

471  
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

"EL CONTRATO-LEY COMO FUENTE  
FORMAL DE DERECHO DEL TRABAJO"

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
**L I C E N C I A D O   E N   D E R E C H O**  
**P R E S E N T A**  
**SAUL   MANUEL   MERCADO   SOLIS**



CIUDAD UNIVERSITARIA.

1997

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

CON TODO MI AMOR,  
PARA USTED, HERMOSA YOLANDA MIA.  
PORQUE HA LLENADO MI VIDA DE LUZ,  
DE EMOCION Y DE ESPERANZA,  
PORQUE CON ESE AMOR QUE NADA HA PEDIDO,  
PERO QUE TODO LO HA DADO,  
HA COLMADO MIS SUEÑOS Y MIS ANHELOS.

POR TODOS ESTOS AÑOS EN QUE HA SIDO MI NIÑA,  
MI MADRE, MI ESPOSA, MI AMIGA.

POR DARME LA VIDA, LA PASION, EL ALMA ENTERA.  
POR HABERME ENSEÑADO QUE NO EXISTE EL AMOR  
SIN CONOCER EL SUPRIMIENTO.

POR TODO ESO Y MAS, CON RESPETO PROFUNDO,  
CON DEVOCION SINCERA, LE ENTREGO EN ESTAS PAGINAS  
LA ESPERANZA DE UN FUTURO EN EL QUE HE DE SABER  
HACERME DIGNO DE USTED,  
YOLANDITA MIA.

PARA MI MADRECITA CONSUELO, POR ESE AMOR  
CON EL QUE SIEMPRE ESTA A NUESTRO LADO.

A MI PADRE, LIC. SAUL M. MONTES  
CUYO EJEMPLO DE TRABAJO Y HONESTIDAD  
HA MARCADO LA RUTA DE MI VIDA.

**A NUESTROS HIJOS:**

**SAUL MANUEL, MARIA GUADALUPE Y JOSE ANTONIO,  
CON LA ESPERANZA DE QUE ALGUN DIA PUEDAN  
CONSTRUIR UN MUNDO MEJOR.**

**A LA MEMORIA DE DON JOSE CHAVEZ TROWE  
HOMBRE EN EL VERDADERO SENTIDO DE LA PALABRA,  
QUIEN ME ACOMPAÑO Y SOSTUVO EN LOS TRANCES  
MAS DIFICILES DE LA VIDA.**

**A MIS HERMANOS: HEBER, CONSUELO, ALMA DELIA,  
PATRICIA Y ALEJANDRO, A MI TIA MARY.  
POR SU APOYO Y COMPRENSION**

AL LIC. ALFREDO SANCHEZ ALVARADO  
POR SU BONDAD E INAGOTABLE PACIENCIA,  
SIN LAS CUALES ESTE TRABAJO  
NUNCA HUBIERA CONCLUIDO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
GLORIOSA ALMA MATER QUE UN DIA  
NOS ABRIÓ SUS PUERTAS,  
CON EL ORGULLO DE PERTENECER A ELLA.

A TODOS MIS MAESTROS, QUE CON PACIENCIA  
Y DEDICACION, ME ENSEÑARON EL HONOR QUE  
REVISTE LA DIGNA PROFESION DE LA ABOGACIA.

**INDICE:**

<b>Capítulos</b>	<b>Página</b>
<b>INTRODUCCION:</b>	<b>I</b>
<b>CAPITULO PRIMERO:</b>	
<b>1. LAS FUENTES DEL DERECHO</b>	
1.1.Concepto.	5
1.2.Clasificación.	6
1.3.Diversos criterios en relación a las fuentes del Derecho.	11
1.4.Legislación y proceso legislativo.	16
1.5.La costumbre.	21
1.6.La jurisprudencia.	27
1.7.La norma individualizada.	34
1.8.La doctrina.	35
1.9.La equidad.	37
<b>CAPITULO SEGUNDO:</b>	
<b>2.1 EL DERECHO DEL TRABAJO.</b>	
2.1.1.Concepto.	41
2.1.2.Caracteres fundamentales.	47
2.1.3.La legislación en materia de Trabajo.	51
2.1.4.Los convenios internacionales en materia de Trabajo.	64
2.1.5.Fines del Derecho del Trabajo.	67
<b>2.2. LAS FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO.</b>	
2.2.1.Concepto.	70
2.2.2. La Constitución, Leyes Reglamentarias	

y Tratados Internacionales.	75
2.2.3.El Contrato Colectivo.	78
2.2.4.El Contrato-Ley.	83
2.2.5.La Sentencia Colectiva.	85
2.2.6.El Reglamento Interior de Trabajo.	89

CAPITULO TERCERO:

3.1. EL CONTRATO-LEY.	
3.1.1.Definición.	93
3.1.2.Antecedentes históricos.	95
3.1.3.El Contrato-Ley en México.	98
3.1.4.Naturaleza Jurídica del Contrato-Ley.	101
3.1.5.Contenido del Contrato-Ley.	105
3.1.6.Fines del Contrato-Ley.	119
3.2.EL CONTRATO-LEY COMO FUENTE FORMAL DE DERECHO DEL TRABAJO.	
3.2.1.Formas de creación de Contrato-Ley.	112
3.2.2.El requisito de mayoría.	117
3.2.3.La convocatoria.	124
3.2.4.La convención.	131
3.2.5.La formalización del convenio.	137
3.2.6.El decreto que declara obligatorio al Contrato-Ley.	139
3.2.7.El Contrato-Ley como fuente de Derecho del Trabajo.	142
3.2.8.Prórroga, revisión y terminación Contrato-Ley	146

**CAPITULO CUARTO:**

**4. LA PROBLEMÁTICA JURÍDICO-PRACTICA DEL CONTRATO-LEY.**

4.1. La constitucionalidad del decreto que establece la obligatoriedad del Contrato-Ley.	161
4.2. El procedimiento de oposición a la obligatoriedad del Contrato-Ley	167
4.3. Problemas inherentes a la convocatoria	172
4.4. La Sentencia Colectiva frente al Contrato-Ley	179
4.5. La administración del Contrato-Ley	185
4.6. El derecho de huelga en el Contrato-Ley.	190

<b>CONCLUSIONES:</b>	<b>200</b>
----------------------	------------

<b>BIBLIOGRAFIA:</b>	<b>210</b>
----------------------	------------

<b>ANEXOS:</b>	<b>211</b>
----------------	------------

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

Al escoger un tema para desarrollar un trabajo como el presente, es común el seleccionar entre aquellos sobre los cuales se tiene algún conocimiento o bien existe un principio de relación, lo cual ha sucedido al momento de realizar nuestra elección.

Por diversas razones, pudimos observar en forma directa la serie de problemas y dificultades que tuvieron que superarse para la concertación del Contrato-Ley de la industria del Radio y Televisión, circunstancia que nos permitió tomar contacto con esa institución y darnos cuenta al menos en forma superficial sobre su importancia, posibilidades y defectos.

Como sucede al enfrentar por vez primera una figura jurídica, fue fácil caer en el entusiasmo de pensar que se trataba de una institución muy avanzada y por demás conveniente para la clase trabajadora; sin embargo, una vez que iniciamos la investigación jurídica del Contrato-Ley, nos pudimos percatar de la gama de problemas y deficiencias, las mas de ellas procedimentales, que presenta y así comprendimos que el abandono en que se encuentra esta institución deriva de la serie de obstáculos e inconvenientes que existen para poder lograr su formación.

Es evidente que dentro de las convenciones colectivas del trabajo, el primer sitio le corresponde al

## II

contrato colectivo ordinario y que el Contrato-Ley ocupa un lugar secundario, pues existiendo innumerables contratos colectivos, solamente se han formado para toda la República Mexicana nueve Contratos-Ley; seis de ellos derivados del primer contrato colectivo obligatorio que se dio en la nación, el de la industria textil, y que dio lugar a la formación de nuevos contratos conforme a las áreas que componen esa rama industrial.

Además de los seis textiles, existen uno de la industria productora de artículos de hule; otro de la industria azucarera y alcoholera y por último, el más reciente que es el del Radio y la Televisión.

Esta situación mueve a reflexión, pues si bien es cierto que México es un país subdesarrollado y que por ello su industria a mas de incipiente está en manos de empresas transnacionales, no menos cierto lo es que existen claras posibilidades para que se hubiesen constituido por lo menos otros cinco o seis Contratos-Ley, sin embargo no ha sucedido así, pues a casi sesenta y cinco años de que la Ley formalizó su existencia, esta institución no sólo no se ha desarrollado sino que ha caído en el desuso y en la práctica viciosa de atender mayormente a la costumbre y al convenio entre partes que a su manejo en términos de ley.

De esta forma, a lo largo de este trabajo pretendemos responder a nuestro cuestionamiento inicial en el sentido de si esta figura jurídica ha sido olvidada en

### III

forma indebida, sin olvidar las características prácticas que presenta esta institución, pues aunque impropio de un estudio jurídico, no debe soslayarse el hecho de que el impulso o abandono que recibe cíclicamente el Contrato-Ley, no deriva ni de la cultura sindical, ni de la voluntad patronal, ni siquiera de la situación económica del país, sino de la voluntad y criterio político del régimen en turno.

Han existido tres importantes intentos para obtener Contratos-Ley para las industrias del cemento, petroquímica y embotelladora de bebidas gaseosas, siendo éste último el que pudo avanzar más en su trámite antes de que el requisito de mayoría, manejado por las autoridades, diera por tierra con el intento.

A mas de esos intentos, existe la posibilidad de que la industria minera y la cinematográfica alcanzaran a constituir Contratos-Ley, sin embargo en estos dos casos ni siquiera se ha intentado, ¿la razón?, la necesidad que existe de contar de antemano con el visto bueno del Ejecutivo y, al no existir éste, carece de sentido práctico el iniciar trámite alguno.

Sabemos bien que en estas condiciones un estudio que procura aportar una serie de apreciaciones bajo las cuales se considera posible dar un nuevo impulso a la institución, puede ser calificado como irreal o innecesario, sin embargo, estimamos que un trabajo de tesis

## CAPITULO PRIMERO

### 1. LAS FUENTES DEL DERECHO

#### Sumario:

1.1. Concepto.

1.2. Clasificación.

1.3. Diversos criterios en relación a las fuentes del Derecho.

1.4. Legislación y proceso legislativo.

1.5. La costumbre.

1.6. La jurisprudencia.

1.7. La norma individualizada.

1.8. La doctrina.

1.9. La equidad.

#### IV

profesional tiene como finalidad ofrecer un aporte a la cultura jurídica de nuestro país, y nos ha sido enseñado por nuestros profesores que materia jurídica nada es de estudio innecesario, pues todo aspecto del Derecho debe ser analizado y comprendido<sup>o</sup> si se pretende ser un verdadero jurista.

Proponemos así, no la desaparición del Contrato-Ley, sino algunos principios que estimamos favorecerían el desarrollo de la institución, y para ello consideramos indispensable restringir la intervención de las autoridades dejando que sean las partes interesadas quienes mediante el ejercicio de sus libertades y derechos, puedan determinar si es conveniente o no para la industria la celebración de un Contrato-Ley.

Así, esperamos la benevolencia del lector para las ideas que se sustentan, pues ellas encuentran su razón en el deseo de que esta institución jurídica no desaparezca y que por el contrario su destino quede en las manos de aquellos a que pertenece y no en las de las autoridades; como le corresponde realizarse conforme a la esencia misma del Derecho ya que este es un instrumento que debe servir al pueblo al que se dirige, el cual deberá ser siempre su medida y fin último, debiendo ser ese mismo pueblo quien determine la vigencia o la desaparición de aquellas instituciones jurídicas que el Derecho ha plasmado en normas, por ser esa su inviolable atribución.

## 1. LAS FUENTES DEL DERECHO.

1.1. **Concepto.** Al preparar el contenido del presente estudio, pensamos que no es posible el tratar de comprender y comentar una figura legal en especial como lo es aquella sobre la que versa este trabajo, sin antes analizar aún cuando sea en forma somera los antecedentes doctrinales y formales de lo que debe entenderse como fuente de derecho, por lo que procuraremos iniciar este pequeño trabajo con el análisis del concepto "Fuente de Derecho".

Por razón de método debemos señalar que de acuerdo al criterio más general, amplio y simplista se entiende como fuente a todo aquello de donde emana, brota o se produce algo, y es así que aplicada esta concepción a nuestra materia de estudio, consideramos que debe entenderse como fuente de derecho a toda aquella manifestación de la conducta humana, que generada por un órgano con competencia legal y que actúa en forma individual o colegiada, da lugar a la aparición del derecho. Entendiéndose el derecho en su sentido amplio, esto es, como la norma o conjunto de normas que rigen la conducta humana en sociedad, que es de aplicación general y de observancia obligatoria.

En el anterior intento de conceptualización hemos señalado que el fenómeno generador de derecho debe ser una conducta humana individualizada o colegiada, ello porque a pesar de la existencia de poderes u organismos

específicamente legislativos, las legislaciones prevén la posibilidad de situaciones bajo las cuales puede crearse derecho por órganos o sujetos particulares que por su misma naturaleza son distintos a la entidad legislativa propiamente dicha, sirviendo como ejemplo las asambleas constituyentes, la celebración de tratados internacionales por ministros plenipotenciarios o por el Ejecutivo del Estado, la jurisprudencia, la costumbre, la norma individualizada, el bando, el reglamento y en fin, todas y cada una de las formas que en la vida jurídica pueden darse para que aparezca una norma determinada que constituya derecho. Es por esto que consideramos que el intento de conceptualización realizado integra los elementos que materialmente vienen a implantar las conductas generadoras del derecho.

1.2. Clasificación. De acuerdo a la teoría jurídica y apoyándonos para esto en el criterio que Eduardo García Máynez sustenta en su texto básico de Introducción al Estudio del Derecho, el que consideramos es de mayor precisión por su metodología estrictamente cuidada, se puede conocer que las fuentes del derecho son de tres tipos: fuentes históricas, fuentes reales y fuentes formales.

Al respecto el citado autor nos indica:

"El término fuente histórica, por último, aplícase a los documentos (inscripciones, papiros, libros,

etc.) que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes. En este postrer sentido se dice, por ejemplo, que las Instituciones, el Digesto, el Código y las Novelas, son fuentes del Derecho Romano".<sup>1</sup>

De lo anterior puede apreciarse que tales fuentes históricas no pueden considerarse, bajo un criterio estricto, como fuentes de derecho, ya que solamente tienen un alcance teórico siendo antecedentes de las actuales leyes. Sin embargo, son útiles para conocer la forma y condiciones en que se daban a sí mismas un derecho las antiguas civilizaciones, componiendo por lo tanto estos documentos el acervo histórico de nuestra disciplina al ser manifestaciones de ésta.

La segunda clase, o sea las llamadas fuentes reales, son entendidas por el maestro García Máynez como los factores o elementos que determinan el contenido de la norma; interpretando ese criterio podemos decir que estas fuentes se componen por las necesidades, procesos histórico-sociales o circunstancias específicas que vienen a dar un determinado contenido y sustentación a la norma jurídica de que en el caso se trate.

Podría pensarse aquí que al igual que las fuentes históricas, las reales no son otra cosa más que antecedentes del propio derecho, lo que sería inadecuado, ya que si bien existen procedimientos formales para la creación material de derecho, también resulta necesario el

<sup>1</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 45ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993, p. 51.

no desestimar en forma alguna aquellos factores que determinarán la realización tangible de la norma y de su procedimiento de aplicación, porque no menos importante que la fuente formal lo es la real, pues de no existir un cúmulo de acontecimientos, circunstancias, factores y en fin, todo aquello que haga aparecer la necesidad de una nueva reglamentación legal, no podrían entrar en funciones los mecanismos, ya formales, para la creación del derecho.

Es así que podemos considerar en igualdad de jerarquía a estas dos clases de fuentes, siendo ejemplo notable de las fuentes reales, el movimiento armado desarrollado en nuestro país, que como hecho histórico social culminó en forma jurídica con la promulgación de una Constitución Política que plasmó en un sistema legal las aspiraciones de toda una nación, procurando ser el medio de materialización de las mismas o por lo menos propiciar su alcance, intentando el cumplimiento de los anhelos políticos y de las clases obrera y campesina que motivaron y alimentaron el conflicto armado, y atendiendo a los ideales sustentados por los diversos grupos revolucionarios procuró en su contenido atender las peticiones relativas al sufragio efectivo y a la no reelección, al problema capital de la propiedad y de la tenencia de la tierra y aliviar para la clase obrera las inhumanas condiciones de trabajo que venía padeciendo, y así se llegó en lo relativo a nuestra materia a la obtención de un artículo 123, base y puntal de un nuevo derecho llamado del trabajo, derecho de

clase, derecho que procura romper con las estructuras civilistas y que aún se encuentra en proceso de afirmación, renovación y lucha constante, ya que los factores e intereses contrarios a las normas protectoras de este nuevo derecho también dan la batalla por su anulación o por lo menos su mediatización.

Es por ello que las fuentes reales no deben ser descuidadas al crear o bien al aplicar una norma jurídica, pues si se desestiman los motivos, factores, circunstancias y sobre todo la voluntad del pueblo a quien en última instancia deben de satisfacer las leyes, la norma que así se produzca no podría ser aplicada, o si lo fuese, crearía una inconformidad social tal que desembocaría en abierta rebeldía, situación que no debe producir el derecho, que debe procurar siempre la armonía social.

Así, bien pudiera considerarse a las fuentes reales como el alma de la norma, pues en última instancia los procesos formales solamente las consolidan, dando un contenido material en aplicación de la técnica jurídica, al sentir y a la voluntad social que entrañan estas mismas fuentes reales.

Por último debemos atender a las fuentes formales del derecho, respecto de las cuales García Máynez nos ha dicho:

*"Por fuente formal entendemos los procesos de creación de las normas jurídicas."*<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Idem.

Ampliando ese autor su consideración con la precisión de que las fuentes formales son procesos de manifestación de las normas jurídicas, en tanto que se dan bajo una sucesión de momentos, con etapas que se deben cumplir en un cierto orden y en las cuales se deben realizar determinados supuestos.<sup>3</sup>

Según la opinión del maestro precitado, las fuentes formales del derecho son tres fundamentalmente: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia, manifestaciones que requieren de diversos momentos para su integración, los que se suceden bajo un orden determinado, momentos en los cuales deben realizarse a su vez una serie de supuestos bien identificados, sin los cuales no es posible que existan plenamente los procesos de creación de la norma; esto es, que los elementos constitutivos de estas formas de manifestación del derecho son indispensables, tanto así que su misma existencia condiciona la validez de la norma; sobre este punto cabe citar nuevamente a García Máynez, quien dice lo siguiente:

"La reunión de los elementos que integran los procesos legislativo, consuetudinario y jurisprudencial, condiciona la validez de las normas que los mismos procesos engendran. De aquí que el examen de las fuentes formales implique el estudio de los susodichos elementos."<sup>4</sup>

Resumiendo lo anterior podemos decir que las fuentes formales vienen a ser todos y cada uno de los

---

<sup>3</sup> Idem.

<sup>4</sup> Idem.

procesos que permiten la creación y la manifestación de las normas jurídicas, ya sea que la norma se produzca por derivación de la misma ley, o bien que el cuerpo legal de que se trate prevea ciertas y determinadas figuras jurídicas, las cuales, cumplidos los requisitos indispensables que la propia ley llegue a señalar, generan por si mismas la existencia de derecho.

1.3. Diversos criterios en relación a las fuentes del derecho. Hemos aceptado el criterio de que las fuentes del derecho fundamentalmente pueden englobarse en formales, reales e históricas, pero no estaría completo este estudio si dejásemos de atender aquellos criterios que disienten de esta clasificación, pues toda exposición debe analizar los puntos en controversia sobre las ideas que se sustentan.

El maestro Alberto Trueba Urbina, en su libro Nuevo Derecho del Trabajo, nos señala:

" Por fuente del derecho se entiende la génesis de la norma y de las diversas expresiones de la misma: El Derecho Legislado, el Espontáneo y la Jurisprudencia, así como cualquier costumbre laboral proteccionista de los trabajadores".<sup>3</sup>

Bajo este criterio, claramente positivista, solamente tendríamos en oposición con la clasificación inicialmente señalada dos tipos de fuentes, las reales y las formales, aún cuando el autor citado no nos indica en

<sup>3</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, 3ª edición, Ed. Porrúa, México, 1975, p. 213.

su texto que es o en qué consiste exactamente esa "génesis de la norma", lo que libremente podría entenderse como las circunstancias de hecho, sociales, económicas y demás, que dan motivo a la aparición de la norma, con lo cual podría también identificarse a las fuentes reales.

Nuestro pensamiento nos lleva a concluir que este jurista sí considera como válidas a las fuentes formales y a las reales, puesto que en el texto de su obra constantemente se remite a la lucha de clases, a las condiciones sociales pre y post revolucionarias y a la exposición de motivos de nuestra Constitución en lo relativo al Artículo 123.

A esta consideración puede hacerse el señalamiento de que es imprecisa, ya que refiere una forma de expresión de la norma, el derecho espontáneo, conjuntamente con el legislado, con la jurisprudencia y con la costumbre laboral, sin indicar en forma alguna cuál es el derecho que resulta espontáneo, lo que nos lleva a considerar la inexistencia de tal clase de normatividad, o bien que este autor trata de referirse con ello a la contratación colectiva, al Contrato-Ley y demás instituciones similares como derecho espontáneo, quizás por apreciar que estas figuras jurídicas crean derecho mediante actos derivados de la misma ley y que son llevados a cabo por la autoridad o por su intervención sancionando el acuerdo de voluntades entre las partes contratantes, ya que el adjetivo espontáneo se encuentra definido por el

diccionario como aquello que es voluntario o de propio movimiento. <sup>6</sup>

Es adecuado en este punto hacer el señalamiento de que nuestra Constitución Política en su artículo 133 establece:

"Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados."<sup>7</sup>

Lo que nos muestra que al menos los tratados internacionales reúnen los atributos de generalidad y de obligatoriedad que les equipara en su validez a una ley formalmente promulgada.

Por su parte, el maestro Mario de la Cueva, en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, sigue los razonamientos de los juristas franceses Françoise Geny y Julien Bonnetcase, y nos habla de la existencia de dos clases de fuentes, las materiales o sustanciales y las formales, siendo las primeras:

<sup>6</sup> Espontáneo. adj. (lat. spontaneus). voluntario, de propio movimiento. Pequeño Larousse en Color, Ramón García-Pelayo y Gross, Et al, Ediciones Larousse, México, 1988, p. 378.

<sup>7</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 11ª edición, Texto coordinado por Javier Moreno Padilla, Ed. Trillas, México, 1995, p. 185.

"los distintos elementos o datos, sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales y otros que pueden integrar la vida humana y social, que determinan la sustancia de las normas jurídicas; son los elementos o datos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de los cuales saldrán las normas del derecho positivo". "

Respecto de las fuentes formales, nos hace el señalamiento de que:

"son formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo, o con una fórmula breve: son las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho." "

De este criterio se observa que al considerar las fuentes sustanciales, quedan enclavadas en ellas las que hemos analizado como reales e históricas y cuando hace referencia a las fuentes formales existe coincidencia con las de similar denominación establecidas en los criterios ya señalados.

A su vez, Néstor de Buen Lozano, en su obra Derecho del Trabajo, hablando sobre la teoría de las fuentes del orden jurídico, sostiene que el derecho como disciplina, se manifiesta precisamente en la norma y que

---

\* DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993. p. 126.

\* Idem.

todo lo demás resulta ser antecedente o consecuencia de ella, llegando a la conclusión siguiente:

"El derecho es, por encima de todo, un contenido de normas." <sup>10</sup>

Agregando que en su concepto son fuentes: la ley, la costumbre y la jurisprudencia; más no así los procesos de su integración, es decir que ni el procedimiento legislativo, ni el procedimiento consuetudinario, ni el procedimiento jurisprudencial, son en sí mismos fuentes del derecho; consideración ésta llevada a cabo bajo un ideario Kelseniano que lo lleva a concluir que la clasificación tripartita de las fuentes de derecho (refiriéndose expresamente al maestro García Máynez), es básicamente errónea el tratar de presentar como especies de un mismo género tres conceptos que en su opinión no tienen un común denominador.

Como puede verse, esta apreciación se apega a lo sostenido por Hans Kelsen en su obra Teoría General del Estado, al hablar sobre la Legislación y la Jurisdicción como creación y como aplicación de Derecho <sup>11</sup>; y al igual que el maestro Alemán, Néstor De Buen hace caso omiso de las llamadas fuentes reales e históricas, además elude por completo el problema terminológico argumentando al respecto que lo hace así por un afán de facilitar el conocimiento de

<sup>10</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, 8ª edición, Ed. Porrúa, México, 1991, p. 435.

<sup>11</sup> KELSEN, Hans, Teoría General del Estado, 15ª edición, Editora Nacional, México, 1979, p. 301 y siguientes.

la cuestión al avocarse solamente a lo que es fundamental, dejando a un lado lo intrascendente, concluyendo así en que los problemas relativos a terminología resultan ser metajurídicos; de los cual debe entenderse que para este autor lo único importante resulta ser la manifestación de la norma y no todo aquello que la motiva o que le da contenido y mucho menos los antecedentes históricos que le sean propios, posición de carácter netamente positivista a la cual no nos adherimos por considerar que no puede olvidarse en forma alguna en la técnica jurídica el análisis pormenorizado de las cuestiones fundamentales.

1.4. Legislación y Proceso Legislativo. Es la Legislación la más importante, por lo fructífero, de las fuentes llamadas formales del derecho, García Máñez la define como:

"El proceso por el cual uno o varios órganos del estado formulan y promulgan determinadas reglas jurídicas de observancia general, a las que se da el nombre específico de leyes".<sup>12</sup>

Importante resulta hacer distinción entre ley y legislación, porque en ocasiones llegan a confundirse siendo dos cuestiones diferentes, ya que la ley no es más que una de las especies del género legislación, razón esta por la cual disentimos del criterio positivista que concede solamente relevancia a la manifestación concreta de la

---

<sup>12</sup> GARCÍA MAYNEZ, Eduardo, Ob. cit., p. 52.

norma, ya que esta por sí misma no sería fuente del derecho, sino uno de los productos de la verdadera fuente, la legislación, porque son estas formas y procedimientos necesarios para su realización, las que condicionan en última instancia su validez.

Es así que el proceso legislativo, atendiendo a su integración en nuestro país, nos presenta diversas etapas a saber:

Iniciativa, discusión, aprobación, sanción, refrendo, publicación e iniciación de la vigencia.

En México, para la elaboración de las leyes intervienen solamente dos poderes, el legislativo y el ejecutivo; correspondiendo el derecho al iniciar las leyes o los decretos según establece el artículo 71 de nuestra Constitución, al Presidente de la República, a los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados, es decir que nuestra Carta Fundamental establece una forma en principio democrática para la iniciación de las leyes, ya que cualquiera de los representantes electos a las cámaras puede iniciar, por sí o por petición de sus representados, el procedimiento para la formación de una ley que pueda considerarse necesaria o que venga a dar contenido formal a una costumbre nacional que se estima jurídicamente válida.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 72 de nuestra Carta Magna, la formación de leyes podrá iniciarse indistintamente en cualquiera de las Cámaras, con la única

excepción que se encuentra contenida en el inciso h) de ese numeral, pues de tratarse el proyecto sobre empréstitos, contribuciones, impuestos o reclutamiento de tropas, la discusión deberá iniciarse precisamente en la Cámara de Diputados; la cámara en la que se inicie la discusión de un proyecto de ley, habitualmente recibe el nombre de cámara de origen, en donde una vez aprobado el proyecto siguiendo los requisitos de mayoría establecidos en el reglamento de los debates, se remitirá a la otra cámara para su discusión; razón por la cual, a esta, se le denomina cámara revisora.

Se conoce como aprobación al acto formal por el cual las cámaras aceptan un proyecto, pudiendo ser esta aprobación total o parcial; en este punto debe destacarse que, cuando la cámara revisora no está conforme con alguno o algunos de los puntos del proyecto se encuentra facultada para devolverlo a la cámara de origen, la cual tomando en consideración, la opinión de la revisora podrá en su caso, hacer las correcciones necesarias, devolviendo el proyecto ya corregido a la cámara revisora y al existir el consenso entre éstas es cuando se produce la aprobación del proyecto, el cual es remitido entonces al Ejecutivo para su sanción.

Es la sanción el acto formal de aceptación por parte del ejecutivo de una iniciativa de ley previamente aprobada por el Congreso; teniendo el Ejecutivo el derecho de veto, que no es absoluto en los términos del inciso c)

del artículo 72 en cita, ya que la falta de sanción por el Ejecutivo, obliga a la cámara de origen a una nueva revisión y discusión; pero si hecho esto fuera aprobado el proyecto y remitido a la cámara revisora y ésta a su vez lo aprobare según el requisito de mayoría que establece el inciso de referencia, entonces el proyecto volverá al Ejecutivo para su promulgación, sin que éste pueda de nueva cuenta vetarlo.

En esta etapa de la sanción es cuando se produce el fenómeno del refrendo, requisito establecido por el artículo 92 de la Constitución para que los actos del Poder Ejecutivo tengan legalidad, pues en ese artículo se establece, imperativamente, los siguiente:

"Todos los reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes del Presidente deberán estar firmados por el secretario de Estado o Jefe del Departamento Administrativo a que el asunto corresponda, y sin este requisito no serán obedecidos." "

De donde se ve que este requisito del refrendo viene a ser indispensable, ya que un proyecto de ley, aún aprobado por el Congreso, sancionado por el Ejecutivo y aún publicado, no tendrá validez formal y consecuentemente no podrá ser obedecido si falta ese requisito.

La promulgación de una ley es el reconocimiento formal del ejecutivo, que se traduce en la firma del

---

"Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,  
11ª edición, texto coordinado por Javier Moreno Padilla,  
Ed. Trillas, México, 1995, p. 106.

decreto respectivo por él y por el Secretario encargado del ramo, así como la orden de su remisión para su publicación el órgano de publicidad correspondiente.

La publicación, es el acto por el cual una ley aprobada, sancionada, refrendada y promulgada, se da a conocer a todos aquellos que están obligados a cumplirla; esta publicación se hace a través del Diario Oficial de la Federación o del Periódico Oficial o Gaceta de la entidad, según corresponda de acuerdo a la naturaleza federal o local de la ley de que se trate.

La iniciación de la vigencia puede llevarse a cabo en nuestro país bajo dos sistemas, el llamado sucesivo y el conocido como sincrónico; el primero de ellos está enunciado en el artículo 3° del Código Civil para el Distrito Federal y de aplicación general en materia federal, señalando este precepto que las leyes, reglamentos, circulares o cualesquiera otras disposiciones de carácter general, obligan y surten sus efectos tres días después de su publicación en el Diario Oficial y, para los lugares en que no se publique éste, para que tales leyes o reglamentos se entiendan como publicados y resulten ser obligatorios, es necesario que además del término de tres días transcurra un día más por cada cuarenta kilómetros de distancia o fracción que exceda de la mitad entre el lugar de su publicación y aquél en que deba aplicarse.

El sistema sincrónico se encuentra igualmente consagrado en el artículo 4° del ordenamiento civil mencionado, procedimiento que se ha vuelto habitual por evitarse con él toda la gama de problemas que para el cálculo de la distancia o de la vía más rápida a partir del lugar de publicación, derivan del sistema sucesivo; pues bajo la forma sincrónica, la ley, reglamento, circular o disposición de observancia general que establezca el día en que debe comenzar a regir, obligará a todos los sujetos a la observancia de esa norma, precisamente desde ese día, con tal de que su publicación haya sido hecha con anterioridad.

1.5. La costumbre. Bajo un sentido jurídico puede entenderse a la costumbre en diversas maneras, pero siempre bajo un común denominador, que es la aceptación por parte de la colectividad de un determinado hábito social.

Así es entonces que Claude Du Pasquier nos dice:

*"La Costumbre es un uso implantado en un colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio; es el derecho nacido consuetudinariamente, el jus moribus constitutum".* <sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> DU PASQUIER, Claude, Introduction a la Théorie Générale et a la Philosophie Du Droit, Francia, 1937, p. 36, citado por GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 45ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993, p. 61.

Por otra parte, Françoise Geny señala que la costumbre es: .

"un uso existente en un grupo social, que expresa un sentimiento jurídico de los individuos que componen dicho grupo" <sup>13</sup>

A su vez, Eugene Ehrlich nos dice al respecto y en forma terminante que:

"la costumbre del pasado se convierte en la norma del futuro." <sup>14</sup>

De acuerdo al texto de García Máynez, Jorge Jellineck, en su Teoría General del Estado, explica la formación de la costumbre jurídica, haciendo notar que son los hechos los que tienen una cierta fuerza normativa y que cuando un hábito social se prolonga temporalmente, acaba por producir en la conciencia de los individuos que lo practican, la creencia de que es obligatorio. De tal forma que aquello que se entiende por normal, por acostumbrado, se transforma en lo debido, y lo que en un principio fue un simple uso, al paso del tiempo se ve como manifestación de respeto a un deber. <sup>15</sup>

<sup>13</sup> GENY, Françoise, Méthode d'interprétation et sources en droit privé positif, Francia, 1919, 2ème. ed., I, pag. 323. citado por GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 45ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993, p. 61.

<sup>14</sup> EHRLICH, Eugene, Fundamental Principles of the Sociology of Law, Ed. Harvard University Press, Inglaterra, 1936, pag. 85. citado por GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 45ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993, p. 62.

<sup>15</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Ob. cit., p. 62.

García Máynez, al analizar esta cuestión nos hace ver que el derecho consuetudinario presenta dos elementos, indicando:

"... el derecho consuetudinario posee dos características:

1° Está integrado por un conjunto de reglas sociales derivadas de un uso más o menos largo; y

2° Tales reglas transfórmanse en derecho positivo cuando los individuos que las practican les reconocen obligatoriedad, cual si se tratase de una ley." "

En la época moderna, la costumbre como fuente del derecho ha llegado a tener una significación reducida, al operar órganos estrictamente legislativos y por ello creadores de derecho escrito, de donde algunos autores han considerado que generalmente no llega a tener el carácter de fuente independiente de derecho, sino el de fuente supletoria; caso ejemplar podría ser el de nuestro país, en donde se aplica en las materias mercantil y del trabajo, pero solamente en forma supletoria y por delegación expresa de la ley.

A la luz del proceso histórico de la costumbre, puede pensarse que asiste razón a la corriente positivista del derecho cuando sólo concede valor a la norma formalmente expedida, pues cuando la ley delega en favor de la costumbre (por no existir disposición expresa aplicable a un caso concreto), es la propia norma escrita la que

---

<sup>18</sup> Ibidem, pp. 61 y 62.

concede vigencia y aplicación formal a la costumbre, siendo bajo ese criterio positivista que Hans Kelsen nos dice:

"...la creación jurídica -aun referida a sólo las normas generales- no es posible únicamente como establecimiento consciente de las reglas del Derecho por órganos determinados, sino que puede darse también como formación consuetudinaria de las mismas, mediante el uso de todos los miembros de la comunidad jurídica. También el "Derecho Consuetudinario" es Derecho "estatuido", "positivo", producto de una producción o creación jurídica, aun cuando no de un acto concreto de determinación autoritaria." <sup>19</sup>

Y a su vez, el rumano Djuvara precisa:

"...la costumbre no podría ser fuente de derecho positivo si no fuese aplicada por los órganos estatales a los casos concretos (especialmente por los jueces, en materia de derecho privado). Es la jurisprudencia la que da vida a la costumbre como fuente del derecho al aplicarla a los casos individuales". <sup>20</sup>

En contra del criterio positivista se han pronunciado Geny y el suizo Augusto Simonius, al decir de García Máynez, quienes sí consideran que la costumbre jurídica se forma independientemente de la actividad

<sup>19</sup> KELSEN. Hans, Ob. cit., p. 303.

<sup>20</sup> DJUVARA, Mircea, Recueil D'etudes sur les sources du droit, en L'honneur de Françoise Geny, Francia, 1934, tomo I, p. 237, citado por GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, 18ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993, p. 63.

judicial por la concurrencia de los elementos romanos inveterata consuetudo así como la opinio juris seu necessitatis, expresando que si los tribunales aplican la costumbre es precisamente porque en su concepto corresponde a una verdadera regla de derecho, y por ello su aplicación no constituye un acto de creación, sino de reconocimiento de la norma. <sup>21</sup>

En nuestro país la costumbre es fuente supletoria aplicable cuando no existe disposición expresa en las leyes que así lo permiten, e incluso resulta antijurídica a la luz de los ordenamientos que no la toman en cuenta ni siquiera en forma supletoria, como puede ser el Código Civil vigente para el Distrito Federal, que nos habla de que contra la aplicación de la Ley no podrán hacerse valer ni el uso ni la costumbre.

Por esto es necesario analizar el fenómeno de la delegación y así acudiremos a la cita que del jurista Walter Heinrich hace el maestro García Máynez diciéndonos:

"Si examinamos las relaciones que median entre la costumbre y la ley descubriremos según Heinrich, tres diversas formas del derecho consuetudinario, a saber: 1.- *Delegante*. 2.- *Delegado*. 3.- *Derogatorio*." <sup>22</sup>

Cada una de estas formas tienen características diferentes; el derecho consuetudinario delegante se presenta cuando por medio de la norma emanada de la costumbre se autoriza determinada instancia para crear

<sup>21</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Ob. cit., p. 64.

<sup>22</sup> Idem.

derecho escrito, es decir, se encuentra la costumbre por encima de la ley; siendo ejemplo el de los monarcas absolutos, en donde el gobernante, cuya investidura se regulaba consuetudinariamente, expedía a su vez verdaderas leyes de carácter general y obligatorio.

Existe derecho consuetudinario delegado en los casos en que la ley remite expresamente hacia la costumbre para la solución de una controversia específica o para llenar las lagunas que la propia ley pudiese tener, en este caso la costumbre está subordinada al derecho escrito, tal y como sucede en México.

Por último, la costumbre puede ser derogatoria cuando se desarrolla en oposición al texto de la ley, pudiendo formarse o mantenerse aquélla aún cuando el legislador la considere ilegítima y hasta delictiva: ejemplo de esto son, las leyes federales conocidas como de prohibición o Volstead, promulgadas en los Estados Unidos de Norteamérica y que afectaban la transportación, distribución y venta de bebidas alcohólicas, procurando atacar a la costumbre de consumir productos etílicos y que, por estar tan arraigada en la comunidad, nunca fue posible conseguir la vigencia total de esas leyes que terminaron por ser derogadas ante el peso de la voluntad colectiva.

De acuerdo a lo anterior, nos parece indiscutible que la costumbre es fuente formal del orden jurídico, y que debido al proceso evolutivo de las sociedades, actualmente sólo puede operar en función de la delegación que hacía

derecho escrito, es decir, se encuentra la costumbre por encima de la ley; siendo ejemplo el de los monarcas absolutos, en donde el gobernante, cuya investidura se regulaba consuetudinariamente, expedía a su vez verdaderas leyes de carácter general y obligatorio.

Existe derecho consuetudinario delegado en los casos en que la ley remite expresamente hacia la costumbre para la solución de una controversia específica o para llenar las lagunas que la propia ley pudiese tener, en este caso la costumbre está subordinada al derecho escrito, tal y como sucede en México.

Por último, la costumbre puede ser derogatoria cuando se desarrolla en oposición al texto de la ley, pudiendo formarse o mantenerse aquella aún cuando el legislador la considere ilegítima y hasta delictiva: ejemplo de esto son, las leyes federales conocidas como de prohibición o Volstead, promulgadas en los Estados Unidos de Norteamérica y que afectaban la transportación, distribución y venta de bebidas alcohólicas, procurando atacar a la costumbre de consumir productos etílicos y que, por estar tan arraigada en la comunidad, nunca fue posible conseguir la vigencia total de esas leyes que terminaron por ser derogadas ante el peso de la voluntad colectiva.

De acuerdo a lo anterior, nos parece indiscutible que la costumbre es fuente formal del orden jurídico, y que debido al proceso evolutivo de las sociedades, actualmente sólo puede operar en función de la delegación que hacia

ella hagan las leyes escritas, en carácter de fuente supletoria del orden positivo, pero su importancia no puede soslayarse, y en capítulos posteriores retomaremos el análisis del fenómeno consuetudinario ya enfocado hacia nuestra materia.

1.6. La Jurisprudencia. La palabra Jurisprudencia tiene dos acepciones fundamentales, ambas igualmente adecuadas; se entiende a la jurisprudencia como la ciencia del derecho, esto es en el sentido latino de la palabra cuya mejor definición nos ha sido dada por el jurisconsulto Ulpiano al decir:

"Jurisprudentia est divinarum adque humanarum, rerum notitia, justis atque injustis scientia." "

Esto es, que la Jurisprudencia es el conocimiento de las cosas divinas y humanas, ciencia de lo justo y de lo injusto.

