Mutualidad Textil, es de los Sindicatos Textiles que intervienen en el Contrato Ley respectivo, sin tomar en cuenta la voluntad o consentimiento de los trabajadores sindicalizados para la celebración del Contrato de Sociedad necesario para la constitución de la Mutualidad, ya que esta nace de la voluntad o consentimiento resultante de un Contrato Ley.

La segunda razón por la que las Mutualidades Textiles no cumplen con los requisitos esenciales para la constitución de una Mutualidad, es que no cumplen con el Objeto Directo de esta, es decir, no se constituye una persona moral con personalidad jurídica diferente a la de sus socios que se obligue frente a estos mismos, ya que las Mutualidades Textiles no son una persona moral jurídica propia. Las Mutualidades Textiles tampoco cumplen con el Objeto Indirecto de las Mutualidades que consiste en celebrar contratos de seguro con sus mismos socios.

Otra omisión a los requisitos esenciales, como anteriormente lo señalamos, es la falta de Forma o Solemnidad, por lo que las Mutualidades Textiles existentes no son válidas legalmente al estar afectadas de nulidad, por no reunir todos y cada uno de los requisitos previstos por la Ley General de Sociedades Mercantiles y por la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, que se han analizado en este trabajo, para la constitución de una mutualidad.

Por último, y para analizar la constitución de las mutualidades textiles, se debe estudiar uno de los elementos de validez de las Mutualidades: la Capacidad; que como quedó precisado en el Capítulo I del presente trabajo de tesis, este elemento, en las Mutualidades, se traduce en que todos y cada uno de los socios mutualistas deberán de contar con la aptitud suficiente para obligarse y gozar de sus derechos, ser capaces de obligarse para constituir una persona moral, ser idóneo y legalmente para ello, y no estar impedido para ejercitar y gozar dicha idoneidad, por lo que debemos analizar si los Sindicatos Textiles tiene capacidad para constituir una Sociedad

Mutualista de Seguros, si tienen la aptitud suficiente para obligarse, ser capaces de obligarse para constituir una persona moral, ser idóneo y legalmente para ello, y no estar impedidos para ello.

Los Sindicatos, como personas morales que son, sólo y únicamente, pueden realizar los actos encaminados a cumplir con su objeto social, y en este caso específico a sus estatutos, donde no está previsto realizar o participar en la constitución de diversas personas morales y aún más no está previsto en los estatutos celebrar contratos de seguro, por lo que los Sindicatos Textiles salen de sus facultades al pretender constituir sociedades Mutualistas de seguros, no son las personas morales idóneas legalmente para constituir una persona moral.

OPINION PERSONAL

De todo lo anteriormente analizado, se deduce que las Mutualidades Textiles existentes son figuras muy diferentes a las Mutualidades o propiamente dichas, Sociedades Mutualistas de Seguros, ya que éstas últimas constituyen verdaderas sociedades de seguros sin fines de lucro y las primeras son simples logros sindicales plasmadas en Contratos Ley Textiles, esto es, lo que erróneamente se denomina "Mutualidad Textil", son simples prestaciones de trabajadores textiles sindicalizados, a las que están obligadas a cumplir las Empresas afectas a los Contratos Ley Textiles respectivos, son un conjunto de prestaciones que deben cubrirse a aquellos trabajadores regulados por un Contrato Ley Textil, que obtengan del Instituto Mexicano del Seguro social una determinada pensión, consistente dichas prestaciones en el sólo incremento a la pensión de referencia. En resumen, una Mutualidad Textil, es el conjunto de prestaciones para determinados trabajadores sindicalizados, plasmadas en un Contrato Ley Textil.

PERSONALIDAD JURIDICA.

Análisis sobre su personalidad jurídica

Las Mutualidades Textiles existentes en México, pretenden encuadrarse en el supuesto que establece la Fracción V del Artículo 25 del Código civil, como verdaderas Sociedades Mutualistas de Seguros, sin poder lograrlo, ya que no son personas morales, por no haber cumplido con todas y cada una de las formalidades necesarias para ello, por lo que carecen de personalidad jurídica propia, y por consecuencia, carecen también, de capacidad jurídica, esto es, no cuentan con capacidad de goce ni capacidad de ejercicio para el cumplimiento de sus obligaciones y ejercitar sus derechos.

