

483



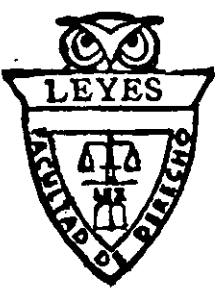
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

"INEFICACIA DEL CONTRATO-LEY"

T E S I S
QUE PARA OPTAR AL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA ADRIANA LEMUS ZARATE



ASESORA: LILIA GARCIA MORALES

290343

CIUDAD UNIVERSITARIA

2001



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.

A mis padres: Gloria y Pedro

Por su amor y cariño incondicional: por  
brindarme su apoyo en todo momento y  
sobre todo por creer en mí.

A mis hermanos: Erika y Pedro

Por estar siempre conmigo y esperando  
que se sientan orgullosos de su  
hermana

A una persona muy especial,

porque estuvo a mí lado en el trayecto  
de esta investigación y por brindarme  
todo su apoyo y comprensión

Para mi sobrino Rodrigo,

que forma parte de mi vida

A mis amigos, en especial a Isabel  
Hernández Carrillo, por darme  
confianza en mi misma y por compartir  
sus conocimientos conmigo

A mi asesora, por brindarme su apoyo  
en todo momento y compartir sus  
conocimientos conmigo

A mis maestros, por compartir sus  
conocimientos, su sabiduría y sobre  
todo por la ayuda que siempre me  
brindaron

Un infinito agradecimiento a la  
Universidad Nacional Autónoma de  
México por brindarme una carrera  
profesional

# INDICE

Introducción.....	I
-------------------	---

## CAPITULO PRIMERO

### GENERALIDADES

1. Concepto de Derecho Individual del Trabajo .....	1
2. Concepto de Derecho Colectivo de Trabajo .....	7
2.1. Coalición de trabajadores .....	10
2.2. Sindicatos .....	11
3. Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo .....	14
4. Concepto de Contrato-Ley .....	19
4.1. Naturaleza jurídica del Contrato-Ley .....	22
4.2. Formas de celebrar el Contrato-Ley .....	24
4.2.1. Celebración mediante convención .....	24
4.2.2. Celebración por medio de un contrato existente .....	25
4.3. Elemento del Contrato-Ley .....	26
4.3.1. Elemento Normativo .....	26
4.3.2. Elemento obligacional .....	27
4.3.3. Elemento de la envoltura protectora .....	27
4.4. Revisión del Contrato-Ley .....	28
4.5. Terminación del Contrato-Ley .....	29
4.6. Características del Contrato-Ley .....	30

## CAPITULO SEGUNDO

### ANTECEDENTES DEL CONTRATO-LEY

1. Historia del Contrato Colectivo de Trabajo y su transición al Contrato-ley .....	32
1.1. Reglamento de trabajo .....	32
1.2. Proyecto Zubarán .....	32
1.3. Legislación de los Estados .....	34
1.3.1. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz .....	34
1.3.2. Ley del Trabajo del Estado de Coahuila del 26 de julio de 1920 .	35
1.3.3. Código de Trabajo del Estado de Campeche .....	36
1.3.4. Ley del Trabajo del Estado de Chiapas .....	37
1.3.5. Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo del 30 de noviembre de 1928 .....	37
1.4. Proyectos previos a la Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	38

1.4.1. Proyecto de la Secretaría de Gobernación de 1928 .....	38
1.4.2. Proyecto de Código Portes Gil .....	39
1.4.3. Proyecto de la Secretaría de Industria .....	40
2. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	42
2.1. Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	51
3. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	59
3.1. Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	61

## **CAPITULO TERCERO**

### **MARCO JURÍDICO**

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	66
1.1. Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	66
1.2. Artículo 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	70
1.3. Artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	72
1.4. Artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos .....	77
2. Ley Federal del Trabajo .....	79
2.1. Contrato Colectivo de Trabajo .....	80
2.2. Contrato-Ley .....	87

## **CAPITULO CUARTO**

### **LA INEFICACIA DEL CONTRATO-LEY**

1. Diferencias entre el Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-Ley ...	101
2. Conflictos laborales que pueden suscitarse durante la aplicación de los Contratos-ley .....	106
3. Desaparición del Contrato-Ley .....	113
4. Ineficacia del Contrato-Ley .....	118
Conclusiones .....	129
Bibliografía .....	132

## INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo lo que pretendemos es determinar la ineficacia del Contrato-ley, celebrado en aquellas empresas que se dediquen a una rama de la industria, esto es, abrogar el Capítulo IV denominado Contrato-ley, que se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, esta investigación consta de cuatro capítulos, en el primero de ellos hablaremos sobre las generalidades, es decir, de los conceptos primordiales como son: Derecho Individual del Trabajo; Derecho Colectivo de Trabajo, dentro de este apartado se mencionarán dos de sus figuras consideradas como las más importantes, por un lado la coalición de trabajadores y por el otro los sindicatos, estableciendo las características de cada uno de estos; se abordará lo concerniente al Contrato Colectivo de Trabajo y por último el Contrato-ley, dentro de éste, se mencionara todo lo relacionado a su naturaleza jurídica, sus formas de llevarse a cabo, es decir, su celebración, sus elementos, su revisión, terminación y por último sus características.

En el capítulo segundo abordaremos los antecedentes del Contrato-ley, empezando propiamente por los del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que este es considerado como el antecedente principal del Contrato-ley, se mencionarán algunas legislaciones de los Estados que regulaban al Contrato Colectivo de Trabajo; hablaremos sobre la transición al Contrato-ley; la exposición de motivos tanto de 1931 que únicamente manejaba al contrato colectivo obligatorio y la de 1970 que regulaba al contrato colectivo de trabajo y al contrato-ley, por otro lado estudiaremos lo concerniente a las consecuencias que dieron origen a la Ley Federal del Trabajo de 1970, mismo que reguló al contrato-ley como tal.

En el tercer capítulo hablaremos propiamente de los artículos relacionados con el contrato-ley, esto es el marco jurídico, dichos artículos son, por un lado, el

5, 9, 28 y 123 fracción XVI de la Constitución Política, el artículo 5 nos habla sobre la garantía de libertad, que tiene su apoyo en el artículo 123, este artículo se refiere a la libertad de reunión y a la libertad de asociación; por otro lado tenemos al artículo 28, este nos habla de la prohibición en México de los monopolios, esto tiene relación con el Contrato-ley, por considerarlo una especie de monopolio, es decir de la rectoría económica de nuestro país; y por último el artículo 123 fracción XVI, al establecer las bases para la formación de sindicatos, para que de esta forma los trabajadores unan sus fuerzas y así defender sus intereses tanto personales como laborales. En este mismo capítulo se hablará de la Ley Federal del Trabajo, en donde solo nos enfocaremos al estudio del Contrato Colectivo de Trabajo y al Contrato-ley.

Por último, en el cuarto capítulo pretendemos establecer las diferencias que existen entre el Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-ley, se señalaran los conflictos laborales que puedan suscitarse durante la celebración y vigencia del Contrato-ley, se plasmaran las posturas que se tienen para lograr desaparecer al Contrato-ley de la Ley vigente, así como determinar el porque se considera ineficaz el contrato-ley, estableciendo algunas opiniones de personas que trabajan en sindicatos que celebraron dicho contrato.

Al terminar el desarrollo de estos cuatro capítulos, estableceremos nuestras conclusiones, que son las que sustentan nuestra propuesta.



## CAPITULO PRIMERO

### GENERALIDADES

#### 1. Concepto de Derecho Individual del trabajo

Es importante establecer que el Derecho del Trabajo tiene dos fines, por un lado el *Derecho Individual del Trabajo* y por el otro el *Derecho Colectivo de Trabajo*, en este punto nos enfocaremos primeramente por el *Derecho Individual del Trabajo*.

Según Guillermo Cabanellas, define al Derecho Individual del Trabajo como "el que circunscribe a la consideración más o menos atomizada de las relaciones laborales, incluso a las existentes o posibles entre un trabajador y su patrono"<sup>1</sup>.

Por otro lado, Mario de la Cueva lo define "como la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las *relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo*"<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Omeba. Argentina 1960. P.27

<sup>2</sup>DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Porrúa. México 1996. p. 27.

Néstor de Buen define al Derecho Individual del Trabajo como "El conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado"<sup>3</sup>.

Esta definición es más completa que la de Mario de la Cueva, ya que contiene los elementos más indispensables que se requiere en toda relación laboral, dichos elementos son:

- Trabajo personal o bien prestado por una persona individual;
- El trabajo debe ser subordinado;
- El trabajo debe ser remunerado.