Bajo la segunda de sus acepciones es un conjunto de principios y doctrinas que se encuentran contenidas en las resoluciones de los tribunales, siendo en esta definición que procuraremos analizarla, ya que en nuestro sistema constitucional ese conjunto de principios y doctrinas es fuente de derecho al ser de aplicación obligatoria tanto para las autoridades jurisdiccionales inferiores, como para el mismo tribunal facultado para su

---

<sup>22</sup> ULPIANO, citado por PETIT, Eugene, Tratado Elemental de Derecho Romano, 9ª edición, Editora Nacional, México, 1980, p. 19.

creación; de esta forma el artículo 94 de nuestra Constitución Política al hablar sobre el Poder Judicial de la Federación establece en su párrafo séptimo lo siguiente:

"La ley fijará los términos en que sea obligatoria la jurisprudencia que establezcan los tribunales del Poder Judicial de la Federación sobre interpretación de la Constitución, leyes y reglamentos federales o locales y tratados internacionales celebrados por el Estado Mexicano, así como los requisitos para su interrupción y modificación." <sup>24</sup>

Del precepto se desprende que la jurisprudencia es una fuente formal de derecho del más elevado nivel, ya que se encuentra prevista por la norma suprema de la nación y que solamente el Poder Judicial de la Federación se encuentra facultado para crear jurisprudencia, sin embargo existen otros Tribunales que integran jurisprudencia según mas adelante se verá.

La Ley de Amparo, reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política, dispone en su Título Cuarto y en los artículos 192, 193 y 194, la forma, condiciones, aplicabilidad y demás elementos relativos a esta figura jurídica, de donde se desprende que la Jurisprudencia existe en diversas condiciones, a saber:

La Jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se establece por reiteración

---

<sup>24</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 11ª edición, Texto coordinado por Javier Moreno Padilla, Ed. Trillas, México, 1995, p. 107.

en cinco sentencias de toda conformidad que sustenten el criterio que determina el contenido de la tesis y que no hayan sido interrumpidas por fallo en contrario, o bien por una sola sentencia en tratándose de contradicción de tesis, la cual es obligatoria para las Salas que la componen, así como para los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito, Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del Orden Común de los Estados y del Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, ya sean locales o federales.

La Jurisprudencia de las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establecen al resolver los asuntos pertenecientes a sus materias respecto de constitucionalidad o contradicción de tesis y que es obligatoria para los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del Orden Común de los Estados y del Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, ya sean locales o federales, y que se constituye por el mismo número de fallos en el mismo sentido o bien con uno sólo en caso de resolver sobre contradicción de tesis.

La Jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito, que obliga a los Juzgados de Distrito, los Tribunales Militares y Judiciales del Orden Común de los Estados y del Distrito Federal y Tribunales Administrativos y del Trabajo, ya sean locales o federales, que asimismo requiere de cinco fallos ininterrumpidos por otro en

contrario, su obligatoriedad es hacia toda la república y no solamente al circuito del tribunal, debiendo existir coordinación para su oportuna publicidad en los términos establecidos por el artículo 195 de la Ley. Esto implica la posibilidad de la existencia de contradicción entre tesis, caso que se soluciona mediante el procedimiento que señala el diverso numeral 197-A de la Ley de Amparo, constituyendo jurisprudencia la resolución sobre esa contradicción con un solo fallo, debiendo en todo caso de reunirse el requisito de su aprobación por mayoría de Ministros.

De lo anterior se desprende que la Jurisprudencia es un acto formal necesariamente, pues de no existir la aprobación por el número necesario de votos o de no darse los cinco fallos sustentando el mismo contenido, o bien en el caso de que se presentara un fallo en contrario que viniese a interrumpir la integración de la Jurisprudencia, ésta no se formaría, lo cual nos hace recordar lo acertado del criterio del maestro García Máynez cuando nos habla de la existencia de un proceso jurisprudencial en el que deben ser cumplidas todas y cada una de sus formalidades legales.

La vigencia temporal de la Jurisprudencia se interrumpe en los casos y con las condiciones que determina el artículo 194 del cuerpo legal señalado.

Deben hacerse algunos señalamientos a nuestra legislación; según se estableció al inicio de este punto, el artículo 94 de nuestra Constitución se refiere al Poder

Judicial de la Federación, en el cual se depositan una serie de atribuciones, entre las que destaca por su importancia la formación de jurisprudencia obligatoria; en estas condiciones, consideramos válido sostener que las únicas entidades constitucionalmente facultadas para crear jurisprudencia lo son la Suprema Corte de Justicia, funcionando en Pleno o en Salas y los Tribunales Colegiados de Circuito, sin embargo y producto de leyes secundarias, diversos tribunales pueden establecer jurisprudencia; siendo así que el Tribunal Fiscal de la Federación detenta también la facultad jurisprudencial, lo cual hace evidente la inconstitucionalidad existente en los artículos 259, 260 y 261 del Código Fiscal de la Federación que le conceden esa atribución <sup>25</sup>, ya que nuestra Carta Magna no posibilita a autoridad diversa del Poder Judicial de la Federación para establecer Jurisprudencia; decimos esto porque el artículo 1° de la Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación señala claramente su naturaleza jurídica estableciendo que es un tribunal administrativo dotado de autonomía para dictar sus fallos <sup>26</sup>, o sea carente de funciones jurisdiccionales, situación que ha sido plenamente definida porque a pesar de sus facultades decisorias y hasta las jurisprudenciales que se están

---

<sup>25</sup> Código Fiscal de la Federación, Mini Prontuario de Leyes Fiscales, 3° edición, texto coordinado por Javier Moreno Padilla, Ed. Trillas, México, 1991, p. 379.

<sup>26</sup> Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación, Prontuario de Leyes Fiscales, 9° edición, texto coordinado por Javier Moreno Padilla, Ed. Trillas, México, 1984, p.98.

comentando, carece de toda atribución para hacer cumplir sus determinaciones, a tal grado que los conflictos que se presenten en la ejecución de sus sentencias resultan ser materia de amparo.

Así, existe doble jurisprudencia fiscal, porque tanto existe la establecida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como la del Tribunal Fiscal de la Federación, y sobre su preeminencia, ha sido resuelto que la pronunciada por la Suprema Corte tiene que considerarse obligatoria para el Tribunal Fiscal, pues éste queda comprendido entre los tribunales a que se refieren los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo, según se puede observar en la tesis relacionada que puede consultarse en la página 3217 del Apéndice 1917-1988, del Semanario Judicial de la Federación. ”

De hecho, ha sido resuelto en la jurisprudencia 1995 que puede verse en la Segunda Parte de dicho Apéndice<sup>28</sup>, que el Tribunal Fiscal de la Federación no tiene plena jurisdicción, porque carece del imperio necesario para hacer respetar sus decisiones; igualmente en diversa jurisprudencia de número 1785, visible en la página 2880 de la misma compilación <sup>29</sup>, se llegó a la conclusión de que las sentencias del Tribunal Fiscal de la Federación no son constitutivas de derecho sino únicamente declarativas. Por

---

<sup>27</sup> Poder Judicial de la Federación, Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Jurisprudencia 1917-1988, Segunda Parte, Salas y Tesis Comunes, México, 1989, p.3217.

<sup>28</sup> Ibidem, p. 3212.

<sup>29</sup> Ibidem, p. 2880.

ello, a pesar de sus funciones claramente jurisdiccionales, éstas no se llevan al cabo en forma plena y por lo tanto, la jurisprudencia que de esa autoridad emana se encuentra viciada de inaplicabilidad y aún de inconstitucionalidad.

Al igual que la anterior, es decir, también con el carácter de jurisprudencia emanada de ley secundaria, existe la jurisprudencia administrativa, que puede ser establecida por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, que en su ley reglamentaria se encuentra facultado por el artículo 88 a constituir jurisprudencia, que no obliga en forma alguna a las autoridades inferiores de carácter administrativo, cuyos actos dan lugar a las controversias que resuelve el mismo tribunal. <sup>30</sup>

Como conclusión de lo anterior, podemos decir que existen dos clases genéricas de jurisprudencia: la constitucional, establecida por el Poder Judicial de la Federación y otra derivada de leyes secundarias, establecida por la Sala Superior del Tribunal Fiscal de la Federación y por el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, pudiendo ser creada la primera y más importante a partir de las resoluciones del Pleno, de las Salas y de los Tribunales Colegiados de Circuito.

---

<sup>30</sup> Ley del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, 11ª edición, Ed. Porrúa, México, 1989, p. 669.

1.7. La norma individualizada. Siguiendo en este punto las enseñanzas del maestro García Máynez, puede decirse que se entiende por individualizada a la norma que se aplica a uno o a varios miembros, individualmente determinados, de la clase designada por el concepto-sujeto de los preceptos generales que les sirven de base", es decir, a los actos de aplicación de las disposiciones emanadas de las restantes fuentes formales del derecho, actos subordinados a los preceptos de carácter general que resuelven situaciones individualmente determinadas tanto en el sujeto como en el objeto y que producen derecho al declararlo, son individualizadas las resoluciones judiciales y administrativas, los testamentos y los contratos.

Tiene un carácter destacado, pues dentro de ella se encuadran diversos aspectos de manifestación, y en relación a nuestra materia encontramos a la sentencia colectiva de naturaleza jurídica, que oportunamente analizaremos, la cual como característica especial presenta el que permite modificar las condiciones contractuales, previo procedimiento específico.

Concluyendo podemos decir que la norma individualizada se constituye por los procesos de declaración de un derecho singular, ya sea por parte de la autoridad o bien por los particulares, quienes actúan en

---

<sup>31</sup> GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Ob. cit., p. 75.

uso y ejercicio de los derechos que les concede la legislación positiva, debiendo distinguirse entre la norma individualizada en sí misma y los procesos de su creación.

1.8. La Doctrina. De acuerdo al criterio de García Máñez, se define a esta figura de la siguiente manera:

*"Se da el nombre de doctrina a los estudios de carácter científico que los juristas realizan acerca del derecho, ya sea con el propósito puramente teórico de sistematización de sus preceptos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar las reglas de su aplicación.*

*Como la doctrina representa el resultado de una actividad especulativa de los particulares, sus conclusiones carecen de fuerza obligatoria, por grande que sea el prestigio de aquéllos o profunda la influencia de que sus ideas ejerzan sobre el autor de la ley o las autoridades encargadas de aplicarla."* <sup>22</sup>

De lo anterior desprendemos que la doctrina no tiene otro resultado que el de influir en el criterio de los legisladores o juzgadores (en mayor o menor medida), al momento de emitir los actos que les son propios, careciendo de relevancia individual que sólo dependerá de la capacidad y reconocimiento del sujeto que emite la opinión doctrinal; bajo esta concepción llegó a tener en la Roma Imperial un

---

<sup>22</sup> Ibidem, p. 76.

carácter obligatorio y supremo en los casos en que era pronunciada la opinión doctrinal por los jurisconsultos ilustres (ius respondendi ex auctoritate principis), quienes recibían esa facultad por mandato directo del emperador. <sup>33</sup>

Actualmente existe como fuente de derecho operando solamente por delegación, esto es, cuando la ley contenga disposición expresa para que en algunos y determinados casos pueda acudir a la doctrina, o bien cuando las opiniones y criterios de los estudiosos del derecho son recogidas por el legislador al proceder a la emisión de una ley.

Entendemos que la doctrina sí es fuente de derecho en la materia laboral, de manera supletoria, ya que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo precisa que para el caso de falta de disposición expresa, se tomarán en consideración entre otros, los principios generales del derecho, los que no son otra cosa que producto de la doctrina, siendo elementos valederos universalmente a través del tiempo por el consenso de los tratadistas, quienes coinciden en aquellos puntos que resultan ser generales a determinada materia, especialmente cuando no existe un código, libro, compilación o tratado universalmente pronunciado y reconocido que establezca, de

---

<sup>33</sup> BRAVO VALDES, Beatriz y BRAVO GONZALEZ, Agustín, Primer Curso de Derecho Romano, 4ª edición, Editorial Pax-México, México, 1979, p. 66.

una vez y para siempre, cuáles fueron, son y serán los principios generales del derecho.

La doctrina entendida así, es fuente real de derecho aún cuando se le utilice supletoriamente, revistiendo además suma importancia, porque es la aplicación y el análisis continuo del derecho, llevado a cabo por sus estudiosos, lo que impulsa su cambio, perfeccionamiento y adecuación respecto de determinados órdenes económico-sociales que, en sí mismos, están en permanente cambio, esto es, a la evolución constante y necesaria del derecho.

1.9. La equidad. Es la equidad un concepto fundamentalmente subjetivo, una calidad moral, una finalidad teleológica, pues la ley aspira a ser equitativa especialmente bajo el principio de la justicia distributiva; la equidad considerada como fuente de derecho solamente puede ser clasificada como una fuente reales, ya que no contiene algún procedimiento o forma de materialización, es una voluntad implícita en la ley, es el deseo de plasmar en la norma el principio de dar a cada quien aquello que le corresponde.

Bajo criterios de contenido filosófico se ha equiparado a la justicia con la equidad y algunos juristas la han considerado como un principio general del derecho, probablemente por apreciar que uno de los fines del derecho

es precisamente establecer la equidad, así Miguel Borrel Navarro nos dice:

"Para Aristóteles, en esencia, son similares equidad y justicia. Aunque ambos conceptos pueden tener cierta similitud, no son análogos, pues lo equitativo tiende a mejorar lo justo. Lo equitativo se hace presente cuando la norma general no contempla el caso sometido a consideración, es como una norma no legislada. La equidad viene en auxilio del Derecho cuando la ley no prevé el caso a resolver y también cuando la ley no es clara en su elaboración o su interpretación es dudosa." \*

De esta forma puede observarse que para el mencionado autor la analogía es un instrumento auxiliar de la actividad jurisdiccional, un medio de llenar las lagunas de la ley, de resolver los conflictos entre normas y de interpretación del texto legal; sin embargo, bajo tal apreciación la equidad no podría considerarse como una fuente de derecho, siendo así incompleta la estimación que sobre la equidad formula el autor citado, pues en ella no se percibe el valor que reviste como fuente real del derecho al ser una finalidad constante de la actividad legislativa, pues toda ley tanto para establecer las reglas de convivencia humana, como para sancionar las conductas antisociales y para establecer derechos y obligaciones al gobernado, tiene como base de sustentación a la equidad,

---

\* BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, 2ª edición, Editorial PAC, México, 1990, p. 33

como primer principio y último fin del orden normativo, lo que resalta su calidad de fuente de derecho, independientemente de que pudiera además ser considerada como un principio general del mismo, como al parecer sostener el mismo teórico mencionado cuando concluye:

"Incluida o no la equidad como principio general de Derecho, podemos concluir afirmando que representa una serie de valores, estimaciones morales, e ideas o ideales sobre lo justo, que deben ser inspiración de todo ordenamiento jurídico. Son criterios fundamentales en esencia inalterables, que deben presidir tanto la función legislativa como la interpretativa de la norma legal."<sup>33</sup>

Así externada la opinión del autor, es posible deducir de su texto el implícito reconocimiento de la calidad de fuente real de derecho que le asiste a la equidad, al sostenerse que debe ser inspiración de todo ordenamiento jurídico.

---

<sup>33</sup> Ibidem, p. 34.

## CAPITULO SEGUNDO

### 2.1 EL DERECHO DEL TRABAJO

#### Sumario:

- 2.1.1. Concepto.
- 2.1.2. Caracteres fundamentales.
- 2.1.3. La legislación en materia de Trabajo.
- 2.1.4. Los Convenios internacionales en materia de Trabajo.
- 2.1.5. Fines del Derecho del Trabajo.

### 2.2 LAS FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

#### Sumario:

- 2.2.1. Concepto.
- 2.2.2. La Constitución, Leyes Reglamentarias y Tratados Internacionales.
- 2.2.3. El Contrato Colectivo.
- 2.2.4. El Contrato Ley.
- 2.2.5. La Sentencia Colectiva.
- 2.2.6. El Reglamento Interior de Trabajo.

## 2.1 EL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1.1. Concepto. El derecho del Trabajo como parte de la ciencia del Derecho, posee características particulares que le dan una identidad propia y definida, que constituyen sus notas fundamentales y sirven para conceptuarlo, siendo así que el Jurista Guillermo Cabanellas nos dice que a fin de poder hablar de este derecho es necesario limitar el conocimiento general a un área determinada de las relaciones entre los hombres que es el trabajo, hecho social trascendente que según su criterio puede definirse como:

"Toda transformación de energía, tanto en el aspecto interno o trabajo fisiológico como en el externo o trabajo mecánico. Abarca también este concepto el sentido social del trabajo, como manifestación psicofísica para satisfacer una necesidad o interés de utilidad para la sociedad; y el sentido económico del trabajo, entendido como la actividad conciente del hombre para crear productos económicos adaptados a necesidades de esta índole. A estas premisas laborales se agrega una nota jurídica, para determinar la esfera de este Derecho: La misma es la del trabajo asalariado que incluye en sí la característica también de subordinado". \*

Desde este punto de vista, existen una serie de elementos a considerar por el derecho del trabajo, pues

---

\* CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, tomo I, 1ª edición, Editorial Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968, p. 154.

deberá regir una actividad exclusivamente humana con un sentido social, tendiente a la satisfacción de necesidades, con la intervención del concepto económico producción, bajo condiciones personales de subordinación y asalariado concluyendo así este Jurista con la siguiente definición:

"Aquél que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."<sup>37</sup>

Esta definición presenta cierta vaguedad, ya que refiere una transformación de energía que en lo que respecta al individuo particular que la realiza debe tener una finalidad, que bien podría estimarse como la de satisfacer sus personales necesidades; además precisa el trabajo bajo un sentido social, como manifestación psicofísica que tiende a la satisfacción de necesidad o interés de utilidad social, lo que haría pensar en la actividad individual destinada a la colectividad y conscientemente realizada, olvidando la evolución histórica y sociológica del fenómeno trabajo así como la existencia actual de sociedades de consumo dirigido en las cuales no todos los bienes producidos satisfacen las necesidades o

---

<sup>37</sup> Ibidem, p. 156.

intereses de utilidad social, por encaminarse la fabricación a las áreas que determinan los propietarios de los medios de producción y comercialización; además, entendemos que la subordinación y la característica de asalariado son dos hechos diversos aunque relacionados entre sí, que condicionan al acto jurídico conocido como relación de trabajo .

Néstor de Buen Lozano, en su obra Derecho del Trabajo, en la conceptualización de esta rama del Derecho, se refiere a la palabra trabajo remitiéndonos al Diccionario de la Real Academia Española, diciendo que una de sus acepciones es la siguiente:

"esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza." <sup>38</sup>

De su remisión se desprende que el trabajo es y debe ser considerado como actividad exclusivamente humana y que su finalidad es la producción de riqueza, adicionando ese autor otras notas definitorias del Derecho del Trabajo, que son: el que éste solamente rige para el trabajo subordinado y remunerado; que no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio; que presenta dos aspectos fundamentales como base de relación, el contratado en forma individual y el contratado colectivamente; que va más allá de la sola prestación del servicio, pues lo trascendente a este derecho es el ser humano merecedor de protección, atendiendo por ello a las diferentes condiciones de la

---

<sup>38</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Ob. cit., p. 13.

mujer y de los menores; además procura la seguridad social convirtiéndose por ello, en opinión del maestro de referencia en un derecho tutelar.

Por otra parte, el Maestro Alfredo Sánchez Alvarado, como definición del Derecho del Trabajo propone la siguiente:

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan en sus aspectos individual y colectivo las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado. Con el objeto de proteger y tutelar a todo aquél que preste un servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas y decorosas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino." "

Definición que una vez más nos permite observar que el Derecho del Trabajo debe asegurar al individuo la vida en condiciones dignas, para que pueda realizarse como ser humano en lo que ve a su destino, asentándose las características del ser protector, tutelar y regulador.

A su vez, Alberto Trueba Urbina lleva el contenido del derecho del trabajo más allá de lo expresado por los autores citados en las líneas que anteceden, ya que nos dice:

---

" SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, volumen I, Ed. Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967. p. 36.

"Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienen a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida Humana." <sup>40</sup>

Así, el Derecho del Trabajo a más de tutelar o protector, es reivindicador; tendiente a la consecución de un fin históricamente determinado, la socialización de la vida humana, características novedosas respecto a los anteriores conceptos pero que nos parecen poco precisas, porque debiendo ser aplicables a quienes prestan sus servicios a otras personas, ya sea físicas o morales a cambio de un salario, de acuerdo con el propio artículo 123 de nuestra Constitución, a la luz de esta definición podría pensarse que el Derecho del Trabajo rige aún para la clase burguesa dedicada al comercio o propietaria de los medios de producción o comunicación, pues el sólo requisito sería que vivieran de sus esfuerzos intelectuales o materiales.

Por último, debemos mencionar el criterio de Mario de la Cueva, quien aún cuando no precisa el concepto Derecho del Trabajo, sí en cambio nos indica la esencia del mismo y nos dice que es un Derecho plenamente autónomo, pues consagra un principio jurídico fundamental nuevo, no perteneciente ni al Derecho Público ni al Privado, que en nuestro país es un derecho constitucionalmente asegurado para aquellos que vierten su energía de trabajo a la

---

<sup>40</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. cit., p. 135.

economía y que debe hacer posible la salud, la vida y un ingreso en el presente y en el futuro, que permita vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas, estando por su parte el Estado obligado a proteger a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos colectivos y a vigilar el cumplimiento de las normas laborales, siendo otras características que el trabajo no debe considerarse como una mercancía, que el trabajador merece y debe ser respetado en su persona por ser titular de los derechos y libertades consagradas en nuestra Constitución, debiendo extirpar la explotación del hombre y la injusticia, un estatuto de y para el trabajador. "

Hasta este punto hemos visto la opinión de diversos juristas en cuanto al concepto y definición del Derecho del Trabajo, opiniones que nos hacen pensar en ese Derecho como la más importante aportación de este siglo a la ciencia jurídica, pues como ningún otro puede llevar al establecimiento de una justicia de carácter social, general e igual, pues busca la elemental equidad bajo el simple procedimiento de tratar en forma desigual a quienes en la realidad son desiguales, para así conseguir un punto de igualdad, tutelando a aquellos que históricamente han sido desposeídos hasta de lo único que les era propio, su fuerza de trabajo y su dignidad como seres humanos, asegurando por lo menos los elementos mínimos necesarios para la

---

" DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 13ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993. pp. 64 a 87.

subsistencia, posibilitando y garantizando los medios de lucha propios de la clase trabajadora, los derechos de coalición, sindicalización, contratación colectiva, negociación y huelga, todos ellos tendientes a terminar con esa esclavitud ya velada, ya abierta, bajo la cual ha tenido que sobrevivir una clase conocida como proletaria, gracias a una revolución industrial y a otra de carácter social que permitieron el encumbramiento de una burguesía propietaria de los medios de producción y comercialización, que en su oportunidad utilizó al Derecho como medio para garantizar su libertad de explotar a sus semejantes. Sin que nos escape el hecho de que esa justicia social no es perfecta, pues jamás podrá existir un derecho justo mientras exista la posibilidad de que alguien se beneficie a expensas del trabajo de otro y solamente se reglamente su forma de explotación.

2.1.2. **Caracteres Fundamentales.** Respecto a este punto seguiremos la doctrina establecida por Mario de la Cueva, a quien estimamos como el pensamiento más claro y completo en lo relativo a estas características, que son las siguientes:<sup>42</sup>

El Derecho del Trabajo es un derecho de y para los trabajadores, esto es, un derecho de clase; no concedido sino ganado a través de una lucha revolucionaria, consagrado en un Congreso General Constituyente, portavoz

---

<sup>42</sup> Ibidem, p. 88 y siguientes

de las necesidades, inquietudes y determinado por la voluntad de esa clase, pues a pesar de la intervención presidencial, no fue más que el cumplimiento de una obligación impuesta por la misma clase trabajadora hacia la cual debería regir ese nuevo derecho; que reconoció la lucha de clases objetivamente y sólo possibilitó su existencia ya bajo cauces legales y con intervención estatal, derecho que tuvo con causa la explotación del hombre por el hombre y la lucha fratricida que con la fuerza que da la razón y la necesidad, permitieron la imposición a la clase capitalista de este nuevo orden jurídico que terminó, aunque parcialmente, con ese liberalismo económico y su gemelo el individualismo, para crear bajo un aspecto ya social una reglamentación más justa que permitió la negociación y la contratación colectivas, al reconocer también como libertad la de asociación profesional y dando además legalidad al hasta entonces proscrito derecho de huelga.

El Derecho del Trabajo tiene fuerza expansiva al no ser limitativo, esto es, que con base al propio artículo 123 Constitucional, al establecer que la protección laboral se aplicaría en forma general a todo contrato de trabajo, o sea en todo caso en el cual exista una relación de trabajo, la que se caracteriza por la prestación de un servicio personal subordinado a otra persona. Aún más, de acuerdo a las leyes reglamentarias, desde la de 1931, la existencia de contrato y de relación de trabajo se presume

entre quien recibe un servicio personal y aquel que lo presta, lo que confirma esa fuerza expansiva del derecho del trabajo.

En la ley laboral se contienen los derechos mínimos garantizados a los trabajadores, puesto que, desde el párrafo introductorio del artículo 123 se dijo que sus disposiciones eran las bases para la expedición de las Leyes del Trabajo y además que las mismas no podrían controvertirse. Estableciéndose salarios mínimos, jornada máxima de ocho horas, incluyéndose en la Ley Federal de 1931 algunas mejoras a estos derechos básicos como lo fueron el limitar la jornada extraordinaria de trabajo y el reconocimiento del derecho a vacaciones pagadas, ley que superó al texto constitucional corroborado por el artículo 56 de la Ley de 1970, que determinó que las condiciones de trabajo en ningún caso podrían ser inferiores a las marcadas en dicha legislación, situación que permite que la contratación colectiva pueda conseguir metas superiores en cuanto a condiciones de trabajo que beneficien a la clase trabajadora.

El derecho del trabajo es un derecho inconcluso ya que puede irse aumentando o complementando con las nuevas normas, tratados internacionales o bajo los términos de los nuevos Contratos-Ley que se vayan celebrando.

El derecho del trabajo es imperativo y además irrenunciable, ya que, como norma jurídica, su observancia está garantizada por el Estado, mediante las medidas

coactivas que la propia Ley determina y que si bien tienen un carácter económico-administrativo, no está excluida la posibilidad de que en algún momento se crease un Derecho Penal del Trabajo, que sancionara como ilícitas las conductas de tal gravedad que por ejemplo atacaran las bases contenidas en el artículo 123 Constitucional. Es irrenunciable porque el mencionado artículo 123 constitucional estableció en su fracción XXVII la nulidad de las estipulaciones que impliquen la renuncia de algún derecho consagrado en favor del trabajador y el artículo 5o. de la Ley Laboral vigente, amplió esta determinación hasta cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo, con lo cual se protegió incluso a la contratación colectiva.

El derecho del trabajo es protector de la clase trabajadora, en razón de que busca fundamentalmente conseguir equidad en la relación de trabajo, procura o debe procurar asegurar al trabajador sus derechos fundamentales a una vida digna, bajo circunstancias reales en las cuales él mismo no podría, tal vez, imponer esas condiciones; además, como ya dijimos no es un derecho para regir entre iguales, sino que fue impuesto por una clase trabajadora a una clase capitalista con el fin de compensar esa desigualdad y terminar con la explotación que sufría y en algunos caso todavía sufre la clase trabajadora; siendo ese proteccionismo propio del procedimiento laboral, pues sin su existencia sería fácil para los poderosos capitalistas

el someter al débil trabajador, y como se ve cotidianamente, aún con el proteccionismo legal, el trabajador no las tiene todas consigo, pues las autoridades del trabajo olvidan su cometido y la finalidad de la ley, y constantemente se alían al poderoso caballero del capital para inaplicar y conculcar los derechos de la clase obrera, por lo que cabe pensar necesaria una mayor protección en este sentido

2.1.3. La legislación en materia de Trabajo. Es la legislación la más importante de las fuentes formales del derecho en general, por ello no podemos pasar por alto ciertos ordenamientos que a lo largo de la historia mexicana han servido para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y que fueron antecedentes de la actual legislación, porque debemos recordar que las disposiciones que podían en un momento determinado incidir sobre el hecho humano que denominamos trabajo, se encontraban comprendidas dentro del Código Civil, que consignaba solamente el principio de la culpa como base de la responsabilidad sobre tales accidentes, y de esta manera esa teoría de la culpa solamente se vio sustituida mediante dos de las disposiciones más importantes, las leyes de José Vicente Villada y la del General Bernardo Reyes, para el Estado de México y para el Estado de Nuevo León respectivamente. <sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 4ª edición, Ed. Porrúa, México, 1954, p. 95.

La Ley Villada se votó el día 30 de abril de 1904, no fue una ley completa y formalmente dada sobre los accidentes de trabajo, pero sí aporta de manera trascendental la teoría del riesgo profesional, estableciendo básicamente la presunción de que los accidentes sobrevienen con motivo del trabajo al que el obrero se dedica, salvo prueba en contrario, y así determinó que el trabajador que sufría un accidente de trabajo tenía derecho a que la empresa o negociación para la cual prestara sus servicios le cubriera el pago completo de sus salarios, consagrando con ello los dos principios básicos de la teoría del riesgo profesional: Que el patrón se encuentra obligado a indemnizar a los trabajadores por los accidentes de trabajo y por las enfermedades profesionales y que todo accidente debería presumirse motivado por el trabajo, hasta en tanto no se probare lo contrario; las disposiciones de esta ley tenían un carácter imperativo e irrenunciable y solo quedaban excluidos de sus beneficios los obreros que se entregaran a la embriaguez o no cumplieran exactamente sus deberes. "

La Ley de Bernardo Reyes fue a su vez dictada el 9 de noviembre de 1906, establecía indemnizaciones muy superiores a aquellas que contemplara la Ley Villada, señalando además prestaciones como las siguientes: asistencia médica y farmacéutica por un tiempo no mayor a seis meses; si se trataba de una incapacidad temporal

---

<sup>44</sup> Idem.

total, el pago del 50% del salario hasta que el trabajador pudiera regresar al servicio, sin que dicha obligación pudiese subsistir por más de dos años; si la incapacidad era parcial y temporal, desde un 20% y hasta un 40% del salario por un plazo de año y medio; si la incapacidad era permanente y total, el salario íntegro al trabajador durante dos años; si la incapacidad era permanente y parcial se procedía en los mismos términos de la parcial temporal; y por último, si el accidente producía la muerte, la pensión consistía en el sueldo íntegro del obrero dentro de plazos que variaban entre diez meses y dos años, según fuere el caso de que la víctima tuviera la calidad de padre de familia o bien sólo dependieran de él padres o abuelos, en estos casos independientemente de las pensiones deberían ser cubiertos los gastos funerarios. <sup>43</sup>

Durante la época revolucionaria se promulgaron también otras leyes: la del Estado de Hidalgo de 25 de diciembre de 1915 y la de 24 de julio de 1916 para el Estado de Zacatecas, las que incluso permanecieron en vigencia hasta la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931. <sup>44</sup>

Estas leyes abordaron principalmente el problema de los accidentes de trabajo, por lo que no sería posible considerarlas como ordenamientos integrales sobre el trabajo y por lo tanto es posible considerar que la primera Ley del Trabajo en la República Mexicana se debe a Don

<sup>43</sup> Ibidem, pp. 96 y 97.

<sup>44</sup> Ibidem, p. 97.

Manuel Aguirre Berlanga, para el Estado de Jalisco y de fecha 7 de octubre de 1914, esta ley tuvo como antecedentes el decreto de 2 de septiembre de 1914 emitido por Manuel M. Diéguez, que consignó el descanso dominical, vacaciones y jornada de trabajo para tiendas de abarrotes y para tiendas de ropa, Ese decreto concedió acción pública para denunciar las violaciones que se cometieran respecto a esa ley.

La ley de Aguirre Berlanga vino a ser la primera formalmente dada, siendo incluso anterior a las leyes del trabajo para el Estado de Veracruz y fue sustituida por la promulgada el 28 de diciembre de 1915, entre otras cosas reglamentó el Contrato Individual de Trabajo, la Previsión Social y vino a crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dando así nacimiento a la teoría procesal del Derecho del Trabajo.

Estas juntas fueron creadas con el carácter de Juntas Municipales y su función era la de resolver todo conflicto entre trabajadores y patrones, debían ser constituidas en cada municipalidad siendo una para la agricultura, otra para la ganadería y otra para las industrias restantes de la localidad.

Se determinó que habría una representación obrera y una patronal, así como la intervención de un representante estatal, se estableció un procedimiento verbal a sustanciarse en una sola audiencia, en la cual se recibía la demanda, su contestación, se ofrecían y desahogaban las pruebas, se rendían alegatos y se dictaba

la correspondiente resolución mediante votación mayoritaria, la cual no admitía recurso alguno, todo lo cual revela que su integración y procedimiento son indudables antecedentes de nuestra actual legislación laboral. <sup>47</sup>

El 19 de octubre de 1914, se promulgó la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz o Ley de Cándido Aguilar, que tuvo gran resonancia y trascendencia al servir de base para todas las leyes que le sucedieron. Consagró una jornada de trabajo de 9 horas, un descanso semanal los días domingos y en días de fiesta nacional también, fijó un salario mínimo de un peso, la alimentación para aquél trabajador que dependiera en forma inmediata de los patrones, decretó extinguidas las deudas que hasta el momento de su promulgación reportaran los campesinos en favor de sus patrones, estableció la previsión social imponiendo la obligación de proporcionar a los obreros asistencia médica, medicinas, alimentos y el salario que tuvieren asignado por todo el tiempo que durase la incapacidad, imponía la obligación para los patrones de mantener escuelas en todos aquellos lugares en que no hubiera escuela pública a distancia no mayor de la residencia de los obreros, por primera vez se trató el tema de la inspección del trabajo, autorizando al gobierno estatal para nombrar inspectores que vigilarían el estricto cumplimiento de esa ley, y finalmente, en lo relativo a

---

<sup>47</sup> Ibidem, pp. 99 y 100.

tribunales del trabajo, creó las Juntas de Administración Civil, esto es, independizó muy claramente la justicia laboral de la justicia civil.<sup>48</sup>

Como puede observarse fácilmente, esta legislación constituye un importante avance en el problema laboral, al atender en forma integral todos los aspectos que del fenómeno relación de trabajo derivan, permitió por vez primera funciones de supervisión por parte de la autoridad del cumplimiento del propio ordenamiento y se vio además complementada, el 6 de octubre de 1915, con la primera ley estatal sobre asociaciones profesionales, emitida por el entonces Gobernador Provisional Agustín Millán, todo lo cual colocó al Estado de Veracruz a la vanguardia respecto a la reglamentación del trabajo.<sup>49</sup>

En el Estado de Yucatán, se emitió una Ley del Trabajo el 11 de diciembre de 1915, la que fue de capital importancia al establecer por vez primera tribunales del trabajo de integración bipartita, ya que solamente podían intervenir en ellos como autoridades, los representantes de los trabajadores y los de las empresas, y si bien establecía la existencia de un Juez Presidente, éste era escogido por todas las Juntas de Conciliación del Estado funcionando en Pleno en la capital estatal, es decir, que las propias autoridades creadas se pronunciaban para elegir

---

<sup>48</sup> Ibidem, pp. 101 a 104.

<sup>49</sup> Idem.

o determinar al funcionario que tendría el voto de calidad o desempate en caso dado.<sup>30</sup>

Esta ley reconoció la existencia de la Asociación Profesional y procuró contribuir a su desarrollo, de tal forma que solamente podían solicitar la firma de convenios industriales y acudir a demandar un fallo las Uniones y las Federaciones.<sup>31</sup>

Como importante aportación debe destacarse el establecimiento de una figura jurídica denominada Convenio Industrial, que se definía como aquel contrato de trabajo que ligaba a una Unión o Federación industrial con sus patronos, o sea, venía a regular la relación de trabajo entre un patrón y todos sus obreros, siendo entonces un antecedente claro y directo del actual Contrato Colectivo de Trabajo.

Además se facultó a las Juntas de Conciliación y al Tribunal de Arbitraje para que fijaran un salario, entendiéndose como tal aquél que se necesita para colocar al trabajador en una condición mejor de la que hasta ahora ha tenido, como se dejó establecido en el artículo 85 de esa ley.

Se reglamentó igualmente el trabajo de las mujeres y de los niños, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, apuntando la existencia de lo que ahora se conoce como Seguro Social.

---

<sup>30</sup> Ibidem, pp. 106 a 115.

<sup>31</sup> Idem.

Con tales principios, es indudable que la legislación del trabajo del Estado de Yucatán, emitida por el General Salvador Alvarado, fue de enorme trascendencia por su pensamiento social tan avanzado, resultando a la postre el primer intento para reformar el Estado Mexicano y que como indica De la Cueva en su obra, quizá habría cambiado la evolución de México. <sup>22</sup>

Las legislaciones antes mencionadas fueron las de mayor importancia previa a la promulgación de la Constitución de 1917, que una vez en vigencia otorgó a los estados la facultad de legislar sobre la materia del trabajo, siendo entonces que la primera ley que vino a cumplir con esa disposición bajo la nueva normatividad constitucional fue la del Estado de Veracruz, de 1918, la que se complementó con diversa ley sobre riesgos profesionales del 18 de junio de 1924, estas dos leyes en su conjunto formaron el modelo que seguirían todas las posteriores y de hecho puede decirse que sirvieron de antecedente a la actual Ley Federal del Trabajo. <sup>23</sup>

En orden de importancia siguen a estas leyes las del Estado de Yucatán, la primera del 2 de octubre de 1918 y la diversa de 16 de septiembre de 1926, por ser las más completas en su especie, ya que casi todos los estados cumplieron con la obligación de promulgar leyes del trabajo, sin embargo, tales cuerpos normativos quedaron sin

---

<sup>22</sup> Idem.

<sup>23</sup> Ibidem, p. 129.

efecto al emitirse la primera Ley Federal del Trabajo en 1931. <sup>4</sup>

Así, hemos visto como se originó un nuevo ordenamiento de tipo social, distinto por sus características propias de otras ramas de la ciencia jurídica, poniendo así punto final a la prevaleciente dicotomía del Derecho en sus dos grandes áreas, el derecho público y el privado, emergiendo una nueva área jurídica, el derecho social.

Respecto de este nuevo sistema normativo nos dice Mariano R. Tissebaum lo siguiente:

" La Legislación del Trabajo surge de un proceso normativo en el que el acontecimiento social constituye el factor preponderante de su elaboración. La Ley, antes de aparecer en la vida institucional del Estado, ha debido pasar previamente por un período de estructuración social, que antecede siempre al formulismo legal. Todo sistema jurídico reconoce en su formación dos fases fundamentales: La elaboración del Derecho como consecuencia social y la sanción de la Ley, como fuerza social coactiva. Estos dos aspectos constituyen las bases esenciales en las que se apoya la vida jurídico-social." <sup>5</sup>

De esta forma, la Constitución establece no sólo derechos individuales o un orden político, sino que además

---

<sup>4</sup> Idem.

<sup>5</sup> TISSEBAUM, Mariano R., Tratado de Derecho del Trabajo, dirigido por Mario L. Devealf, Tomo I, Ed. La Ley Editora e Impresora, Argentina, 1964, p. 333

integra derechos sociales, tanto en el aspecto trabajo, como en el agrario y en el de la seguridad social, siendo entonces que aparecen nociones propias del fenómeno laboral como lo son: las condiciones justas y equitativas del trabajo; el salario remunerador; la jornada de trabajo razonable; el derecho a la participación en las utilidades de las empresas; el derecho de huelga; el derecho al trabajo, etc.

Asimismo, quedan consagradas diversas nociones de contenido filosófico, ético y jurídico que conocemos como principios rectores del derecho del trabajo, los que podemos básicamente resumir en los siguientes:

- a).- El principio de que el trabajo es un derecho y un deber sociales, derivado del texto del artículo 123 Constitucional y plasmado en el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo.
- b).- El principio de la libertad de trabajo, contenido en el artículo 5° de la Carta Magna.
- c).- El principio de la igualdad en el trabajo, que puede resumirse en dos postulados: "Para trabajo igual, salario igual", y "Para trabajo igual, prestaciones iguales".
- d).- El principio de la estabilidad en el empleo, que no es otro que el de asegurar a los trabajadores su permanencia en el empleo. \*

---

\* DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, 5ª edición, Ed. Porrúa, México, 1994, pp. 21 a 23.