Estas capacidades de goce y de ejercicio sólo se pueden ejercer a través de actos jurídicos, y estos a la vez, sólo podrán ser realizados por los Organos legalmente instituidos de una persona moral, y las Mutualidades Textiles, como ya se ha analizado, no cuentan con una constitución legal para organizarse y funcionar como una Sociedad Mutualista de Seguros o siquiera como una persona moral en general, por lo que tampoco se encuentran establecidos legalmente los organos que supuestamente tengan la representación de la misma, por lo que los actos que pretenden realizar los supuestos representantes no pueden ser actos jurídicos con estricto derecho, ya que las personas físicas que pretenden actuar como titulares de los Organos de representación carecen de facultades para ello, máxime que no pueden representar a una Mutualidad legalmente inexistente.

La supuesta personalidad jurídica de las Mutualidades Textiles existentes, pretende encontrar fundamento en la sola declaración unilateral de voluntad de los Organismos sindicales que intervienen en un contrato Ley Textil, donde se manifiesta que dichas Mutualidades "contarán con personalidad jurídica propia".

A pesar de que la anterior declaración de los Organismos sindicales, se encuentra en un Contrato ley, el cual ha obtenido el Decreto del Ejecutivo Federal para ser considerado como tal y haber sido publicado en el Diario Oficial de la Federación, no se reúnen los

requisitos legales mínimos para la creación de una persona moral poseedora de derechos y obligaciones, pues este Decreto tampoco constituye un acto administrativo que haya creado un organismo público con personalidad jurídica propia.

En el caso particular de las Mutualidades Textiles Nacionales, estas no han cubierto ninguno de los requisitos legales necesarios para la formación de una persona moral y mucho menos una Sociedad Mutualista de Seguros y por lo tanto, "al no haber cubierto dichos requisitos legales, se deduce que no tienen personalidad jurídica, puesto que dichas Mutualidades no existen como personas jurídicas, toda vez que no toman la forma de ninguna de las personas morales o jurídicas que establece nuestro Derecho Positivo Mexicano,"* y a falta de requisitos básicos y elementales para la formación de una Sociedad, las llamadas Mutualidades Textiles, no tienen vida jurídica, no tienen existencia legal, son la nada jurídica, y por lo tanto, no tienen personalidad jurídica, por lo que no pueden celebrar actos jurídicos.

En conclusión, las llamadas Mutualidades Textiles carecen de personalidad jurídica propia, ya que no se encuentran constituidas como ninguna de las personas morales que preve el Código Civil además de que carecen de la autorización de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público para organizarse y funcionar como Sociedades Mutualistas de Seguros y carecen también de inscripción en el Registro Público del Comercio, por lo que no se crea un ente jurídico que produzca efectos jurídicos frente a terceros.

Opinión Personal.

Las llamadas Mutualidades Textiles carecen de personalidad jurídica propia para celebrar actos jurídicos tendientes a incrementarles a los trabajadores sindicalizados de un Contrato Ley

*ANAYA SANCHEZ, FEDERICO. Estudio Jurídico para determinar la legalidad en el origen, formación y funcionamiento de la Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles del Ramo de Géneros de Punto. México, 1986, Pág. 5.

Textil, las pensiones que les otorgue el Instituto Mexicano del Seguro social, por lo que los actos de facto que realizan en la actualidad se encuentran viciados, ya que provienen de una sociedad irregular.

OBLIGATORIEDAD DE LAS DISPOSICIONES DEL CONTRATO LEY.

Pasaremos a analizar si las disposiciones establecidas en un Contrato Ley Textil, relativas a la Mutualidad, son obligatorias a pesar de todas las deficiencias de las Mutualidades Textiles que hemos mencionado en el presente trabajo.

a) Aportaciones.

Las Empresas afectas a los Contratos Ley Textiles que prevén Mutualidades, lejos de estar obligadas a aportar las cantidades correspondientes para constituir el Fondo de Incremento de Pensiones, se encuentran imposibilitadas para ello, toda vez, que no existe un ente o figura jurídica legalmente constituida para administrar dicho Fondo y celebrar actos jurídicos propiamente dichos, que incrementen las pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro social, además de que tampoco existe un organismo legalmente constituido para exigir de los patrones el cumplimiento o pago de las aportaciones. Por lo anterior, en estricto derecho, no existe la obligación patronal de realizar las aportaciones necesarias para integrar el Fondo de Pensiones.