Néstor de Buen no está de acuerdo con la definición dada por Mario de la Cueva, por lo cual le hace ciertas observaciones a algunos términos utilizados como es: El conjunto de principios e instituciones; al igual la considera un poco confusa en relación a "la suma de principios, normas e instituciones que regulan... y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo. Esta función de normas de señalar otras normas no parece precisamente aceptable"<sup>4</sup>.

La definición antes mencionada tiene relación con lo que establece el Artículo 20 de la *Ley Federal del Trabajo* en su primera parte que dice " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Décima edición. Porrúa. México 1994. p. 29.

<sup>4</sup> Idem.

Conforme a lo establecido en el Artículo anterior podemos concluir que el Derecho Individual del Trabajo es una parte del Derecho del Trabajo y se puede definir como el conjunto de normas jurídicas por medio de las cuales una persona física presta a otra persona física o moral su trabajo personal subordinado a cambio de un salario.

Del Derecho Individual del trabajo se desprenden figuras jurídicas tales como: trabajador, patrón o empresa que es el término que actualmente se está empleando y subordinación jurídica que determina la relación laboral.

De estas figuras jurídicas comenzaremos por analizar que es trabajador, para Rafael de Pina "es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio"<sup>5</sup>.

Al respecto Manual Alonso García establece que "la persona no es trabajador por si mismo, sino en la medida en que se participa como sujeto de una relación de trabajo; esta condición no es permanente si no se adquiere con la de sujeto de contrato de trabajo"<sup>6</sup>.

Para Baltazar Cavazos trabajador es "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio"<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimoquinta edición. Porrúa 1988.

<sup>6</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio de Derecho del Trabajo. Bosch. España 1958. p. 183.

<sup>7</sup> CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Trillas, México 2000. p. 49.

El Artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo lo define de la siguiente manera “Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”.

Aquí, surge el problema de si se es trabajador por el solo hecho de ser persona o por realizar una actividad subordinada.

Desde nuestro punto de vista el derecho ha sido superado al demostrarse que dicha relación no necesita de un contrato, sino del sólo hecho de la prestación de un trabajo subordinado.

Otra de las figuras jurídicas lo es el patrón, El Diccionario de la Real Academia Española lo define como “del latín patronus. Defensor, protector. Persona que emplea obreros en trabajos y oficios”<sup>8</sup>.

Para Manuel Alonso García, patrón es “toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por su cuenta, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación”<sup>9</sup>.

No concordamos con la expresión “obligación de remunerar”, ya que no define al patrón sino a la relación laboral, otra cosa en la que no estamos de acuerdo, es que en lugar de hablar de persona física nos habla el autor de persona natural, entendiéndolo que no existen personas artificiales.

---

<sup>8</sup> Diccionario de la Real Academia Española. T. H-Z. Vigésima primera edición. Madrid, España 1992. P. 1550.

<sup>9</sup> ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio de Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 180

El Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo establece que patrón es “la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Uno de los conceptos que ha revolucionado al Derecho del Trabajo, es el de empresa, para Guillermo Cabanellas “la empresa en tal forma, no cabe calificarla como sujeto del Derecho del Trabajo, confundiendo a esta con la noción de empresario. El trabajador se encuentra al servicio de la empresa más que al del patrón, y esto, que es tan fácil decirlo, significa la modificación revolucionaria de un viejo criterio ya anticuado”<sup>10</sup>.

Conforme a lo anterior, se puede considerar que cada vez más, se substituye el término empresa por el de patrón, por ser un elemento integral de la relación laboral, por el solo hecho de que al fincar capitales constitutivos se embargan bienes de la empresa y no los bienes del patrón (persona física).

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 16, nos dice que “empresa es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”.

Del concepto de empresa como unidad económica de producción de bienes o servicios se infiere como la conclusión más importante, esta la podemos afirmar al retomar la idea de Cesario Junco en lo referente a que “el patrón no es ya la persona física del propietario de la empresa, sino la propia empresa”.

---

<sup>10</sup> CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Op. Cit. p. 206.