Nuestra Carta Fundamental, en su texto original de 1917 y en el párrafo introductorio del artículo 123, establecía las facultades del Congreso de la Unión y de las Legislaturas de los Estados para la expedición de leyes que regularan el fenómeno trabajo, y por la reforma constitucional de 1929 a dicho párrafo, así como al artículo 73 fracción X de la Carta Magna, se vino a federalizar la facultad de legislar en materia de trabajo; esta reforma se complementó en 1942 al adicionarse a dicho artículo 73 una fracción, la XXXI, para establecer la competencia federal bajo el principio de excepción."

A partir de ese momento, la legislación del trabajo, ya federalizada, va a mostrar ese elevado índice de centralismo que le caracteriza y que se plasma en el señalamiento de ciertas materias que se reservan para el conocimiento de las autoridades federales (minería, industria eléctrica, hidrocarburos, industria hulera, telecomunicaciones etc.), en otras en las que se aplica un criterio territorial (empresas que actúan en zonas federales, bajo concesiones federales, en aguas territoriales, en la zona económica exclusiva de la nación, etc.), e incluso se reserva las que considera como de importancia a nivel nacional, (industria cinematográfica, vidriera, automotriz, cementera, etc.).

La Ley Federal del Trabajo de 1931 estuvo en vigor hasta el día 1° de mayo de 1970, fecha en que entró

---

" Ibidem, p. 72.

en vigor la nueva ley, que se publicara en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de ese año. Esta ley ha sufrido una muy importante reforma, relativa a sus procedimientos y que entró en vigor el 1° de mayo de 1980, la cual modificó de importante manera el contenido procesal de la ley.

La Legislación sobre trabajo se ha visto complementada con diversos instrumentos, pero antes de hacer somero señalamiento de ellos, conviene hacer mención sobre la separación que se produjo en el artículo 123 Constitucional a partir del 5 de diciembre de 1960, fecha en la que se adicionó un apartado a ese precepto, designado como "B", y que se refiere a los trabajadores al servicio del Estado ", reforma que consecuentemente produjo la emisión de una ley reglamentaria del trabajo burocrático, la que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 1963, abrogando el existente Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, cuerpo normativo que regía desde la promulgación de la Ley Federal de 1931. "

Así, el artículo 123 quedó seccionado en dos apartados, el "A" que se integró por el texto mismo y anterior del dispositivo constitucional y el "B", compuesto

---

" TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, 31ª edición, Ed. Porrúa, México, 1977, p. 13.

" TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, Legislación Federal del Trabajo Burocrático, 19ª edición, Ed. Porrúa, México, 1983, p. 68.

por el texto aprobado en la reforma de referencia y con base a esa división es importante señalar sus efectos en lo que toca a la seguridad social, porque dicho aspecto, en lo relativo al apartado "A", quedó reservado para la intervención del Instituto Mexicano del Seguro Social, mientras que en lo relativo a los servidores del estado y atendiendo a sus diversas funciones bajo las dos ramas de servicio la civil y la militar, dio lugar a la presencia de dos instituciones, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado y el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas, el primero ya existente desde la vigencia del Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, regidas por sus leyes constitutivas publicadas el 1° de enero de 1984 y el 29 de junio de 1976 respectivamente.

De esta forma, la legislación del trabajo quedó conformada en primer término por el artículo 123 Constitucional en sus dos apartados; en segundo plano sus leyes reglamentarias, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; en lo que toca al capítulo de seguridad social, la Ley del Seguro Social, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas. Mención especial merece en este nivel, la Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, que tiende al cumplimiento de lo dispuesto

por la fracción XII del artículo 123 en su apartado "A", publicada en el Diario Oficial el 12 de marzo de 1973 y que trata de cumplir la elevada finalidad de que cada trabajador de la República pueda contar con vivienda propia. Finalmente, el grupo de ordenamientos que de éstos se derivan como lo son: el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el Reglamento Interior de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el de la Inspección Federal del Trabajo etc. etc..

2.1.4. Los convenios internacionales en materia de Trabajo. Los Convenios Internacionales son fuente formal del Derecho del Trabajo por así disponerlo en forma general el artículo 133 constitucional y en forma particular el artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo, numeral éste último de gran importancia, pues precisa el alcance normativo de esos convenios, al señalar que serán aplicables sólo en aquello que beneficie al trabajador, es decir, que de existir algún convenio internacional que en su todo o en alguna parte estableciera alguna condición desfavorable al trabajador, o bien que redujera los derechos que la Ley le concede, o que pudiese modificar las condiciones de trabajo o prestaciones de que disfrute el operario, tales convenciones no pueden ni deben ser observadas, pues el precepto indicado señala con toda claridad que los Convenios Internacionales serán aplicables

en cuanto beneficien al trabajador y a partir de la vigencia del mismo.

El contenido de diversos convenios ha sido recogido en la legislación nacional, sirviendo así de fuentes reales de derecho, ejemplos de lo anterior vienen a ser las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, y más recientemente aquellas sobre la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, por lo tanto, a pesar de que los Convenios Internacionales son fuentes formales del Derecho del Trabajo, lo cierto es que en muchos momentos han resultado ser solamente fuentes reales o complementarias, al ser motivo de inspiración o de consideración para las reformas legales determinadas en las materias que fueron objeto del tratado, sirviendo así como base para que dentro del texto mismo de la Ley se venga a plasmar la esencia o el contenido mismo de lo dispuesto en los convenios.

Además de lo anterior, ha de señalarse que algunas de las condiciones de trabajo que han sido materia de Convenios Internacionales, ya se encontraban contempladas por nuestra legislación, por lo que cabe apuntar que en tal sentido resultan ser tanto nuestra Constitución como la Ley Federal del Trabajo, normas precursoras de las corrientes actuales del Derecho del Trabajo, especialmente en lo relativo a su contenido procesal.

Entre los Convenios Internacionales más importantes que ha suscrito nuestro país pueden citarse los siguientes:

El número 14, relativo al descanso semanal en la industria, Diario Oficial del 16 de marzo de 1938.

El número 18, sobre la indemnización por enfermedades profesionales, Diario Oficial de 25 de septiembre de 1937.

El número 17, en relación a la reparación de los accidentes de trabajo, Diario Oficial de 3 de julio de 1935.

El número 26, sobre el establecimiento de métodos para la aplicación de salarios mínimos, Diario Oficial de 9 de agosto de 1935.

El número 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, Diario Oficial del 13 de agosto de 1935.

El número 30, para la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y oficinas, Diario Oficial de 10 de agosto de 1935.

el número 42, sobre indemnización por enfermedades profesionales, Diario Oficial de 8 de enero de 1937 y 25 de septiembre del mismo año.

El número 52, respecto de las vacaciones anuales pagadas, Diario Oficial de 21 de abril de 1938.

El número 87, en relación a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, Diario Oficial de 16 de octubre de 1950.

El número 100, respecto de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina, Diario Oficial de 26 de junio de 1952.

El número 115, relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes. Diario Oficial de 3 de enero de 1962.

El número 131, sobre la fijación de los salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, Diario Oficial de 7 de febrero de 1973. <sup>60</sup>

2.1.5. Fines del Derecho del Trabajo. Mucho hemos hablado ya sobre el Derecho del Trabajo, incluso han sido esbozados sus fines al analizar los criterios de eminentes juristas sobre el concepto de esta rama del Derecho, cabe ahora entonces el tratar de precisar esos fines, los que por su naturaleza subjetiva pueden ser entendidos de muy diversas formas de acuerdo a la perspectiva de quien emita su juicio al respecto.

Así, para Trueba Urbina, los fines del Derecho del Trabajo son aquellos que le dan una connotación propia y que se integran a la definición que él propone, y para ello nos indica:

"DERECHO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE PRINCIPIOS, NORMAS E INSTITUCIONES QUE PROTEGEN, DIGNIFICAN Y TIENDEN A REIVINDICAR A TODOS LOS QUE VIVEN DE SUS

---

<sup>60</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, 31ª edición, Ed. Porrúa, México, 1977, p. 435.

ESFUERZOS MATERIALES O INTELECTUALES, PARA LA REALIZACION DE SU DESTINO HISTORICO: SOCIALIZAR LA VIDA HUMANA." <sup>61</sup>

Así puede establecerse que para el autor citado los fines del esta rama del Derecho son el proteger, dignificar y reivindicar al trabajador, todo ello para alcanzar una finalidad ulterior, la socialización de la vida humana; de esto entendemos que bajo la normatividad de este derecho debe asegurarse una efectiva protección al trabajador entendida la circunstancia de que éste carece de igualdad respecto del empleador para la concertación de sus condiciones de trabajo, siendo utilizable en este punto el establecimiento de mínimos legales en relación a la forma en que se desarrolle el trabajo, que aseguren la no explotación de la fuerza de trabajo. La dignificación bien puede entenderse como el respeto para la calidad de humano del trabajador, para lo cual los medios más adecuados de asegurarle una vida digna lo son el salario suficiente para satisfacer sus necesidad así como el establecimiento de sistemas de seguridad social que le permitan obtener salud y medios de subsistencia cuando no se encuentre laborando. Además la característica reivindicatoria puede entenderse como la determinación de recuperar aquello que es propio y que se ha perdido, lo que es posible entender como la devolución al trabajador de aquello que le fue quitado por el uso de su fuerza de trabajo en un sistema de explotación.

---

<sup>61</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 3ª edición, Ed. Porrúa, México, 1975, p. 135.

Todos estos aspectos confluyen hacia la meta final, la socialización de la vida, que no es una definición de aspecto histórico o sociológico, pues bastante reconocido está el hecho de que el hombre es un ente social, esto es, que necesita vivir y desarrollarse en sociedad, sino que debe entenderse en un sentido económico, como doctrina, o sea el alcanzar un sistema social en que la lucha de clases termine bajo la final victoria del proletariado estableciéndose así el tipo de sociedad predicho por Marx.

Nos parece que, a pesar de las diferencias de criterio existentes entre Mario de la Cueva y Trueba Urbina, que inclusive ha llegado a ser polémica abierta entre sus obras, principalmente respecto a las características de esta materia, en el fondo sus pensamientos convergen y llegan a ser similares en cuanto a voluntad, siendo así que De la Cueva nos habla de finalidades inmediata y mediata del Derecho del Trabajo; respecto de la primera, nos indica que está constituida por: El asegurar a los trabajadores en el presente y a lo largo de su existencia un mínimo de beneficios, que a la vez que limiten la explotación de que son víctimas, les ofrezca un vivir que se eleve sobre la forma de vida meramente animal y les permita la realización de los valores de que son portadores, concretizando los fines inmediatos en la siguiente frase: "Jornadas reducidas y salarios suficientes". La finalidad mediata no la precisa

en forma definida, pero la lectura de su obra nos permite apreciar su deseo de que el Derecho del Trabajo sirva como instrumento para lograr la supresión de la explotación del hombre por el hombre y por el Estado, que permita al mismo tiempo la creación de una estructura política al servicio de la Justicia Social bajo la fórmula "dar a cada quien lo que necesite", lo cual visto sin pasión, concuerda finalmente con lo dicho por Trueba Urbina a lo largo de su obra, existiendo una diferencia solamente en cuanto a los medios y a la apreciación teórica del Derecho.

## **2.2. LAS FUENTES DE DERECHO DEL TRABAJO.**

**2.2.1.- Concepto.** Hemos dejado anotado que es una fuente del Derecho toda manifestación de la conducta humana, que realizada en forma colegiada o individual por un órgano legalmente competente, da lugar al nacimiento del derecho; de esta forma, trasladando este pensamiento al área específica de nuestro conocimiento puede decirse que: Es fuente de derecho del Trabajo, toda manifestación de la conducta humana, realizada por órgano legalmente competente actuando en forma colegiada o individual, que da lugar al nacimiento o a la determinación de un derecho, general o particular, y que es aplicable al hecho social denominado trabajo, el que podrá ser exigido en cuanto a su cumplimiento y éste a su vez obtenido por medios coactivos.

Como puede verse, al hablar del Derecho del Trabajo, mencionamos los términos generalidad, particularidad y determinación del derecho, pues no podemos dejar a un lado la consideración de que ésta materia difiere de las demás áreas de la disciplina jurídica, ya que tiene como una de sus notas características el ser de clase, tutelar y tendiente a conseguir la igualdad entre desiguales, por ello coexisten como fuentes de este Derecho figuras de carácter esencialmente general y otras de carácter particular, siendo ejemplo de la primera categoría la propia legislación de la materia y de la segunda el contrato colectivo del trabajo, de donde consideramos que el concepto externado líneas arriba resulta ser formal y materialmente adecuado.

Interesante es en todo caso el hacer mención el concepto que de las fuentes del derecho del trabajo expresan los autores mas conocidos y cuyo pensamiento hemos analizado en este pequeño estudio.

Así podemos iniciar esa mención con la opinión de Mario de la Cueva para quien el Derecho del Trabajo aportó nuevos conceptos a la teoría tradicional de las fuentes del derecho y en su obra nos dice:

"...fue el derecho del trabajo quien presentó un conjunto de normas nuevas, creadas por procedimientos que se desenvolvían al margen y aun en contra de la voluntad del estado, normas que eran la secuela de la lucha de las clases sociales por el establecimiento y la modificación

permanente de las condiciones de trabajo en las empresas o ramas de la industria. Así nacieron fuentes nuevas para el derecho, como fuentes jurídicas de clase." <sup>42</sup>

De esta manera, podemos apreciar que las fuentes del derecho del trabajo tienen como nota destacada y fundamental el ser las resultantes del proceso de la lucha de clases y estar dirigidas a crear un derecho nuevo, un derecho de clase y no de igualdad

A su vez, Guillermo Cabanellas nos indica lo siguiente:

"Las fuentes del derecho del trabajo, que son las que lo originan, nutren y desarrollan en torno al tratamiento jurídico del hecho económico-social del trabajo, de las relaciones específicas entre empresarios y trabajadores e instituciones conexas, son las del derecho laboral objetivo, en cuanto disciplina autónoma; ya que las referentes a los derechos objetivos deben ser examinadas en relación con las fuentes de las obligaciones en lo laboral, porque sólo se trata de la atribución de facultades a los particulares y no de normas de eficacia general." <sup>43</sup>

De lo anterior observamos que para este autor, las fuentes del Derecho del Trabajo solamente pueden ser consideradas como tales cuando se refieren a la situación general de la prestación de servicios o de las entidades

---

<sup>42</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 13ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993, p. 128.

<sup>43</sup> CABANELLAS, Guillermo, Ob. cit., p. 180.

colectivas sin particularizar, pues si se trata de obligaciones nacidas entre particulares (entendemos por esto trabajadores y patronos en casos específicos o individualizados), no resultan fuentes de derecho por no tratarse de normas de eficacia general.

Para J. Jesús Castorena, por fuentes del Derecho del Trabajo deben entenderse solamente las formas o maneras de establecimiento de normas jurídicas, de donde se hace evidente un criterio formalista que solo aprecia como fuentes en esta materia a aquellas que contempla el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, ya que en esta forma se expresa el autor <sup>4</sup>, siendo así posible concluir que para este tratadista sólo son fuentes aquellas que la Ley reconoce como tales, puesto que aún cuando el artículo mencionado se refiere a figuras un tanto abstractas como lo pueden ser los principios generales que derivan de la Constitución, de la Ley o de sus Reglamentos y los principios generales de justicia social que emanan del artículo 123 Constitucional, al estar determinada la aplicación de estos criterios directrices por la propia ley, resulta que son fuentes contempladas por la ley que sólo operan bajo el sistema de delegación expresa.

De la misma forma consideran a las fuentes del Derecho del Trabajo los alemanes Walter Kaskel y Hermann Dersh, pues solo entienden como tales a los procesos de manifestación de las normas jurídicas, indicando que en

---

<sup>4</sup> CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª edición, Ed. del autor, México, 1984. p. 16.

esto existe similitud respecto de otras materias jurídicas, salvo que en el derecho del trabajo Alemán existen dos tipos mas de fuentes que le son propias a esta disciplina, el contrato de tarifa y el acuerdo de empresa o de servicio cuando se trate de la administración pública, agrupando de esta forma las fuentes de derecho en cinco grandes ramas atendiendo solamente a su aplicación concreta y que son relativas a las siguientes aspectos laborales:

"1) relación de trabajo, 2) derecho normativo colectivo, 3) organización profesional y social del trabajo, 4) protección del trabajo, 5) procedimiento." <sup>45</sup>

De esta manera contrastamos la falta de uniformidad de los criterios anotados por cuanto a la delimitación del concepto fuente de derecho del trabajo, pero observamos un principio de identidad del cual se desprende lo siguiente: que es fuente de esta materia jurídica el principio, procedimiento, determinación o convención, ya sea particular o colectiva, que da lugar al nacimiento de una norma destinada a regir sobre el trabajo como manifestación humana, desarrollado igualmente en forma individual o colectiva, así como de todos los aspectos correlativos al fenómeno social trabajo, características todas éstas que permiten integrar un concepto de las fuentes del derecho del trabajo que bien puede ser el que dejamos establecido al inicio de este punto.

---

<sup>45</sup> KASKEL y DERSH, Derecho del Trabajo, 5ª edición, Roque Depalma Editor, Argentina, 1961. p. 28.

2.2.2. Constitución, Leyes Reglamentarias y Tratados Internacionales. Hemos dejado asentado ya que la Constitución es la norma suprema y la base del orden jurídico existente y por lo tanto debemos considerarla como principal fuente formal de derecho. Respecto de la Constitución cabe citar la opinión del Mario de la Cueva vertida en su cátedra sobre Teoría del Estado, en la cual explicó:

"La Constitución no puede ser una norma cualquiera, es una norma que, por ser fundamental, tiene un carácter de necesidad, esto es, es de una manera, pero no puede ser de otra, o lo que es igual, una Constitución no es un documento escrito que no se cumple, sino la expresión normativa de la realidad política."

Y además indicó:

"La constitución no es la creadora de la realidad política sino, a la inversa, es la consecuencia necesaria de dicha realidad política. Por ello, y no obstante que repetimos ideas ya presentadas, la Constitución no es una norma declarada, sino una norma que traduce la realidad social." \*

Bajo este criterio podemos observar la relevancia tanto histórica como política que para un régimen de Derecho tiene la Constitución, cuya emisión requiere de un

---

\* DE LA CUEVA, Mario, Teoría del Estado, Edición de los apuntes de la Teoría del Estado realizada por los alumnos de la materia en Julio de 1969, México, p. 498.

procedimiento de tipo formal que la ubica dentro de las fuentes formales del derecho.

De acuerdo a la tradicional técnica constitucional, la carta fundamental solamente debería contener las condiciones políticas de gobierno, como lo son la forma de constituir territorialmente el Estado, los Poderes que integrarían el mismo, las facultades de los órganos que lo componen, los derechos que se reconocen a los individuos y la forma en que éstos podían hacer efectivos tales derechos, así como las obligaciones recíprocas entre el Estado y los particulares y entre el Gobierno federal y las entidades federativas; pero siendo la Constitución la expresión normativa de las condiciones políticas de una nación, dadas las existentes en nuestro país, por vez primera en la historia se origina una Constitución en la que se tuvo conciencia plena del procedimiento que le dio vida y se plasmaron en ella los principios de solución a los problemas sociales que habían a su vez generado el movimiento armado; básicamente estos principios de solución se expresaron en los artículos 27 y 123 Constitucionales, preceptos éstos que dieron la gloria a nuestra Carta Fundamental de ser la primera Constitución de tipo social en el mundo.

Las leyes secundarias, que reciben esa denominación por ubicarse en un segundo plano respecto de la norma constitucional, resultan ser coadyuvantes de la

Constitución para alcanzar los fines que la nación se propone, y así la legislación, al decir de Savigny:

"se coloca al lado del derecho del pueblo, en función complementaria y de asistencia." "

En ese sentido resultaron ser leyes secundarias las expedidas por cada Estado en cumplimiento a lo determinado en el preámbulo del artículo 123 Constitucional en el texto original de 1917, ya que en él se estableció:

"Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo." "

Los tratados internacionales son igualmente fuentes subconstitucionales del Derecho, ya que el artículo 133 de la Constitución les concede esa calidad, aunque por debajo de la Constitución misma y de sus leyes secundarias; la facultad para celebrarlos la tiene el Ejecutivo Federal de acuerdo con el artículo 89 fracción X de la Carta Fundamental, debe entenderse que los tratados

---

<sup>81</sup> VON SAVIGNY, Friedrich Karl, Textos Clásicos, publicados por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la U.N.A.M., 1ª edición, editados por la Dirección General de Publicaciones U.N.A.M., México, 1981, p. 14

<sup>82</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, tomado de la reproducción del original de la Constitución de 1917 contenida en su obra La Primera Constitución Político-Social del Mundo, 1ª edición, Ed. Porrúa, México, 1971, p. 203.

internacionales tomarán la jerarquía que les corresponde cuando sean celebrados por el Ejecutivo Federal y estén aprobados por el Senado de la República en los términos del ya mencionado artículo 133 de la Constitución.

En lo que toca a la materia del Derecho del Trabajo, los tratados internacionales serán aplicables respecto de las relaciones de trabajo, en todo lo que beneficie precisamente al trabajador, pues de esta manera lo dispone el artículo 6° de la Ley Federal del Trabajo.

2.2.3. El Contrato Colectivo de Trabajo. Es el contrato colectivo la mas importante institución del derecho colectivo del trabajo, su legal establecimiento ha permitido a la clase trabajadora obtener importantes avances respecto de sus condiciones laborales que han mejorado su nivel de vida, es el eje sobre el cual giran las relaciones obrero-patronales en los campos mas importantes de la actividad económica.

Su objetivo fundamental lo es el mejorar constantemente y con apoyo en la realidad económico-social, los beneficios concedidos por la legislación en forma mínima para los trabajadores, pues debemos recordar que el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo claramente dispone que las condiciones de trabajo no podrán ser en ningún caso inferiores a las señaladas por ese ordenamiento. Por esto, resulta ser el mas importante mecanismo a través del cual se manifiesta la norma del

Derecho del Trabajo siendo válido otorgarle la calidad de fuente formal de este derecho.

Respecto de su finalidad nos ha dicho De la Cueva lo siguiente:

"El contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero." "

El contrato colectivo se origina en el siglo XIX a raíz del nacimiento de la asociación profesional, alcanzando su mayor desarrollo e importancia a lo largo del presente siglo <sup>10</sup>, su dinamismo ha llevado la importancia de los sindicatos hasta el nivel de ser considerados como factores de la producción al ser necesaria su intervención para asegurar que sea equilibrado y estable el marco en que se desenvuelven las relaciones capital-trabajo, hasta un punto tal en que la propia economía nacional gravita sobre el apoyo y respaldo de las organizaciones obreras.

La idea central del contrato colectivo es la de procurar superar la deficiencia existente a lo largo de la historia en la contratación individual, nivelando la potencia económica del patrón con la fuerza del obrero resultante del actuar en conjunto para la defensa de sus

---

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, 2ª edición, Ed. Porrúa, México, 1954, p. 465.

<sup>11</sup> Idem.

intereses mediante la constitución de sindicatos, lo cual aunado al derecho de huelga le permite una mejor posición al negociar las condiciones de trabajo, pues si el empresario tiene a su favor el poder económico derivado de la propiedad de los medios de producción, el sindicato puede contar con el apoyo de sus miembros y el instrumento legal de la huelga como medio de presión que debe ser un factor decisivo en la negociación contractual.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica y denominación de esta figura legal, sin embargo, por no ser el objeto de este estudio, no trataremos de ahondar en esas controversias y nos limitaremos a señalar que en México, al estar determinada su celebración obligatoria para el patrón en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, debe considerársele como una institución de derecho público, de manifestación convencional y de características muy propias que le aleja definitivamente de la teoría civilista de los contratos.

Es fuente formal de derecho por contener elementos normativos que trascienden a la voluntad de las partes y aún a su propia existencia, pues aún cuando el contrato terminara formalmente como tal, su contenido continuaría vigente como clausulado de la relación individual de trabajo y solamente en el caso de que su terminación fuese acompañada de la destrucción de las relaciones individuales de trabajo es que podrá concluir

todos los vínculos jurídicos derivados de su elemento normativo. ”

Por su contenido el contrato colectivo presenta diversas peculiaridades: es obligatorio, por cuanto a que todo patrón que emplee trabajadores sindicalizados queda por ese hecho obligado a celebrar contrato con el sindicato que los represente cuando éste así lo solicite, conforme a lo dispuesto por el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, el que incluso autoriza el ejercicio del derecho de huelga para obtener la firma del contrato.

Es asimismo extensivo, por cuanto a que sus efectos y consecuencias jurídicas afectan aún a quienes no sean miembros del sindicato y hasta a los trabajadores de confianza, salvo que estos hayan sido expresamente excluidos en el contrato como previene el artículo 184 de la Ley Laboral.

Presenta además la calidad de permanencia en sus efectos, pues aún habiéndose terminado la vigencia del contrato, es decir, al momento que se rompe el vínculo entre empleador y sindicato, los elementos normativos de su contenido prevalecen, pues pasan a formar parte de las relaciones individuales que subsistan.

El artículo 401 de la Ley nos indica tres hipótesis de terminación del contrato colectivo: por mutuo consentimiento, por terminación de la obra y por el cierre de la empresa o establecimiento, siempre y cuando el

---

<sup>11</sup> Ibidem, p. 684.

contrato colectivo sólo se aplique en ese establecimiento; podríamos nosotros agregar el caso de disolución del sindicato, el que está previsto por el artículo 403 de la ley y que precisamente consagra esa permanencia de los efectos del contrato.

Es finalmente transmisible, pues por efecto de las figuras de la sustitución patronal o bien de la titularidad contractual, es posible que los sujetos que originalmente lo celebraran se vean sustituidos por otros que a su vez adquieran la propiedad de la empresa o industria o bien la titularidad del interés profesional en las mismas.

De acuerdo a la teoría alemana a que hace referencia De la Cueva, el contrato colectivo es un negocio jurídico complejo y constante de tres partes:

"a) La envoltura, que son las reglas sobre forma, duración, terminación y revisión; b) El elemento normativo es el conjunto de normas destinadas a regir los contratos de trabajo; son, dijo Kaskel, "todas aquellas cláusulas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos de trabajo"; c) Por último, el elemento obligatorio, al decir de Hueck-Nipperdey, "está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el contrato colectivo de trabajo".<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> Ibidem, p. 595.

Resulta indudable que el contrato colectivo es la base y antecedente del Contrato-Ley, y que en su desarrollo histórico ha venido a ser el instrumento nivelador de los intereses del capital y del trabajo y que se ha proyectado a la vida de la sociedad misma, pues la contratación colectiva ha llegado a ser una de las bases de sustentación de la economía nacional, influyendo sobre las expectativas y medidas de carácter económico que dirigen el rumbo de la nación.

Sin embargo, no siendo el contrato colectivo la materia de este estudio, cabe dejar hasta aquí su análisis, reafirmando solamente su calidad de fuente formal de derecho al crear con su celebración derechos objetivos que determinan las condiciones normativas en que se desarrollará la relación de trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

2.2.4. El Contrato-Ley.-- Siendo el motivo principal de estudio en este trabajo el Contrato Colectivo Obligatorio o Contrato-Ley, en este punto basta con expresar su condición de fuente formal de Derecho del Trabajo, en tanto que por su declaración de obligatoriedad surte efectos respecto de todo el universo laboral en la rama industrial de que se trate.

Es así que la fuerza obligatoria del Contrato-Ley sujeta incluso a quienes no participaron en el procedimiento que culminara con su obligatoriedad, de donde

surte la característica de ordenamiento general y obligatorio que le hace ser evidentemente una fuente de derecho.

La fuerza de generalidad deriva del decreto que le declara obligatorio, cuya naturaleza intrínseca ha sido bastante discutida, sin embargo no hay duda del alcance general que reviste lo pactado al sobrevenir su declaratoria de obligatoriedad, y en tal sentido Trueba Urbina ha expuesto lo siguiente:

" El decreto de que se trata es simplemente, siguiendo los lineamientos de la doctrina y los principios de nuestro régimen jurídico-constitucional, una resolución del Poder Ejecutivo en ejercicio de una facultad especial que le otorga la Ley del trabajo, que pone fin a un proceso en rebeldía o contencioso para la declaratoria pública de obligatoriedad del contrato colectivo de trabajo; es decir, extiende éste en forma obligatoria a todos los trabajadores y empresarios dentro de una región determinada, hasta a los que no hubieren suscrito el contrato, con el objeto de uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, beneficiando con esto a los factores de la producción y eliminando ruinosas competencias." "

De esta forma, es evidente que al tener fuerza obligatoria y general el contenido de un Contrato-Ley, su calidad de fuente formal de derecho es innegable, debiendo dejarse para su estudio detenido la serie de

" TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, tomo III, México, 1943, p. 341.

características propias y peculiaridades que tal figura jurídica presenta y que son el motivo central del presente estudio.

2.2.5. La sentencia colectiva. La sentencia colectiva consiste en la resolución que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje al resolver los conflictos que la ley denomina como colectivos de naturaleza jurídica y colectivos de naturaleza económica; en el primer caso no se está realmente en presencia de una fuente formal de derecho, sino de una resolución de contenido jurisdiccional plasmada en laudo, en razón de que el contenido de esos conflictos será relativo a la interpretación por la autoridad de las cláusulas contenidas en un contrato colectivo, de donde la constitución de la norma laboral se realiza en el contrato mismo y la sentencia colectiva solamente interpreta su contenido y alcances, limitándose así a declarar el derecho en un caso particular.

Sin embargo, la plena calidad de fuente formal de derecho le corresponde a la sentencia colectiva cuando se pronuncia en un conflicto de naturaleza económica, pues es ahí donde su contenido crea, modifica o extingue las condiciones de trabajo, pudiendo incluso suspenderlas o terminarlas.

A este respecto nos dice Alberto Trueba Urbina:

"Porque la sentencia colectiva, como dice LITALA, es destinada a resolver la controversia de naturaleza

colectiva, es decir, el conflicto de intereses de categoría, y de allí, como en el convenio colectivo, que no contiene más que disposiciones abstractas, así la sentencia colectiva contiene del mismo modo disposiciones abstractas relativas a las controversias para la formación de nuevas condiciones del trabajo que constituirán la norma imperativa para los vínculos individuales y a suplir el reglamento de las relaciones de trabajo, cuando el anterior sea ineficiente y deba ser transformado bajo la presión del cambio de situaciones de hecho, tendientes en fin, a completar el reglamento insuficiente."

"Ahora bien: en cuanto a la naturaleza de la sentencia colectiva, de acuerdo con el sentir de algunos autores, aceptamos que constituye, formalmente hablando, un acto jurisdiccional, aun cuando establezca nuevos derechos subjetivos que lleven en sí la construcción de un acto material." <sup>74</sup>

De lo anterior es evidente que el autor en cita apunta las dos características fundamentales de la sentencia colectiva, que es un acto de naturaleza jurisdiccional y que a través de ella se establecen nuevos derechos subjetivos que modifican a la propia relación de trabajo, lo cual por sí mismo hace resaltar su condición de fuente formal de derecho del trabajo.

Es una institución de características muy especiales, pues comparte con el contrato y la sentencia su

---

<sup>74</sup> Ibidem, p. 181.

origen y formación y con la ley comparte su firmeza y obligatoriedad hacia las partes; su jerarquización es un problema, pues es la única de las fuentes de derecho del trabajo que puede, en sus alcances, reducir los beneficios que otras pudieron conceder a los trabajadores. Es un acto que busca determinar procesalmente las repercusiones de los fenómenos económicos a fin de crear nuevas condiciones de trabajo o bien modificar las existentes.

Otra característica especial de la sentencia colectiva es que su contenido, si bien busca apoyo en la propia ley, se determina por principios económicos que atienden a una comprobación técnica que requiere el desahogo de prueba pericial como establece la fracción VII del artículo 906 de la Ley Federal del Trabajo, la que correrá a cargo de tres peritos que podrán ser asistidos de dos comisiones, una obrera y otra patronal para la práctica de su dictamen, quienes podrán hacer a los peritos las indicaciones, observaciones y sugerencias que estimen pertinentes, y la Junta con estos elementos resolverá con libertad de jurisdicción, pues en este punto es muy clara la ejecutoria pronunciada por la Suprema Corte de justicia el 1° de marzo de 1938 al resolver el amparo promovido por Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila, S.A. y Coags." que transcribe parcialmente Trueba Urbina y que permite comprobar tanto la característica jurisdiccional como la de fuente de derecho que posee la sentencia colectiva al señalar:

"Si la Junta, en los términos del artículo 576, apoyó su laudo en el dictamen de los peritos y si tomó en cuenta las objeciones y pruebas de las partes en cuanto las mismas pudieran servir para destruir las conclusiones de ese dictamen, esto es, si cumplió la formalidad esencial en materia de pruebas, la Corte no puede modificar las conclusiones a que llegó la autoridad responsable, porque como se deja dicho, no compete a la Corte juzgar de problemas económicos; se pone lo anterior de manifiesto si se considera que nunca ha sido atribución del Poder Judicial juzgar los motivos o razones económicas en que se apoye una Ley, y aún cuando se demostrara en un juicio de amparo que la ley es antieconómica, o que el legislador no tomó en cuenta los datos que demostraban que las condiciones reales del país, o de una industria, o de una empresa, no permitían la aplicación de la ley, la Corte, no obstante, no puede estudiar el problema, puesto que no existe disposición alguna que autorice al Poder Judicial a juzgar de las razones de carácter económico en que se apoyó el legislador; y lo mismo ocurre con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, puesto que, cuando dictan una sentencia colectiva, fijan una norma, apoyándose en razones económicas, que respecto de las partes que intervienen en el conflicto, viene a constituir una especie de ley." <sup>73</sup>

Independientemente de la gran técnica que se desprende de la fracción de ejecutoria transcrita, para

---

<sup>73</sup> Ibidem, p. 203.

nuestro objeto resulta bastante el poder comprobar que nuestro más alto Tribunal de Justicia ha reconocido a la sentencia colectiva el carácter de fuente formal del derecho, al considerarla "una especie de ley", válida hacia las partes que intervinieron en el conflicto.

Para concluir, solo queda decir que la sentencia colectiva, en sus alcances, puede modificar, suspender y aún terminar las relaciones colectivas de trabajo incluyendo las regidas por un contrato ley, lo que nos lleva a un punto importante que trataremos más adelante, la sentencia colectiva frente al Contrato-Ley.

**2.2.6. El Reglamento Interior del Trabajo.** Esta institución está prevista en el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo, que la define como el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de la empresa o establecimiento, y en ese mismo ordenamiento, en su artículo 423, se determina cual ha de ser su contenido.

Es asimismo fuente formal de derecho porque a través del mismo se establecen normas objetivas que son verdaderas leyes internas que regirán el desarrollo de las labores, comprendiéndose inclusive la posibilidad de establecer sanciones disciplinarias y los procedimientos para su aplicación.

Su vigencia es indefinida, pero las partes tienen la posibilidad jurídica de que en cualquier tiempo pueden

pedir su revisión por la Junta, sin embargo, tiene fuerza de ley cual corresponde a una fuente de derecho por razón de que tal revisión únicamente puede solicitarse para subsanar omisiones o bien por contener disposiciones contrarias a la ley y demás normas del trabajo en los términos que prevé el artículo 424 fracción IV de la Ley.

Para su redacción se sigue un procedimiento específico, pues debe integrarse una comisión mixta de representantes de los obreros y del patrón, iniciándose su vigencia a partir de la fecha en que se deposite ante la Junta correspondiente, por tanto deberá constar por escrito y ejemplares del mismo deben ser repartidos a los trabajadores y fijarse en lugar visible del establecimiento.

Comparte con el contrato colectivo la característica de ser extensivo, pues una vez celebrado y depositado, debe ser cumplido por todos los trabajadores, aún los de confianza o los de posterior ingreso, pues la ley no prevé la exclusión de los primeros como si lo hace respecto del contrato colectivo.

En sus orígenes el Reglamento Interior del Trabajo fue un acto unilateral, impuesto por el patrón a sus trabajadores que venía a contener el conjunto de normas bajo las cuales se desarrollaba la relación de trabajo, de donde aparece una similitud con el contrato colectivo; sin embargo, sólo es un antecedente de éste, pues al aparecer la figura de la contratación colectiva el reglamento quedó

relegado a ser solamente la norma determinante de la forma de ejecución de los trabajos y el desarrollo de los mismos, mientras que correspondió al contrato colectivo el establecer los derechos y obligaciones recíprocos de los patrones y de los trabajadores. <sup>76</sup>

Debe evitarse una confusión, el Reglamento Interior no se refiere a la forma o técnicas mismas de la ejecución del trabajo o a la administración de la empresa, sino que contiene las reglas que señalan la manera, forma y términos en que deben ser cumplidas las obligaciones que derivan de los contratos de trabajo.

Es la fuente formal de menor jerarquía, pues su contenido de acuerdo a lo dispuesto por la antes mencionada fracción III del artículo 424 de la Ley no puede contravenir lo dispuesto en la misma o en sus reglamentos, ni tampoco lo establecido en los contratos colectivos o en los Contratos-Ley, pues en tal caso sus disposiciones no producirían ningún efecto legal al caer en esa falta y se daría lugar a la revisión de ese reglamento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Hasta aquí hemos hecho un somero estudio de las fuentes formales de Derecho del Trabajo atendiendo a su orden más comúnmente aceptado, por lo que corresponde ahora pasar al estudio de la figura jurídica motivo central de nuestra atención.

---

<sup>76</sup> DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., p. 713.

## CAPITULO TERCERO

### 3.1. EL CONTRATO-LEY.

#### Sumario:

- 3.1.1. Definición.
- 3.1.2. Antecedentes históricos.
- 3.1.3. El Contrato-Ley en México.
- 3.1.4. Naturaleza Jurídica del Contrato-Ley.
- 3.1.5. Contenido del Contrato-Ley.
- 3.1.6. Fines del Contrato-Ley.

### 3.2. EL CONTRATO LEY COMO FUENTE FORMAL DE DERECHO DEL TRABAJO.

#### Sumario:

- 3.2.1. Formas de creación de Contrato-Ley.
- 3.2.2. El requisito de mayoría.
- 3.2.3. La convocatoria.
- 3.2.4. La convención.
- 3.2.5. La formalización del convenio.
- 3.2.6. El decreto que declara obligatorio al Contrato-Ley
- 3.2.7. El Contrato-Ley como fuente de Derecho del Trabajo.
- 3.2.8. Prórroga, revisión y terminación del Contrato-Ley.

## 3.1. EL CONTRATO-LEY.

3.1.1. Definición. La Ley Federal del Trabajo define al Contrato-Ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Este es el concepto que la ley contiene de esta figura jurídica, sin embargo no permite esclarecer cuales son sus elementos definitorios, por lo que intentaremos referirnos a ellos.

En primer lugar debe hacerse referencia a la controversia doctrinal provocada por la denominación Contrato-Ley, pues para algunos teóricos no es ni un contrato y mucho menos ley pues sostienen que se trata de una convención colectiva de industria que se declara obligatoria en forma administrativa. Este razonamiento, aunque sensato, no es de estimarse en nuestra opinión, por razón de que consideramos que el derecho del trabajo ha generado una terminología particular, destinada a instituciones que le son propias, y si ha consolidado la contratación colectiva como base de este derecho alejándose así del individualismo civilista, lógico resulta que el

siguiente paso de avance desde el contrato colectivo que lo es la institución materia de nuestro estudio, también sea denominado contrato y aún se le conceda la noción definitoria de "ley", por cuanto se trata de hacer gráficos tanto sus alcances como sus efectos, otorgándole la fuerza e imperatividad que solo pueden tener las leyes en estricto sentido.

Luego entonces, en nuestra opinión la denominación Contrato-Ley no sólo es correcta sino además gráfica y contundente, pues dentro del derecho del trabajo han nacido una serie de instituciones que necesariamente deben recibir denominaciones propias, que no requieren de aceptaciones doctrinales por parte de quienes pretenden tomar su apoyo en opiniones civilistas o publicistas para dar nombre a cada institución.

La definición legal es clara y solo puede agregarse que la misma hace referencia a la existencia de convenio entre trabajadores y patrones, con lo que existe coincidencia respecto de su antecedente, el contrato colectivo; sin embargo, existen importantes diferencias como lo son que el Contrato-Ley es un contrato de industria y el colectivo es de empresa; que debe ser firmado por varios patrones, lo que no sucede con el contrato colectivo, pues para su firma basta un solo patrón; que el Contrato-Ley tiene una vigencia limitada por el artículo 412 de la ley a dos años y en cambio el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido; la celebración de

un Contrato-Ley se promueve ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según corresponda, mientras que la firma de un contrato colectivo se promueve ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; por último, pero lo mas importante, es que el contrato colectivo recibe obligatoriedad a partir de su depósito ante la Junta y en el caso del Contrato-Ley su obligatoriedad más amplia, se inicia a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en los periódicos oficiales de cada Estado.