Evidentemente estamos en presencia de una condición suspensiva, ya que una vez que las Mutualidades Textiles se encuentren legalmente establecidas o se establezca una figura jurídica para que administre el Fondo de Pensiones, serán obligatorio para las Empresas afectas, la realización de las aportaciones, así como todas y cada una de las demás obligaciones previstas en las "Mutualidades Textiles".

b) Otras obligaciones de hacer patronales.

Existen además de las aportaciones y pagos complementarios a

pensiones, otras obligaciones de hacer para los patronos como por ejemplo la entrega de documentos e informes con los datos generales de los trabajadores sindicalizados; que corren la misma suerte de las aportaciones, esto es, las Empresas afectas, se ven imposibilitadas para cumplir con dichas obligaciones de hacer, toda vez, que no existe un organismo legalmente constituido para exigir dichas obligaciones y para administrar el Fondo de Pensiones.

c) Pago de Complementos a Pensiones.

Siguiendo una secuencia lógica y jurídica en el presente trabajo de tesis, las Empresas afectas a los Contratos Ley Textiles que prevén Mutualidades, no se encuentran obligadas por ningún ente jurídico para cubrir complemento a las pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya que atendiendo a las irregularidades en la constitución de las Mutualidades Textiles, estas, se encuentran imposibilitadas jurídicamente para exigir, las aportaciones establecidas y máxime para exigir complementos a las pensiones, hasta entonces no cumplan con todos y cada uno de los requisitos legales de forma que se prevén para las Sociedades Mutualistas de Seguros.

Todas y cada una de estas obligaciones patronales para con las Mutualidades Textiles (aportaciones, obligaciones de hacer, pago de complementos a pensiones, etc.), en estricto derecho no pueden ser obligatorias jurídicamente, en la actualidad, debido a la falta de personalidad jurídica de dichas Mutualidades, pero por vía de hecho y por simples presiones sindicales, los Sindicatos Administradores las exigen a través del ejercicio del derecho de huelga, ya que si la Mutualidad Textil por sí sola, carece de personalidad jurídica para hacer exigibles dichas obligaciones; los Sindicatos Administradores del Contrato Ley Textil las convierten en obligatorias en la actualidad, alegando supuestas violaciones al Contrato Ley, y emplazando a huelga a la Empresa afecta, para que cumpla con dichas obligaciones que en estricto derecho no puede cumplir debido a la irregularidad de la Mutualidad.

CONSECUENCIAS DE LA IRREGULARIDAD DE LAS MUTUALIDADES TEXTILES

Como se ha precisado, el que las Mutualidades Textiles no reúnan los requisitos de forma legalmente necesarios, las coloca en un concepto de irregularidad o sociedades irregulares, que produce ciertos efectos, como a continuación lo preciso:

a) Efectos entre socios.

Como quedó establecido, en el presente trabajo, los socios en las Mutualidades Textiles no son los trabajadores sindicalizados afectos a los Contratos Ley, sino que son los propios sindicatos administradores u organismos sindicalizados que participan en la creación del Contrato Ley Textil, por lo que la irregularidad de la Mutualidad, causará efectos en dichos Sindicatos, como socios que son, en el sentido de que tomando a la Mutualidad Textil como una "Sociedad Irregular", los Sindicatos tendrán que responder solidaria y mancomunadamente de las supuestas obligaciones de la Mutualidad, ante los terceros que se hayan ostentado como sociedad legalmente constituida o ante quien se hayan obligado.

También, como líneas antes se precisó, los Sindicatos como socios de la Mutualidad carecen de facultades para exigir de las Empresas afectas, las supuestas obligaciones a que están sometidas, debido a la irregularidad de las Mutualidades Textiles, debiendo responder ante terceros, en forma personal, de las obligaciones de la misma Mutualidad Textil.

b) Efectos frente a terceros:

Trabajadores.