Ahora corresponde determinar que es la subordinación, el *Diccionario Enciclopédico Universo* la define como "Dependencia, sujeción, orden dependencia".<sup>11</sup>

Baltazar Cavazos nos dice que la subordinación es "el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones: debe referirse al trabajo estipulado y debe ser ejercido durante la jornada de trabajo"<sup>12</sup>

Soto Cerbón establece "la existencia de dos elementos en la subordinación, el primero de ellos sería que el trabajador esté físicamente dentro de una organización o empresa, en la cual va a prestar una labor, y por otra parte, estar sujeto a una autoridad con facultades de imponerle ordenes o mandatos relacionados con el servicio que el trabajador ha aceptado desempeñar"<sup>13</sup>.

El Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, señalaba que "Contrato Individual de Trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida"

---

<sup>11</sup> *Diccionario Universo*. Fernández. p. 1051.

<sup>12</sup> CAVAZOS FLORES. Baltazar. *40 Lecciones de Derecho Laboral*. Novena edición. Trillas. México 1998. p. 78

<sup>13</sup> SOTO CERBÓN, Juan. *Teoría General de Derecho del Trabajo*. Trillas. México 1992. p. 178.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que la interpretación correcta del Artículo antes citado era que para la existencia del Contrato de trabajo, se necesitaba que quien prestara los servicios no lo hiciera con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal.

A partir de entonces la subordinación fue contemplada como la cualidad esencial de la relación de trabajo.

Con estas definiciones que hemos establecido podemos concluir con lo que realmente es una relación de trabajo, esencialmente esta relación debe entenderse la que se establece entre trabajador y patrón.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente en su primer párrafo nos establece que “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Podemos concluir que los elementos de una relación de trabajo son:

- Trabajador;
- Patrón;
- Prestación de un trabajo personal subordinado; y
- Pago de un salario

## **2. Concepto de Derecho Colectivo de Trabajo.**

El Derecho Colectivo de Trabajo fue naciendo poco a poco, en razón a que la clase trabajadora (trabajador individual) tuvo la necesidad de agruparse

con otros trabajadores, para que de esta manera se formaran otros tipos de instituciones como son: Sindicatos, Coaliciones o Asociaciones Profesionales, entendiendo que este tipo de instituciones fueron reconocidas una vez que se consolido específicamente el Derecho Colectivo de Trabajo.

Para Mario de la Cueva el Derecho Colectivo de Trabajo es “la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad”<sup>14</sup>.

Guillermo Cabanellas define al Derecho Colectivo de Trabajo como “aquel que teniendo por sujetos a conjunto o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses”<sup>15</sup>.

Según Alfonso López Aparicio “El Derecho Colectivo de Trabajo se integra por un conjunto de instituciones que regulan la formación y actividad de las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos, y su intervención en la vida interna y externa de las relaciones de producción”<sup>16</sup>.

De las dos últimas definiciones podemos resaltar los siguientes elementos:

---

<sup>14</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 590.

<sup>15</sup> CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Op. Cit. p. 29.

<sup>16</sup> LÓPEZ APARICIO, Alfonso y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. II. UNAM, Facultad de Derecho, México 1974. p. 63.



- Los sujetos son, por un lado un grupo de trabajadores y por el otro un grupo de patrones, independientemente de que sea sólo un patrón.
- Se deberán establecer las condiciones de trabajo tanto para los trabajadores como para los patrones o bien para el patrón, según sea el caso.
- La finalidad del Derecho Colectivo de Trabajo es la normatividad que se le de al mismo.
- Ambas definiciones son consideradas como válidas.

Por lo que respecta a la definición de Mario de Cueva, es un poco confusa, en lo que no se esta de acuerdo es que habla de la seguridad social, entendiendo que está, tiene su propia regulación, por otro lado, se esta de acuerdo porque el Derecho Colectivo se encarga de regular la coalición, *derecho de huelga, los contratos colectivos, asociación profesional* y el reglamento interior de trabajo, y con este tipo de instituciones se puede llegar a obtener buenas condiciones de trabajo de común acuerdo y que sean benéficas para los trabajadores y patrones.

Nosotros podemos concluir que el Derecho Colectivo de Trabajo por un lado es una parte del derecho del trabajo y por el otro, es el conjunto de instituciones que se van ha encargar de establecer las condiciones de trabajo, tanto de los trabajadores como de los patrones o patrón según sea el caso, con el fin de beneficiar las relaciones colectivas laborales.

Del Derecho Colectivo de Trabajo, se desprenden dos figuras importantes, que serán analizadas de una forma muy breve, por un lado la coalición de trabajadores y por el otro el sindicato.