Esta serie de características analizadas, definen mejor al Contrato-Ley que cualquier propuesta que pudiese ser formulada, por lo que para concluir solo queremos resaltar un punto, se le denomina "ley" por cuanto comparte con las leyes propiamente dichas la característica de su publicación necesaria para surtir efectos legales y de esta forma, por analogía, el término "ley" es de correcta aplicación.

3.1.2. Antecedentes históricos. Una razón que motivó la elección del Contrato-Ley para el desarrollo del presente, lo fue precisamente el pensamiento de que esta institución es avanzada, indebidamente poco usada y además casi incomprendida, dada su reciente aparición en el campo del derecho del trabajo, por lo mismo sus antecedentes históricos son limitados y su denominación ha sido variable, siendo las mas aceptadas las de "contrato

colectivo obligatorio" y la alemana de "contrato de tarifa declarado generalmente obligatorio".

Esta figura jurídica ha sido entendida de muy diversas formas y sobre ella Gallart y Folch nos dice:

"La expresión "Contrato Colectivo Obligatorio", no es nueva; antes que las legislaciones se hubieran ocupado de este contrato y lo hubieran consagrado como facultativo, en su mayor parte, los tratadistas se habían dividido en dos grupos, de los cuales uno preconizaba que el contrato colectivo debía ser facultativo, es decir que había de conservar su naturaleza contractual; otro grupo consideraba indispensable la creación del contrato colectivo que resultara impuesto a las partes, no por un acto de voluntad, sino por la fuerza de la ley." "

Ahora bien, habiéndose generalmente realizado una mezcla de las características facultativa y obligatoria, este contrato ha pasado a formar parte de diversas legislaciones, por ejemplo en Alemania el Contrato de Tarifa declarado obligatorio aparece en la ley del veintitrés de diciembre de 1918, que le denomina Tarifvertragsverordnung"; dicho ordenamiento autorizaba a declarar la obligatoriedad de los contratos colectivos que hubieren adquirido una particular importancia mediante

---

" GALLART Y FOLCH, Alejandro, Las Convenciones Colectivas, ed. Librería Boshu, España, 1932, p. 35.

" DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, 13ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993, p. 475.

decreto del Ministro de Trabajo ". Posteriormente se reguló en la ley de 1949 denominada Tarifverstragsgesetz (Ley del contrato de tarifa). "

En Francia fue incorporado a la legislación como posibilidad en el artículo 31d. de la ley de veinticinco de marzo de 1919 "; pero fue solamente hasta 1936 en que se establecieron bases claras del contrato colectivo obligatorio fijando un procedimiento especial para su creación, la que debía llevarse a cabo mediante la iniciativa de una convención mixta encargada de formular el contrato colectivo que mas adelante se elevaría a la obligatoriedad general."

Corresponde a Australia el antecedente mas antiguo y curiosamente quizás el mas avanzado por mezclar dos nociones en una, el Contrato-Ley y la sentencia colectiva, pues en esta legislación el contrato se impone a las partes por la autoridad judicial; la ley federal australiana de quince de diciembre de 1904 concede a la Corte el derecho, no sólo a fijar las condiciones de trabajo a falta de un arreglo amigable, sino que tiene la facultad de modificar las cláusulas de un contrato existente, pudiendo comprender su esfera de acción a

<sup>79</sup> Idem.

<sup>80</sup> Ibidem, p. 396.

<sup>81</sup> CAMIRO, Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo del Trabajo, Imprenta Manuel León Sánchez, México, 1924, p. 193.

<sup>82</sup> CAMIRO, Maximiliano, Algunas Notas sobre el Contrato Colectivo del Trabajo de Carácter Obligatorio, Imprenta Gamma, México, 1940, p. 17.

industrias ajenas al conflicto con la sola condición de que sean llamadas a juicio por cualquiera de las partes que tenga interés en que se vean sometidas a las nuevas condiciones que fije la Corte Central de Arbitraje, lo que hace especial esa situación, pues el convenio colectivo se hace obligatorio por resolución judicial de un Tribunal de Arbitraje que se conforma tripartitamente."

3.1.3. El Contrato Ley en México. Esta institución en México pertenece también a la época en que hizo su aparición en la mayoría de los demás países, esto es en los primeros lustros de este siglo, ha sido muy influida por la doctrina alemana del contrato de tarifa y sus primeras manifestaciones se presentan sin lineamientos formales claramente determinados, pues se trata de reglamentaciones o pactos industriales aislados tendientes a regular las relaciones obrero-patronales en determinada rama de la industria, especialmente la textil. Como en otras partes del mundo, se originó por la creciente necesidad de regular las condiciones de trabajo para toda una región y para todo un sector profesional.

Las causas de orden económico que motivaron o influyeron su desenvolvimiento fueron muchas, pero podemos citar dos de ellas como principales: la anarquía y disparidad en los salarios de las empresas de una misma

---

" CAMIRO, Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo del Trabajo, Imprenta Manuel León Sánchez, México, 1924, p. 85

rama industrial y consecuentemente la competencia ruinosa por la mano de obra, que no redituaba ningún beneficio al obrero y que al patrón tampoco convenía, la primer experiencia en relación a un Contrato-Ley en México se presenta en el año de 1912 con el establecimiento de una "tarifa mínima uniforme" <sup>14</sup>, aplicable a la industria textil de toda la República Mexicana, derivada de una serie de reuniones y conferencias celebradas entre patronos y obreros de esa industria, iniciadas el día veinte de enero de 1912 <sup>15</sup>, se desconoce con precisión el grado de intervención estatal para el logro de esta tarifa pero ciertamente es la primera muestra de un contrato colectivo obligatorio en nuestro país.

Más adelante existen otras manifestaciones relacionadas con el Contrato-Ley, las que se producen en la legislación yucateca, que reconoce la facultad de celebrar contratos colectivos industriales similares a los instituidos en Australia y Nueva Zelandia <sup>16</sup>, y en la Veracruzana de 1916 que se refiere a la industria textil para sustituir las "Tarifas Mínimas Uniformes de 1912" <sup>17</sup>, y se asemeja al Contrato-Ley aunque no muestre esa forma precisa.

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, 13ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993, pp. 474 y 475.

<sup>15</sup> CAMIRO, Maximiliano, ob. cit., p. 167.

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, 2ª edición, Ed. Porrúa, México, 1954, p. 478.

<sup>17</sup> Ibidem, p. 479.

Posteriormente, y al no lograrse su cumplimiento, en los años de 1925 a 1927 se llevó a cabo una convención de trabajadores y patronos de la industria textil de toda la República, que originó la denominada "Convención Textil", que es el modelo del Contrato-Ley de nuestro derecho. "

Es en el año de 1929 que ve la luz pública el Proyecto de Ley del Trabajo, que se conoce como "Proyecto Portes Gil", formulado por una comisión formada por Alfredo Iñárritu, Enrique Delhumeau y Praxedis Balboa "; en el cual ya se estudia el Contrato-Ley dándole inclusive esa denominación y definiéndolo así:

"Cuando el contrato colectivo ha sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y sindicatos de trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región, y constituya un beneficio para los trabajadores, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria indicada, previo estudio y declaración hecha al efecto por el Consejo Nacional de Trabajo. Esto se llama contrato-ley."

Por la oposición que motivó este proyecto fue retirado y es así que hasta el año de 1931, en que se promulga la primera Ley Federal del Trabajo que encontramos plasmada en un ordenamiento legal mexicano a la institución

---

" Idem.

" DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, 13ª edición, Ed. Porrúa, México, 1993. p. 413.

" Idem.

objeto de estudio, apareciendo bajo el nombre de Contrato Colectivo obligatorio, al que define el artículo 58 de esa ley así:

"Cuando el Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el Contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente."

Son estos los antecedentes de carácter histórico que presenta el Contrato-Ley en México, como hemos visto ha pasado de ser una necesidad práctica a una institución establecida y reglamentada por la primera Ley Federal del Trabajo que ha tenido nuestro país.

#### 3.1.4. Naturaleza Jurídica del Contrato-Ley.

Problema especial presenta la determinación de la naturaleza jurídica del Contrato-Ley, pues por sus características especiales de obligatoriedad por decreto y procedimiento convencional ha dado lugar a que la atención de los tratadistas se concentre en sus rasgos diferenciales en relación al contrato colectivo y no en definir ampliamente su naturaleza. Así, De la Cueva nos remite al contrato colectivo por considerar que el Contrato-Ley sigue

" TRUEBA URBINA, Alberto, Ley Federal del Trabajo Reformada. Ed. Porrúa, México, 1955. p. 62.

los principios del anterior y siguiendo su línea de pensamiento podemos interpretar que ese autor considera al Contrato-Ley como un acto-uni6n, especie de los actos plurilaterales que por sus efectos es un acto regla o sea creador de derecho objetivo, inderogable y de efectos obligatorios por medio de un acto administrativo y cuya existencia es independiente de la del contrato colectivo.

Tal conclusi6n, si bien no formulada en momento alguno por el profesor de referencia, es la que se desprende del estudio de sus textos, en donde solamente se destacan los elementos mas importantes de la instituci6n, pero estimamos que resulta ser bastante para comprender el pensamiento del ilustre tratadista.

Por su parte, N6stor de Buen Lozano al referirse a la naturaleza jur6dica del Contrato-Ley, luego de analizar la especial caracter6sticas que deriva de la declaraci6n de obligatoriedad arriba a la siguiente conclusi6n:

"...afirmamos que la creaci6n del contrato-ley se integra en un acto de derecho social de realizaci6n obligatoria para los patrones, que por lo mismo tiene el car6cter de "acto debido", con una definida finalidad normativa, y perfeccionado por un acto administrativo de Poder Ejecutivo que le atribuye el car6cter de solemne. Conjuga, entonces, un acto de derecho social con un acto de

derecho público. En definitiva: un acto social debido, normativo y solemne."<sup>2</sup>

Como puede verse de la apreciación transcrita, el citado autor analiza el Contrato-Ley desde un punto de vista civilista, pues estima que existe una solemnidad consistente en un acto administrativo del Ejecutivo, sin embargo, apunta dos elementos que consideramos importantes: que se trata de un acto social debido y que es normativo.

Lo anterior reviste importancia porque demuestra la característica de fuente formal del derecho del Contrato-Ley y nos lo presenta como un acto social debido, entendemos que esto se refiere a que existe obligación de firmarlo, lo cual estimamos debe ser así, sin embargo, no podemos pasar desapercibido que de acuerdo a la ley, independientemente del resultado de la convención obrero-patronal, el Ejecutivo Federal, el Local o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, carecen de la facultad discrecional de emitir o no el decreto de obligatoriedad.

Sin querer abundar mas en la doctrina debemos dejar claro que consideramos al Contrato-Ley como una fuente de normas jurídicas en tanto crea situaciones jurídicas generales, abstractas, impersonales, imperativas, permanentes, irrenunciables y modificables, siendo posible además que el cumplimiento de las obligaciones que de él se derivan sea impuesto por la autoridad.

---

<sup>2</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, tomo II, 7ª edición, Ed. Porrúa, México, 1987. p. 805.

La calidad de fuente normativa deriva de su posibilidad de crear situaciones jurídicas generales que son las que se caracterizan por los elementos enunciados, pues respecto de la situación jurídica general el Tratadista Gastón Jeze nos ha enseñado que:

a) En primer término, la situación jurídica general es por su naturaleza misma, abstracta e impersonal; es decir, que al ser creada se refiere a un número indeterminado e indeterminable de casos. Su carácter abstracto impide que se le confunda con la situación que crea un acto en el que, aunque, dirigido a una pluralidad de personas pueden ser determinadas todas éstas.

b) La situación jurídica general es permanente. Esto quiere decir que el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones en que dicha situación subsiste, no la hacen desaparecer, no se extingue por la circunstancia de su ejercicio.

c) En tercer lugar, la situación jurídica general es esencialmente modificable por la ley o reglamento. Ningún individuo puede alegar que el conjunto de facultades derivadas de la norma que crea la situación jurídica general, constituye un derecho irrevocable en su favor.

d) La situación jurídica general no es renunciabile de manera general y absoluta. ”

---

” JEZE, Gastón, Principios Generales del Derecho Administrativo, tomo I, traducido por Julio N. San Millán, traducción directa de la 3ª edición francesa, Ed. Ediciones Delpalma, Argentina, 1948. pp. 16 a 22.

El pensamiento antes desglosado nos ha sido útil para evidenciar la calidad de fuente de normas jurídicas que tiene el Contrato-Ley, lo que nos permite decir respecto de su naturaleza jurídica lo siguiente:

Debe ser considerada como una institución de derecho público, de contenido social y fuente formal del derecho; a través de la cual el Estado sanciona un convenio de mayorías celebrado entre obreros y patrones, relativo a una región o zonas determinadas o bien a todo el país, y por la cual se establecen las condiciones de trabajo en una rama industrial específica, convenio que por la sanción estatal y mediante un acto administrativo realizado en aplicación de la obligación ejecutiva, se declara generalmente obligatorio y su contenido se convierte así en norma de derecho objetivo, aplicable por ello en forma general, abstracta, coercible y con efectos hacia terceros.

3.1.5. Contenido del Contrato-Ley. Conforme al artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato-Ley debe contener:

I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;

II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en el todo el territorio Nacional;

III.- Su duración, que no podrá exceder de dos años;

IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, y IX.

V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

De lo anterior puede observarse que el contenido legal del Contrato-Ley es básicamente similar al del contrato colectivo, de tal forma que inclusive la fracción IV remite directamente el artículo 391 de la Ley, relativo precisamente a la contratación colectiva.

Debe destacarse una situación, conforme al artículo 415 de la ley laboral, un contrato colectivo puede ser elevado a la categoría de Contrato-Ley mediante la satisfacción de los requisitos que ese numeral señala, sin embargo, para esta hipótesis no se establece un contenido específico, luego entonces, debe pensarse en que el contenido legalmente establecido para un contrato colectivo es suficiente para serlo de un Contrato-Ley, y sólo bastaría el señalamiento, aún en el propio decreto de obligatoriedad de los requisitos contenidos en las fracciones I y II del artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo.

Al igual que el contrato colectivo, el Contrato-Ley es un negocio jurídico complejo, en tanto y cuanto conforme a la doctrina, presenta una envoltura, un elemento normativo, un elemento obligatorio y un elemento accidental u ocasional.\*

La envoltura del Contrato-Ley se integra por cuatro aspectos diversos y de gran importancia que son:

- a) La duración;
- b) La prórroga;
- c) La revisión; y
- d) La terminación.

La duración del contrato ley está determinada por la fracción III del artículo 412 de la ley laboral, que señala que no podrá exceder de dos años, lo que hace pensar en que las partes pueden convenir libremente la duración del contrato siempre y cuando ésta no exceda de dos años, pues así se evidencia de la lectura de tal fracción.

La prórroga del Contrato-Ley está prevista por el artículo 420 del referido ordenamiento, que señala como requisito para que ésta se materialice el que no haya sido solicitada la revisión por ninguna de las partes o bien que no se haya ejercitado el derecho de huelga, señalando que en estas hipótesis el contrato se prorrogará por un tiempo igual del fijado para su duración, lo que confirma lo señalado en el párrafo precedente respecto a que la

---

\* DE LA CUEVA, Mario, Ob. cit., p. 422.

voluntad de las partes puede fijar la duración del Contrato-Ley.

La revisión está regulada por el artículo 419 de la referida ley, siendo de destacarse que al igual que en su establecimiento, para la revisión del Contrato-Ley es necesaria la celebración de convención obrero-patronal y que tal revisión solo puede ser solicitada por la mayoría a que se refiere el artículo 406, debiendo presentarse la solicitud correspondiente por lo menos noventa días antes del vencimiento.

La terminación se prevé en el artículo 421 de la ley en cita y bajo dos hipótesis: el mutuo consentimiento de las partes que representen mayoría y, el caso de que al concluir el procedimiento de revisión, no exista acuerdo entre los sindicatos de trabajadores y los patrones, condicionando este segundo caso a que no se haya ejercitado el derecho de huelga.

El elemento normativo del Contrato-Ley está determinado por el conjunto de normas que regulan en forma directa las relaciones de trabajo y las condiciones en que se desarrolle éste, son el medio por el que se lleva a cabo la función normativa autónoma del contrato, tienen el carácter de verdaderas normas jurídicas y son inderogables por la voluntad de las partes.

El elemento obligatorio del Contrato-Ley se constituye a su vez por las disposiciones que fijan las obligaciones que contraen, una hacia la otra, las partes

que concurrieron a la convención que por mayoría aprobó el Contrato-Ley.

El elemento accidental del Contrato-Ley, se conforma por la serie de cláusulas y disposiciones que con carácter transitorio pueden señalarse en el contrato ya sea como anexo o como cláusulas de validez temporal.

3.1.6. Fines del Contrato-Ley. No es posible analizar una institución como la de estudio sin procurar al menos someramente expresar cuáles son los fines que a través de ella pueden conseguirse, pues si no se demuestra su utilidad práctica como instrumento de mejoría en las condiciones de trabajo de la clase obrera, de poco a nada habría servido este trabajo, por lo tanto, a continuación procuraremos señalar cuales son las finalidades mas importantes que a través del Contrato-Ley pueden alcanzarse:

1°.- El unificar las condiciones de trabajo en una determinada rama de la industria, ya sea a nivel nacional o regional, estableciendo así una igualdad que deberá mejorar en cada ocasión de revisión las prestaciones del trabajador y consecuentemente su nivel de vida.

2°.- Evitar la competencia desleal entre los empresarios, que aprovechando las condiciones sociales de la zona en que se encuentre su industria, podrían utilizarlas para pagar menores salarios y prestaciones de los que corresponderían a ese mismo trabajo en otra zona y

con ello podrían reducir sus precios realizando lo que en teoría económica se denomina "dumping", con el consiguiente perjuicio tanto para los trabajadores como para los patrones.

3°.- Solidarizar a los trabajadores de una determinada rama industrial para la mejor defensa de sus intereses.

4°.- Permite la desaparición paulatina de las regiones económicas en la Nación, al igualar por ramas industriales las percepciones económicas de los trabajadores y las condiciones de trabajo.

5°.- Aglutina los problemas de cada industria, les da cohesión y permite su resolución a nivel regional o nacional.

6°.- Favorece la federalización de la jurisdicción del trabajo, según se verá en el penúltimo capítulo de esta obra.

7°.- Contribuye a la planificación nacional de los medios de producción y de los canales de distribución.

8°.- Permite la consolidación material del principio legal de: "a trabajo igual, salario igual".

9°.- Unifica, favorece y mejora las condiciones de desarrollo y el establecimiento de programas relativos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

10°.- Mejora y da mayor efectividad y alcance a las comisiones mixtas que se formen para la seguridad, vigilancia, higiene, etc. etc.

11°.- Evita en gran parte las pugnas entre sindicatos de trabajadores por obtener contratos colectivos, es decir, reduce los conflictos colectivos de naturaleza jurídica intergremiales.

12°.- Otorga una fuerza política y de mayor presión al ejercicio del derecho de huelga, porque evidentemente no puede ser tratada de manera igual, ya sea por el patrón o por el propio Estado, una huelga que se limita a una sola empresa que aquella que afecta a toda una rama industrial, incrementándose así la fuerza y el alcance del derecho de huelga, como es necesario para conseguir la mejoría en el nivel de vida de los trabajadores.

13°.- Por sus efectos análogos a los de una ley, es decir, por obligar también a patrones y trabajadores que no hubieren concurrido a la convención, o que habiendo asistido votaron en desacuerdo, permite que los logros y beneficios establecidos en su texto se hagan extensivos en forma obligatoria, general e imperativa, lo que no sucede con el contrato colectivo.

14°.- Reduce los conflictos entre capital y trabajo, beneficiando así en la esfera administrativas incluso al propio Estado.

15°.- Consagra por su contenido una noción de justicia elementalmente filosófica, la de que el hombre tiene en cualquier lugar de esta Nación, sin importar la región de que se trate, el mismo derecho a una existencia en condiciones de dignidad y de respeto.

Como puede verse, los fines básicos del Contrato-Ley, son coincidentes con los del contrato colectivo, solamente que sus metas por genéricas, son de mayor amplitud, y sus normas, al ser generales, obligatorias e imperativas, aseguran mucho mejor su efectividad que las de un contrato colectivo, con el consecuente beneficio para la clase trabajadora.

### 3.2. EL CONTRATO LEY COMO FUENTE FORMAL DE DERECHO DEL TRABAJO.

3.2.1. Formas de creación del Contrato-Ley. De conformidad a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 406 y 415, existen dos formas para crear Contrato-Ley. La original, prácticamente en desuso, es la prevista por el segundo de los numerales mencionados y corresponde a la forma en que la ley de 1931 previó la constitución de Contrato-Ley.

Bajo esta forma se requiere la existencia previa de un contrato colectivo, siendo requisitos el que haya sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de industria y que se trate de una o varias entidades federativas, de una o varias zonas económicas o de todo el territorio nacional, es decir, un requisito de mayoría y otro de contenido territorial.

Satisfechas estas condiciones básicas, el procedimiento lo determina el propio precepto y se

constituye por: La solicitud que formulan los sindicatos de trabajadores o los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, conforme corresponda de acuerdo a la jurisdicción federal o local aplicable a la industria; el acreditamiento por el solicitante de la satisfacción del requisito de mayoría; copia del contrato y la indicación de la autoridad ante la cual esté depositado; hecho lo anterior, la autoridad receptora de la solicitud procederá a verificar la cabal satisfacción del requisito de mayoría y de ser correcta tal mayoría, ordenará la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad correspondiente y señalará a los interesados un término no menor de quince días para formular oposiciones; de no recibirse oposición alguna dentro de ese término, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, según sea el caso, declarará la obligatoriedad como Contrato-Ley del contrato colectivo existente; de existir oposición, se concederá a trabajadores y patrones nuevo término de quince días a fin de que presenten por escrito sus observaciones y pruebas que las justifiquen y entonces, el Presidente, Gobernador o Jefe del Departamento del Distrito Federal, tomando en consideración los datos del expediente podrá declarar la obligatoriedad del Contrato-Ley.

Este precepto plantea una serie de cuestiones muy interesantes, en primer lugar que se trata de la forma de elevación a Contrato-Ley de un contrato colectivo celebrado por la mayoría de los trabajadores sindicalizados. Luego entonces esta forma de creación de Contrato-Ley requiere de la preexistencia de un contrato colectivo y que este rija para una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama industrial, circunstancia por la cual esta hipótesis procedimental no ha sido viable en la práctica, pues la limitación consistente en la mayoría respecto de un mismo contrato es un caso difícil de encontrar en el país, más aún cuando debe tratarse de una rama de industria y sobre una región determinada pues en la práctica, la mayoría de los contratos colectivos de trabajo son contratos de empresa.

La segunda forma de establecimiento de un Contrato-Ley y la más utilizada, prevista en el numeral 406 de la Ley Federal del Trabajo, es la de convención obrero-patronal. Esta forma es la que ha venido a conformar otra importante fuentes de derecho, la costumbre.

Decimos esto en razón de que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no estableció esta forma de creación, sino que se limitaba a la ya señalada, sin embargo, lo poco práctico de aquella forma había impedido el desarrollo de esta institución y fue la costumbre la que determinó la existencia de un segundo procedimiento de formación de Contrato-Ley, pues de hecho si se hubiese tenido que

esperar a la existencia de un contrato colectivo mayoritario, probablemente no se hubiera declarado ningún Contrato-Ley.

Señalamos ya que el segundo antecedente de Contrato-Ley se dio en la convención obrero-patronal de la Industria Textil, celebrado en el año de 1925 y que aprobó un convenio colectivo de trabajo y de tarifas mínimas para toda esa rama industrial con la intervención de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. Como puede verse, al establecerse un convenio colectivo general, se provocó que la ley de 1931 plasmara como hipótesis precisamente que ese convenio colectivo mayoritario se elevara a Contrato-Ley, sin embargo no se percibió que lo realmente práctico era la celebración de la convención obrero-patronal, por lo que ésta se siguió utilizando aunque no fuera en forma prevista por aquella y fue así que hasta 1970 se consagró en el texto legal el segundo y mas importante procedimiento de formación de Contrato-Ley.

El procedimiento se regula en los artículos 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, y 414 de la Ley Federal de Trabajo y consiste en las siguientes etapas:

a).- La solicitud, que debe ser formulada por los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o mas zonas económicas, que abarque una o mas de dichas entidades o en todo el Territorio Nacional.

Es aquí donde observamos una cierta deficiencia en la ley, pues deja la posibilidad de solicitar la celebración solamente a los trabajadores y no a los patrones, pues pensamos que es así como debe interpretarse el texto del artículo 406 de la Ley, pues los patrones, aún sindicalizados, no podrían estar jamás en el caso de que "Representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados", lo que sólo podría suceder tratándose de un sindicato de trabajadores, creemos, que, debería haberse señalado que los patrones pueden solicitar la celebración de Contrato-Ley, aclarando que el requisito será que representen a empresas que empleen por lo menos a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama determinada de la industria.

Esta solicitud se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si se refiere a dos o mas entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal y ante el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

b).- El requisito de mayoría, mismo que no desglosamos aquí por reservarle punto especial.

c).- La convocatoria a la que también nos hemos de referir con posterioridad.

d).- La convención, que preside el Secretario de Trabajo y Previsión o el Ejecutivo Local, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según corresponda.

e).- La formalización del convenio mediante aprobación por la mayoría de los convencionistas.

f).- El decreto del Ejecutivo, que declara su obligatoriedad.

g).- La publicación, que permite surta efectos para terceros.

Son éstas etapas procedimentales que deben substanciarse para la formación de un Contrato-Ley bajo el sistema de convención, y para el análisis de cada una de esas etapas hemos reservado los restantes apartados del presente capítulo.

3.2.2. El requisito de mayoría. La necesidad de la integración de una mayoría absoluta para poder solicitar la concertación o elevación de un Contrato-Ley, es indudablemente una grave dificultad a vencer por la parte interesada, atento a que de acuerdo al texto del artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, y por su aplicación relacionada para con el artículo 408 del mismo ordenamiento, la solicitud ha de ser presentada por el sindicato o sindicatos que representen dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una determinada rama de la industria, de donde pueden observarse al menos dos importantes datos, el primero que es de tipo matemático y que consiste en la certidumbre de la determinación del número que venga a representar a esas dos terceras partes de trabajadores, y el segundo dato, de

carácter dispositivo, que consiste en que esas dos terceras partes de trabajadores deben ser precisamente los sindicalizados.

La determinación de esa mayoría absoluta viene a realizarse en tres momentos diferentes. El primero de ellos corresponde a la propia solicitud, pues como ya se dijo han de acompañarse a ella las constancias que acrediten la satisfacción de esa mayoría, las que pueden ser certificaciones o informes proporcionados por la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por ser esta la dependencia oficial ante la cual los sindicatos deben reportar, en forma trimestral el número de sus miembros, así como la empresa o empresas para las cuales prestan servicio, pues tal es la disposición contenida en la fracción III del artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo.

El segundo momento en que ese requisito se puede comprobar, es precisamente en la verificación que realiza la autoridad a la que corresponde sustanciar el procedimiento de Contrato-Ley, y que es la Dirección General de Convenciones de la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pues esa dependencia en forma previa a la emisión de la convocatoria o a la publicación de la solicitud gira oficio a la Dirección General de Registro de Asociaciones para que ésta le proporcione los datos necesarios para comprobar la satisfacción de ese requisito

de mayoría absoluta, por lo que los datos que solicitan son:

- a).- Nombre de los Sindicatos registrados en la rama industria de que se trate.
- b).- El número de registro de cada uno de esos sindicatos.
- c).- El domicilio del sindicato y el número de trabajadores que agrupa cada uno de ellos.
- d).- El número de las agrupaciones patronales que se encuentran afectas a la rama industrial y el nombre de cada una de ellas.
- e).- El nombre de las fábricas o empresas que integran esa rama industrial, y
- f).- El número de trabajadores sindicalizados que prestan servicios en tales empresas. (ANEXO UNO)

Atendiendo a esa solicitud, el registro de asociaciones rinde el informe requerido, especificando en su comunicación denominación, número y fecha de registro de cada agrupación, nombres y domicilios de las empresas, el número de trabajadores sindicalizados que laboran en las mismas e incluso la central a la que pertenecen. (ANEXO DOS)

El tercer momento en que este requisito nuevamente tiene relevancia en el procedimiento, se presenta al instalarse la convención obrero-patronal para la discusión y concertación del Contrato-Ley, pues como se verá mas adelante, al inicio de la convención es designada

una comisión dictaminadora de credenciales nombrándose para integrarla a un número proporcional de representantes, tanto de los sindicatos como de las empresas, siendo la labor fundamental de ésta comisión la de determinar la representatividad tanto obrera como patronal para constatar que el número de votos o poder votante que se otorga a cada agrupación o empresa sea el correcto en relación al número de trabajadores sindicalizados que representan o que se encuentran a su servicio.

Así, la determinación de esa mayoría, viene a resultar una vez más un acto de intervención de la autoridad, porque si bien el artículo 408 de la Ley Laboral obliga a los solicitantes de Contrato-Ley a justificar que satisfacen el requisito de mayoría, lo cierto es que la autoridad Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es la que determina por sí misma la satisfacción de esa mayoría, porque a través del oficio a la Dirección General de Registro de Asociaciones, viene a establecer de manera interna si se satisfizo o no el requisito de mayoría, pues con base a los elementos que se le informan realiza las operaciones matemáticas del caso, partiendo de la base de la cantidad de agrupaciones, sus números de registro y la cantidad de trabajadores que afilian, para que la suma resultante indique la cantidad global de trabajadores de la rama industrial de que se trate. A ese total se le divide para obtener así la cantidad correspondiente a dos terceras

partes del universo de sindicalizados y el dato resultante se enfrenta a la suma que resulta al contabilizar el número de agremiados que han registrado las agrupaciones solicitantes, a las que se identifica por sus números de registro, para que la suma de esos afiliados pueda compararse con el total previamente establecido y con ello evidenciarse si se llegó o no a esa mayoría absoluta de dos terceras partes de sindicalizados, expresándose como una conclusión si el número de trabajadores que representan los solicitantes es igual o superior a la cantidad legalmente requerida, concluyéndose en la procedencia o improcedencia de lanzar la convocatoria solicitada. Finalmente, la determinación de mayoría expresa el número de empresas que deberán quedar afectas a esa convocatoria. (ANEXO TRES)

Luego entonces, como al inicio de este punto señalamos, este requisito mayoritario viene a ser el principal obstáculo para la iniciación del procedimiento tendiente a lograr la constitución de un Contrato-Ley, lo que sustentamos por las siguientes razones:

Si se toma en consideración que el concepto "rama determinada de la industria", que establece el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo resulta ser vago e impreciso, por cuanto no existe una determinación exacta respecto a cuantas ramas industriales existen en la economía nacional, y así además resulta ser una cuestión de apreciación la determinación de aquello que debe entenderse como rama industrial, por la posibilidad de aplicación de criterios

variados para ese mismo fin, consideramos valido sostener que existe un amplio margen para que las autoridades puedan considerar como no satisfecho el requisito de mayoría, siendo esto importante porque una rama industrial puede ser vista bajo un criterio restringido o bien amplio, como puede pensarse ejemplarmente en el Contrato-Ley de la Industria Textil, en donde pudiera bastar con que se trata de cualquier actividad relacionada con la elaboración de fibra, de hilados o bien de tejidos, para considerar esa actividad como parte de una rama industrial. sin embargo, la experiencia demostró que no podían ser tratadas igual las empresas y los trabajadores que se dedicaban a la elaboración de fibras duras, respecto de aquellos que por ejemplo aplicaban su esfuerzo a la elaboración de bordados y encajes, por lo que en la actualidad cada una de las distintas manufacturas que integran la rama textil cuanta con su propio Contrato-Ley, lo que estimamos es evidencia suficiente del punto que procuramos exponer y que es la facilidad de apreciar de distintas formas el concepto rama de la industria.

Por esta serie de circunstancias es que el manejo del concepto mayoría ha venido a dificultar el desarrollo de la institución Contrato Ley, pues debe enfatizarse que se trata de un principio de mayoría absoluta y que entonces su comprobación puede ser de alguna manera dudosa atento a la imprecisión de los conceptos contenidos en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, de manera tal que se

producen un margen muy amplio para poder considerar como no satisfecho el requisito del que venimos hablando.

Por otra parte, refiriéndonos al segundo de los datos que hemos apuntado y consistente en que deben ser solamente trabajadores sindicalizados los que se tomen en cuenta para el efecto de mayoría en el Contrato-Ley, consideramos que aún cuando pudiera de alguna manera considerarse injusto o discriminatorio ese hecho, lo cierto es que tal disposición legal es adecuada, no solamente porque de alguna manera favorece la sindicalización, sino porque si lo que importa en última instancia para la posible materialización de un Contrato-Ley, es el acuerdo mayoritario de voluntades, éste no podría ser obtenido si no es mediante la representatividad sindical, pues si se manejara el requisito en estudio con base a cada trabajador en lo individual aún cuando no fuera sindicalizado, la representatividad generaría por si misma un mayor problema y el trámite sería verdaderamente imposible.

Por otra parte, el espíritu del artículo 123 Constitucional es el de favorecer la integración de los obreros en sindicatos, por ser el medio de agregar fuerza a la clase obrera en sus negociaciones, lo que tampoco podría dejar de tomarse en cuenta para el efecto del Contrato-Ley.

Por último, importante es decir que la intervención exclusiva de trabajadores sindicalizados es congruente con la evolución histórica de la institución, porque si esta tiene como antecedente fundamental el

contrato colectivo que en sí mismo parte de la intervención de las agrupaciones sindicales, al ser el Contrato-Ley una forma evolucionada o superior del contrato colectivo del trabajo, debe compartir las raíces de éste al momento de considerar solamente al trabajador afiliado a sindicato.

Del análisis anterior, es posible arribar a la conclusión de que en relación al requisito de mayoría, un medio para favorecer la evolución y el desarrollo del Contrato-Ley puede ser la modificación de esta obligación, para lo cual cabría reformar los artículos 406 y 415 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que el requisito no sea el de una mayoría absoluta como hasta ahora, sino el de mayoría simple, es decir, que la representatividad para solicitud y convocatoria fuera solamente de mayoría simple o sea la mitad mas uno de los trabajadores sindicalizados en la rama industrial de que se trate, esto a fin de propiciar y de alguna manera simplificar el trámite de las solicitudes para celebración de Contrato-Ley, reservándose el principio de la mayoría absoluta solamente para la aprobación del convenio a que se refiere el artículo 414 de la Ley Laboral.

3.2.3. La convocatoria. Según señalamos en párrafos precedentes, la solicitud para la declaración de Contrato-Ley bajo cualquiera de los dos sistemas previstos por la Ley Federal del Trabajo, debe realizarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o bien ante el

Gobernador de la entidad o el Jefe del Departamento del Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción Federal o Local, o si se trata de dos o más entidades federativas, correspondiendo a dichos funcionarios en el sistema de la convención obrero patronal emitir la convocatoria correspondiente, sin embargo en este punto debe ser analizado el contenido del artículo 409 de la Ley Laboral, pues de él derivan importantes situaciones:

En primer lugar, corresponde a los referidos funcionarios públicos el verificar el requisito de mayoría, al que hemos hecho referencia en el punto precedente, en especial respecto a la posibilidad real de que se declare no satisfecho tomando tan sólo como base para ello un punto de vista limitado sobre lo que debe entenderse como rama industrial.

En segundo lugar, dicho numeral les concede una facultad verdaderamente discrecional, pues literalmente señala en la parte que nos importa lo siguiente:

"...si a su juicio es oportuna y benéfica la celebración del Contrato-Ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados." "

Luego entonces, queda claramente al arbitrio de la autoridad el determinar las calidades de "oportuna" y "benéfica", que menciona ese numeral, lo cual permite que

---

" TRUEBA URBINA, Alberto, y TRUEBA BARRERA, Jorge, NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, 31ª edición, Ed. Porrúa, México, 1977, p. 171.

la autoridad administrativa pueda concluir el procedimiento de formación del Contrato-Ley bajo el simple expediente de considerar de que no es oportuna o benéfica su celebración.

Pensamos que lo anterior es incorrecto, pues el hecho de que sea la autoridad la que determine la posibilidad de que los trabajadores reciban o no los posibles beneficios de un Contrato-Ley, nos parece una atribución excesiva, ya que sin haberse al menos celebrado la convención se pone fin al intento de los solicitantes para la concertación de un Contrato-Ley y aún cabría pensar en algo más: Si la mayoría de los trabajadores sindicalizados de una determinara rama industrial e incluso la mayoría de los patronos afectos se encontraran en acuerdo, ya no digamos para establecer el Contrato-Ley sino por lo menos para discutir su factibilidad mediante la convención, conviniendo incluso en dejar a la asamblea plenaria en su votación el derecho de determinar si se consolida el Contrato-Ley, aún en ese caso bastaría con que la autoridad, utilizara la facultad discrecional de la que por ley dispone para que fuera negada esa solicitud, a pesar de aquel previo acuerdo o de la conveniencia de la concertación del Contrato-Ley y es posible, como en ocasiones sucede, que una negativa de la autoridad sobreviniera más por factores políticos o criterios macroeconómicos como les llaman, que por atender a la realidad propia de la industria.

En estos casos, cabe preguntar lo que sucede y la respuesta solamente es que bajo los términos en los que se encuentra redactado el dispositivo legal de comentario, no existe forma alguna para obligar a la autoridad a que dé trámite a la solicitud y convoque a la convención, pues al establecerse una facultad discrecional en su beneficio, ni siquiera el juicio constitucional podría obligar a la autoridad a que iniciara el trámite con la emisión de la convocatoria, pues no habría ni una inexacta aplicación de la ley, ni tampoco violación de garantía individual, pues no existiría precepto legal que protegiera el derecho de los solicitantes frente a una facultad potestativa o discrecional como la que consigna el precepto en favor de la autoridad.

Consideramos que esta situación ha impedido un mayor y mejor desarrollo del Contrato-Ley, porque es desalentador el saber que los intentos de conjuntar la mayoría necesaria para presentar una solicitud, pueden fácilmente ser destruidos por las autoridades sin remedio legal alguno, tan sólo por la aplicación de su facultad discrecional, todo lo cual lleva a sostener la necesidad de que sea modificado el texto legal, para retirar ese concepto de facultad discrecional y determinar en sustitución, que bastará el sólo acreditamiento del requisito de mayoría, para que sea obligatorio hacia la autoridad el convocar a la convención obrero-patronal, para

que sea esta en todo caso la que determine si es benéfico y oportuno para la industria el establecer un Contrato-Ley.

Expuesto lo anterior, cabe hacer mención al procedimiento que en la práctica se presenta en relación a la convocatoria, en donde una vez acreditado el requisito de mayoría, se procede a dictar la determinación por la que se señala fecha determinada para la celebración de la convención mixta obrero-patronal.

A ese fin, se gira oficio al Diario Oficial de la Federación para que con la debida oportunidad sea publicada la convocatoria que a tal oficio es acompañada, para producir con ello el pleno conocimiento de trabajadores y patrones afectos respecto de su contenido y evidentemente para que puedan estar en aptitud de acudir a la convención, circunstancia que revela la función claramente notificatoria y con efectos de emplazamiento que tiene el hecho de la publicación de la convocatoria. (ANEXO CUATRO)

La convocatoria en si misma no es otra cosa mas que una resolución de carácter administrativo que emite la autoridad respectiva y que en el ejemplo que se ilustra como anexo, contiene en su proemio la cita del número de expediente formado con motivo de la solicitud, la fecha de presentación de esta y la mención de las agrupaciones que realizaron esa petición con la cita de la central obrera a la que cada una pertenecen.

A continuación se producen los puntos considerativos de la resolución en los cuales se indica en

primer lugar el motivo de la solicitud, si es para declaración de Contrato-Ley, para su revisión integral o bien para revisión salarial, expresándose asimismo que mediante la verificación realizada pudo comprobarse la satisfacción de los requisitos que contemplan los artículos 419 fracción III y 419 Bis, y con base a tales consideraciones se dicta el correspondiente acuerdo que integra la parte realmente resolutive de esa determinación.