Al no poder ser exigibles jurídicamente las aportaciones de las empresas afectas para integrar el Fondo de Incremento a las Pensiones, se corre el riesgo de que aquellos trabajadores

sindicalizados afectos al Contrato Ley Textil que gocen de una pensión otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social, no se vean beneficiados con el incremento a tal pensión, primeramente por que la Mutualidad no se encuentra legalmente constituida y en segundo término, por que las Empresas afectas se ven imposibilitadas para cumplir con sus obligaciones para con dicha Mutualidad por su misma irregularidad, y no existan fondos para hacer frente de las obligaciones para con los trabajadores, como lo son: el incremento, el complemento a las pensiones, o el aguinaldo anual.

Este es el efecto directo a los trabajadores, por la irregularidad de la Mutualidad existe inseguridad en el incremento a las pensiones por falta de aportaciones al Fondo.

Patrones.

La irregularidad de las Mutualidades Textiles causa efectos entre los patrones o empresas afectas, como ya se ha mencionado, en que jurídicamente no pueden ser exigibles las obligaciones que precisa la Mutualidad, por lo que dichas obligaciones están a expensas de una condición suspensiva, no pudiendo imputarse responsabilidad alguna a los empresarios, mientras los sindicatos administradores no cumplan con los requisitos legales para constituir adecuadamente la Mutualidad o establecer una figura jurídica que administre el Fondo de Incremento a las Pensiones.

El efecto directo de la irregularidad de las Mutualidades Textiles, sobre las empresas afectas, es el que los sindicatos integrantes de la supuesta Mutualidad jurídicamente carecen de la legalidad para hacer exigibles las obligaciones que tienen dichas empresas para con la Mutualidad, (aportaciones, compensaciones, aguinaldos, información, etc.) y que las empresas se encuentran imposibilitadas para cumplir con sus obligaciones ya que los Sindicatos administradores no han cumplido con los requisitos básicos elementales necesarios y suficientes para la formación de la Mutualidad o una figura jurídica que administre el Fondo de incremento

a las pensiones.

Disolución.

¿Necesidad de disolución?

El presente trabajo de tesis propone la disolución de las llamadas Mutualidades Textiles, ya que es necesario, pues todas y cada una de sus irregularidades constituyen incertidumbre para los trabajadores sindicalizados que se deben ver beneficiados con dichas Mutualidades; constituyen también impedimentos para que las empresas afectas puedan cumplir con sus obligaciones y constituyen un atentado contra el sistema jurídico mexicano, ya que se pretende crear una Sociedad Mutualista de Seguros, que ni es Sociedad ni es Mutualista, ni mucho menos realiza operaciones de seguros.

Visto el análisis jurídico realizado con el presente trabajo, las facultades de los sindicatos administradores de un Contrato Ley Textil, y la finalidad de las supuestas Mutualidades Textiles, que es el incremento a las pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, el tesista propone la creación de fideicomisos legalmente constituidos, no como en la actualidad pretenden realizar las supuestas Mutualidades Textiles, para administrar el Fondo de Incremento a las pensiones integrado por las aportaciones de las empresas afectas al Contrato Ley Textil que corresponda.

El fideicomiso que se propone, para administrar el Fondo de Incremento de Pensiones, no deberá ser integrado por los Sindicatos Administradores, ya que carecen de facultades para fungir como fideicomitentes, sino que los fideicomitentes deberán ser las propias empresas afectas, quienes deberán aportar las cantidades que mencionan los Contratos Ley Textiles para tal efecto a una Institución de Crédito para que funja como fiduciaria, y los fideicomisarios obviamente serán aquellos trabajadores sindicalizados afectos a un Contrato Ley Textil, que haya recibido del Instituto mexicano del

Seguro Social una pensión por vejez, cesantía en edad avanzada e incapacidad permanente total.

Consecuencias frente a los socios.

La consecuencia de la disolución de las llamadas Mutualidades Textiles, frente a los socios (Sindicatos), será, que no se vean obligados solidaria y mancomunadamente con las Empresas afectas de las obligaciones para constituir el Fondo de Incremento a las Pensiones, pues como se precisa en los Contratos Ley Textiles las aportaciones para el Fondo, sólo las realizan las empresas afectas.

Consecuencias frente a terceros.

Trabajadores.