## 2.1. Coalición de trabajadores

La idea de la coalición surgió propiamente cuando los obreros necesitaban constituirse en organizaciones para analizar los problemas que se suscitaban oportunamente y de esta manera discutir con el patrón para que este cediera sus aspiraciones.

El Diccionario Larousse define a la coalición como “ La unión de varias potencias o individuos contra otros”<sup>17</sup>.

Mario de la Cueva define a la coalición como “la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente”<sup>18</sup>.

Para Borrell Navarro la coalición es “La forma gregaria o solidaria más elemental de asociación o agrupamiento, es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes, y su vigencia se limita solo a la consecución del fin propuesto”<sup>19</sup>

El Artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo define a la coalición como “el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”

---

<sup>17</sup> Diccionario Larousse. Nogue. 1856. p. 231.

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 240.

<sup>19</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Sexta. México, 1998.

Estas definiciones, son consideradas como válidas, porque la coalición es uno de los pilares del Derecho Colectivo de Trabajo; la coalición es una institución autónoma, es la reunión temporal que puede desembocar en una huelga o en una asociación.

Se puede concluir que las características de toda coalición son:

- La coalición es temporal;
- No requiere de un registro;
- Su fin es defender intereses comunes;
- Se puede constituir con dos trabajadores o en su caso con dos patrones y
- Es el titular del derecho de huelga.

## **2.2. Sindicatos**

Con la existencia de los sindicatos se hizo realidad el principio de que la unión hace la fuerza, esto es, al unirse los trabajadores, están dando forma a una figura o instrumento más eficaz en la lucha y defensa de sus intereses.

EL Diccionario Larousse define al Sindicato como "Asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. Se emplea especialmente hablando de las asociaciones obreras organizadas bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos"<sup>20</sup>.

Mario de la Cueva define al sindicato como "la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de lucha por una aplicación cada día

---

<sup>20</sup> Diccionario de la Real Academia Española. T. A. Op. Cit. p. 1884.

más amplia por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”<sup>21</sup>.

Para Juan García Abellán es “la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social”<sup>22</sup>.

Néstor de Buen dice que “es la persona social, libremente contituido por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase”<sup>23</sup>.

La definición de Juan García no es considerada como válida, porque es un poco confusa, en cambio las demás, si se consideran completas porque nos establecen el como se constituyen los sindicatos y su finalidad de los mismos.

El Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo dice “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Podemos concluir que el sindicato es otro de los pilares del Derecho Colectivo de Trabajo y lo podemos definir con apoyo en el Artículo transcrito anteriormente como el conjunto de trabajadores o patrones para la defensa de sus *intereses comunes*.

Se concluye que las características del Sindicato son las siguientes:

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 283.

<sup>22</sup> GARCÍA ABELLÁN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Aguilar, España 1961. P. 46.

<sup>23</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 727.

- Los sindicatos son permanentes;
- Se constituyen con 20 trabajadores o bien con 3 patrones;
- Se deben registrar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependiendo su competencia; y
- Por último a nadie se le podrá obligar a formar parte del sindicato.

Existen varios tipos de sindicatos que la propia Ley Federal del Trabajo establece, pero hay que mencionar que en la actualidad México no cuenta con sindicatos de patrones por así convenir a sus intereses. El Artículo 360 del mismo ordenamiento nos menciona las clases de sindicatos de trabajadores que pueden ser:

- I. "Gremiales, formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- II. De empresa, formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa.
- III. Industriales, formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
- IV. Nacionales de industria, formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
- V. De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

Por otro lado el Artículo 361 de la misma Ley, nos determina los tipos de sindicatos de patrones:

- I. "Formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas".

### 3. Concepto de Contrato Colectivo de Trabajo.

Anteriormente los trabajadores no tenían participación en cuanto al establecimiento de las condiciones de trabajo. "Inicialmente los patrones formulaban el reglamento de fábrica, al que debían someterse todos los obreros y que tácitamente aceptaban éstos cuando entraban a laborar en la negociación; pero contra ese reglamento lucharon los sindicatos y entonces se llegó a la más feliz de las soluciones, creando un instrumento que armonizará los intereses de ambas partes, que fuera resultado de las discusiones entre sus representantes y se aceptara como la ley del grupo a la que todos deben someterse. Este instrumento se denominó Contrato Colectivo de Trabajo"<sup>24</sup>.