En dicho acuerdo se tiene por presentada a la parte solicitante y por comprobada la satisfacción de los presupuestos legales, por lo que se convoca a los trabajadores sindicalizados como a los patrones en la rama industrial de que se trate, para que concurran a la convención mixta, requiriéndoles para que con la debida oportunidad acrediten a sus delegados y fijando la fecha límite para ese fin, lo que en el anexo ilustrativo se indica deberán hacer los interesados ante la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Punto especial de mención amerita esa acreditación de delegados, pues a estos corresponderá la representación conforme al número de agremiados mandantes y en el caso de los patrones, esa representación será computada conforme al número de trabajadores sindicalizados que a su servicio tengan, situación que revela que es la cantidad de trabajadores sindicalizados lo que determina el número de votos que cada Delegado o grupo de delegados

puede representar, no siendo el número de delegados la resultante de una representación proporcional en relación al número de operarios.

Por último, la convocatoria señala que para cumplir con el artículo 411 de la Ley Federal del Trabajo, será el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o la persona que éste designe, quien instalará la convención en el día, hora y lugar que en aquella se señalan con toda claridad, mencionándose además que en estricto cumplimiento de ese numeral se formulará un Reglamento Interior de Labores de la convención, que fijará las normas de su funcionamiento, concluyendo la convocatoria con la determinación de su publicación por una sola vez, como lo dispone el artículo 410 de la Ley Laboral, siendo suscrita por el Secretario del Trabajo y Previsión Social recibiendo en el Diario Oficial íntegra publicación. (ANEXO CINCO)

En el segundo procedimiento para la integración de Contrato-Ley, que hemos mencionado como de elevación y se encuentra previsto en el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo, existe un principio de contradicción, pues la fracción IV de ese numeral en clara referencia a la solicitud, indica que verificado el requisito de mayoría se ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad, señalando un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones; evidenciándose de dicho texto que lo que es materia de publicación resulta ser la solicitud, sin

embargo las fracciones V y VI del mismo numeral hacen referencia a una convocatoria, la primera para plantear la hipótesis de que dentro del término señalado en esa convocatoria no exista oposición y la segunda para analizar el caso de que se haya formulado alguna oposición.

Lo anteriormente expuesto nos lleva a considerar que por un defecto en la redacción se señala la publicación de la solicitud, cuando en realidad lo que es materia de tal acto lo es la convocatoria, porque no de otra manera puede entenderse la posibilidad jurídica de su objeción y consecuente resolución jurisdiccional prevista en el inciso b) de la mencionada fracción VI, porque no cabría en un principio oponerse a una simple solicitud, sino al hecho de que la autoridad mediante la convocatoria pueda materializar el Contrato-Ley, por lo que nuevamente cabe proponer la corrección necesaria en la fracción IV del artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo para determinar que verificado el requisito de mayoría se publicará la convocatoria correspondiente, la que contendrá transcripción de la solicitud que se hubiera presentado, para así establecer la congruencia necesaria entre los preceptos aplicables.

3.2.4. La convención. Hemos dicho ya que una vez que las autoridades han recibido la solicitud y comprobado el requisito de mayoría, convocan a una convención mixta, que resulta ser de gran importancia por ser en ella en

donde se determina a través del voto mayoritario el establecimiento o la revisión del Contrato-Ley.

La convención es presidida ya sea por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, según corresponda al caso, quienes podrán designar para su representación a determinada persona que en su nombre funja como presidente de esa convención.

Tal y como se obligó a los interesados mediante el acuerdo-convocatoria, previamente a la instalación de la convención, tanto los sindicatos como los patrones acreditan a sus delegados, quienes reciben la correspondiente credencial que se deposita en el expediente administrativo que la autoridad forma con motivo de esa convención y entonces, en la fecha señalada, se procede a la instalación de la convención, lo que se realiza pasando lista a los delegados acreditados, primeramente los de los trabajadores y a continuación los de las empresas, designándose Secretarios escrutadores por cada sector para verificar esa asistencia, determinándose un receso mientras tanto se cumple con dicha verificación.

Una vez que los escrutadores informan que se encuentran representadas más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones a quienes prestan sus servicios, el funcionario que preside hace la declaratoria formal de instalación de la convención.

A continuación se procede a nombrar Secretarios de la Mesa Directiva, así como a una Comisión Dictaminadora de Credenciales, otra comisión Redactora del Reglamento Interior y una o más comisiones Salariales o varias; Si en dicha convención comparecen sectores distintos respecto de una misma rama industrial, se nombra una comisión de ordenación y estilo así como a un cuerpo de asesores generales para todas las comisiones, las cuales se declaran aprobadas por los delegados presentes, procediendo la relativa a credenciales y la de Reglamento Interior a cumplir con las obligaciones a su cargo, por lo que se señala una nueva fecha para la reunión de las Comisiones de Salarios y para la reunión de la Convención Plenaria, de todo lo cual se levanta el acta circunstanciada correspondiente que suscriben los Secretarios electos para integrar la mesa directiva en unión del Presidente de la Convención, cargo este que habitualmente desempeña el Director General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Estas Comisiones revisten la mayor importancia, pues son ellas de manera concreta quienes determinan y redactan el contenido normativo del Contrato-Ley, destacándose por una característica especial, su minuciosidad, pues a pesar de que un Contrato-Ley podría limitarse a establecer los puntos generales de acuerdo y los mas importantes para el desarrollo del trabajo, como pudieran serlo la jornada, el salario, prestaciones, normas

de seguridad, higiene y capacitación, vacaciones, reparto de utilidades, etc. y dejar para el Reglamento Interior el determinar la forma misma del desempeño de las labores, lo cierto es que en muchos casos el Contrato-Ley contiene una minuciosa determinación de todo lo relativo a las labores de las empresas y sus condiciones de trabajo; ejemplo de esto podría serlo el Contrato-Ley de la Industria Hulera, que define incluso cada puesto de trabajo por área de actividad y describe materialmente el trabajo que ha de realizar cada uno de los operarios.

Previamente a las fechas que fueron señaladas para reunión, la comisión dictaminadora de credenciales rinde para la aprobación de la Convención Plenaria su respectivo dictamen, en el que presenta el estudio y análisis realizados respecto de las credenciales exhibidas por los Delegados, así como los criterios que para su revisión y validación fueron aplicados, así como la aprobación que se haya realizado en relación a tales credenciales, presentándose el resumen del estudio efectuado para establecer con ello el poder votante de la convención, que no es otra cosa que la determinación del número de trabajadores sindicalizados que laboran en la industria, reiterándose la presencia de las dos terceras partes de la cantidad resultante, para concluir de tal estudio en la aprobación de las credenciales presentadas e importantemente, establecer los datos numéricos que han de tomarse como base para los efectos del quórum legal

necesario para la sesión plenaria y consecuentemente para la validez de las votaciones que en ella pudieran producirse. (ANEXO SEIS).

Por su parte, la Comisión de Reglamento Interior también presenta oportunamente un proyecto de reglamento para su aprobación por la sesión plenaria, la cual sanciona tanto el dictamen de la comisión de credenciales como el contenido del Reglamento Interior de Labores que en forma de proyecto le es presentado. (ANEXOS SIETE Y OCHO)

Las Comisiones Especiales ya sean salariales o de otras materias, rinden sus resultados a la Comisión de Estilo y Ordenación del Contrato la que da forma y redacción a los resultados obtenidos en comisiones y formula el proyecto de convenio que se somete a la aprobación de la sesión plenaria.

Para la aprobación por la convención plenaria del convenio formulado, se requiere nuevamente de una mayoría absoluta, correspondiente a las dos terceras partes del poder votante de la convención, tanto por lo que hace a patrones como a trabajadores, lo que conduce a la observación de que la mayoría en la convención resulta ser doble, al requerirse el consenso entre las agrupaciones obreras que representen las dos terceras partes del interés profesional y asimismo el de los patrones que representen ese mismo poder votante, de donde el acuerdo entre las partes se ve bastante dificultado, porque aún cuando la totalidad de los trabajadores estuvieran a favor del

proyecto del convenio, de no integrarse también la mayoría patronal no podría ser aprobado el convenio, quedando sin efecto todo el procedimiento hasta ese punto realizado, siendo solamente la intervención de la autoridad laboral la que presiona y de alguna manera obliga a la aceptación de condiciones por la parte reticente.

Cuando existe la aprobación del convenio por la mayoría se sanciona el proyecto para considerarlo ya como texto definitivo y en su redacción final se suscribe, solicitándose a la autoridad que intervino se ordene la publicación del convenio en el periódico oficial. (ANEXOS NUEVE Y DIEZ).

Análisis especial debe hacerse en relación al caso de que no pueda llegarse a un consenso entre las partes y por ello no pueda materializarse el convenio, ya que entonces surge a la luz la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga por parte de los sindicatos para obtener la celebración del Contrato-Ley.

Finalmente, ha de señalarse que la duración de la convención mixta no se encuentra regulada, es decir, no existe un término legalmente establecido para que pueda concluir ese procedimiento y siguiendo los lineamientos que se desprenden de la propia ley, cabe considerar que corresponde a los trabajadores el tomar la decisión respecto de si es posible o no llegar a un acuerdo con los patrones, porque en caso afirmativo podrán continuar las platicas hasta formalizar un convenio, y de considerar que

no puede arribarse a un acuerdo, las agrupaciones obreras participantes pueden determinar si ejercitan su derecho a la huelga o bien si se da por concluida la convención sin formalización de convenio y quedar solamente vigentes los contratos colectivos de los que fueren titulares.

3.2.5. La formalización del convenio. Desde un punto de vista objetivo, se produce la formalización del convenio mediante su aprobación mayoritaria por los delegados y la suscripción que del mismo realicen las partes.

Esta formalización se realiza con la intervención de la autoridad en su condición de Presidente de la convención, y en lo material consiste en verificar que se cumplan los extremos que indica el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo que nuevamente hace referencia al requisito de mayoría, observándose aquí una peculiaridad, que pudiendo asentarse una votación de delegados para con su cómputo determinar si se trata de un acuerdo mayoritario, es común en la práctica que al llegar a un convenio entre las partes, especialmente en los casos de revisión, basta con que en el convenio respectivo se haga la manifestación bajo protesta de decir verdad de que quienes lo suscriben representan más de las dos terceras partes de trabajadores sindicalizados y patrones participantes en la convención y con ello es suficiente para la formalización del acta y convenio respectivos,

estableciéndose como compromiso para las partes su ratificación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para los efectos legales correspondientes, lo que incluso puede ser realizado por conducto de delegados especialmente designados al efecto de la ratificación.

Existe además un segundo aspecto de la formalización, el de la publicidad, acto indispensable para que pueda surtir los efectos de generalidad y obligatoriedad hacia terceros que son propios del Contrato-Ley, lo cual se logra por la publicación del convenio, para lo cual se gira el correspondiente oficio por parte de la autoridad que ha presidido la convención al periódico oficial. (ANEXO ONCE)

Cabe pensar en la situación que deba presentarse respecto a la formalización del convenio de existir un procedimiento de huelga, porque entonces esa formalización vendría a ser un resultado del ejercicio de tal derecho, es decir, que la formalización también puede sobrevenir bajo la forma de un convenio bajo el cual las partes en conflicto pusieran fin a una huelga que afectara a una rama industrial, caso en el cual cabría pensar en cómo se realizaría la observancia y verificación del requisito de mayoría.

Así entonces, debe considerarse que la formalización del convenio se presenta por su aprobación por las partes, sancionada por la autoridad y materializada en el acta correspondiente, cuya validez y obligatoriedad

sería avalada por la suscripción del mismo por quienes en ella intervinieron. (ANEXO DIEZ)

3.2.6. El decreto que declara obligatorio al Contrato-Ley. Hasta aquí consideramos haber analizado los puntos más importantes del procedimiento de convención para la concertación de un Contrato-Ley, sin embargo no puede dejarse de analizar la etapa correspondiente al decreto que lo declara obligatorio pues en este punto nuevamente se presentan diferencias bajo los dos procedimientos para la instauración de un contrato colectivo obligatorio, pues para su obligatoriedad general es requisito el decreto que emita la autoridad que conociera del procedimiento.

En efecto, la importancia suprema que reviste la intervención del Ejecutivo ya sea federal o local es precisamente la de que por la declaratoria de obligatoriedad contenida en el decreto, el contrato recibe el verdadero alcance de ley, pues hecha su publicación recibe las características de generalidad, obligatoriedad e imperatividad que le asimilan a una ley.

En este punto cabe hacer un señalamiento, si como se ha visto en puntos precedentes la solicitud para la integración de Contrato-Ley ha de ser presentada ante el Ejecutivo Federal o Estatal o bien ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal, la intervención de este último funcionario no puede considerarse como del todo adecuada, en tanto que si bien es cierto que esa autoridad

tiene bajo su ámbito de atribuciones el gobierno del Distrito Federal, no puede pasarse por alto que tal actividad la realiza por delegación, ya que del contenido del artículo 122 fracción II de nuestra Constitución, se desprende que es el Presidente de la República quien gobierna el Distrito Federal<sup>\*\*</sup>, por lo que en un sentido estricto no puede considerarse a dicho funcionario como ejecutivo local para la capital de la república.

La situación expuesta consideramos que no es ociosa, porque si se toma en consideración que el sentido de la declaratoria de obligatoriedad del Contrato-Ley es el de poder otorgar a un acto celebrado entre particulares la fuerza normativa de una ley, es evidente que para que pueda alcanzarse esa finalidad, el funcionario que emita el decreto correspondiente debe ser precisamente el titular del Ejecutivo, ya sea Federal o Estatal, y consideramos además que esta situación fue percibida por el legislador, porque en los artículos 414 y 415 fracción V de la Ley Federal del Trabajo, se omite conceder la facultad de expedir la declaratoria de existencia y obligatoriedad del Contrato-Ley al Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Lo anterior nos mueve a sostener que adecuado es el reformar los artículos 407, 409, 411, 415 fracción I y 419 fracciones II y IV de la Ley Laboral, para dejar de considerar al Jefe del Departamento del Distrito Federal

<sup>\*\*</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 11ª edición, Texto coordinado por Javier Moreno Padilla, Ed. Trillas, México, 1995, p. 150.

como una de las autoridades ante las cuales debe tramitarse la concertación o elevación del Contrato-Ley, para que en un principio de congruencia con la norma fundamental, aún tratándose del Distrito Federal, la intervención correspondiera solamente al Presidente de la República, pues esto podría realizarse sin perjuicio de que fuera la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de esa capital la que sancionara el procedimiento respectivo.

En el procedimiento de la convención obrero-patronal, al arribarse a la sanción del convenio mayoritario, éste se somete al Ejecutivo para que sea esa autoridad quien ordene su publicación en condición de decreto, que establece precisamente su obligatoriedad.

Para concluir este punto debe hacerse referencia al procedimiento al que hemos hecho referencia como de elevación, porque es aquí donde una oposición a la declaración de obligatoriedad pudiera presentarse y llevar de manera directa a una resolución cuyo carácter sería verdaderamente jurisdiccional y a reserva de tratarlo con mayor extensión en apartado subsecuente, debe señalarse que el Ejecutivo puede determinar no emitir el decreto de obligatoriedad solamente al declarar fundada la oposición, pero sin poder variar el contenido del Contrato, toda vez que la existencia de oposición solamente le permite negar la declaratoria o bien emitirla, pero no cambiar los términos de lo previamente convenido entre las partes, esto a pesar de que la objeción solamente se realizara respecto

de un punto específico de entre muchos que pudiera contener el contrato.

3.2.7. El Contrato-Ley como fuente de derecho del trabajo. A lo largo de este trabajo se ha procurado señalar cuales son las fuentes del derecho en general y esbozar el contenido y alcances del derecho del trabajo en lo particular, intentando precisar cuales son sus fuentes, por lo que ahora deben reunirse las consideraciones expuestas para enfocarla de manera especial hacia la institución jurídica materia de estudio, el Contrato-Ley.

Iniciamos el presente trabajo refiriéndonos a las fuentes del derecho conceptuándolas como toda manifestación de la conducta humana que generada por un órgano con competencia legal y que puede actuar de manera individual o colegiada, da lugar a la aparición de derecho. En este orden de ideas, el Contrato-Ley es fuente de derecho por cuanto su declaración genera el establecimiento de un conjunto de normas que regirán sobre las condiciones de trabajo y regularán las relaciones obrero-patronales respecto de una determinada rama industrial, en una región determinada o en todo el país, siendo su observancia de naturaleza general y obligatoria y su cumplimiento exigible legalmente, razones que determinan evidentemente su condición de fuente de derecho al satisfacer los extremos del concepto primeramente expuesto.

Asimismo, la importancia de esta institución es notoria, pues resulta ser el único medio por el cual determinados particulares, obreros y patronos, pueden crear normas de contenido jurídico, generales, abstractas y obligatorias, obteniéndose esta última calidad mediante la sanción del contrato por parte del Ejecutivo.

Su denominación como contrato ha sido muy discutida y aún más la de ley que le otorga el texto de la ley laboral, sin embargo podemos pensar que sería un tanto ocioso el discutir sobre lo adecuado o no de la denominación, ya que el Derecho del Trabajo es una rama especial del gran tronco que es el derecho, y se ha dado a sí mismo normas e instituciones igualmente especiales y distintas de aquellas que existen en otras ramas del Derecho, siendo su actual denominación un resultado evolutivo, porque la Ley Federal del Trabajo de 1931 le consideró como una especie del Contrato Colectivo y no como una institución por sí misma, denominándola como Contrato Colectivo Obligatorio, siendo hasta la Ley de 1970 que se le otorgó una identidad propia y se le llamó Contrato-Ley.

Como hemos visto, la Ley Laboral prevé dos procedimientos para el establecimiento de Contrato-Ley, el primero mediante una convención obrero-patronal que aprueba un convenio mayoritario al que se arriba con intervención del Ejecutivo, cuyo contenido se declara obligatorio por esa misma autoridad, y un segundo procedimiento, en el cual un contrato colectivo que ha sido celebrado por una mayoría

de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en determinada rama de industria, se eleva a la categoría de Contrato-Ley, de donde la intervención de la autoridad en ambos casos para decretar su obligatoriedad viene a otorgarle esa calidad que le equipara a la ley, haciéndole así claramente una fuente formal de Derecho, ya que de no intervenir el Ejecutivo sino alguna otra autoridad de carácter jurisdiccional, cualquier declaratoria de obligatoriedad vendría a equipararle mas con la sentencia colectiva económica y no con la ley y le privaría de la característica de imperatividad que es inherente a una ley y de la que sí disfruta la institución aquí estudiada.

Debe destacarse el hecho de que al emitirse el decreto que declara obligatorio al contrato colectivo de mayoría o al convenio, según sea el procedimiento realizado, le otorga a ese acuerdo de voluntades una condición análoga a la de la ley, sin embargo es notorio que lo que sanciona el Ejecutivo es la manifestación de voluntad de particulares, lo que produce que las características de generalidad, obligatoriedad imperatividad no provengan del acto colegiado en si mismo, sino de la formalidad declarativa que satisface el mandato de la ley.

Es evidente que el contenido de un Contrato-Ley tiene el carácter de norma jurídica general y abstracta a pesar de estar establecida por los pactantes y no por una autoridad, sin embargo, al satisfacerse los requisitos que

la ley establece para su obligatoriedad, esa normatividad emanada de particulares viene a surtir efectos a aún hacia terceros que no intervinieron en el procedimiento, lo que es suficiente para evidenciar la calidad de fuente formal de derecho que reviste el Contrato-Ley.

Asimismo, esa obligatoriedad le hace extensivo, en tanto que sus beneficios, derechos y obligaciones han de sujetar toda la actividad que se realice en una rama determinada de la industria y es precisamente esa posibilidad de ser extensiva lo que hace importante a la institución, pues como fuente de Derecho permite que la voluntad de particulares se eleve a niveles similares de los legisladores y como instrumento tanto para el beneficio de la clase trabajadora como para el equilibrio entre los factores de la producción es verdaderamente relevante, y sin embargo, no ha sido aprovechado en plenitud, en parte por los obstáculos legales, de índole política y aún de ignorancia sobre la institución por parte de las agrupaciones sindicales, como porque éstas en gran parte han abandonado los ideales originales de la lucha obrera para ser mediatizadas y absorbidas por el sistema.

Es el Contrato-Ley un verdadero adelanto en el Derecho del Trabajo, cierto es que deriva del Contrato Colectivo y que puede considerarse una evolución de éste, sin embargo lo supera, y sus alcances, por generales, le permiten incluso recibir la denominación de ley, por lo que su falta de desarrollo es difícil de comprender.

Siendo una forma de manifestación y de creación de normas jurídicas mediante procedimientos regulados por la ley y que permiten la formación de un ordenamiento que comparte las características sustanciales de la propia ley que le creó, debe recibir la importancia que le corresponde y su normatividad debe ser simplificada para favorecer el desenvolvimiento de la institución.

Otro rasgo característico del Contrato-Ley es que siendo una fuente general de Derecho, puede coexistir con fuentes particulares, porque un Contrato-Ley no deja insubsistentes a los contratos colectivos de cláusulas superiores que pudieran estar celebrados en esa rama de la industria, lo cual permite una concurrencia normativa siempre en beneficio de los trabajadores, tal y como se desprende de lo dispuesto por el artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo.

3.2.8. Prórroga, revisión y terminación del Contrato-Ley. Para concluir este capítulo solamente resta exponer los elementos que constituyen la envoltura del Contrato-Ley, sin dejar de repetir que la duración del Contrato-Ley no puede exceder de dos años en los términos en que lo dispone la fracción III del artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que la figura de la prórroga reviste gran importancia, pues permite la continuación de la vigencia del Contrato-Ley bajo presupuestos específicos que se encuentran establecidos en

el artículo 420 de la Ley Federal del Trabajo, que contempla dos hipótesis:

- a).- Que ninguna de las partes haya solicitado la revisión; y,
- b).- Que no se haya ejercitado el derecho de huelga.

La primera de esas hipótesis se explica por sí misma, pues bajo la normatividad contenida en los artículos 416 y 419 Bis de la Ley Laboral, la solicitud de revisión debe presentarse noventa días antes del vencimiento del contrato por lo menos, cuando se trate de revisión general, y sesenta días antes de que se cumpla un año contado a partir de la fecha en que entró en vigor el Contrato-Ley, cuando se trata de la revisión salarial. Por lo tanto, es claro que la falta de solicitud, la solicitud extemporánea y la formulada por quienes no representan la mayoría en los términos del artículo 406 de la Ley, da lugar a la prórroga del Contrato-Ley por un tiempo igual al que se hubiera pactado, sucediendo lo mismo con el tabulador salarial, que permanecerá vigente hasta la revisión general del contrato.

Es la segunda hipótesis normativa la que presenta peculiaridades dignas de análisis con motivo de una falta de claridad en el texto legal, pues cuando indica: "o no se ejercitó el derecho de huelga", sólo puede entenderse una situación, que habiéndose solicitado con la debida oportunidad la revisión del Contrato-Ley, no fue posible llegar a un acuerdo entre las partes durante la convención

y que, a pesar de esa falta de acuerdo, las agrupaciones obreras no hacen uso del derecho de huelga, por lo que solamente entendida así la hipótesis a que se refiere el precepto es que opera la prórroga.

Sin embargo, se presenta una contradicción entre los artículos 420 y 421 de la Ley, por cuanto el segundo numeral establece que el Contrato-Ley terminará cuando al concluir el procedimiento de revisión no se llegue a un convenio, salvo que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga.

A este caso hace referencia específica De la Cueva en los siguientes términos:

"De conformidad con el artículo 420, si al concluir la revisión no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato-Ley se prorroga por un período igual a su duración originaria. En oposición a esa postura, el artículo 421, fracción II de la Ley Laboral 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. ¿Cómo explicar la diferencia y qué solución debe darse a la contradicción?"

El artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 declaraba expresa y exclusivamente la terminación: "La falta de un nuevo acuerdo pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los trabajadores y patronos para convenir en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo". Por otra parte, el

anteproyecto quiso resolver una vieja controversia, consistente en si el emplazamiento de huelga debía efectuarse antes o después del vencimiento del Contrato-Ley: el artículo 414 concedía un término hasta de cinco días, posteriores al vencimiento, para presentar el escrito respectivo. Suprimido el precepto, debieron revisarse los arts. 420 y 421, pero no se hizo, lo que dio por resultado que se provocara la contradicción.

La terminación no tiene en su favor ningún argumento jurídico, por lo contrario, destruye la unidad de las condiciones de trabajo y deja en libertad a las empresas nuevas para fijar prestaciones inferiores. Además, la mayoría de trabajadores y patronos, si lo consideran conveniente, pueden, con apoyo en el artículo 421, fracc. I, ponerle fin por mutuo consentimiento. En consecuencia, y principalmente porque es el vértice en la evolución de la lucha del trabajo por el triunfo de la igualdad, nos inclinamos en favor de la prórroga."<sup>7</sup>

La exposición de De la Cueva es muy clara al señalar la contradicción existente entre los preceptos legales a que nos hemos referido y bajo el análisis que realiza estima que al concluir el procedimiento de revisión sin existir acuerdo entre las partes, el Contrato-Ley deberá prorrogarse.

Sin desear en forma alguna contradecir la apreciación del autor al que con mayor frecuencia hemos

<sup>7</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13ª Edición, Ed. Porrúa, México, 1993, p. 492.

acudido al realizar este estudio, no podemos dejar de exponer nuestra opinión, pues el asunto descrito nos ha movido a reflexión, de forma tal que nos parece que los numerales de comentario se refieren a situaciones distintas cada uno de ellos y que es solamente la mala redacción lo que origina el aparente punto de contradicción que en ellos se observa.

En efecto, consideramos que lo que sucede es que existe falta de precisión, pues en nuestro entender el artículo 420 regula la situación que se presenta cuando al vencimiento del contrato no existe acuerdo entre las partes, siempre y cuando se trate de un Contrato-Ley formado mediante el procedimiento que hemos denominado por elevación, pues si se toma en consideración que en el mismo es presupuesto básico el que exista de antemano un contrato colectivo celebrado por determinada mayoría legal, nos parece evidente que el texto normativo no podría disponer su terminación en el caso en que no se pudiera llegar a un acuerdo en la revisión, pues de hacerlo así desaparecería el contrato colectivo original, ocasionándose el daño ya contemplado en la Ley Federal de 1931 al que hace referencia Mario De la Cueva en los párrafos transcritos, pues al darse esa hipótesis normativa, resultaría que las partes quedarían en libertad de establecer nuevos contratos colectivos y consecuentemente nuevas condiciones de trabajo, especialmente en las empresas de nueva creación, lo cual indudablemente sería de beneficio para los patrones

y en perjuicio de los trabajadores; en cambio, si habiéndose elevado un contrato colectivo mayoritario a la categoría de Contrato-Ley y a su revisión no fuese posible que existiera acuerdo, se tendría por prorrogado el Contrato-Ley tan sólo con que no se ejerciera el derecho de huelga, pues no sería adecuado que se diera por terminado el contrato colectivo original mediante la terminación del Contrato-Ley, pues cabría pensar que existiría exceso y aún retroactividad en los efectos abrogatorios de tal terminación.

Por otra parte, pensamos que el artículo 421 se refiere al Contrato-Ley constituido por el procedimiento de convención mixta, pues en tal caso, el hecho de que no exista acuerdo entre las partes para su revisión y que además no se haya acudido a la vía de la huelga, puede considerarse suficiente para darlo por terminado, pues no se afectarían mayormente los intereses de los trabajadores, pues subsistirían los contratos colectivos, afectándose solamente a las empresas de nueva creación, las que podrán pactar nuevas condiciones de trabajo que probablemente sean inferiores.

Resumiendo, pensamos que existe contradicción por imprecisión en los artículos 420 y 421 de la Ley, pero que ésta es de subsanarse mediante reforma que aclare su contenido señalando que la hipótesis contenida en el primer numeral es referente al Contrato-Ley que se haya establecido en los términos dispuestos por el artículo 415

de la Ley Federal del Trabajo y que en cambio la fracción II del artículo 421, corresponde al caso de un Contrato-Ley celebrado mediante el procedimiento de la convención mixta.

Para concluir, debemos analizar dos cuestiones, la primera: ¿qué sucede con el contenido del Contrato-Ley a la terminación de éste?, y la segunda: ¿qué pasa con el decreto de obligatoriedad del Contrato-Ley a su terminación?

La primera cuestión pensamos que sólo puede ser respondida mediante planteamiento individualizado, es decir, en el nivel de cada una de las empresas sujetas al Contrato-Ley, pues la respuesta dependerá de que exista o no en tal unidad de producción un contrato colectivo y de su vigencia.

Si se trata de una empresa que no celebró contrato colectivo con anterioridad a la vigencia del Contrato-Ley, el contenido obligatorio de este desaparece, por cuanto tales obligaciones tenían como único origen y sustentación el propio Contrato-Ley; por lo que toca a su contenido normativo, dado su carácter de ser un conjunto de derechos adquiridos y por ello irrenunciables, pasa a formar parte de los derechos y obligaciones que son el contenido de las relaciones individuales de trabajo, quedando establecidas además en forma automática las condiciones generales de trabajo en la empresa, pues por la misma característica de la irrenunciabilidad seguirán

vigentes esas condiciones generales establecidas mediante el Contrato-Ley.

Ahora bien, si se trata de una empresa en la cual, habiéndose celebrado un contrato colectivo éste terminó durante la vigencia del Contrato-Ley, es posible pensar que el elemento obligatorio del mismo subsiste, ello en razón de que también permanece el vínculo de hecho que une a las partes, las cuales por la terminación del Contrato-Ley quedan en opción de celebrar un nuevo contrato colectivo, luego entonces es claro que en el intervalo necesario para la formación y firma del contrato de empresas, deberán prevalecer las obligaciones derivadas del Contrato-Ley entre el patrón y el sindicato. Por lo que respecta al elemento normativo, debe señalarse que bien puede haberse dado el caso de que algunas de las disposiciones del contrato colectivo vencido hubiesen trascendido en su vigencia el ámbito de validez temporal del contrato que las originó, pues tal posibilidad se deriva del contenido del artículo 417 de la ley laboral que señala que el Contrato-Ley será aplicable salvo en los caso en que el contrato colectivo contenga estipulaciones mas favorables al trabajador, lo cual deja abierto el camino para que tales estipulaciones continúen vigentes cual si fuesen parte del propio Contrato-Ley y por esto estimamos que puede presentarse el caso de que, a la terminación del Contrato-Ley subsistan disposiciones del contrato colectivo preexistente, aún cuando también hubiese formalmente

concluido, por lo que creemos debe considerarse que el elemento normativo del Contrato-Ley y aún del colectivo ya concluido, deben prevalecer y que el nuevo pacto colectivo que se celebre en la empresa, necesariamente deberá respetar el contenido de esas normas jurídicas, ya sea integrándolas a su texto o permitiendo su subsistencia, la cual sería obligatoria conforme a la ley.

Por último, en el caso hipotético de que al término del Contrato-Ley hubiese alguna empresa cuyo contrato colectivo se encontrara aún vigente por razón del término para el que fue pactado, estimamos que el elemento obligatorio del Contrato-Ley desaparecería en cuanto a sus efectos quedando solamente como aplicable el del contrato colectivo, pues este conjunto de normas se encuentra vigente y es el que representa el acuerdo de voluntades entre empresa y sindicato respecto de las obligaciones recíprocas y que les son propias. En lo relativo al elemento normativo estimamos que este sólo prevalecería en aquellos puntos que fuesen mas favorables a los trabajadores respecto del contrato colectivo vigente, el cual quedaría así automáticamente modificado dado el principio general de nuestro Derecho del Trabajo relativo a la irrenunciabilidad de los derechos.

Finalmente, debe hacerse mención a los efectos de la terminación del Contrato-Ley sobre el decreto que lo declaró obligatorio, lo que obliga a hacer mención a la controversia que al respecto se ha dado entre diversos

teóricos alemanes, según se indica en la obra de Kaskel y Dersh, en donde en relación al decreto de obligatoriedad (AVE por sus siglas en alemán), se expresa lo siguiente:

" Existieron, y existen en parte todavía, dos teorías principales: la teoría legal y la teoría contractual. La primera ve en la AVE un decreto que establece normas jurídicas generales, mientras la teoría contractual considera al contrato de tarifa como fuente de derechos y obligaciones que la AVE pone en vigor. Consiguientemente, una vez vencido el contrato de tarifa, la teoría legal exige la derogación expresa de la AVE, mientras según la teoría contractual la AVE cesa automáticamente con la terminación del contrato. Son defensoras de la teoría legal, aunque con diferencias entre sí, sobre todo respecto de la cuestión de la cesación de la AVE, p. ej. Neumann, 117; Molitor, 152; Jacobi, 99, 107; Oertmann, *Gew. u. Kfm. Ger.*, 24, 233; Sinzheimer, 272. En cambio, el RAG sostuvo la teoría contractual (ARS, 11, 273) y la sostiene actualmente Nipperdey, *Beiträge*, 179; Hueck-Nipperdey, 2, 259; Hueck-Nipperdey-Tophoven." "

Sin dejar de mencionar que las siglas RAG corresponden a las iniciales alemanas del Tribunal Supremo del Trabajo del Reich, lo que evidencia que la postura contractual es la jurisdiccionalmente aceptada en ese país, hemos de señalar que nuestra ley es de nueva cuenta omisa al respecto, pues no señala si se requiere de un nuevo acto

" KASKEL y DERSH, Derecho del Trabajo, 5ª edición, Ed. Roque Depalma Editor, Argentina, 1961. p. 28.

formal o decreto que declare terminado el Contrato-Ley o al menos que haga una declaración de insubsistencia de la declaración de obligatoriedad, o si en forma automática cesan los efectos de las normas jurídicas creadas por el Contrato-Ley con la sola terminación del mismo.

En nuestra opinión, consideramos que la Ley, en forma tácita estima adecuada la última hipótesis mencionada, es decir, que siguiendo la doctrina contractual, el decreto de obligatoriedad queda automáticamente sin efecto con la sola terminación del contrato, pues lo contrario sería en todo caso lo que debería hacerse constar en el texto legal. Mas aún, pensamos que esto es cierto y posible de comprobar a luz de lo que reiteradamente se ha sostenido en esta obra, que la actuación de la autoridad solamente sanciona el acuerdo de voluntades entre las partes y que es su convenio el que genera las normas jurídicas que bajo tal sanción son declaradas existentes y obligatorias; y por lo tanto, en ese orden de ideas, nos parece evidente que al terminar ese acuerdo de voluntades contenido en el Contrato-Ley, indefectible y automáticamente desaparece el efecto de obligatoriedad general sin necesidad de alguna declaración formal, pues conforme se ha desarrollado el estudio de este punto, los efectos jurídicos y ya individualizados del Contrato-Ley prevalecen en mayor o menor medida según el caso de que se trate, cuando termina dicho contrato.

No podemos cerrar este capítulo sin antes hacer referencia a una situación histórica que guarda relación con lo estudiado en este inciso y ciertamente con la contradicción normativa ya señalada.

Como nos indica De la Cueva, el artículo 66 de la Ley Federal de 1931, señalaba que la falta de un nuevo acuerdo en la revisión ponía fin a la vigencia del Contrato Colectivo Obligatorio, quedando así en libertad trabajadores y patrones para convenir en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo. Sin embargo, tal "libertad" en realidad resultaba perjudicial a los trabajadores, pues si éstos contaban ya con un contrato colectivo mayoritario, la elevación de éste a Contrato-Ley no les convenía, pues si éste último terminaba, se encontraban obligados a utilizar esa "libertad" para convenir de nueva cuenta las condiciones de trabajo.

Esta situación, a mas de impropia era generadora de conflictos, pues cabía la posibilidad no expresada en la Ley de que los trabajadores acudiesen a la huelga y por ello, mediante el uso de las facultades de emergencia que se le otorgaron en tiempos de guerra, el día treinta de mayo de 1945, Manuel Avila Camacho decretó un ordenamiento denominado "Ley sobre Contratos Colectivos de Trabajo de carácter obligatorio", el cual fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día seis de junio de 1945. Esta Ley contaba solamente con cinco dispositivos y en ellos, considerando la posibilidad de que los trabajadores

sufrieran perjuicio cuando llegado el vencimiento del término de la vigencia del contrato no hubiese podido concluirse el proceso de revisión, señalándose la idea de procurar evitar tales perjuicios, pero quizá mas con el fin de evitar la huelga, tal ley imponía la prórroga de los contratos hasta que la convención concluyese.

Muy importante resulta el hecho de que esta ley concedía al Ejecutivo la facultad de acordar directamente la mejoría temporal de las condiciones económicas de los trabajadores, ello hasta en tanto éstos pudieran percibir los beneficios de la revisión, quedando automáticamente sin efecto ese acuerdo a la conclusión de la convención revisora.

Esta ley fue abrogada mediante decreto de fecha veintisiete de diciembre de 1965, sin embargo cabe observar que con independencia del estado de guerra en que se promulgó, ya existía voluntad manifiesta por parte del Estado de evitar llegar a estallar huelga respecto de una rama industrial sujeta a Contrato-Ley, así como que tal ley vino a evitar el conflicto que se derivaría de la falta de estipulación relativa al caso concreto habida en la Ley Federal de 1931.

Consideramos que existe la posibilidad de que los artículos 420 y 421 de la ley vigente tuvieran como finalidad el evitar el problema descrito, y sin embargo por la defectuosa redacción analizada, solo resultó un principio de contradicción entre ambos dispositivos, la

cual amerita ser subsanada mediante la reforma correspondiente, la que puede hacerse retirando la fracción II del artículo 421, o bien en los términos de la opinión que hemos desglosado.

## CAPITULO CUARTO

### 4. LA PROBLEMÁTICA JURÍDICO-PRACTICA DEL CONTRATO-LEY.

#### Sumario:

- 4.1. La constitucionalidad del decreto que establece la obligatoriedad del Contrato-Ley.
- 4.2. El procedimiento de oposición a la obligatoriedad del Contrato-Ley.
- 4.3. Problemas inherentes a la convocatoria.
- 4.4. La Sentencia Colectiva frente al Contrato-Ley.
- 4.5. La administración del Contrato-Ley.
- 4.6. El derecho de huelga en el Contrato-Ley

#### 4. LA PROBLEMÁTICA JURÍDICO-PRACTICA DEL CONTRATO-LEY.

4.1. La constitucionalidad del decreto que establece la obligatoriedad del Contrato-Ley. En este punto abordaremos el problema de técnica jurídica que presenta el decreto por el cual se declara obligatorio a un Contrato-Ley, analizándolo desde el punto de vista de su constitucionalidad.

Difficil ha sido en verdad la determinación de la naturaleza jurídica del decreto de obligatoriedad, pues se han sustentado al respecto varias consideraciones; si se trata de un acto legislativo, de un reglamento legislativo o bien de un acto administrativo.

Mario De la Cueva procura analizar la naturaleza del Contrato-Ley determinado la naturaleza del decreto por el cual se declara obligatorio, y a tal fin nos habla de la polémica existente entre los autores de la escuela alemana; por una parte Kaskel, Sinzheimer y Jacobi y por la otra Hueck y Nipperdey ", indicándonos que para los primeros el decreto del Ministro del Trabajo que declara generalmente obligatorio un contrato de Tarifa es un acto legislativo, un reglamento legislativo; en tanto que para los segundos el decreto tenfa el carácter de un acto administrativo; para De la Cueva, este último carácter es el que le parece adecuado a la institución.

Nosotros, en esta tesis, hemos procurado determinar la naturaleza del Contrato-Ley no conforme a la

---

" DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, 2ª edición, Ed. Porrúa, México, 1954, p. 697.

naturaleza jurídica del decreto que lo declara obligatorio que es sólo uno de sus elementos, sino analizando el contrato en conjunto y por si mismo. Congruentes con esa apreciación y concientes de lo escaso de nuestros conocimientos, pretendemos ahora desglosar la problemática del decreto de obligatoriedad siguiendo los pasos desarrollados en este trabajo.

Consideramos que se trata de dos cuestiones diferentes, la determinación de la naturaleza del Contrato-Ley y la de la naturaleza del decreto que lo declara obligatorio, en razón de que si bien este último es su característica mas importante, estimamos que no es sino otro de sus elementos de formación y que su emisión puede inclusive ser impuesta al propio Ejecutivo.

En efecto, de acuerdo al texto del artículo 414 de la ley laboral, una vez aprobado el convenio entre obreros y patronos que asistieron a la convención, el Ejecutivo local o federal lo publicará, declarándolo Contrato-Ley en la rama industrial de que se trate, luego entonces es evidente que la declaración de obligatoriedad no constituye un acto potestativo del Ejecutivo, que tuvo la facultad de juzgar sobre la oportunidad y conveniencia de la celebración del Contrato-Ley antes de existir la convocatoria para la convención, y en el caso de la elevación a Contrato-Ley de un contrato colectivo de mayorías, ni esa facultad se le concedió; de tal forma que si el Ejecutivo, una vez satisfechos los requisitos para la

elevación del contrato colectivo o bien existiendo ya un convenio aprobado por mayorías, se niega a hacer la publicación y declaratoria correspondiente, podría ser obligado a ello mediante el juicio constitucional.