Las consecuencias que se puedan presentar con la disolución de las llamadas Mutualidades Textiles, prácticamente no afectarán los intereses de los trabajadores sindicalizados de un Contrato ley Textil, pues de hecho, dichas Mutualidades en la actualidad son legalmente inexistentes, además de que el incremento de pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro social, es prácticamente una prestación establecida o pactada en el Contrato Ley Textil respectivo, por lo que las empresas afectas a dicho Contrato Ley no pueden desconocer o dejar de cumplir. Ahora bien, con la constitución legal del Fideicomiso que se propone para la administración del Fondo para el Incremento de Pensiones, las consecuencias para los trabajadores sería para garantizarles el efectivo cumplimiento de dichos incrementos a las pensiones respectivas, otorgándoles mayor seguridad y certeza jurídica, ya que habría una legal administración del Fondo de referencia.

Patrones.

La disolución de las llamadas Mutualidades Textiles, en sí, no tendría consecuencia alguna para las Empresas afectas a dichas

Mutualidades, ya que prácticamente sería como en la actualidad, que las Empresas realizan sus aportaciones y demás obligaciones por presiones sindicales y no por que estén obligadas jurídicamente, esto es, aún de que se liquiden y desaparezcan las llamadas Mutualidades Textiles, las Empresas afectas, tienen la obligación de incrementar las pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, pagar compensaciones, etc., ya que como se mencionó en su oportunidad, se consideran como prestaciones otorgadas por las empresas en determinado Contrato Ley.

Ahora bien, la constitución legal de los fideicomisos propuestos para administrar el Fondo de Incremento de Pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social por vejez, cesantía en edad avanzada e incapacidad permanente total, traerá como consecuencia para las empresas afectas, que estarán ahora sí obligadas legalmente a realizar las aportaciones necesarias para integrar el Fondo de Incremento de Pensiones, pagar compensaciones de pensiones, y las demás obligaciones de hacer que se precisan en los Contratos Ley Textiles en los capítulos respectivos a "Mutualidades".

CONCLUSIONES

PRIMERA: La Sociedad Mutualista de Seguros es aquella Sociedad de Seguros que elimina el lucro de las empresas mercantiles, siendo sus miembros a la vez asegurados y aseguradores, distribuyendo las indemnizaciones en forma proporcional o igual, mediante una módica cuota que incluye los riesgos y los estrictos gastos de indemnización.

SEGUNDA: La naturaleza jurídica de la Sociedad Mutualista de Seguros, se puede definir como una Sociedad Cooperativa de Seguros, ya que opera exclusivamente con sus socios realizando operaciones de seguro pero sin fines lucrativos.

TERCERA: Para organizarse como una Sociedad Mutualista de Seguros se requiere autorización del Gobierno Federal otorgada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y reunir todos y cada uno de los requisitos que para ello, establezca la Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros, y la Ley General de Sociedades Mercantiles.

CUARTA: Cuando se hayan cubierto todos y cada uno de los requisitos legales para la constitución y funcionamiento de una Sociedad Mutualista de Seguros, y ésta se haya inscrito en el Registro Público de Comercio, surgirá en toda su dimensión la personalidad jurídica propia de dicha Mutualidad.

QUINTA: Sociedad Mutualista Irregular es aquella constituida de hecho más no de derecho y que no satisface una o varias de las exigencias legales para su creación y funcionamiento como Sociedad Mutualista.

SEXTA: El Contrato Ley es una fuente autónoma de Derecho Objetivo, es la norma jurídica creada autónomamente por las organizaciones de trabajadores y por los patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en empresas de determinada rama de la industria en que representan un interés jurídicamente protegible.

SEPTIMA: Las cuatro Mutualidades Textiles existentes, son

Sociedades Mutualistas Irregulares, ya que fueron creadas sin reunir todos y cada uno de los requisitos legales necesarios para su constitución y funcionamiento.

OCTAVA: La naturaleza jurídica de las Mutualidades Textiles la podemos entender como el conjunto de prestaciones que deben otorgar las empresas afectas a un determinado Contrato Ley Textil a aquellos trabajadores sindicalizados que obtengan del Instituto Mexicano del Seguro Social una determinada pensión.