Una vez creada la institución del Contrato Colectivo de Trabajo, se tuvo la satisfacción de los trabajadores, para que estos, a través del contrato y junto con los patrones establecieran las condiciones de trabajo, y de esta manera tanto los trabajadores como patrones se obligaran a cumplir con las mismas de una manera conjunta, y así poder decir que "se encuentra en gestión este instrumento de lucha y protección de la clase trabajadora"<sup>25</sup>.

Antes de definir el Contrato Colectivo de Trabajo es necesario dar el concepto de lo que es un "contrato"; para que con posterioridad se pueda

---

<sup>24</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima cuarta edición. Porrúa. México 1984. p. 311.

<sup>25</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Laboral. Mc Graw-Hill. México 1997. p. 34.

entender con mayor claridad lo que es o lo que deba entenderse como Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-ley, éste se analizará más adelante, tomando en cuenta que "el Contrato tiene su origen en el derecho civil y se encuentra regulado en el Código correspondiente"<sup>26</sup>.

El Diccionario enciclopédico UNIVERSO lo define de la siguiente manera "Expresión de un acuerdo entre dos o más personas, por el cual éstas se conceden derechos o contraen obligaciones"<sup>27</sup>.

El Diccionario Jurídico Mexicano establece que el contrato "Es el acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas debido al reconocimiento de una norma de derecho"<sup>28</sup>.

Para Héctor Cervantes Nieto el Contrato es "El acto jurídico a través del cual hay un acuerdo de dos o más voluntades para crear y modificar derechos y obligaciones"<sup>29</sup>.

Las definiciones anteriores son válidas, toda vez que cuentan con los elementos indispensables de todo contrato como son:

- Acuerdo de voluntades;
- Participación de dos o más personas; y
- Donde se establecen derechos y obligaciones.

---

<sup>26</sup> CERVANTES NIETO, Héctor. Consejos prácticos sobre el Contrato Individual del Trabajo. ISEF. México 1998. p. 13.

<sup>27</sup> Diccionario Enciclopédico UNIVERSO. Op. Cit. p. 268.

<sup>28</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. T. A-C. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. México 1998. p. 831.

<sup>29</sup> CERVANTES, Héctor. Consejos prácticos sobre el Contrato Individual del Trabajo. Op. Cit. P.13

El Artículo 1792 del Código Civil define al contrato de la siguiente manera “Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones”, este Artículo va relacionado con el 1793 del mismo ordenamiento que dice a la letra “Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos”.

Para nosotros y con apoyo de los Artículos antes citados podemos definir al contrato como el acuerdo de voluntades que da origen a un derecho o a una obligación con la finalidad de establecer certeza jurídica.

Una vez analizado el concepto de contrato, a continuación se establece de forma concreta el estudio del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para Miguel Borrell Navarro el Contrato Colectivo de Trabajo “es el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o más empresas o establecimientos”<sup>30</sup>.

Alfonso López Aparicio define al Contrato Colectivo de Trabajo como “un convenio que resuelve las pretensiones de los sindicatos frente a las pretensiones del empresario y establece las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en la empresa respectiva, y tiene la característica de ser un negocio jurídico de naturaleza contractual sinalagmática, de la que derivan obligaciones y derechos específicos entre las partes”<sup>31</sup>.

---

<sup>30</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 569.

<sup>31</sup> LÓPEZ APARICIO, Alfonso y otros. Derecho Latinoamericano del Trabajo. Op. Cit. Pp. 71-72.



Por su parte Jesus Castorena dice que el Contrato Colectivo de Trabajo "es el régimen jurídico de una o varias empresas elaborado por el patrón o patrones de esas empresas o el sindicato a que pertenecen los trabajadores de esas empresas o por árbitro público o privado en el que se delega por aquellos esa facultad, para gobernar la prestación de servicios y las materias derivadas de ellas"<sup>32</sup>.

La primera definición esta completa, toda vez que cuenta con los elementos esenciales de un contrato, es decir:

- Participan como sujetos del contrato:
  - ◆ Sindicatos de trabajadores; y
  - ◆ Sindicatos de patrones o patrones como personas físicas.
- Establecer entre los sujetos las condiciones de trabajo
- Que las condiciones de trabajo, se lleven de forma conjunta para una o más empresas o establecimientos.