Lo anterior es importante, en nuestra opinión, pues permite analizar desde otro enfoque la naturaleza jurídica de la declaración de obligatoriedad, ya que si de acuerdo al derecho positivo Mexicano debe entenderse a un acto legislativo como el ejercicio de la facultad reservada para el Congreso de la Unión y para las Legislaturas Locales, es evidente que el decreto que se estudia no encuadra en tal hipótesis, pues entendemos por acto legislativo a la emisión de una norma jurídica o ley por parte del órgano constitucionalmente facultado para ello, que es en si mismo soberano y autónomo, es decir que no puede ser obligado a emitir una determinada ley o conjunto de normas jurídicas como es el Contrato-Ley.

Asimismo, tampoco se trata de un reglamento legislativo por ser en nuestra Constitución una facultad del Ejecutivo su emisión y, según hemos dicho, ni el Ejecutivo Federal ni el local pueden abstenerse de emitir el decreto de obligatoriedad.

Este punto requiere de un mayor análisis, el cual realizaremos a partir de los elementos de conocimiento que nos ha dado la jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal de Justicia:

Conforme al artículo 89 fracción I de nuestra Constitución, el Presidente de la República tiene la facultad de proveer en la esfera administrativa a la exacta observancia de las leyes, facultad que se conoce como reglamentaria y que consiste en la atribución de facultades al Ejecutivo para emitir reglamentos, que son disposiciones generales y abstractas que tienen por objeto la ejecución de la Ley, desarrollando y complementando los ordenamientos jurídicos expedidos por el Congreso de la Unión; son los reglamentos normas subalternas que tienen su medida y justificación en la ley y que se distinguen de esta en cuanto el reglamento contiene la determinación general y abstracta de los medios que deberán emplearse para aplicar la ley a los casos concretos; de lo anterior podemos destacar varios aspectos, el primero, que se trata de una facultad, es decir que el Ejecutivo puede o no ejercer esta atribución y según hemos visto, en el caso del Contrato-Ley no existe tal facultad, es un imperativo legal el de emitir el decreto de obligatoriedad; luego entonces el decreto no es un reglamento legislativo ni puede ser emitido como tal con apoyo en el artículo 89 fracción I de la Constitución.

En segundo lugar, para que pueda ejercitarse la facultad reglamentaria es necesaria la existencia de una ley emanada del Congreso de la Unión a la que venga a completar el reglamento, en cuanto prevea la ejecución de tal ley; sin embargo, la declaratoria de obligatoriedad no se refiere a una ley emanada del Congreso, sino a un

convenio obrero-patronal mayoritario, y en todo caso tampoco se refiere a la ejecución de tal convenio, sino que se limita a declararlo obligatorio.

Por último, el reglamento contiene normas generales y abstractas tendientes a la adecuación de la ley en cuanto a su aplicación al caso particular de que se trate, en cambio el decreto de obligatoriedad se limita a declarar Contrato-Ley y su obligatoriedad con efectos para terceros en determinada rama industrial.

Bajo estos argumentos, consideramos demostrado que el decreto de obligatoriedad no es un reglamento legislativo y que tampoco puede emitirse con apoyo en el artículo 89 fracción I de nuestra Constitución como se ha estimado por diversos autores.

Por lo anterior es de concluirse que el decreto de obligatoriedad es un acto administrativo, ordenado por la ley y que culmina el proceso de sanción por la autoridad de un acuerdo de voluntades mayoritarias, que es en sí mismo fuente de derecho al crear normas jurídicas, siendo la función propia del acto administrativo la de declarar formado un Contrato-Ley, establecer su obligatoriedad y generalidad.

Lo anterior nos lleva a otro problema de constitucionalidad que se relaciona con dos aspectos diversos pero relacionados entre sí, la generalidad y la obligatoriedad.

El decreto del Ejecutivo tiene como efecto jurídico el de declarar Contrato-Ley, lo que produce que el contrato tome las características de general y obligatorio, lo que hace pensar en si a través de un acto administrativo puede declararse tal obligatoriedad y generalidad, así como si es constitucionalmente correcto que sea el Ejecutivo quien realice tal declaración.

Consideramos que la respuesta para ambos planteamientos es afirmativa por los motivos siguientes:

En primer lugar, la calidad de general y obligatorio del Contrato-Ley no se la otorga el acto administrativo del Ejecutivo por sí, sino que deriva de la propia ley, si se toma en cuenta el concepto de Contrato-Ley que nos da el artículo 404 de la Ley Laboral.

En segundo lugar, es la propia ley la que señala el procedimiento para el establecimiento del Contrato-Ley otorgando solamente al Ejecutivo la obligación de la publicación que decreta Contrato-Ley y su obligatoriedad como otra mas de las etapas el procedimiento y no como un acto condición.

En tercer lugar, no es siquiera la publicación del decreto la que inicia la vigencia del contrato, sino que aún esta puede ser determinada por la convención conforme dispone el artículo 416 de la ley.

Por último, la facultad del Ejecutivo no puede ser considerada como tal, sino que debe considerársele como una obligación, la de ejecutar las leyes expedidas por el

Congreso de la Unión de acuerdo a la misma fracción I del artículo 89 Constitucional.

Resumiendo, consideramos que el decreto que declara Contrato-Ley y su obligatoriedad es constitucional, en tanto que a través del mismo el Ejecutivo procede a dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo, participando en el procedimiento respectivo conforme a la intervención que la misma ley le concede, siendo su acto administrativo el que reviste al Contrato-Ley de las características de obligatoriedad y generalidad surtiendo así efectos para terceros, mas no por delegación o determinación del propio Ejecutivo sino por el mandato del texto legal que define como general y obligatorio al acuerdo de voluntades mayoritarias que se celebre o se eleve conforme a los procedimientos que la misma ley establece.

4.2. El procedimiento de oposición a la obligatoriedad del Contrato-Ley. Hemos repetido a lo largo de este trabajo que existen dos procedimientos para la formación de Contrato-Ley, el de la convención mixta y el que hemos llamado por elevación, que es mediante el cual un contrato colectivo celebrado por mayoría de trabajadores sindicalizados de una rama industrial, se eleva a la categoría de Contrato-Ley. Este segundo procedimiento no ha sido el utilizado comunmente para establecer Contratos-Ley, toda vez que su hipótesis inicial es muy difícil que se

presente, sin embargo, es el único que admite la posibilidad de oposición.

Tal oposición tiene características especiales que conviene analizar, pues van en contra de los principios generales que alientan al Contrato-Ley; a saber, que el interés mayoritario debe prevalecer sobre el minoritario y que es justo y conveniente establecer condiciones de igualdad entre patrones y trabajadores de una misma rama industrial en una zona o región determinada y aún en todo el país.

En efecto, mientras que el procedimiento mediante convención mixta no prevé la posibilidad de oposición, en el que llamamos de elevación sí se establece y aún cuando este último ha caído en desuso, conviene estudiar las razones por las que se trata en forma distinta a esos procedimientos.

Es el presupuesto básico del sistema de convención, que una vez convocada su celebración, es la voluntad de las partes que en ella se manifiesta la que será declarada obligatoria, y como tal voluntad se aprueba por el principio mayoritario, de cualquier forma deben pasar por ella quienes solo constituyen minoría, y aún tratándose de partes interesadas que no hubieren asistido a la convención les surtirá efectos lo acordado en ella, en razón de que el sólo requisito es la debida y legal publicación de la convocatoria, que otorga a los afectados la posibilidad de acudir a la convención a fin de

manifestar lo que a sus intereses resultare conveniente, situación ésta que es básica en nuestro sistema jurídico. Luego entonces, su inasistencia podría considerarse que implica la pérdida del derecho así como el tácito consentimiento del acuerdo mayoritario si este existiese, por lo que no resulta necesario, de acuerdo a la ley, otorgar la posibilidad de oposición en este procedimiento.

En cambio, el sistema de elevación parte de la base de un contrato colectivo ya existente y legalmente depositado, es decir en plena vigencia; contrato que deberá revestir la característica de haber sido celebrado por una mayoría de trabajadores sindicalizados en proporción de dos terceras partes respecto de la rama de industria de que se trate y que por solicitud de parte interesada se pretende sea declarado obligatorio. De esto resulta que existe la posibilidad de que patronos y sindicatos diversos a los solicitantes vean afectada su contratación particular mediante la instauración de un Contrato-Ley, por lo tanto el ordenamiento legal les concede la posibilidad de oponerse, no al procedimiento, pues este ya se inició y prácticamente culminó con la convocatoria, sino a la declaratoria de obligatoriedad del contrato.

Este procedimiento de oposición es el que procura salvaguardar la garantía constitucional de audiencia para el caso de elevación del contrato, ya que en forma indebida se denomina convocatoria a la publicación de la solicitud, pues sólo se hace del conocimiento de quienes pudieran ser

interesadas el trámite de la mencionada solicitud, y si bien es cierto que en la publicación se concede un término no menor de quince días para formular la oposición, no menos cierto lo es que el trámite está prácticamente concluido, de tal forma que de no haber oposición automáticamente se procederá a la declaración de obligatoriedad.

La oposición entonces tiene como efectos el permitir a los interesados expresar las observaciones que pudieran hacer al contrato, así como el ofrecer las pruebas que a su interés conviniere, sin embargo, sus alcances no son los de modificar el contenido del contrato, pues conforme al artículo 415 de la Ley, el único efecto que resulta de la oposición es que el Ejecutivo deberá tomar en cuenta los datos del expediente a fin de poder declarar en su caso la obligatoriedad del Contrato-Ley.

Por lo anterior es que sostenemos que el procedimiento de oposición rompe con el principio fundamental que alienta al Contrato-Ley, la voluntad mayoritaria; pues al otorgarse al Ejecutivo una facultad discrecional mediante la inclusión en el texto legal de la palabra "podrá", deja de prevalecer el acuerdo de mayoría para dar paso a la sola determinación de la autoridad, ya que de acuerdo a esto, aún cuando la oposición fuese formulada por la mas pequeña de las empresas o bien por un sindicato que apenas reúna el mínimo legal de miembros, el Ejecutivo está en aptitud de negar la emisión del decreto

de obligatoriedad, ello sin que hubiese medio legal alguno para compulsarlo a hacerlo, pues tratándose de una facultad discrecional, su ejercicio, aún cuando causare agravio, no puede ser reparado ni siquiera mediante el amparo, pues este sólo serviría para subsanar los defectos de forma mediante la concesión para efectos y no podría en forma alguna estudiar consideraciones de índole económica o política en las que hubiera podido sustentar el Ejecutivo su negativa, pues en tal sentido es claro el criterio de la Suprema Corte que sostiene que solamente las consideraciones jurídicas son las que pueden ser materia de análisis en el juicio constitucional.

Pensamos que esta situación resulta incorrecta, ya que no es posible que bajo uno de los sistemas para formación del Contrato-Ley no exista la garantía de audiencia y en cambio, bajo el otro sistema, no sólo se da tal audiencia sino que la misma puede dar lugar a que la autoridad niegue el decreto cuya emisión es a su cargo sin atender al principio básico que alienta a la institución y que lo es el interés mayoritario. A más de lo anterior debe resaltarse el hecho de que la fracción VI del artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo prácticamente regula un procedimiento, transformando con ello a la determinación del Ejecutivo sobre si pronuncia o no el decreto, en una resolución jurisdiccional, la cual en todo caso no es competencia constitucional del Ejecutivo.

Por lo anteriormente señalado y sin olvidar en ningún momento que el procedimiento que hemos llamado por elevación se encuentra en desuso y solamente como una postura técnica, consideramos que sería adecuado establecer congruencia entre ambos procedimientos, proponiéndose concretamente la reforma al artículo mencionado líneas arriba a fin de retirar la posibilidad de que exista oposición a la declaración de existencia y obligatoriedad como Contrato-Ley de un contrato colectivo mayoritario.

4.3. Problemas inherentes a la convocatoria. Una vez más para el tratamiento de este punto debemos referirnos a los dos procedimientos de concreción de Contrato-Ley; el primero que contempla la ley es de la convención obrero-patronal, en que previa la solicitud de los sindicatos de trabajadores que acrediten mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en determinada rama industrial se inicia la actividad de la autoridad. Esta consistente en verificar el requisito de mayoría y en realizar un acto de juicio, la consideración sobre la oportunidad y conveniencia de la celebración del Contrato-Ley.

Es aquí donde se presenta la mayor dificultad para la iniciación del procedimiento legal, pues es muy cierto que el otorgamiento a la autoridad por parte de la Ley de una facultad de juicio tan vaga, imprecisa y de naturaleza tan abstracta como lo es la indicada en el

artículo 409 de la Ley Federal del Trabajo, le concede en la realidad plena libertad para decidir si se celebra o no tal contrato, sin importar para nada la voluntad de las partes, y lo que es peor, sin que exista medio de defensa en contra de tal acto.

En efecto, el Contrato-Ley es una institución legal que se ha visto relegada tanto por los sindicatos como por los patrones y hasta por las autoridades, en razón de los serios obstáculos que deben vencer para siquiera iniciar el procedimiento de convención, lo que hace desistir a los sindicatos obreros del intento de obtener un Contrato-Ley, pues aún cuando puedan salvar el primer obstáculo, que es el acreditamiento de la representatividad mayoritaria, queda en manos de la autoridad el decidir si convoca o no a la celebración de la convención, por lo que tal convocatoria viene a ser prácticamente el elemento *sine qua non* del procedimiento, y es así el ejecutivo quien de hecho determina cuándo existirá y cuándo no un Contrato-Ley.

El ejercicio de juicio consistente en la apreciación de la oportunidad y conveniencia de la celebración del contrato es para el solicitante una barrera insalvable, pues es evidente que se trata de conceptos abstractos, no comprobables y que revisten una complejidad tan grande que impide el probar su satisfacción, con lo cual se complica enormemente el trámite respectivo,

impidiéndose así el desenvolvimiento de la institución que es materia de nuestro estudio.

Cierto, aún cuando la solicitud de sindicatos mayoritarios fuese viable, la facultad de la autoridad que se analiza es la que determina para fines prácticos si se lleva a cabo o no la convocatoria y consecuentemente la convención, lo cual consideramos inadecuado ya que no se define en artículo alguno cuales son los criterios que deben seguirse para determinar si es conveniente u oportuna la celebración de un Contrato-Ley, pero lo que es peor, se ataca directamente a la esencia misma de la figura jurídica, pues siendo básico el acuerdo de voluntades mayoritarias que determina la posible existencia de un convenio y su aprobación, no es entendible que se dé a las autoridades la facultad que se comenta, pues basta así que al recibir una solicitud de sindicatos mayoritarios se diga que se considera inoportuna o inconveniente la instauración del contrato para que se niegue la expedición de la convocatoria.

Ahora bien, si atendemos al espíritu que anima al Contrato-Ley, nos parece que existe un exceso de atribuciones, pues una vez más el papel del Estado se confunde, de regulador e impulsor del orden económico, se pretende constituir en su único director y dictador absoluto, lo cual ha provocado a lo largo de la historia sucesivas crisis económicas, las más grave quizá es la que estamos viviendo actualmente.

El Estado, inicialmente ente administrador de la cosa pública, ha transformado su papel para convertirse en Estado empresario y en estado intervencionista, al cual nada le es ajeno, no existiendo rama industrial o comercial que escape a su actividad de empresario, lo cual produce por sí mismo un interés específico, el de preservar su mayor índice de ganancias.

Lo anterior lo señalamos por una razón en especial, nuestro Derecho del Trabajo contempla en el papel una lucha entre obreros y patronos (que no es otra cosa que la lucha de clases desarrollada por la teoría marxista), en la cual el estado es un tercer árbitro, de ahí la naturaleza especial de nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje y su integración; sin embargo, esto que podría considerarse adecuado y justo, ha devenido por influjo de la economía en otra situación muy diversa. A partir de la conclusión de la revolución, el Estado, originalmente rector y coordinador del esfuerzo común, empezó a realizar inversiones en empresas, nacionalizó las industrias petrolera y eléctrica e incluso por un tiempo la banca, llegando a tal punto su participación en la economía que el gasto público se transformó en el principal eje impulsor de las actividades productivas del país, hasta un grado tal que tuvo que subdividir las áreas de su actividad interventora en empresas paraestatales, descentralizadas, fideicomisos, empresas de participación estatal mayoritaria y empresas de intervención estatal, lo cual nos presentó

entonces a un Estado francamente empresario que ya no podía mas llevar adelante su papel de tercer árbitro en el Derecho del Trabajo; como por ejemplo cabe señalar las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, entre las cuales aparecen la Junta número Uno, que conoce los asuntos de Ferrocarriles Nacionales de México; la número Cinco que conoce sobre la industria eléctrica; la Siete, que conoce respecto a Petróleos Mexicanos; la Junta Nueve a la que compete lo relativo al Instituto Mexicano del Seguro Social, etc., etc. Como puede verse, la integración de esas juntas queda afectada de parcialidad, pues el representante del gobierno y el de los patrones resultan tener intereses comunes. Esto es cierto y de tal manera es grave ese fenómeno, que en lo relativo a la materia de nuestro estudio es el Estado quien determina e incluso impulsa la celebración de Contrato-Ley, por el contrario puede fácilmente negar trámite a una solicitud que no desee culmine con un contrato, mediante el sencillo expediente de considerar que tal solicitud no es oportuna ni conveniente.

Por lo hasta aquí expuesto consideramos sería ocioso analizar los conceptos "a su juicio", "oportuna" y "benéfica" que contiene el precepto legal, sin embargo debe destacarse que contra la aplicación de tal facultad no hay medio de defensa que pueda resultar procedente, pues esos mismos elementos por abstractos y al no tener un contenido jurídico impiden su análisis en el juicio de amparo en los términos referidos con anterioridad.

De lo anterior cabe proponer sea reformado el artículo 409 de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que una vez verificado el requisito de mayoría, obligatoriamente se deba expedir la convocatoria a la convención y entonces sea ésta la que determine la oportunidad y conveniencia de la celebración del Contrato-Ley mediante la intervención y votación que se lleve a cabo en tal acto, y de existir consenso mayoritario se realice el convenio, de no ser así, se daría por terminada la convención, quedando a salvo los derechos de las partes.

Bajo el sistema de elevación, la convocatoria solo tiene los efectos de un emplazamiento en forma, pues en realidad a nada convoca, sino que su naturaleza es la de una notificación, que sirve para dar publicidad a la solicitud y para hacer saber a los posibles interesados que cuentan con un término no menor a quince días para formular su oposición a la declaratoria de obligatoriedad.

En este sistema no se presenta el problema del acto discrecional de la autoridad, ya que con la sola verificación del cumplimiento del requisito de mayoría se debe proceder a su publicación.

Dado este carácter de mero emplazamiento, proponemos modificar la fracción V del artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo, para dejar referirse a convocatoria y señalar adecuadamente en su lugar publicación.

Por último, debemos hablar de la forma en que se realiza la convocatoria, pues siendo un punto importante en ambos procedimientos, su forma no es precisa; en efecto, de acuerdo a los artículos 410 y 415 fracción IV de la Ley en cita, la publicación se realizará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, agregándose en el primer numeral que se hará también en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados.

Debe entenderse que será en el Diario Oficial cuando se trate de jurisdicción federal o de contrato que afecte a dos o mas entidades y por el periódico oficial de la Entidad cuando se trate de jurisdicción local, y que en el procedimiento de convención mixta se hará publicación en los periódicos o por los medios que la autoridad juzgue adecuados. Tal situación, arroja un principio de incertidumbre, pues tratándose de algo tan importante como un Contrato-Ley, consideramos no es suficiente la publicación por una sola vez de las convocatorias y menos aún respecto del procedimiento que hemos llamado de elevación, pues aquí la publicación tiene carácter de emplazamiento y consecuentemente debe asegurarse su conocimiento por los interesados y su efectividad como citación con sus formalidades.

Por ello resulta oportuno sean reformados los numerales mencionados, a fin de que las publicaciones se realicen por tres ocasiones, de siete en siete días, en

forma similar a la establecida por el Código Federal de Procedimientos Civiles para los edictos, lo que deberá complementarse con publicación en iguales términos en el periódico que se estime de mayor circulación nacional o en la Entidad según sea el caso, a fin de otorgar las mayores posibilidades de conocimiento e intervención a las partes interesadas.

4.4. La sentencia colectiva frente al Contrato-Ley. El tema de este punto queda claramente definido en su enunciado, pues pretendemos analizar el caso de un enfrentamiento de dos fuentes de Derecho del Trabajo, la sentencia colectiva y el Contrato-Ley.

Al tratar el punto referente a la sentencia colectiva como fuente de Derecho del Trabajo, dejamos asentado que consiste en el laudo y resolución que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los conflictos colectivos tanto de naturaleza jurídica como económica respectivamente, asimismo señalamos que la calidad de fuente formal solamente se presenta en el segundo caso, en los conflictos económicos, por razón de que en los jurídicos el contenido del laudo será relativo a la interpretación de las cláusulas contenidas en el contrato, por lo tanto procederemos a referirnos solamente a la sentencia colectiva que se pronuncia en un conflicto de naturaleza económica.

Igualmente señalamos que en nuestra opinión, la sentencia colectiva de naturaleza económica puede, en sus alcances modificar, suspender y aún terminar las relaciones colectivas de trabajo incluyendo las regidas por un Contrato-Ley, conclusión a la que llegamos mediante el siguiente análisis.

De acuerdo al artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos de trabajadores o los patrones pueden solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos y aún en los Contratos-Ley cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento en el costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo, por tanto este numeral claramente dispone la posibilidad de modificación de un Contrato-Ley, sin embargo tal claridad no se encuentra en los artículos 427 y 433 de la Ley Laboral, que contemplan los casos de suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo; no obstante ello, siendo las hipótesis normativas factibles de realizarse en una empresa sujeta a Contrato-Ley, y no existiendo además disposición en contrario, debe pensarse que un conflicto colectivo de naturaleza económica relativo a suspensión o terminación de las relaciones de trabajo bien puede presentarse en empresa o establecimiento sujeto a Contrato-Ley.

Por lo anterior debe dejarse puntualizada una situación, que la sentencia colectiva solo puede resolver

la situación planteada en la vía del conflicto respecto de una empresa o establecimientos determinados o bien a solo parte de ellos, por tanto sus alcances se limitan a esa parte procesal y no afecta entonces ni el contenido ni la validez general del Contrato-Ley, por consecuencia tampoco afecta la declaración del Ejecutivo sobre la obligatoriedad del contrato.

Por lo que antecede expresamos la opinión de que es posible que la sentencia colectiva pueda ser dictada en una empresa sujeta a Contrato-Ley, pues en contrario existen diversas apreciaciones:

En primer término, si por efecto de la declaratoria del Ejecutivo la convención o el contrato colectivo mayoritario adquieren el carácter de ley, cómo es posible que una sentencia lo modifique, llegando sus alcances a suspender y terminar las relaciones de trabajo.

Pensamos que a esta cuestión debe responderse con el señalamiento que hemos hecho ya varias veces, que el Contrato-Ley comparte ciertas características de la ley: generalidad, obligatoriedad e imperatividad, sin embargo no es una ley propiamente dicha sino fuente formal autónoma de derecho, en consecuencia, la sentencia colectiva que se refiere a uno de los sujetos comprendidos en el Contrato-Ley no conlleva afectación a la validez de la situación jurídica general.

Otra cuestión que se plantea es si la sentencia colectiva puede en sus alcances modificar indirectamente el

decreto del Ejecutivo. A lo cual pensamos debe responderse con la indicación de que la sentencia colectiva en nada afecta al decreto del ejecutivo, pues declara modificadas, suspendidas o terminadas las condiciones o relaciones de trabajo de una empresa en lo particular, no afectando la generalidad y obligatoriedad derivadas del acto administrativo del ejecutivo.

Por último, es propio considerar si la sentencia colectiva de naturaleza económica es o no un acto jurisdiccional, o si por el contrario se trata solamente de un acto de naturaleza arbitral.

Ahora bien, tanto por su carácter de fuente de derecho, como por ser el arbitraje obligado en nuestra legislación laboral y porque especialmente la connotación económica de la sentencia colectiva está determinada por la propia ley, es de considerarse que se trata de un acto jurisdiccional con un contenido especial, el cual se determina por consideraciones de índole económica derivadas de los elementos probatorios periciales recabados, pero que en todo caso viene a constituir o declarar el derecho en un caso particular.

Para concluir este punto no debemos pasar por alto una cuestión que pudimos apreciar al momento de estudiar el alcance de la sentencia colectiva, y que es la relativa a la posibilidad de obtener la celebración de un Contrato-Ley a través de una sentencia colectiva de naturaleza económica.

A tal respecto, cabe señalar la opinión de Mario de la Cueva, quien en su obra, al momento de referirse a los resultados de la convención obrero-patronal, nos señala lo que a continuación se transcribe:

"...es imaginable que la asamblea no llegue a ninguna conclusión y que resuelva disolverse. En ese momento, los sindicatos obreros quedan en libertad de exigir la celebración de contratos colectivos ordinarios o la del contrato-ley, sea mediante el ejercicio del derecho de huelga, sea acudiendo a la junta de conciliación y arbitraje, a través del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica."<sup>100</sup>

Tal apreciación de tan distinguido autor nos movió a reflexión, ¿es posible obtener la celebración de Contrato-Ley a través de una sentencia colectiva dictada en un conflicto de naturaleza económica?

En nuestra opinión no es posible jurídicamente hablando que se presente tal caso, pues en primer lugar no puede considerarse que se esté en la hipótesis de implantar nuevas condiciones de trabajo, sino que lo que se pretende es exigir y obtener la celebración de un acto jurídico complejo, que no se limita solo a esas condiciones sino que contiene otra serie de elementos y que actúa bajo características propias; en segundo lugar la situación probatoria básicamente pericial que la ley determina para

---

<sup>100</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, 13ª edición, ed. Porrúa, México, 1993, p. 484.

los conflictos colectivos de naturaleza económica no podría tener como alcance el de determinar si procede o no que sea firmado tal Contrato-Ley; en tercer lugar, la sentencia colectiva por su naturaleza jurisdiccional, aún cuando se estime que surte efectos hacia terceros solamente obliga a las partes en conflicto y por el contrario, son características esenciales del Contrato-Ley la generalidad y obligatoriedad, aún respecto de quienes no hayan intervenido en su celebración y hasta en relación a nuevas fuentes de trabajo que se establecieran con posterioridad a su existencia. En cuarto lugar podemos señalar que el procedimiento legal relativo al Contrato-Ley menciona la posibilidad de huelga mas no de un conflicto económico; en quinto lugar no pensamos que la sentencia colectiva tenga como alcance el obligar al Ejecutivo, aún cuando sea en forma indirecta, a emitir el decreto a su cargo, pues su actuar solamente puede realizarse en la forma y condiciones en que la propia ley señala y por ello no podría hacerlo en ejecución de una resolución jurisdiccional; y por último, pero en forma no menos importante, debe destacarse que el artículo 903 de la Ley Federal del Trabajo no legitima procesalmente a la coalición de sindicatos, que sería la única entidad que podría representa a la mayoría legal a fin de poder obtener la celebración del Contrato-Ley. Todo lo anterior sin que pasemos por alto que en todo caso la vía más lógica, por la fuerza que implica, sería la huelga, para cuya utilización sí se encuentra legitimada la

coalición de sindicatos, a quien sin tener personalidad jurídica propia le autorizan los artículos 406 y 419 fracción I del ordenamiento precitado.

4.5. La administración del Contrato-Ley. Es a partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que se incorpora al texto legal un nuevo concepto, el de administración de contrato, dando nacimiento así a otro, el de sindicato administrador, refiriéndose el primero de ellos al ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la vigencia del Contrato-Ley en relación a cada una de las empresas o establecimientos sujetos al mismo y el segundo a la agrupación sindical que en cada una de esas empresas o establecimiento represente a la mayoría de los trabajadores sindicalizados.

La ley de 1931, a pesar de contener en sus disposiciones las relativas al contrato colectivo obligatorio, fue omisa en resolver lo que sucedería en cada empresa al momento de entrar en vigor un contrato de esa naturaleza, por lo cual una vez mas fue la costumbre laboral la que al paso del tiempo incorporó al ordenamiento legislativo la solución, pues la figura de la administración no es otra cosa que el mantenimiento de las relaciones entre las partes del contrato colectivo al entrar en vigencia un Contrato-Ley.

De acuerdo al texto legal actual, se hace referencia a titularidad respecto a contratos colectivos y

administración cuando se trata de Contrato-Ley, lo cual nos motiva al análisis de sus diferencias.

Al respecto podemos decir que la titularidad deriva de la calidad de celebrante del contrato colectivo que tiene el sindicato; se es titular por haber firmado con la empresa el contrato, ello implica asimismo la representatividad del interés profesional mayoritario en la empresa; concede al sindicato la legitimación procesal necesaria para solicitar las revisiones contractuales correspondientes y, en general, es el principio por el cual el sindicato resulta ser el sujeto de los derechos y deberes contenidos en el elemento obligatorio del contrato, posibilitándole a ejercer el derecho de huelga.

A su vez, el Contrato-Ley no tiene un titular determinado, pues así como en su creación, en su procedimiento de revisión será necesaria la concurrencia de una mayoría, de tal forma que podría decirse que es en esas dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en donde radica la titularidad, siendo así variable su composición y por ello indeterminado el sujeto. La característica de firmante del convenio a que se arrije en la convención, no representa legalmente ningún beneficio o atributo diverso de la administración para algún sindicato por ese solo hecho. La calidad de administrador sólo conlleva la representatividad de la mayoría de los trabajadores en la empresa sujeta al Contrato-Ley y por último, no legitima al sindicato para promover las

revisiones contractuales y mucho menos para ejercitar el derecho de huelga en relación a las revisiones generales o anuales del Contrato-Ley en forma independiente, pues aquí nuevamente opera ese requisito de mayoría, debiendo actuar en tales casos coaligado con los demás sindicatos administradores para satisfacer ese requisito.

La administración tiene como efectos la capacidad de representar los intereses individuales en la empresa para el efectivo cumplimiento del elemento normativo del Contrato-Ley; la facultad de exigir el cumplimiento en favor del sindicato del elemento obligatorio del contrato; la legitimación para ejercer el derecho de huelga en contra de la empresa de que se trate cuando existen violaciones al Contrato-Ley y, por último, la representatividad del interés profesional obrero de la empresa en todos los trámites y procedimientos vinculados con la vigencia del Contrato-Ley, es decir concede al sindicato voz y voto en las convenciones que se celebran permitiéndole integrar las comisiones mixtas que en aquellas se constituyan.

En relación a la administración deben tratarse dos puntos de suma importancia, el relativo a la aplicación de las cláusulas de exclusión por ingreso y por separación así como el aspecto relativo a la pérdida de la calidad de administrador.

Siguiendo en este punto las elevadas consideraciones que al respecto expresa Mario de la Cueva, señalaremos que la cláusula de exclusión de ingreso es una

cláusula del contrato por virtud de la cual el empresario se obliga a utilizar únicamente a trabajadores miembros de una agrupación determinada y la exclusión por separación consiste en una cláusula del contrato por la que, a petición del sindicato, debe ser separado de la empresa el trabajador que habiendo sido miembro del sindicato, renunció a formar parte de él o bien fue expulsado del mismo.

La posibilidad legal de establecer tales cláusulas en un contrato colectivo está contenida en el artículo 395 de la ley laboral; por lo que ve al Contrato-Ley, es el artículo 413 el que señala la posibilidad de que puedan contenerse las cláusulas a que se refiere el primer numeral indicado, agregando que su aplicación corresponderá al sindicato administrador en cada empresa.

Es así como observamos un nuevo efecto en la administración, el de permitir al sindicato administrador ser sujeto del derecho que concede el artículo 395 de la ley laboral, el que se individualiza en relación a cada empresa y se concretiza precisamente por la calidad de administrador.

Respecto a la pérdida de la administración, cabe señalar que el artículo 418 de la ley Federal del Trabajo es el que dispone que en cada empresa la administración del Contrato-Ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella mayor número de trabajadores y que la pérdida de tal mayoría produce la de la administración,

siempre y cuando sea así declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Lo anterior nos presenta una similitud entre la administración y la titularidad, pues ambas se pierden cuando el sindicato deja de contar con la mayoría de los trabajadores de la empresa.

Al igual que la titularidad, para la pérdida de la administración se requiere la declaración por parte de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la cual se pronunciará previo el procedimiento correspondiente, el que se prevé como especial por el artículo 892 de la ley Laboral, es decir que a estos casos le corresponde un procedimiento laboral sumario.

La posibilidad legal de las cláusulas de exclusión por ingreso y por separación ha determinado su utilización en la generalidad de los contratos colectivos y de los Contratos-Ley, dando lugar así al establecimiento de agrupaciones sindicales extremadamente fuertes pero desvinculadas de la base trabajadora, respecto de la cual han olvidado que su principal función es la defensa de sus intereses y la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y consecuentemente de vida, pues el trabajador debe ser miembro de tal o cual sindicato para poder obtener empleo y, una vez logrado esto, debe permanecer sometido y en buenas relaciones con la dirigencia sindical a fin de no ser expulsado de la agrupación con la consiguiente pérdida del empleo. Es aquí donde se genera el anquilosamiento del

sistema sindical mexicano, es aquí donde las agrupaciones pierden su naturaleza original y se transforman en grupos políticos, mas interesados en la obtención de posiciones políticas que en el establecimiento de condiciones sociales justas, y es aquí por último donde se desvirtúan las instituciones del derecho del trabajo por el sometimiento de las centrales obreras al poder ejecutivo a cambio de recibir de este la serie de prebendas que caracteriza a nuestro sistema. A esta situación colabora la determinación legal de la administración del Contrato-Ley, pues la facultad de aplicación de las cláusulas a que nos hemos referido en el párrafo anterior es una de la atribuciones inherentes a la administración del contrato, que así contribuye a la falta de interés de las agrupaciones sindicales por el Contrato-Ley, pues no conviene entonces su celebración mas que a las grandes centrales, que por su estructura vertical ejercen pleno control sobre la masa obrera y que a través de la administración del contrato en cada empresa y ayudados por las cláusulas de comentario, ven así reafirmado su poderío, que utilizan para fines políticos y no gremiales.

4.6. El Derecho de Huelga en el Contrato-Ley. Reservamos para el fin de este trabajo el análisis de éste tema en razón de su importancia capital dentro de la problemática que presenta la institución cuyo estudio nos ha ocupado.

Efectivamente, de los diecinueve artículos que componen la reglamentación específica del Contrato-Ley, encontramos que solamente en dos de ellos se hace referencia a la huelga y son precisamente los artículos 420 y 421 de la ley Laboral, que respectivamente tratan sobre la prórroga y la terminación del Contrato-Ley; el primero de esos numerales indica que si no fue solicitada la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga el contrato se prorrogará por un período igual al señalado para su duración y el segundo artículo determina que si al concluir el procedimiento de revisión no se llega a un convenio terminará el Contrato-Ley salvo que se ejerza el derecho de huelga, circunstancias contradictorias que ya hemos analizado en punto precedente y respecto de las cuales hemos propuesto una solución, que en el primer caso la ley procura referirse al Contrato-Ley formado por el procedimiento de elevación, el cual debe subsistir por ser solamente el mismo contrato colectivo original que únicamente fue declarado obligatorio, apoyándose esta afirmación en el artículo 400 de la ley y en cambio, para el segundo caso, deberá considerarse que se trata del Contrato-Ley celebrado mediante convención obrero-patronal que puede darse por terminado pues subsistirían los contratos colectivos originalmente celebrados en cada empresa.

Independientemente de lo anterior, en relación al Contrato-Ley es el artículo 450 de la Ley Federal del

Trabajo el que nos precisa los objetivos de la huelga, señalando en sus fracciones III y IV que la suspensión de labores debe tener por finalidad en el primer caso, obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al término de su período de vigencia y, en la segunda hipótesis, el exigir el cumplimiento del Contrato-Ley en las empresas o establecimiento, si es que hubiere sido violado.

Lo señalado es esas fracciones debe ser relacionado con la titularidad y administración a las que nos referimos en el inciso precedente, pues corresponde al sindicato administrador el emplazar cuando se trate de violaciones al Contrato-Ley y en cambio, si se trata de la celebración o revisión del mismo, deberán ser los sindicatos coaligados los que deben ser considerados como verdaderos titulares y estarán en aptitud de emplazar a huelga.

No es el objeto de nuestro estudio la importante figura jurídica que es la huelga, que por si misma ha dado lugar a innumerables obras, pues solamente la analizamos en relación al punto central de nuestra atención, por ello omitiremos toda presentación teórica sobre la huelga y nos limitaremos a su consideración desde el punto de vista del Contrato-Ley, siendo así adecuado entonces señalar que el procedimiento de huelga contiene un artículo específico en relación al Contrato-Ley.

Es el artículo 938 de ley en consulta, el que establece las modalidades del procedimiento cuando se trata de un Contrato-Ley, señalando que serán aplicables las disposiciones del capítulo XX del título catorce de ese ordenamiento laboral con las siguientes particularidades:

1.- El escrito de emplazamiento se presentará por los sindicatos coaligados.

2.- Tal escrito puede presentarse ante las autoridades a que se refiere el artículo 920 fracción II de la propia Ley Federal del Trabajo y o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

3.- En el escrito se indicará día y hora de la suspensión de labores debiendo ser una fecha al menos treinta días después de la presentación ante la Junta.

4.- Si el escrito se presenta ante la Junta, ésta hará llegar a los patrones copia de tal promoción dentro de las veinticuatro horas siguientes o librará en ese término los exhortos necesarios, lo que también en un término de veinticuatro horas deberá desahogar la exhortada y deberá devolverlos en similar oportunidad.

5.- De presentarse el escrito ante las autoridades señaladas en el artículo 920 fracción II de la Ley laboral, serán éstas las que harán llegar las copias a los patrones bajo su responsabilidad dentro de un término de veinticuatro horas, debiendo remitir el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje en un plazo igual, de veinticuatro horas.

Son éstas las únicas características especiales que presenta el procedimiento de huelga en relación al Contrato-Ley, debiendo destacarse que el término mínimo de treinta día deberá considerarse a partir de la fecha de su presentación ante las Juntas, es decir, que de presentarse ante las restantes autoridades facultadas por la ley, deberá considerarse el término para el estallamiento a partir del momento en que tales autoridades presenten el escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Establecido lo anterior, cabe decir que el texto legal incurre en algunas imprecisiones, pues como ya dijimos en punto precedente, estándose en el caso de la celebración de Contrato-Ley por convención, ésta carece de un término legal, es decir, si se trata de celebración y no de revisión, instalada la convención se desconoce cuando se deberá considerar concluida; pensamos al respecto que, si no se consigue la aprobación por la mayoría legal de los proyectos formulados por las comisiones, corresponde a los sindicatos coaligados determinar si emplazan a huelga o si procuran modificar los proyectos hasta obtener su aprobación, pudiendo inclusive disolverse la convención sin que exista convenio ni determinación mayoritaria para emplazar a huelga.

Asimismo, el precepto legal se refiere a sindicatos coaligados, sin precisar cómo debe entenderse ese concepto, pues bien podría estimarse que se requiere que emplacen todos los sindicatos que concurrieren a la

convención o bien que la mayoría de ellos así lo hicieren; en este punto pensamos que la ley debió reiterar su requisito original de mayoría para que se formulara el emplazamiento, esto es, que el escrito debería ser presentado por los sindicatos coaligados que representaren las dos terceras partes del interés profesional en determinada rama industrial, por lo menos.

Ahora bien, como el artículo en comentario señala que serán aplicables las disposiciones comunes a los procedimientos de huelga en los casos del Contrato-Ley con las salvedades anotadas, surgen así otros problemas: La ley laboral precisa, en su artículo 926, que la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a una audiencia de conciliación en la que procurará avenir a las partes; a lo anterior debe observarse que, si no fue posible lograr la aprobación de un convenio en la convención, cómo podría lograrse tal avenimiento y además, cómo podría materialmente hablando celebrarse tal audiencia. Creemos que en este punto lo práctico sería reunir por un plazo determinado a los convencionistas a fin de procurar se llegue a un convenio, esto en el propio local donde se hubiese instalado la convención y no como se desprende de ese numeral en el local de la Junta.

Señalamos lo anterior porque, en tratándose de cuestión en que interviniera gran número de partes, la sola posibilidad de que se promoviera excepción de falta de personalidad como prevé el artículo 927 en su fracción I,

de la ley invocada haría interminable la audiencia y peor aún, si se substanciará en vía incidental esa excepción como también lo autoriza la fracción IV del artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo.