NOVENA: Las llamadas Mutualidades Textiles carecen de personalidad jurídica propia para celebrar actos jurídicos por ser sociedades irregulares.

DECIMA: En estricto derecho no existe la obligación patronal de realizar las aportaciones necesarias, pagar complemento de pensiones ni cumplir con alguna de las disposiciones que establecen "las Mutualidades"; ya que existe una imposibilidad para dar cumplimiento a dichas obligaciones, toda vez que no existe una persona moral legalmente constituida para administrar el Fondo de Incremento de Pensiones y celebrar actos jurídicos propiamente dichos.

DECIMA PRIMERA: Los sindicatos administradores de un Contrato Ley Textil que prevea Mutualidad, son socios fundadores de dicha Mutualidad y carecen de facultades para exigir de las empresas afectas, las supuestas obligaciones a que están sometidas, debido a la irregularidad de las Mutualidades Textiles, debiendo responder, dichos sindicatos, ante terceros en forma personal de las obligaciones de la "Mutualidad".

DECIMA SEGUNDA: Debido a que las Mutualidades Textiles existentes constituyen un atentado al sistema jurídico mexicano, ya que pretender constituir una figura jurídica sin observar las medidas legales para ello y además ser un impedimento para que los trabajadores sindicalizados puedan obtener un incremento a su pensión, deben de disolver dichas "Mutualidades Textiles".

DECIMA TERCERA: Se deben constituir fideicomisos para que administren los fondos de incrementos a pensiones, en donde los fideicomitentes serán las propias empresas afectas al Contrato Ley Textil correspondiente para que exista una seguridad jurídica en el incremento de pensiones otorgadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social así poder satisfacer legalmente la finalidad de las "Mutualidades Textiles".

BIBLIOGRAFIA

ALCALA ZAMORA, LUIS. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo III, 1a. Edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina. 1976.

ARAIZA, LUIS. Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Editorial ERA, México, 1975.

CAMIRO, MAXIMILIANO. Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. Imp. Manuel León Sánchez, México, 1924, 210 p.

DE BUEN L., NESTOR. Sindicatos, Democracia y Crisis. Editorial Porrúa, México, 1985.

DE LA CUEVA, MARIO Y/O. Derecho Colectivo Laboral, Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos. Editorial De Palma, Buenos Aires, Argentina, 1973, 658 p.

DE LA CUEVA, MARIO. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, 1a. Edición Editorial Porrúa, México, 1979.

GALINDO GARFIAS, IGNACIO. Derecho Civil Primer Curso, Parte General, Personas, Familia. 6a. Edición, 1983, Editorial Porrúa, México, 751 p.

GARCIA MAYNEZ, EDUARDO. Introducción al Estudio del Derecho, 2a. Edición, 1978, Editorial Porrúa, México, 444 p.

GUERRERO LOPEZ, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. 12a. Edición, 1981, Editorial Porrúa, México, 597 p.

MANTILLA MOLINA, ROBERTO L. Derecho Mercantil, Introducción y Conceptos Fundamentales; Sociedades, 14a. Edición, 1974, Editorial Porrúa, México, 486 p.

ROJINA VILLEGAS, RAFAEL. Compendio de Derecho Civil. 11a. Edición, 1975, Editorial Porrúa, México.

SANCHEZ MEDAL, RAMON. De los Contratos Civiles: Teoría General del Contrato, Contratos en especial R.P.P. 7a. Edición, 1987, Editorial Porrúa, México, 524 p.

TENA, FELIPE DE J. Derecho Mercantil Mexicano: con exclusión del Marítimo. 8a. Edición, 1977, Editorial Porrúa, México, 606 p.

VILLORO TORANZO, MIGUEL. Introducción al Estudio del Derecho. 6a. Edición, 1984, Editorial Porrúa, México, 506 p.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal Del Trabajo.

Ley General de Instituciones y Sociedades Mutualistas de Seguros.

Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal.

Código de Comercio.

Ley General de Sociedades Mercantiles.

Ley de Contrato de Seguro.

Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas.

Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.

Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana

Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto.

Contrato Ley de La Industria Textil del Ramo de Listones, Encajes Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana.

Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras de la República Mexicana.

Reglamentos Y Constitutivas de Mutualidades Textiles.