Mayor complicación existe en el caso de que la huelga estallara, pues tal hecho llevaría a que se solicitara la declaración de inexistencia a que se refiere el artículo 929 de la ley citada, dando paso así al problema mas grave que presenta la huelga en el Contrato-Ley, el recuento.

En efecto, conforme al artículo 459 fracción I de la ley laboral, la huelga es legalmente inexistente si la suspensión de labores se realiza por un número menor de trabajadores que el fijado por el diverso artículo 451 en su fracción II de la ley citada, es decir que se haya realizado por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, estando previstas las normas bajo las cuales se llevará a cabo tal recuento por el numeral 931 de la referida ley.

De acuerdo a lo anterior, se deberían celebrar recuentos en cada una de las empresas que pudiesen ser sujetos del Contrato-Ley, lo cual, si se trata por ejemplo de un contrato para toda la república es algo de muy difícil realización.

Pensamos que una solución a este problema práctico-jurídico podría ser el que se considere legalmente existente una huelga en caso de Contrato-Ley, cuando se

satisfaga el requisito de mayoría por parte de los sindicatos emplazantes, pues éstos ya acreditaron su representatividad al formular su solicitud y las autoridades la verificaron previamente a la emisión de la convocatoria y aún en la instalación de la convención, luego entonces tratándose de Contrato-Ley, la mayoría debe considerarse desde el punto de vista propio de la institución, como la representatividad mayoritaria del interés profesional en la rama industrial de que se trate.

Dejando a un lado la hipótesis sobre la licitud o ilicitud de la huelga por estimar que su aplicabilidad en relación al caso que se estudia sería impráctica, debemos analizar ahora el caso de que el conflicto de huelga se someta a la decisión de la Junta, pues a ello autoriza el texto legal:

Si partimos nuevamente de la base de que se trate de la celebración del contrato y no de su revisión, encontramos una situación especialísima, que consiste en que, al declararse imputables a los patrones los motivos de la huelga como debería suceder en tal caso por tratarse de la celebración de contrato y presuponerse que los sindicatos coaligados y mayoritarios consideran adecuado alguno de los proyectos formulados en la convención, cuál sería entonces el contenido del laudo de la Junta, ¿condenaría a los patrones a la suscripción del convenio y a la reanudación de las labores?, y más aún, en caso de rebeldía a una determinación en ese sentido, ¿procedería a

ordenar al Ejecutivo declarase Contrato-Ley y obligatorio al convenio propuesto por los trabajadores aún cuando no fuese aprobado ni suscrito por la mayoría patronal?; y mas todavía, ¿estaría obligado el Ejecutivo a cumplir con esa resolución que tendría carácter de resolución jurisdiccional, cuando se aparta del procedimiento legalmente establecido?.

No podemos proponer otra respuesta a esta situación que la de plantear la necesidad de reformar la ley para establecer un procedimiento de huelga especial para el Contrato-Ley, ya que de lo señalado en este punto, esperamos haber demostrado que al tratar a esta institución en forma igual que al contrato colectivo respecto de la huelga, se producen una serie de conflictos práctico-jurídicos que carecen de solución conforme al texto legal vigente, dando lugar así a que cuando se presenta un problema de huelga ya en los casos de revisión del contrato, antes que someter a la Junta los motivos de la huelga, las propias autoridades ejercen toda su presión y fuerza para obtener un arreglo entre las partes que permita la suscripción de un convenio, las más de las veces bajo condiciones inferiores a las solicitadas por los trabajadores.

Con lo anterior esperamos haber expuesto nuestras inquietudes sobre esta importante institución, concluyendo este trabajo con la insistencia de la necesidad de reformas

a la Ley Federal del Trabajo para el correcto desarrollo y necesario impulso del Contrato-Ley.

**CONCLUSIONES:**

**PRIMERA.-** El Contrato-Ley es fuente normativa en tanto crea situaciones jurídicas generales, abstractas, impersonales, imperativas, permanentes, irrenunciables y modificables en los términos legalmente establecidos y cuyo cumplimiento puede ser incluso impuesto.

De lo anterior se desprende que su naturaleza jurídica debe ser establecida como institución de derecho público, de contenido social y fuente formal del derecho, a través de la cual el Estado sanciona un convenio de mayorías celebrado entre obreros y patronos, relativo a una región o zonas determinadas o bien a todo el país, y por la cual se establecen las condiciones de trabajo en una rama industrial específica, convenio que por la sanción estatal y mediante un acto administrativo realizado en cumplimiento de la obligación ejecutiva, se declara generalmente obligatorio y su contenido se convierte así en norma de derecho objetivo, aplicable por ello en forma general, abstracta, coercible y con efectos hacia terceros.

**SEGUNDA.-** Los requisitos que debe contener un Contrato-Ley resultan ser básicamente los mismos que los de un contrato colectivo.

Sin embargo, atendiendo a que dos de los elementos más importantes del Contrato-Ley resultan serlo su ámbito de aplicación territorial y su duración, que son diversos en el contrato colectivo, cabe proponer la reforma del mencionado artículo 415 de la ley, concretamente en su fracción V, para el efecto de que al momento de ser emitida la declaración de obligatoriedad sea el ejecutivo el que exprese en su decreto ese ámbito territorial y la duración del Contrato-Ley, que en tales casos deberá ser la de dos años, máximo permitido por la ley.

Así, el texto legal reformado deberá expresar lo siguiente:

" V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 414; precisando en el decreto la circunscripción territorial en que tendrá obligatoriedad y su duración, que será en tal caso la de dos años; ..."

**TERCERA.-** La solicitud para la integración de Contrato-Ley bajo el sistema de la convención obrero patronal, debe ser presentada exclusivamente por los

sindicatos de trabajadores, de acuerdo a lo que establece el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, en tanto que bajo el procedimiento de elevación de un contrato colectivo mayoritario a Contrato-Ley, la correspondiente solicitud puede ser presentada no solamente por los sindicatos de trabajadores, sino que también puede formularse por los patrones, según se aprecia de lo dispuesto por el artículo 415 fracciones I y II del citado ordenamiento.

Para establecer congruencia normativa, se propone reforma al artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto sería el siguiente.

" Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un contrato ley los sindicatos o los patrones que representen o que empleen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional."

CUARTA.- El artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, hace referencia a una mayoría absoluta de trabajadores sindicalizados, para posibilitar la solicitud de concertación de Contrato-Ley, lo que dificulta enormemente el trámite de tal solicitud, por lo que un medio de favorecer el desarrollo de la institución es el de retirar ese requisito de mayoría absoluta para efectos de

la simple solicitud, preservándolo solamente para la aprobación del convenio mayoritario que pudiera ser aprobado por la convención plenaria.

Así, el texto legal resultante atendiendo a la propuesta previa será el siguiente:

" Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un contrato ley los sindicatos o los patrones que representen o empleen al menos la mayoría de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional."

QUINTA.- Del texto del artículo 409 de la Ley Federal del Trabajo, resulta una facultad discrecional de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe del Departamento del Distrito Federal, según sea el caso, el convocar a una convención obrero patronal para la concertación de Contrato-Ley.

Esa facultad discrecional se encuentra sustentada en criterios básicamente subjetivos, pues el texto legal utiliza la siguiente expresión: "... si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato ley, convocará a una convención...".

Luego entonces, este dispositivo legal deja prácticamente en manos de la autoridad al Contrato-Ley, pues bajo un simple ejercicio de juicio que debe entenderse como una expresión razonada, pero que se sustenta en apreciaciones abstractas como lo son la oportunidad y el que pueda resultar benéfica la concertación del Contrato-Ley, basta con que la autoridad sostenga que a su juicio no es oportuna o que no es benéfica esa celebración, para que una solicitud de concertación quede sin efectos jurídicos y materiales.

Por consecuencia, el desarrollo de la institución requiere de manera imperativa que tal facultad discrecional le sea retirada a las autoridades para que el Contrato-Ley pueda recuperar lo que constituye su origen, es decir el acuerdo de voluntades entre trabajadores y patrones como punto primordial de sustento de esa figura jurídica.

El texto legal resultante sería el siguiente:

" Artículo 409. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados."

**SEXTA.-** En el procedimiento por el cual un contrato colectivo mayoritario se eleva a la categoría de

Contrato-Ley, existe contradicción entre las fracciones IV y V del artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo, pues en la primera se indica la publicación de la solicitud, mientras que la segunda de esas fracciones hace referencia a una convocatoria y no a solicitud.

Si entendemos que el efecto de la publicación es el de emplazar a posibles afectados para que en caso de oposición concurren a hacerla valer ante la autoridad, es inconcuso que lo que se publica es la convocatoria que la autoridad emite para que las partes que pudieran resultar afectadas concurren para hacer valer su oposición.

Así pues, para establecer congruencia entre ambas fracciones, debe recogerse el término convocatoria en la fracción IV del artículo 415 de la Ley Laboral, para quedar como sigue:

" IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará la publicación en el "Diario Oficial" de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, de una convocatoria con efectos de emplazamiento al procedimiento respecto de los posibles afectados, la que contendrá transcripción de la solicitud que haya sido formulada y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones."

SEPTIMA.- La característica de obligatoriedad general distintiva del Contrato-Ley, si bien se produce por

la intervención del Ejecutivo Federal o Estatal en el procedimiento, no es resultado de una delegación de las atribuciones propias de tales autoridades, quienes solamente realizan un acto legalmente establecido y en relación a ellas obligatorio.

De lo anterior resulta que la obligatoriedad del Contrato-Ley proviene de la ley misma, al cumplirse por el Ejecutivo una formalidad declarativa que satisface el mandato contenido en la ley laboral.

Así, el decreto de obligatoriedad no es un acto legislativo, ni el resultado del ejercicio de la facultad reglamentaria del ejecutivo, es un acto administrativo, ordenado por la ley y que culmina el proceso de sanción por la autoridad de un acuerdo de voluntades mayoritarias, que es en sí mismo fuente de derecho al crear normas jurídicas.

**OCTAVA.-** Existe aparente contradicción entre los artículos 420 y 421 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el primero establece que de no haberse solicitado la revisión o ejercitado el derecho de huelga, el Contrato-Ley se tendrá por prorrogado por un período igual al que se hubiese fijado para su duración, mientras que el segundo numeral establece que concluido el procedimiento de revisión y de no existir un convenio se terminará el Contrato-Ley salvo que se ejercite el derecho de huelga.

Es de sostenerse que tal contradicción, que merece estudio específico del maestro De la Cueva, es solamente aparente, pues en realidad los dispositivos rigen sobre situaciones distintas, luego una interpretación integral de la institución, en la que se tome en cuenta el doble procedimiento de su formación, nos conduce a que el artículo 420 de la Ley Federal del Trabajo se dirige hacia el procedimiento en el que un contrato colectivo mayoritario se elevó a Contrato-Ley, caso en el cual, de no solicitarse la revisión o ejercitado el derecho de huelga, simplemente se prorroga dicho contrato, atendiendo a que su base y sustento seguirá siendo el contrato colectivo mayoritario.

En cambio, bajo el procedimiento de convención mixta opera el numeral 421 de la Ley Laboral, ya que de no existir un acuerdo en la convención plenaria y si los trabajadores no deciden por la mayoría legal necesaria acudir al procedimiento de huelga, el Contrato-Ley termina, pues no existiendo el consenso mayoritario que es su origen y razón de ser, y si por el medio coactivo de la huelga no se busca la aceptación de las propuestas para establecer un convenio, ciertamente debe terminar ese Contrato-Ley.

NOVENA.- Por lo expuesto en la conclusión anterior se propone la reforma del artículo 420 de la Ley Federal del Trabajo, para que su texto precise que la

hipótesis normativa en ese precepto contenida, corresponde al Contrato-Ley que se forme en términos del artículo 415 de ese ordenamiento; el texto resultante es el siguiente:

" Artículo 420. En el caso de un contrato-ley establecido en los términos del artículo 415 de esta ley, si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración."

Asimismo, se propone reforma al artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo, para que su actual fracción II desaparezca y quede como único motivo de terminación del Contrato-Ley el mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la rama industrial de que se trate.

**DECIMA.-** Cabe sostener que la publicación de las convocatorias es un momento procesal de importancia, pues cumple funciones de emplazamiento hacia los interesados en concurrir a la convención o en promover el procedimiento de oposición.

Por tal motivo, en beneficio de la seguridad jurídica, se propone la reforma de los artículos 410 y 415 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, a fin de que la publicación de las convocatorias se realice en forma

similar a la establecida por el artículo 315 del Código Federal de Procedimientos Civiles para los edictos, para asegurar de la mejor manera el conocimiento y la intervención en el procedimiento de las partes afectadas.

Así, el texto legal sería el siguiente:

" Artículo 410. La convocatoria se publicará por tres veces, de siete en siete días, en el "Diario Oficial" y en uno de los periódicos diarios de mayor circulación en la República o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación en la misma y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días a partir de la última de las publicaciones."

" Artículo 415. ....

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el "Diario Oficial" y en uno de los periódicos diarios de mayor circulación en la República o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación en la misma, y señalará un término no menor de quince días a partir de la última de las publicaciones para que se formulen oposiciones; ..."

## BIBLIOGRAFIA:

- 1.- BORREL NAVARRO, Miguel, Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Pac, México, 1990.
- 2.- BRAVO VALDEZ, Beatriz y BRAVO GONZALEZ, Agustín, Primer Curso de Derecho Romano, Ed. Pax-México, México, 1979.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Ed. Bibliográfica Omeba, Argentina, 1968.
- 4.- CAMIRO, Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo del Trabajo, Ed. Imprenta Manuel León Sánchez, México, 1924.
- 5.- CAMIRO, Maximiliano, Algunas Notas sobre el Contrato Colectivo Obligatorio, Ed. Imprenta Gamma, México, 1940.
- 6.- CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Edición del Autor, México, 1984.
- 7.- DAVALOS MORALES, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México, 1994.
- 8.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Vols. I y II, Ed. Porrúa, México, 1991.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo Vols. I y II, Ed. Porrúa, México, 1954.
- 10.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Vols. I y II, Ed. Porrúa, México, 1993.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario, Teoría del Estado, Edición de apuntes de Teoría del Estado realizada por los alumnos de la materia en julio de 1969.

- 12.- GALLART Y FOLCH, Alejandro, Las Convenciones Colectivas, Ed. Librería Borsu, España, 1932.
- 13.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo, Introducción al Estudio del Derecho, Ed. Porrúa, México, 1993.
- 14.- JEZE, Gastón, Principios Generales del Derecho Administrativo, Ed. Ediciones Depalma, Argentina, 1948.
- 15.- KASKEL-DERSH, Derecho del Trabajo, Ed. Roque Depalma Editor, Argentina, 1961.
- 16.- KELSEN, Hans, Teoría General del Estado, Ed. Nacional S.A. de C.V., México, 1979.
- 17.- PETIT, Eugene, Tratado Elemental de Derecho Romano, Ed. Nacional S.A. de C.V., México, 1961
- 18.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Oficina de Asesores del Trabajo, México, 1967.
- 19.- TISSEMBAUM, Mariano R., Tratado de Derecho del Trabajo, Ed. La Ley Editora e Impresora, Argentina, 1964.
- 20.- TRUEBA URBINA, Alberto, La Primera Constitución Político-Social del Mundo, Ed. Porrúa, México, 1971.
- 21.- TRUEBA URBINA, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1943.
- 22.- TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1975.
- 23.- VON SAVIGNY, Friederich Karl, Textos Clásicos publicados por el Instituto de Investigaciones Jurídicas de

la Universidad Nacional Autónoma de México, Ed. Dirección  
General de Publicaciones U.N.A.M., México, 1981.

## LEGISLACION:

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Texto coordinado por Javier Moreno Padilla, Ed. Trillas, México, 1995.
- 2.- Código Fiscal de la Federación, Mini Prontuario de Leyes Fiscales, Texto coordinado por Javier Moreno Padilla, Ed. Trillas, México, 1991.
- 3.- Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación, Prontuario de Leyes Fiscales, Texto coordinado por Javier Moreno Padilla, Ed. Trillas, México, 1984.
- 4.- Ley Federal del Trabajo Reformada, Comentada por Alberto Trueba Urbina, Ed. Porrúa, México, 1955.
- 5.- Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa, México, 1977.
- 6.- Ley del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal, Ed. Porrúa S.A., México, 1989.
- 7.- Apéndice al Semanario Judicial de la Federación. Jurisprudencia 1917-1988, Poder Judicial de la Federación, Ed. Mayo ediciones, México, 1989.
- 8.- Legislación Federal del Trabajo Burocrático, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ed. Porrúa, México, 1983.

## OTRAS FUENTES

- 1.- Diccionario Pequeño Larousse en Color, Ramón García-Pelayo y Gross, Et Al, Ediciones Larousse, México, 1988.

V. B.  
N.V.  
IX-24-96



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE CONVENIIONES. e. e. e.

SECCION:  
MESA:  
NUMERO DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

977

ASUNTO:

México, D. F., noviembre 7, 1966.

LIC. GUADALUPE GUTIERREZ FREGOZO  
Directora General de Registro de Asociaciones.  
P r e s e n t e .

Trabajadores sindicalizados afectos a la Industria de la Radio y de la Televisión, en oficio recibido en esta Dirección el día de hoy, solicitan se convoque a una Convención Mixta Obrero Patronal Revisora del Contrato Ley de la Industria mencionada, en su aspecto salarial, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 419 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

Con el fin de acordar lo procedente, he de agradecer a usted se sirva ordenar a quien corresponda, se proporcione a esta Dirección los siguientes datos: Nombre de Sindicatos registrados en la citada Rama Industrial, especificando el número de registro, domicilio y número de los trabajadores que agrupa cada uno de ellos, así como el número de agrupaciones patronales, especificando el nombre de ellas, nombre de las fábricas que las integran y el número de trabajadores sindicalizados que les prestan sus servicios.

7  
L  
A t e n t a m e n t e ,  
SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCION  
El Director General.

Lic. Gerardo Guzmán Araujo

S. J. P. S.  
DIR. GEN. DE REGISTRO  
C. A. S. O.

R. M. A. de



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES.

SECCION.

MESA:

NUMERO DEL OFICIO: 240.3/13-11-86/120

EXPEDIENTE.

08730

ASUNTO: SE ENVIA RELACION DE AGRUPACIONES AFECTAS A LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y TELEVISION.

México, D.F. a 13 de Noviembre de 1986.

C. LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO,  
DIRECTOR GENERAL DE CONVENCIONES.  
P R E S E N T E .

En atención a su oficio número 5775 de fecha 7 de Noviembre del año en curso, adjunto al presente remito a usted, relación de agrupaciones de la INDUSTRIA DE LA RADIO Y TELEVISION, registradas y reconocidas a la fecha por esta Dirección General a mi cargo.

En dicha relación se especifica la denominación de la agrupación, número y fecha de registro, domicilio, nombre de la (s) empresa (s) y número de trabajadores sindicalizados que prestan sus servicios en cada una de ellas; así como la central a la que pertenecen.

Aprovecho la ocasión para enviar a usted un cordial saludo y reitero las seguridades de mi atenta y distinguida consideración.

SUPRAGIO EFECTIVO, NO REELECCION.  
LA DIRECTORA GENERAL.

C. LIC. GUADALUPE GUTIERREZ FRECOZO.

- c.c.p.- El C. Lic. Manuel Gómezpralta Domirón.- Subsecretario "A".- Presente.- Para su conocimiento.
- c.c.p.- La C. Lic. Marcela Castillo Ledoux.- Subdirectora de Información.- Presente.- Con el mismo fin.
- c.c.p.- El C. Lic. Fernando Armit Coss.- Encargado de la Oficina de Control de Gestión.- Presente.- Con el mismo fin.

Ref.: 5775  
GGF'pvg.

RADIO Y TELEVISION.

INFORME DIRECCION GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES:

<u>REGISTRO NO</u>	<u>TRABAJADORES</u>
1030	241
1416	31
1617	116
2286	3315
2815	37
2751	387
2771	5932
3003	30
3109	251
1030	241
3315	21
	10,602 = 23

3534 X 2 - 7068

SOLICITARON REVISION SALARIAL

2286	3315
2771	5932
1617	116
	<u>9,363</u>

9363 MAS DE 7.068

PROCEDE LANZAR CONVOCATORIA

EMPRESAS.- 576 MAS 81 - 657.



SECRETARIA DEL TRABAJO  
REVISION SOCIAL

7 DEPENDENCIA DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES.

SECCION: CONTRATO LEY.

NUMERO DEL OFICIO:

1315

EXPEDIENTE 12/212(72)/18 LEGAJO 24

ASUNTO:

SE REMITE PARA SU PUBLICACION, LA CONVOCATORIA PARA LA CELEBRACION DE UNA CONVENCION MIXTA OBRERO PATRONAL, PARA LA REVISION SALARIAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION.

MÉXICO, D.F., A 24 DE NOVIEMBRE DE 1966.

C. LIC. HERIBERTO BATRES GARCIA  
DIRECTOR GENERAL DE GOBIERNO DE  
LA SECRETARIA DE GOBERNACION  
DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION  
BUCARELI NS.99  
C I U D A D .

PARA QUE SEA PUBLICADO POR UNA SOLA VEZ EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION Y CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 410, 419 FRACCION III Y 419-BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ME PERMITO ENVIAR A USTED EN SEIS FOJAS, DOS EJEMPLARES DE LA CONVOCATORIA LANZADA POR LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, PARA LA CELEBRACION DE UNA CONVENCION MIXTA OBRERO PATRONAL, A FIN DE REVISAR EN FORMA SALARIAL EL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION, Y QUE SE CELEBRARA A LAS ONCE HORAS DEL DIA CATORCE DE ENERO DE 1967, PARA INSTALAR LA CONVENCION.

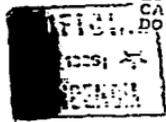
RUEGO A USTED IMPARTIR SUS INSTRUCCIONES A QUIEN CORRESPONDA, PARA QUE SE PUBLIQUE EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION LA CONVOCATORIA QUE SE ACOMPAÑA, A MAS TARDAR EL CUATRO DE DICIEMBRE DEL AÑO 1966, PARA QUE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE LA REPUBLICA MEXICANA AFECTOS A LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION Y LOS PATRONES QUE TIENEN A SU SERVICIO A TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE LA PROPIA INDUSTRIA, SE ENTEREN DE SU CONTENIDO.

ATENTAMENTE,  
SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCION.  
EL DIRECTOR GENERAL.

LIC. GUERRERO GUZMAN APAUJO.

ANEXO:

HE.





SECRETARIA DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES.

SECCION: CONTRATO LEY.

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE: 12/212(72)/18 Legajo 24

ASUNTO: CONVOCATORIA PARA LA CONVENCION  
OBRERO PATRONAL PARA LA REVISION SALARIAL  
DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RA-  
DIO Y DE LA TELEVISION DE LA R. M.

- - - MEXICO, Distrito Federal, a diecisiete de noviembre de  
mil novecientos ochenta y seis. - - -

- - - V I S T O el expediente administrativo número - - -  
12/212(72)/18, Legajo 24, formado en la Dirección General de  
Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,  
con motivo de las solicitudes de trabajadores sindicalizados,  
para que se convoque a una Convención Obrero Patronal Revisora  
del Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Tele-  
visión, en su aspecto salarial, presentadas en esta Dependencia,  
los días siete y catorce de noviembre del año en curso,  
con fundamento en el Artículo 419-Bis de la Ley Federal del  
Trabajo, signada por representantes de los Sindicatos: de  
Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión, Televisión,  
Similares y Conexos de la República Mexicana (C.T.M.), e Industrial de  
Trabajadores y Artistas de Televisión y Radio, Similares y  
Conexos de la República Mexicana (C.T.M.), y - - -

- - - - - C O N S I D E R A N D O - - - - -

- - - PRIMERO.- Que por convenio de treinta y uno de entre -  
de mil novecientos ochenta y seis, firmado por patrones y tra-  
bajadores sindicalizados representantes del interés profesio-  
nal de la Industria de la Radio y de la Televisión de la R.M.,  
se dió por revisado en su Aspecto Integral, el Contrato Ley -  
de esta Rama Industrial, señalándose en la Cláusula Séptima -  
del mismo, una vigencia del primero de febrero de mil nove-  
cientos ochenta y seis al treinta y uno de enero de mil nove-  
cientos ochenta y ocho. Dicho convenio se publicó en el Dis-



SECRETARIA DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES

SECCION: CONTRATO LEY.

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO:

- 2 -

rfo Oficial de la Federación de veinticuatro de febrero del mismo año. Por lo que el primer año de vigencia termina el treinta y uno de enero de mil novecientos ochenta y siete. -----

- - - SEGUNDO.- Que atendiendo las solicitudes formuladas en tiempo por los sindicatos afectos al Contrato Ley de la Industria de Radio y la Televisión que se mencionan en el proemio de la presente Convocatoria, y previa verificación de los datos que obran en el expediente respectivo, con los proporcionados por la Dirección General de Registro de Asociaciones a la Dirección General de Convenciones, se comprobó que se satisfacen los requisitos del Artículo 419-Bis y 419 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es de dictarse y se dicta el siguiente -----

- - - A C U E R D O -----

- - - I.- Se tiene por presentadas en tiempo y forma las solicitudes de Revisión del Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión, en su Aspecto Salarial, formuladas por trabajadores sindicalizados del Ramo Industrial y por comprobado que se satisfacen los requisitos de Ley. -

- - - II.- Se convoca a los trabajadores sindicalizados de la República Mexicana, afectos a la Industria de Radio y de la Televisión y a los patrones que tienen a su servicio a trabajadores sindicalizados de la propia Industria, a una Convención Obrero Patronal, para la Revisión Salarial del Contrato Ley. -----

- - - III.- Tanto los trabajadores sindicalizados como los patrones del Ramo Industrial mencionado, deberán acreditar a



SECRETARIA DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES.

SECCION: CONTRATO LEY

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO:

- 3 -

aus delegados, a más tardar el SIETE DE ENERO DE MIL NOVECIENTOS OCRENTA Y SIETE, ante la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con domicilio en Periférico Sur 4271, Colonia Puentes del Pedregal, en México, Distrito Federal. - - - - -

- - - Los Delegados obreros acudirán investidos de la representación que corresponda al número de los agremiados mandantes. La representación patronal se computará de acuerdo - - - con el número de trabajadores sindicalizados que tengan a su servicio. - - - - -

- - - IV.- En cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 411 de la Ley Federal del Trabajo, el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social o la persona que designe, instalará la Convención y se iniciarán las labores de la misma a las ONCE horas, del CATORCE DE ENERO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE, en el auditorio de la propia Secretaría, ubicada en la dirección mencionada en el punto anterior. - - - - -

- - - V.- En acatamiento al ordenamiento legal antes invocado, se formulará un Reglamento Interior de Labores de la Convención, en el que se fijarán las normas para su funcionamiento. - - - - -

- - - VI.- Publíquese este acuerdo, por una sola vez, en el Diario Oficial de la Federación, en cumplimiento a lo señalado en el Artículo 410 de la Ley Federal del Trabajo. - - - - -

- - - ASI LO PROVEYO Y FIRMO EL C. LIC. ARSENIO FARELL CUELLAR, Secretario del Trabajo y Previsión Social. - - - - -

EL SECRETARIO DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

*A. Cuellar*



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIREC. GRAL. DE CONVENCIONES.

SECCIÓN: RADIO Y TELEVISIÓN

MESA:

NÚMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE.

ASUNTO: ACTA DE INSTALACIÓN DE LA CONVENCIÓN OBRERA PATRONAL REVISORA DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISIÓN.

--- EN LA CIUDAD DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL, SIENDO LAS ONCE HORAS DEL DIA CINCO DE ENERO DE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y SEIS, SE REUNIERON EN EL AUDITORIO DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, BAJO LA PRESIDENCIA DEL CC. LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO, DIRECTOR GENERAL DE CONVENCIONES DE LA MISMA DEPENDENCIA, LOS DELEGADOS OBREROS Y PATRONALES ACREDITADOS PREVIAMENTE A LA CONVENCIÓN OBRERA PATRONAL REVISORA DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELEVISIÓN.

--- SE PROCEDIÓ A PASAR LISTA DE ASISTENCIA HABIENDO ESTADO PRESENTES POR EL SECTOR OBRERO, POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE RADIOCOMUNICACIÓN, TELEVISIÓN, CINEFOTOGRAFÍA Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA LOS CC. LIC. BETZABE HUALCOVOTI DE LA VEGA, LUIS ANGEL ESPINEL Y PEDRO ARISTA CASTRO, JUAN CARLOS ORGADO RIVERA, ANTONIO MORALES ALTAMIRANO, LUIS ENRIQUE VEGA FLORES, GUANAJEROS LOPEZ ROSAS, MANUEL MIGUEL COMELLO, RICARDO ZARONA ALVAREZ, RIBERTO PEREZ LEON, CARLOS RUFO LOPEZ RUBIO, POR EL SINDICATO INDUSTRIAL DE EMPLEADOS Y ARTISTAS DE RADIOEMISORAS MEXICANAS, SIMILARES Y CONEXOS LOS CC. MIGUEL CUTIERRER LOPEZ, JUAN MARADA BAZO, MIGUEL ANGEL RAMIREZ A., JOSÉ SOLORZANO SALDAMA, IGNACIO ANTONIO SOTO POR EL SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES Y ARTISTAS DE TELEVISIÓN Y RADIO SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA LOS CC. LIC. GONZALO CASTELLÓ MADRAZO, ANGEL ADAMS TEJEDA, ROSSIGNO GÓMEZ AZCONA, ENRIQUE PONCE DE LEÓN, FERNANDO MONTECINO OCHOA, JORGE B. ABRAHAM DOMÍNGUEZ, HERIBERTO DE LOS RÍOS, ALVARO ALVAREZ BARRERA, ALONSO RIVERO HERNÁNDEZ, ALVARO VÁZQUEZ VALDEZ, ALFREDO VILLEGAS MORAÑO, ARTURO GARCÍA DE C., ANGEL ALVAREZ TERRERA, JUAN RAFAEL HERRERA PEREZ, SAUL GONZALEZ HERNANDEZ, RICARDO HERRANDEZ ALBERTO, ALFREDO HERNANDEZ VALDIVIA, JAIME RUBIO CERVANTES, ROSALBA REYES VENCES, ISAIAS GARCIA PEREZ, HECTOR ALEJANDRO CALDERON, ANTONIO PONCE DE LEÓN, ARCADIO GARCIA TORREBOSA, RICARDO SANCHEZ LEGA, ALVARO HERRERA DOMINGUEZ, ARTURO SANCHEZ, MIGUEL GUILLEMINA MARTINEZ M., JOSÉ LUIS PARRAS ARELLANO, JOSÉ MARCELINO LOPEZ, OSCAR VILLAVICENCIO PAREDES, CARO ANTONIO PARRAS GARCIA M., VICTOR M. MORALES TELLEZ, LIBORIO TORRES, FRANCISCO GONZALEZ SALVADOR MORALES, HECTOR MARTINEZ MARTINEZ, JOSÉ LUIS ANGLADE HAZA, GUILLERMO ROJERO YAPIA, JAVIER GALAZAR DIAZ Y ANTONIO RAMIREZ HERNANDEZ.

--- POR EL SECTOR PATRONAL, ASISTIERON POR LAS EMPRESAS ACREDITADAS, CUYAS CREDENCIALES OMBAN EN EL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO DE LA CONVENCIÓN, LOS CC. SR. JULIO VELARDE ACHUCA





DEPENDENCIA: DIREC. GRAL. DE CONVENCIONES;

SECCION:  
MESA:  
NUMERO DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

SECRETARIA DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

ASUNTO: ACTA DE INSTALACION DE LA CON-  
VENCION....

- 3 -

HUBIERA PROBLEMAS, LA PROPIA SECRETARIA SIRVIERA EN UN MOMENTO DADO DE CONDUCTOR DE LAS CONVERSACIONES Y AGRADECIÓ AL SEÑOR SUBSECRETARIO HABER INTERVENIDO EN ESTA CONVENCION.

--- EL SEÑOR LIC. JOSE LUIS EROSA VERA, POR EL SECTOR PATRONAL, SE DIRIGIO AL SEÑOR SUBSECRETARIO, AGRADECIENDO SU PRESENCIA Y HADER INSTALADO ESTA CONVENCION REVISORA QUE CAE BAJO LA RESPONSABILIDAD DE LA DI. RECEPCION GENERAL DE CONVENCIONES EL VIGILARLA Y EL PARTICIPAR PARA LLEGAR A BUENOS LOGROS, A ADECUADOS ACUERDOS Y MANIFIESTA EL DESEO DE HACER LLEGAR POR SU CONDUCTO UN MENSAJE PARA EL SEÑOR SECRETARIO DON ARSENIO FARELL CUBILLAS, EN EL SENTIDO DE QUE A SU SECTOR LE ANIMA LA MAS AMPLIA Y LA MAS COMPLETA COMPRESION DE ENCONTRAR FÓRMULAS ADECUADAS QUE PERMITAN MANTENER UNA ESTABILIDAD ECONOMICA, UNA ESTABILIDAD SOCIAL, NO SOLO DENTRO DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION, SINO APORTAR COLABORACION PARA QUE ESA ESTABILIDAD SEA A NIVEL NACIONAL.

--- SE PROCEDIO ENSEGUIDA A NOMBRAR SECRETARIOS DE LA MESA DIRECTIVA, POR EL SECTOR OBRERO LOS CC. MIGUEL GUTIERREZ LOPEZ, GUILLERMO DIAZAYAS, HERIBERTO RAMOS MOTE, MANUEL MUQUE CORNELIO, HECTOR MANUEL BONILLA Y ARMANDO RAZCON SALMON.

--- POR EL SECTOR PATRONAL LOS SEÑORES JULIO VELARDE ACHUCARRO, GUILLERMO CAJEDO BARCENA, LIC. JOSE LUIS EROSA VERA, LIC. CASIO CARLOS HARVAEZ, LIC. LUIS AVINA AYALA Y LIC. SERGIO FAJARDO ORTIZ.

--- DESPUES SE PROCEDIO A NOMBRAR LA COMISION DICTAMINADORA DE CREDENCIALES, POR EL SECTOR OBRERO LOS CC. ANGEL ADAMS TEJEDA, ALBERTO PICHARDO HERNANDEZ, ANTONIO RAMIREZ MENDEZ, LIC. PEDRO ARISTA CASTRO, JUAN CARLOS ORGADO RIVERA Y JOSE PEÑA TORRES.

--- POR EL SECTOR PATRONAL LOS SEÑORES LIC. ALFONSO AGUILAR ANILPA, LIC. LUIS AVINA AYALA, LIC. SERGIO FAJARDO ORTIZ, LIC. EUGENIO PASQUEL MOLINAR, LIC. CASIO CARLOS HARVAEZ Y LIC. RAUL SANDOVAL N.

--- SE NOMBRÓ A CONTINUACION LA COMISION REDACTORA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LABORES DE LA CONVENCION, POR EL SECTOR OBRERO LOS CC. LIC. FERNANDO MONDRAGON OCHOA, ING. JOSE LUIS PORRAS ARELLANOS, VENTOS GONZALEZ HERNANDEZ, GUSTAVO MACIAS SANDOVAL, ENRIQUE SAGA FLORES, MANUEL MUQUE CORNELIO, JUAN CARLOS ORGADO RIVERA, LUIS ANGEL ESPEJEL Y ARMANDO RAZCON SALMON.

--- POR EL SECTOR PATRONAL LOS SEÑORES LIC. JOSE LUIS EROSA VERA, LIC. CASIO CARLOS HARVAEZ, LIC. SERGIO FAJARDO ORTIZ, LIC. LUIS AVINA AYALA, LIC. EUGENIO PASQUEL MOLINAR Y LIC. RAUL SANDOVAL NAVARRETE.

CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE AMERICA  
SECRETARIA GENERAL DE CONVENCIONES  
LIC. MIGUEL GUTIERREZ DIRECTOR



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIREC. GRAL. DE CONVENCIONES.

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACTA DE INSTALACIÓN DE LA CONVENCION....

- 4 -

--- PARA LA COMISION SALARIAL ESPECIALIDAD RADIO, SECTOR OBRERO LOS CC. MIGUEL GUTIERREZ LOPEZ, JUAN ARANDA RAZO, MARCO ANTONIO ROSALES ALVARADO, ALFREDO VILLEGAS ROMAYO, HERIBERTO RAMOS MOTE, ALBERTO PICHARDO HERNANDEZ, LIC. PEDRO ARISTA CASTRO, JOSE PEÑA TORRES, MOISES TRENADO SABA-BRIA, ALFONSO SANTOS RAMIREZ, CONSTANTINO ORDAZ PEREZ Y ROBERTO PEREZ LONA.-----

--- POR EL SECTOR PATRONAL LOS SEÑORES JULIO VELARDE, LIC. LUIS AVINA AYALA, LIC. SERGIO FAJARDO ORTIZ, LIC. EUGENIO PASQUEL MOLINAR, LIC. RAUL SANDOVAL NAVARRETE, LIC. ALFONSO AGUILAR AMILPA, LIC. FERMIN DOMINGUEZ, LIC. CASIO CARLOS NARVAEZ Y LIC. JOSE LUIS EROSA VERA.-----

--- PARA LA COMISION SALARIAL ESPECIALIDAD TELEVISION, SECTOR OBRERO LOS CC. ANGEL ALVAREZ IBARRA, ING. JUAN MANUEL HERRERA PEREZ, ALBERTO PICHARDO HERNANDEZ, HERIBERTO RAMOS MOTE, ING. JOSE LUIS PORRAZ ARELLANOS, ANTONIO RAMIREZ MENDEZ, LUIS ANGEL ESPEJEL, CUAUHTEMOC LOPEZ ROSAS, ANTONIO MORALES ALTAMIRANO, LIC. PEDRO ARISTA CASTRO, JOSE PEÑA TORRES Y JUAN CARLOS ORGADO RIVERA.-----

--- POR EL SECTOR PATRONAL LOS SEÑORES GUILLERMO CAÑEDO, OSCAR GUTIERREZ, LIC. JOSE LUIS EROSA VERA, LIC. JORGE EDUARDO MURGUITA, LIC. ALFONSO AGUILAR AMILPA, LIC. DONESOR GUERRERO, LIC. FRANCISCO JAVIER MONDRAGON, LIC. CARLOS DEU CHYLER, LIC. PEDRO TOMAS LOPEZ RODRIGUEZ, LIC. LUIS AVINA AYALA, LIC. SERGIO FAJARDO ORTIZ Y LIC. FERMIN DOMINGUEZ.-----

--- LA COMISION DE ORDENACION Y ESTILO QUEDO INTEGRADA POR EL SECTOR OBRERO POR LOS CC. ANTONIO RAMIREZ MENDEZ, HERIBERTO RAMOS MOTE, MIGUEL GUTIERREZ LOPEZ, ING. JOSE LUIS PORRAZ ARELLANOS, ANTONIO RAMIREZ MENDEZ, ARMANDO ACEVES SANCHEZ, LIC. PEDRO ARISTA CASTRO, JOSE PEÑA TORRES, MANUEL NIQUE CORNELIO.-----

--- POR EL SECTOR PATRONAL LOS SEÑORES LIC. JOSE LUIS EROSA VERA, LIC. LUIS AVINA AYALA, LIC. ALFONSO AGUILAR AMILPA, LIC. RAUL SANDOVAL NAVARRETE, LIC. CASIO CARLOS NARVAEZ LIDOLF, LIC. SERGIO FAJARDO ORTIZ Y LIC. EUGENIO PASQUEL MOLINAR.-----

--- COMO ASESORES GENERALES DE TODAS LAS COMISIONES POR EL SECTOR OBRERO LOS CC. SR. FIDEL VELAZQUEZ, LIC. JOAQUIN GAMBOA PASCOE, LIC. JOAQUIN GAMBOA HERNANDEZ, LIC. GONZALO CASTELLOT MADRADO, LIC. FERMIN MONDRAGON OCHOA, HERIBERTO RAMOS MOTE, GUILLERMO DIAZAYAS, ANGEL ALVAREZ IBARRA, LIC. NETZAHUALCOYOTL DE LA VEGA, LIC. PEDRO ARISTA CASTRO Y JOSE PEÑA TORRES.-----

RECIBIDO EN EL CUADRO  
DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES  
SECRETARIA del Trabajo  
PREVISIÓN SOCIAL



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

DEPENDENCIA DIREC. GRAL. DE CONVENCIONES.

SECCION:

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE.

ASUNTO: ACTA DE INSTALACION DE LA CON-  
VENCION.....

- 5 -

--- POR EL SECTOR PATRONAL LOS SEÑORES NOMBRADOS EN LAS  
DIVERSAS COMISIONES YA MENCIONADAS.-----  
--- TODAS LAS COMISIONES ANTERIORES FUERON APROBADAS.---  
--- LA PRESIDENCIA PROPUSO Y LA ASAMBLEA LO ACORDO QUE  
LOS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES DICTAMINADORA DE CREDEN-  
CIALES Y REDACTORA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LABORES, ---  
TRABAJARAN DESDE LUEGO.-----  
--- SE SEÑALÓ PARA EL DIA 10 DE ENERO PROXIMO A LAS ON-  
CE HORAS PARA REUNIRSE LA COMISION SALARIAL Y LA PROXIMA-  
SESION PLENARIA PARA EL DIA VEINTITRES DE LOS CORRIENTES-  
A LAS ONCE HORAS.-----  
--- PARA CONSTANCIA SE LEVANTA LA PRESENTE ACTA, LA QUE  
DESPUES DE LEIDA Y APROBADA LA FIRMAN LOS CC. PRESIDENTE-  
Y SECRETARIOS DE LA MESA DIRECTIVA DE LA CONVENCION Y LOS  
DELEGADOS OBREROS Y PATRONALES QUE QUISIERON HACERLO.---

EL PRESIDENTE

LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO

~~SECRETARIOS SECTOR OBRERO~~

SR. MIGUEL GUTIERREZ LOPEZ  
SR. GUILLERMO DE AZAYAS  
SR. HERIBERTO RAMOS MOTE  
SR. MANUEL NIQUE CONNELLO  
SR. HECTOR MANUEL BONILLA  
SR. ARMANDO RAZCON SALMON

~~SECRETARIOS SECTOR PATRONAL~~

SR. JULIO VELARDE A.  
SR. GUILLERMO CAÑEDO  
LIC. JOSE LUIS FROSA VERA  
LIC. GUSTAVO CARLOS FARVAEZ  
LIC. LUIS ZAVITA AYALA  
LIC. SERGIO FAJARDO ORTIZ

H. ASAMBLEA PLENARIA DE LA CONVENCION  
MIXTA OBRERO PATRONAL PARA LA REVISION  
ANUAL SALARIAL DEL CONTRATO LEY PARA -  
LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELE-  
VISION CONVOCADA POR LA SECRETARIA DEL  
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

P R E S E N T E .

Los suscritos integrantes de la Comisión Mixta Obrero Patronal Dictaminadora de Credenciales, designada en la Asamblea Plenaria del 14 de enero de 1987 en cumplimiento de la encomienda - que nos fué conferida, después de un minucioso análisis de todos y cada uno de los Padrones y Cartas Credenciales, tanto -- obreras como patronales, que fueron presentadas a través de la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para acreditar Delegados y Votos a esta -- Convención, los cuales se detallan en sendas relaciones anexas, en las fojas respectivamente, nos permitimos rendir y poner a su consideración y aprobación, en su caso, el siguiente

D I C T A M E N

- 1.- Fué analizada por la Comisión, la documentación que a continuación se precisa:
- a.) Cartas Credenciales del Sector Patronal de Empresas.
  - b.) Cartas Credenciales del Sector Obrero de Empresas.
  - c.) Demás documentación relativa.
- 2.- Se adoptó el criterio general de aprobar únicamente las -- Cartas Credenciales relativas a trabajadores de planta.
- 3.- Por acuerdo unánime de los miembros que integran esta --- Comisión y en vista de que todos y cada uno de los sindicatos que presentaron Cartas Credenciales relativas a trabajadores de planta o base en la Industria, a consulta expresa de la Comisión y en presencia del Director General de Convenciones, manifestaron que el número de votos que a -- cada una corresponde en los términos y para los efectos de la Convocatoria señalada en el proocpio de este Dictamen.

*Handwritten notes:*  
57  
Cartas  
1

parte integrante del mismo, y corresponden a la totalidad del número de sus agremiados mandantes y que por lo tanto ya no presentarán ninguna adición numérica a sus cartas credenciales en esta Convención, por lo que se determinó en obvio de dilaciones innecesarias, aprobar tales credenciales, dado que las mismas amparan a todos los trabajadores sindicalizados de planta o base al que éstos representan en las siguiente forma:

1.- Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radiodifusión, Televisión, Similares y Conexos de la República Mexicana: (SIETE MIL DOSCIENTOS).....	7,200
2.- Sindicato Industria de Trabajadores y Artistas de Televisión, RADIO, Similares y Conexos de la República Mexicana: (CINCO MIL QUINIENTOS TRES).....	5,530
3.- Sindicato Industrial de Empleados y Artistas de Radiodifusoras Mexicanas, Similares y Conexos: (DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO).....	245
	12,948

Como resultado de lo anterior y dado que como consta, han comparecido a esta Convención los Sindicatos que representan más de las dos terceras partes del interés profesional de la totalidad de los trabajadores de planta que laboran en la industria y han acreditado con cartas credenciales a esos trabajadores, esta Comisión dictamina que el poder votante en esta Convención, conforme al número de trabajadores de planta o base asciende hasta la fecha, distribuidos en la forma citada en el punto anterior a 12.948 (DOCE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y OCHO).

Como consecuencia de lo expuesto, los miembros de esta Comisión, por unanimidad dictaminamos:

PRIMERO.- Que todas y cada una de las cartas credenciales cuyos datos se incluyen en las relaciones anexas, por ajustarse al --

crédito asentado en este dictamen, así como a los términos de la Convocatoria formulada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para la Revisión Anual Salarial del Contrato Ley de la Rama Industrial de la Radio y de la Televisión, son de -- aprobarse y se aprueban en tales términos.

SEGUNDO.- Que deben tomarse como base para los efectos del ---- quórum legal necesario para la Revisión Anual Salarial del Contrato Ley de referencia, los datos consignados en este Dictamen y sus anexos, de los cuales se desprende que están acreditadas más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y patronos afectos a la Radio y a la Televisión.

TERCERO.- En el caso de que cualquiera de los Sindicatos mayoritarios presente nuevas credenciales o padrones con el objeto de incrementar el número de sus representantes, la Comisión se ---- reserva el derecho de analizar las credenciales en su totalidad y acordar lo conducente.

México, D. F., a 14 de enero de 1987

LA COMISION DICTAMINADORA DE  
CREDENCIALES.

SECTOR OBRERO

ANGEL ADAMS TEJEDA.

ALBERTO RICHARDO HERNANDEZ.

LIC. PEDRO ARTISTA CASTRO.

JUAN CARLOS QUESADA.

ANTONIO RAMIREZ NENDEZ.

JOS. PEÑA TORRES.

SECTOR PATRONAL

SR. JULIO VELARDE A.

SR. GUILLERMO CAÑEDO BARCEANA.

LIC. JOSE LUIS EROGA.

LIC. CARLOS MARRUZZI.

LIC. AVINA AYALA.

LIC. SERGIO FALARDO ORTIZ.

REGLAMENTO INTERIOR DE LABORES DE LA CONVENCION OBRERO PATRONAL REVISORA DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION.

CAPITULO I.

ARTICULO 10.- LA CONVENCION OBRERO PATRONAL -- DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION, TIENE -- POR OBJETO LA REVISION SALARIAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION, PARA EL ÚNICO EFECTO DEL ARTICULO 419 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 20.- LA CONVENCION OBRERO PATRONAL LEGALMENTE INSTALADA EL DIA 14 DE ENERO DEL PRESENTE AÑO, DEBERA PROGRAMAR SUS LABORES EN FORMA TAL QUE LOS CONCLUYA A LA BREVEDAD POSIBLE.

ARTICULO 30.- LA CONVENCION ESTÁ INTEGRADA POR LAS REPRESENTACIONES DE LOS SINDICATOS Y DE LOS PATRONES QUE ACREDITEN FORMALMENTE SU PERSONALIDAD.

ARTICULO 40.- LA CONVENCION OBRERO PATRONAL Y LAS COMISIONES QUE EN SU SENSO SE NOMBRAN SERAN PRESIDIDAS POR EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL O POR EL REPRESENTANTE QUE AL EFECTO DESIGNA Y POR HASTA SECRETARIOS DEL SECTOR OBRERO Y SECRETARIOS DEL SECTOR PATRONAL, DESIGNADOS EN SESION PLENARIA.

ARTICULO 50.- LAS CREDENCIALES QUE HAYAN SIDO REGISTRADAS ANTE LA DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES DE LA SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, ASI COMO LAS EXHIBIDAS ANTE LA MESA DIRECTIVA DE LA CONVENCION, SERAN TURNADAS A UNA COMISION MIXTA DICTAMINADORA DE CREDENCIALES.

CAPITULO II.

DEL FUNCIONAMIENTO DE LA CONVENCION.

ARTICULO 60.- EN LOS TERMINOS DE LA CONVOCATORIA Y CONFORME AL ARTICULO 11 DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA

LA RADIO Y DE LA TELEVISIÓN, LA CONVENCION OBRERO -  
RONAL FUNCIONARÁ EN SESIONES PLENARIAS Y SE INTEGRA-  
I DOS COMISIONES PARA LOS EFECTOS DE TRATAR LAS CUES-  
IONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 419-BIS DE LA LEY--  
DERAL DEL TRABAJO, LAS CUALES SE AVOCARÁN, CON LAS --  
S AMPLIAS FACULTADES QUE EN DERECHO PROCEDA:

- A) UNA AL ESTUDIO Y RESOLUCION DE LA REVISION  
SALARIAL PARA LA RADIO, Y
- B) OTRA AL ESTUDIO Y RESOLUCION DE LA REVISION  
SALARIAL PARA LA TELEVISION.

CADA COMISION SE INTEGRARÁ CON REPRESENTEN -  
ANTES PROPIETARIOS Y SUS RESPECTIVOS SUPLENTE, DEL SEC-  
OR OBRERO Y DEL PATRONAL.

ARTICULO 70.- LAS SESIONES PLENARIAS CONSTITU-  
YEN EL ORGANOSUPREMO DE LA CONVENCION Y SE LLEVARÁN A --  
CABO EN LA DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES DE LA SECRE-  
TARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, LOS DIAS QUE ASÍ --  
LO SOLICITEN LOS SECRETARIOS DE AMBOS SECTORES, DE LAS --  
DIEZ HORAS EN ADELANTE. EL PRESIDENTE DE LA CONVENCION--  
QUEDA FACULTADO PARA CITAR A SESIONES PLENARIAS CUANDO --  
ASÍ LO ESTIME CONVENIENTE.

ARTICULO 80.- PARA CELEBRAR SESION PLENARIA SE  
REQUIERE LA ASISTENCIA MINIMA DE LAS DOS TERCERAS PARTES  
DE LOS VOTOS OBREROS Y DE LAS DOS TERCERAS PARTES DE LOS  
VOTOS PATRONALES.

ARTICULO 90.- LAS COMISIONES MIXTAS QUE EN LOS  
TERMINOS DEL ARTICULO 60. DE ESTE REGLAMENTO SE DESIGNEN  
PARA EXAMINAR, DISCUTIR Y CONVENIR LOS TERMINOS DE LA RE-  
VISION SALARIAL DEL CONTRATO LEY, CONTARÁN CON PLENAS FA-  
CULTADES PARA ESE EFECTO, DE ACUERDO CON LAS CARACTERIS-  
TICAS PRIVATIVAS DE LA RADIO Y DE LA TELEVISION, DESDE--

ARTICULO 100.- EN LAS SESIONES PLENARIAS SE DARÁ CUENTA CON LOS ACUERDOS Y RESOLUCIONES DEFINITIVAS DE LAS COMISIONES MIXTAS, PARA SU INCORPORACIÓN AL CONVENIO A QUE SE REFIEREN LOS ARTÍCULOS 419 Y 419-BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 110.- LOS MIEMBROS DE LAS COMISIONES MIXTAS SERÁN DESIGNADOS EN EL PLENO DE LA CONVENCION POR LAS DOS TERCERAS PARTES COMO MÍNIMO, DE LOS SECTORES OBRERO Y PATRONAL Y PODRÁN ACTUAR EN LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONVENCIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, LOS DÍAS Y HORAS QUE ACUERDEN LAS PARTES.

ARTICULO 120.- PARA EL FUNDIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS, ES NECESARIA LA PRESENCIA DE LA MAYORÍA DE LOS REPRESENTANTES DE CADA SECTOR.

ARTICULO 130.- SE NOMBRARÁ UNA COMISIÓN DE ORDENACIÓN SALARIAL, INTEGRADA POR REPRESENTANTES DE CADA SECTOR, LA QUE SE ENCARGARÁ DE ORDENAR LAS CLÁUSULAS APROBADAS POR LAS PARTES, YA SEA EN EL CONVENIO QUE SE CELEBRE O EN LAS ACTAS DE LAS COMISIONES MIXTAS.

### CAPITULO III.

#### DE LAS VOTACIONES.

ARTICULO 140.- LOS DELEGADOS DEL SECTOR OBRERO REPRESENTARÁN TANTOS VOTOS CUANTOS TRABAJADORES DE PLANTA O BASE AGRUPE EL SINDICATO RESPECTIVO Y QUE ESTÉN PRESTANDO SUS SERVICIOS EN LA INDUSTRIA. LOS DELEGADOS PATRONALES REPRESENTARÁN TANTOS VOTOS CUANTOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS DE PLANTA O BASE TENGAN A SU SERVICIO. LOS VOTOS SE COMPUTARÁN EN LOS TÉRMINOS DE LAS CREDENCIALES APROBADAS POR LA PLENARIA DE LA CONVENCION.

ARTICULO 150.- LOS VOTOS DE LAS COMISIONES MIXTAS, SE TOMARÁN POR SECTOR Y POR MAYORÍA DE VOTOS DENTRO-

CUANDO ALGUNO DE LOS INTEGRANTES DE LAS COMISIONES MIXTAS NO ESTUVIESE DE ACUERDO CON LA RESOLUCION, PODRA ASENTAR SU VOTO PARTICULAR POR SEPARADO.

ARTICULO 160.- LAS RESOLUCIONES EN LAS SESIONES PLENARIAS DE LA CONVENCION SE CONSIDERAN LEGALMENTE ADOPTADAS CUANDO CADA SECTOR LAS APRUEBE POR EL VOTO DE LOS DELEGADOS ACREDITADOS QUE REPRESENTEN LAS DOS TERCERAS PARTES DE CADA SECTOR.

#### CAPITULO IV. DEL PROCEDIMIENTO.

ARTICULO 170.- LA COMISION MIXTA DE CREDENCIALES, QUEDARA INTEGRADA POR REPRESENTANTES OBREROS Y POR REPRESENTANTES PATRONALES Y TENDRA POR OBJETO VERIFICAR LA AUTENTICIDAD DE LA PERSONALIDAD Y REPRESENTACION QUE OSTENTEN LOS TITULARES DE DICHAS CREDENCIALES Y CON TAL PROPOSITO LA COMISION PRODUCIRA EL O LOS DICTAMENES QUE FUEREN NECESARIOS, LOS QUE SE PONDRAN A CONSIDERACION DE LA PLENARIA.

ARTICULO 180.- SERVIRAN DE BASE PARA LOS TRABAJOS DE LA CONVENCION, EL CONTRATO, TABULADOR Y SALARIOS EN VIGOR Y LAS PROPOSICIONES FORMULADAS DE ACUERDO CON EL ARTICULO 419 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 190.- LAS COMISIONES MIXTAS TRABAJARAN DE LUNES A VIERNES DE CADA SEMANA DE LAS HORAS A LAS HORAS, SIN PERJUICIO DE TRABAJAR LOS DIAS Y HORAS QUE SEAN NECESARIOS, SEGUN LO ACUERDEN LAS PROPIAS COMISIONES.

ARTICULO 200.- LOS ACUERDOS QUE CONCERTEN LAS COMISIONES MIXTAS SE HARAN CONSTAR EN ACTAS QUE SERAN SUSCRITAS POR SUS INTEGRANTES.

ARTICULO 210.- LOS REPRESENTANTES DE LOS SECTORES OBRERO Y PATRONAL EN LAS COMISIONES MIXTAS PRESENTES

TÁN OBLIGADOS A ESPERAR UN MÁXIMO DE QUINCE MINUTOS Y -  
TRANSCURRIDOS ÉSTOS, LEVANTARÁN ACTA, HACIENDO CONSTAR -  
LA FALTA DEL O DE LOS DELEGADOS AUSENTES.

ARTICULO 22o.- LAS COMISIONES MIXTAS SE ASESORARÁN CUANDO LO ESTIMEN CONVENIENTE CON LAS PERSONAS QUE AL EFECTO DESIGNE CADA SECTOR.

ARTICULO 23o.- DURANTE EL CURSO DE LOS TRABAJOS DE LA CONVENCION, PODRÁN CONCURRIR LAS EMPRESAS O SINDICATOS DE TRABAJADORES QUE TENGAN DERECHO, DEBIENDO ACREDITAR DEBIDAMENTE SU PERSONALIDAD. EN ESTE CASO LAS NUEVAS CREDENCIALES SE TURNARÁN A LA COMISION MIXTA DE CREDENCIALES.

ARTICULO 24o.- CUANDO SOBRE ALGUNO DE LOS PUNTOS PUESTOS A DISCUSION SE PRESENTE ALGUNA PROPOSICION. - ÉSTA SE ESTUDIARÁ EN EL ORDEN QUE FIJE LA COMISION A LA QUE CORRESPONDA. TODA PROPOSICION SERÁ PRESENTADA POR EL CRITO PARA QUE PUEDA SER TOMADA EN CONSIDERACION.

ARTICULO 25o.- LAS RESOLUCIONES Y ACUERDOS QUE SE ADOPTEN EN LAS SESIONES PLENARIAS DE LA CONVENCION, SE RÁN CONSIGNADAS EN ACTAS QUE AL EFECTO SE LEVANTEN Y QUE DEBERÁN SER SUSCRITAS POR EL PRESIDENTE Y DOS SECRETARIOS DE CADA SECTOR CUANDO MENOS, DEBIENDO EXTENDERSE LOS TANTOS QUE SEAN NECESARIOS DE DICHAS ACTAS, A FIN DE PROPORCIONAR UN EJEMPLAR A CADA UNA DE LAS ORGANIZACIONES PATRONALES Y OBRERAS, Y UN TANTO DE DICHA ACTA SERÁ TURNADO A LA COMISION SALARIAL DE QUE HALLA ESTE REGLAMENTO PARA -- LOS EFECTOS CONSIGUIENTES, ADEMÁS SE TOMARÁN APUNTES TAQUIGRAFICOS DE LAS DISCUSIONES QUE SE SUSCITEN EN LAS -- ASAMBLEAS PLENARIAS, PROPORCIONANDO UN TANTO DE DICHOS -- APUNTES A CADA UNO DE LOS SECTORES REPRESENTADOS EN LA -- MISMA CONVENCION.

ARTICULO 26o.- CUALQUIER CONTROVERSA EN LA III-

ARTICULO 27o.- EL CONVENIO A QUE LLEGUEN LAS PARTES, DANDO POR CONCLUIDA LA REVISIÓN SALARIAL DEL CONTRATO LEY, SERÁ PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN, PARA LOS EFECTOS DEL ARTICULO 419 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

LA COMISIÓN DE ORDENACIÓN SALARIAL ENTREGARÁ UN TANTO A LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y OTRO TANTO A LA DIRECCIÓN GENERAL DE CONVENCIONES DE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA QUE OBTenga EN EL EXPEDIENTE RELATIVO A LA CONVENCION, ASI COMO LOS TANTOS NECESARIOS PARA LA PUBLICACION EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION. DICHO DEPOSITO PODRA VERIFICARSE POR DOS REPRESENTANTES DE CADA SECTOR DEBIDAMENTE FACULTADOS.

MEXICO, D.F., A 14 DE ENERO DE 1957.

COMISION REDACTORA DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LABORES DE LA CONVENCION.

SECTOR OBRERO.

LIC. FERNANDO MONDRAGON  
GUSTAVO MACIAS SANDOVAL  
ING. JOSE LUIS PORRAZ ARELLANO.  
ENRIQUE VEGA FLORES.  
SANTOS GONZALEZ HERNANDEZ  
MANUEL RIQUE CORNELIO  
JUAN CARLOS ORGADO RIVERA  
LUIS ANGEL ESPEJEL  
ARMANDO RAZCON SALMON

SECTOR PATRONAL.

LIC. JOSE LUIS ESPERANZA VERA  
LIC. CARLOS PEREZ HARVAEZ  
LIC. SERGIO FAJARDO ORTIZ  
LIC. LUIS AVILA AYALA.  
LIC. EUGENIO ESCUDEL M.  
LIC. RAUL SANDOVAL AVARETE



SECRETARIA DEL TRABAJO  
 Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA. DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES.

CONTRATO LEY RADIO Y TELEVISION

MESA.  
 NUMERO DEL OFICIO:  
 EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACTA NUMERO DOS DE LA CONVENCION OBRERO PATRONAL REVISORA DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION.

- - - EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las once horas del día veintitres de enero de mil novecientos ochenta y siete, se reunieron en el Auditorio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo la presidencia del C. LIC. GERARDO-GUZMAN ARAUJO, Director General de Convenciones de la misma Dependencia, los delegados obreros y patronales acreditados a la Convención Obrero Patronal revisora del Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión.-----  
 - - - Después de haber certificado los Secretarios de la Mesa Directiva de la Convención la existencia del quórum, se declaró abierta la sesión bajo el siguiente orden del día: 1.- Lectura y aprobación, en su caso, del acta de la Sesión anterior.----- 11.- Informe de la Comisión Salarial y de la Comisión Revisora de Credenciales y Redactora del Reglamento Interior de Labores.----- 111.- Asuntos Generales.-----  
 - - - El SR. JUAN CARLOS ORGADO dio lectura al acta de la sesión anterior, la cual fue aprobada en sus términos.-----  
 - - - Se pasó al segundo punto del orden del día, el SR. MIGUEL GUTIERREZ, le dio lectura al Dictamen de Credenciales, el cual fue aprobado por la Asamblea.-----  
 - - - En seguida se dio lectura al Reglamento Interior de labores el cual por ser ampliamente conocido fue aprobado por unanimidad de votos.-----  
 - - - La Comisión Salarial informó que ya se había reunido y que cada parte había hecho proposiciones al único punto a discusión en esta Revisión que es el incremento salarial y que a la fecha no se habían puesto de acuerdo.-----  
 - - - En asuntos generales la Presidencia propuso y fue aceptado por la Asamblea que quedara citada la Comisión Salarial para el día veintiocho de los corrientes a las diecisiete horas y la próxima sesión plenaria para el mismo día a las diecisiete horas con treinta minutos.-----  
 - - - PARA CONSTANCIA, se levanta la presente acta que después de leída y aprobada la firman los CC. Presidente y Secretarios de la Mesa Directiva de la Convención y los Delegados Obreros y Patronales que quisieron hacerlo.

EL PRESIDENTE

LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO

SECRETARIOS SECTOR OBRERO:

SECRETARIOS SECTOR PATRONAL:

SR. MIGUEL GUTIERREZ LOPEZ

SR. JULIO VELARDE A.

... a la vta.



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES.

SECCION: CONTRATO LEY RADIO Y TELEVISION.

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

CAPIENTE:

ASUNTO: ACTA NUMERO TRES DE LA CONVENCION  
OBRERO PATRONAL REVISORA DEL CONTRATO  
LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y  
LA TELEVISION.

ANEXO II  
ANEXO II

--- EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las diecisiete horas con treinta minutos del día veintiocho de enero de mil novecientos ochenta y siete, se reunieron en el Auditorio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, bajo la Presidencia del C. LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO, Director General de Convenciones de la misma Dependencia, los Delegados Obreros y Patronales acreditados a la Convención Obrero Patronal Revisora del Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión.

--- Después de haber certificado los Secretarios de la Mesa Directiva de la Convención la existencia del quórum, se declaró abierta la sesión bajo el siguiente orden del día: I.- Lectura y aprobación, en su caso, del acta de la Sesión anterior. II.- Informe de la Comisión Salarial. III.- Asuntos Generales.

--- El SR. ANTONIO MORALES ALTAMIRANO, dió lectura al acta de la sesión anterior, la cual fue aprobada en sus términos. --- Pasando al segundo punto del orden del día, o sea, Informe de la Comisión Salarial, esta Comisión informó que se halla estado platicando sin llegar a la fecha a ningún resultado práctico.

--- En asuntos generales se dió cuenta de una Credencial del Sindicato de Trabajadores de "Radio - Televisión, S. A." acreditando a los Señores ING. RAUL NEGRET ROMERO, ING. RICARDO AREOLA HAVARRO, ING. ENRIQUE CARDENAS DROZCO, ING. ROGERO LENCIA MORAN, SR. ANUEL COLLINS SOLIS, RAFAEL MENDEZ ESCOBEDO, SERGIO MONCADA MENDOZA, LIC. ALFREDO SANCHEZ, y LIC. MARTIN SANCHEZ RIOS, como Apoderados.

--- Se acordó dar vista a la Comisión Dictaminadora de Crediticiales para que resolviera al respecto.

--- Tomando en cuenta que está por vencerse el Contrato Ley se declaró en Sesión Permanente y se ruega a los Delegados de esta Convención estén pendientes a cualquier llamado de la Secretaría, aménandose un receso para que continúe trabajando la Comisión Salarial.

--- Siendo las once horas del día treinta y uno de enero de mil novecientos ochenta y siete, después de haber certificado la existencia del quórum, los Secretarios de la Mesa Directiva de la Presidencia declaró reanudada la sesión.

--- Se dió cuenta con un Convenio celebrado en esta fecha por la Comisión Salarial, en virtud del cual se acordó revisar el Contrato y por concluidos los trabajos de la Convención, el Convenio fue aprobado por unanimidad de votos de los Convencionistas.

ANEXO

*[Handwritten signatures and initials in the left margin]*



MINISTERIO DEL TRABAJO  
REVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES  
SECCION: CONTRATO LEY RADIO Y TELEVISION.

MESA:  
NUMERO DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:

ASUNTO: ACTA NUMERO TRES . . .

- 2 -

--- No habiendo otro asunto que tratar, la Presidencia hizo la siguiente declaratoria: ---  
--- "Hoy dia TREINTA Y UNO DE ENERO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SIETE EN HOMBRE Y REPRESENTACION DEL SEOR LIC. APSENIOPARELL CUBILLAS, SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, ---  
--- DECLARO CLAUSURADOS LOS TRABAJOS DE LA CONVENCIÓN OBRERO PATRONAL REVISORA DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION". ---  
--- Para constancia se levanta la presente acta, que despues de leida y aprobada por los comparecientes, la firman los CC. ---  
--- Presidente y Secretarios de la Mesa Directiva de la Convencion y los Delegados Obreros y Patronales que quisieron hacerlo. ---

EL PRESIDENTE

LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO

SECRETARIOS SECTOR OBRERO

SR. MIGUEL GUTIERREZ LOPEZ  
SR. GUILLERMO DIAZAYAS  
SR. HERIBERTO RAMOS MOTE  
SR. MANUEL NIQUE CORNELIO  
SR. HECTOR MANUEL BENILLA  
SR. ARMANDO RAZCO SALMON

SECRETARIOS SECTOR PATRONAL

SR. JULIO VELEZ DE A.  
SR. GUILLERMO GAREDO  
LIC. JOSE LUIS BRUSA VERA  
LIC. CASIO CARLOS FERRAZ  
LIC. LUIS ANTONIO AYALA  
LIC. SERGIO FAJARDO ORTIZ



SECRETARIA DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES.  
SECCION: CONTRATO LEY RADIO Y TELEVISION  
MESA:  
NUMERO DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE.

ASUNTO: ACTA DE INSTALACION DE LA COMISION  
DE TARIFAS EN LA CONVENCION REVISIO  
RA DEL CONTRATO LEY EN SU ASPECTO  
SALARIAL DE LA INDUSTRIA DE LA PA  
DIO Y LA TELEVISION.

- - EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las once  
horas del día dieciseis de enero de mil novecientos ochenta y  
siete, comparecieron ante el C. LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO, Pre  
sidente de la Convención y Director General de Convenciones de  
la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Delegados de  
Obreros y Patronales, que integran la Comisión de Tarifas para  
efectos de instalar e iniciar los trabajos de dicha Comisión. --  
- - Una vez que se certificó que existía quórum para iniciar  
las labores de esta Comisión, el C. Presidente de la misma pro  
cedió a instalarla, nombrándose como Secretarios las mismas pe  
sonas que forman parte de la Mesa Directiva de esta Convención.  
- - El Sector Obrero solicitó el 50% (cincuenta por ciento) de  
de incremento al salario que perciben actualmente y el Sector  
Patronal manifestó que consultaría a sus representados a nivel  
nacional.-----  
- - Acordaron las partes volverse a reunir el veintitres de  
los corrientes a las diez horas.-----  
- - PARA CONSTANCIA, se levanta la presente acta que firman  
al calce el C. Presidente junto con los Secretarios de esta Co  
misión y los Funcionarios que actúan y al margen los Delegados  
que quisieron hacerlo.-----

EL PRESIDENTE,

LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO

SECRETARIOS SECTOR OBRERO:

SR. MIGUEL BUTIERREZ LOPEZ  
SR. GUILLERMO BIAZAYAS  
SR. HERIBERTO RAMOS MOTE  
SR. MANUEL RUISE CORNELIO  
SR. MELIOR MANUEL BONILLA  
SR. ARMANDO RAZCON SALMON

SECRETARIOS SECTOR PATRONAL:

SR. JUSTO VELARDE  
SR. GUILLERMO BAREDO  
LIC. JOSE LUIS ESCOBAR  
LIC. CASIMIRO ESCOBAR  
LIC. LUIS ANTONIO AYALA  
LIC. SERGIO FAJARDO GARCIA



SECRETARIA DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES  
SECCION: CONTRATO LEY RADIO Y TELEVISION  
MESA:  
NUMERO DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE.

ASUNTO: ACTA NUMERO DOS DE LA COMISION DE  
TARIFAS (SALARIAL) DE LA CONVEN-  
CION REVISORA DEL CONTRATO LEY DE  
LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TE-  
LEVISION.

- - - EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las diez horas del día veintitres de enero de mil novecientos ochenta y siete, comparecieron ante el C. LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO, Presidente de la Convención y Director General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Delegados obreros y patronales que integran la Comisión de Tarifas (Salarial), a fin de continuar las labores de esta Comisión.-----  
- - - Después de haber certificado que existía el quórum para llevar a cabo esta reunión, se trataron los siguientes puntos:-----  
- - - 1.- Se dio lectura al acta de la sesión anterior, la cual fue aprobada en sus términos.-----  
- - - 2.- El Sector Patronal manifestó que tomando en cuenta que la industria ha sufrido entre otras cosas por lo que respecta a la publicidad, hacia al Sector Obrero la súplica de reconsiderar sus peticiones, para no poner en peligro la fuente de trabajo y propone un incremento salarial de 15%.-----  
- - - 3.- El Sector Obrero manifestó que no ignora que el Sector Industrial ha tenido menos utilidades y por lo mismo no han sido las mismas ganancias de años anteriores, pero quien más siente la crisis son los trabajadores y este Sector busca el apoyo del Sector Industrial por lo que insiste en su incremento salarial propuesto anteriormente.-----  
- - - 4.- Acordaron las partes volverse a reunir el día veintiocho de los corrientes a las diecisiete horas.-----  
- - - PARA CONSTANCIA, se levanta la presente acta que firman al calce el C. Presidente junto con los Secretarios de esta Comisión y los Funcionarios que actúan y el margen los Delegados que quisieron hacerlo.-----

EL PRESIDENTE

LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO

SECRETARIOS SECTOR OBRERO:

SR. MIGUEL GUTIERREZ LOPEZ

SR. GUILLERMO DIAZAYAS

SR. HERIBERTO ROSALES MOTE

SR. MANUEL RIQUE CORNELIO

SECRETARIOS SECTOR PATRONAL:

SR. JULIO ESCOBAR DE A.

SR. GUILLERMO OSNEDO

LIC. JOSE LUIS ESCOBAR VERA

LIC. CASIO ESCOBAR VERA

... a la vez.



SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

DEPENDENCIA. DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES.

SECCION: CONTRATO LEY.

MESA:

NUMERO DEL OFICIO:

EXPEDIENTE:



ASUNTO: CONVENIO QUE DA POR REVISADO EN SU ASPECTO SALARIAL EL CONVENIO QUE SE CELEBRA DE LA INDUSTRIA DE RADIO Y TELEVISION.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'S. Torres', 'G. Guzmán', 'A. Arce', 'R. R.', and 'C. U. S. U. L. A. S.']*

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL  
CALLE DE LOS CALLES, CUERPO CENTRAL  
MEXICO, D.F.

--- EN LA CIUDAD DE MEXICO, Distrito Federal, siendo las diez horas, del día treinta y uno de enero de mil novecientos ochenta y siete, comparecieron ante los Cc. LIC. ARSERIO FARELL CUELLAS, Secretario del Trabajo y Previsión Social, LIC. MANUEL GONZALEZALTA DAMIRON, Subsecretario "A" del Trabajo y Previsión Social y el LIC. GERARDO GUZMAN ARAUJO, Director General de Convenciones de la propia Secretaría, por una parte, por el Sector Obrero, los Cc. LICs. GONZALO CASTELLON M., NETZAHUALCOYOTL DE LA VEGA GARCIA, SR. MIGUEL GUTIERREZ LOPEZ, SR. ANGEL ALVAREZ IZARRA, SR. ANGEL LUIS ESPEJIL, ING. ENRIQUE CARDENAS OROZCO, LIC. JOSE PENA TORRES, SR. GUILLERMO DIAZAYAS, LIC. PEDRO CRISTINA CASTRO, SR. EFREN LOPEZ ALVAREZ, SR. HERBERTO RAMOS, LIC. FERNANDO MONDRAGON y SR. ALBERTO PICHARDO, y por el Sector Patronal, los Cc. SR. JULIO VELARDE ACHUCARNO, SR. GUILLERMO CANDEO BARRAGAN, LIC. JOSE LUIS EMOZA VERA, SR. ALFREDO TORRES GONZALEZ, LIC. FERNANDO VILLANES RAMOS, LIC. CASIO CARLOS MARTINEZ LIDOLF, LIC. LUIS AVILA AYALA, LIC. EUGENIO PASQUEL MOLLANA, LIC. SERGIO FAJARDO ORTIZ, LIC. CARLOS DEUSTCHLER, LIC. PEDRO TOMAS LOPEZ, LIC. JORGE EDUARDO MURGUA GONZALO, LIC. FERNANDO MINGUEZ BRUTISTA, LIC. ALVARO FAJARDO DE LA MORA, LIC. RAUL SANDOVAL NAVARRETE, todos ellos miembros de las Subcomisiones designadas en la Convención Obrero Patronal Revisora del Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión y dijeron:

--- Que manifiestan bajo protesta de decir verdad y con la personalidad que tienen acreditada en el expediente formado en la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con motivo de la Revisión Salarial del Contrato Ley mencionado, representar a más de los dos tercios partes de trabajadores sindicalizados y de patrones a que se refirió el Artículo 419-Bis de la Ley Federal del Trabajo, haber llegado a un acuerdo por virtud del cual se da por revisado en forma parcial el Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, y por lo tanto, se dan por terminados los trabajos de la Convención Obrero Patronal Revisora de dicho Contrato Ley, al tenor de las siguientes:

--- PRIMERA. --- Las partes se reconocen mutua y recíprocamente la personalidad con que comparecen para celebrar el presente Convenio, para todos los efectos legales y contractuales a que haya lugar.

--- SEGUNDA. --- Se tiene por revisado el Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, de conformidad a lo que



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.

SECCION: CONTRATO LEY.  
MESA:  
NUMERO DEL OFICIO:  
EXPEDIENTE:



ASUNTO: CONVENIO QUE DA POR REVISADO...  
- 2 -

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*

tado, quedando redactado en los términos del presente Convenio debidamente suscrito y firmado.

--- TERCERA.--- Las partes acuerdan incrementar los salarios por cuota diaria de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados afectos al Contrato Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, en un 23% (VEINITRES POR CIENTO), sobre los salarios que por cuota diaria percibían los trabajadores sindicalizados hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y seis, aumento que entrará en vigor a partir del primero de febrero del año en curso.

--- CUARTA.--- Los aumentos pactados en la cláusula que antecede operarán sobre los salarios que por cuota diaria percibían los trabajadores sindicalizados hasta el treinta y uno de diciembre de mil novecientos ochenta y seis, en la inteligencia de que ningún trabajador sindicalizado percibirá un salario inferior al correspondiente al salario mínimo general vigente, a partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y siete, en la zona económica en que labore, incrementado en un 20% (VEINTE POR CIENTO), si algún trabajador hubiere percibido un salario inferior al salario mínimo general de la zona económica en que labore, incrementado en un 20% (VEINTE POR CIENTO), a partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y siete, a la fecha de firma de este convenio, las diferencias que hubiere se harán retroactivas a esta fecha.

--- QUINTA.--- Los incrementos de salarios pactados con motivo de esta Revisión y que se precisan en las cláusulas que anteceden, serán aplicables por así haberlo convenido las partes, tanto para los trabajadores sindicalizados que laboren en la Rama de la Radio, como para los que laboren en la de la Televisión.

--- SEXTA.--- En las empresas en las que el Sindicato Administrador del Contrato Ley sea el STIRT, si al aplicar los incrementos salariales pactados en este convenio, en algunas radiodifusoras los locutores sindicalizados, miembros de este sindicato no obtienen un salario igual al salario mínimo general de la zona económica en que laboren, incrementado en un 30% (TREINTA POR CIENTO), la diferencia que resulte se cubrirá a partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y siete.

--- El resto del personal sindicalizado, miembro del STIRT que labore en las radiodifusoras, percibirán como mínimo, un salario equivalente al mínimo general de la zona en que laboren, incrementado en un 25% (VEINTICINCO POR CIENTO); la diferencia resultante se cubrirá a partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y siete.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom]*



*Cubilla*



DEPENDENCIA: DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES.

SECCION: CONTRATO LEY

SECRETARIA: F. I. TRAFAY  
Y R. V. S. DE SOLER  
DIRECCION GENERAL DE CONVENCIONES

NUMERO DEL OFICIO:

ASUNTO:

SECRETARIA DEL TRABAJO  
Y PREVISION SOCIAL

ASUNTO: Convenio que da por revisado...

- 3 -

--- Se exceptúan de lo convenido en esta Cláusula, a los trabajadores que ocupan las plazas de Vigilante de Planta, Mozo, Cobrador y Misceláneo, quienes estarán a lo acordado en la Cláusula CUARTA de este Convenio. ---

--- SEPTIMA.--- El Sector Obrero, a través de los diversos Sindicatos, que lo integran, se desiste a su perjuicio de los emplazamientos a huelga presentados ante la H. Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, para todos los efectos legales correspondientes y conforme a lo precisado por el Artículo 419-Bis de la Ley Federal del Trabajo. ---

--- OCTAVA.--- Las partes se obligan a ratificar el presente Convenio ante la H. Junta de Conciliación y Arbitraje, para todos los efectos legales correspondientes, designando el Sector Obrero para ese efecto, a los CC. SR. ANGEL ALVAREZ IBARRA, LIC. FERNANDO MONDRAGON, SR. JOSE PERA TORRES, LIC. PEDRO ARISTIZABAL CASTRO, SR. ANGEL LUIS ESPEJEL y SR. GUILLERMO DIAZAYAS y por el Sector Patronal, a los señores LICs. JOSE LUIS EXOSA VERA, CASIO CARLOS HARVAZ DÍOLF, EUGENIO PASQUEL MOLINAR, LUIS AVILA AYALA, SERGIO FAJARDO ORTIZ, PERMIN DOMINGUEZ SAUTISTA, y RAUL SANDOVAL NAVARRETE, todos estos podrán concurrir conjunta o separadamente. ---

--- NOVENA.--- Las partes solicitan de la H. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ordene la publicación en el Diario Oficial de la Federación del presente Convenio. ---

--- DECIMA.--- Las partes solicitan que se de cuenta con el presente Convenio al Pleno de la Convención, para los efectos legales y reglamentarios correspondientes. Para constancia, se levanta la presente acta que después de leída y ratificada en sus términos, la firman los comparecientes que quisieron hacerlo y al calce los CC. Funcionarios que actúan y dan fe. ---

EL SECRETARIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

*[Signature]*  
LIC. ARSENIO FARELL CUBILLAS.

EL SUBSECRETARIO "A" DEL RAMO.

*[Signature]*  
LIC. MANUEL GONZALEZ DELTA DAMIRON

EL DIRECTOR GENERAL DE CONVENCIONES.

*[Signature]*  
LIC. PEDRO GUZMAN ARAUJO.

*[Handwritten notes and signatures in the left margin]*