La segunda definición, es válida, toda vez que permite llevar una relación laboral, entre los trabajadores sindicalizados y patrones sindicalizados o no sindicalizados, de manera justa y equitativa.

El Contrato Colectivo de Trabajo establece derechos y obligaciones para las partes, pero estas son negociadas por las mismas partes que llegan a celebrarlo y de esta manera poder cumplir las condiciones de trabajo sin desconfianza alguna.

---

<sup>32</sup> CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. México. 1984. p. 217.

La definición de Jesús Castorena es completa, aunque en dos puntos no estamos de acuerdo, la primera cuando utiliza el término régimen jurídico, en lugar de usar el término convenio, pero reconoce que este régimen es impuesto o negociado por los sujetos, tratase de patronos, como personas físicas, o bien patronos sindicalizados y por los trabajadores sindicalizados; En el segundo punto nos habla de árbitro público o privado, no se está de acuerdo por la simple razón de que un árbitro no puede formar parte de las decisiones del patrón o patronos o de los trabajadores sindicalizados, ya que estos son los únicos que pueden determinar las condiciones de trabajo de acuerdo a sus intereses.

El Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, define al Contrato Colectivo de Trabajo como “El convenio celebrado entre uno varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”

De esta definición que nos da la propia Ley podemos desprender los siguientes elementos:

- Sujetos: Trabajadores sindicalizados y sindicatos de patronos o patronos.
- Las condiciones de trabajo se basan primordialmente entre otras al salario, jornada de trabajo sujeta a un horario o turno, días de descanso, vacaciones, etc, está vendria siendo la finalidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

Antes de concluir con nuestra propia definición es necesario establecer el problema terminológico del Contrato Colectivo de Trabajo, es decir, este contrato ha pasado por varias denominaciones como: “Contrato de paz social,

concordato de trabajo, tratado intersindical, concordato intersindical, reglamento corporativo, contrato de tarifas, acuerdo corporativo, pacto normativo, reglamento intersindical, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de las relaciones de trabajo, capitulaciones colectivas, pacto de trabajo, entre otras más"<sup>33</sup>.

Con las definiciones antes mencionadas podemos concluir que el Contrato Colectivo de Trabajo es un documento en cuya realización del mismo participan por un lado el sindicato o sindicatos de trabajadores y por el otro el patrón o patrones o bien el sindicato o sindicatos de patrones, en donde se establecen las condiciones de trabajo de acuerdo a sus intereses, y que *deberán cumplirlas de manera conjunta, en la empresa o establecimiento, del cual se trate, independientemente de que algunos trabajadores no formen parte del sindicato deberán cumplir con las condiciones de trabajo.*

#### **4. Concepto de Contrato-Ley**

El Contrato-Ley . es otra de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, este tipo de contrato nace del Contrato Colectivo de Trabajo, "pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; su propósito de la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la *estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios*"<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pp. 788-789.

<sup>34</sup> VARELA M, Juan. Consideraciones sobre Contrato-Ley. Colección Temas Laborales. 1976. p. 9

Pero, "en la práctica, el Contrato-Ley es una consecuencia de la existencia del Contrato ordinario y tiene como objetivo la generalización de sus principios a ramas completas de actividades productivas en donde existe la pluralidad de empresarios"<sup>35</sup>.

El Diccionario Jurídico lo define como "El contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración. De acuerdo a los postulados de la legislación aprobada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el convenio que conduce a la universalización del Contrato Colectivo de Trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de un determinado sector de la actividad económica"<sup>36</sup>.

Para Baltasar Cavazos el Contrato-Ley "ni es contrato ni tampoco es ley. No es contrato, ya que incluso se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos emanados del poder legislativo"<sup>37</sup>.

Miguel Borrell Navarro coincide con Baltasar Cavazos en cuanto a que el Contrato-Ley "ni es contrato ni es ley, en el primer caso porque puede existir sin

---

<sup>35</sup> LÓPEZ APARICIO, Alfonso y otros. Derecho Latinoamericano del Trabajo. Op. Cit. p. 74.

<sup>36</sup> Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright.

<sup>37</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 lecciones de derecho laboral. Op. Cit. p. 260.

el concierto de voluntades, pues puede regir en una empresa, sin que represente la voluntad mayoritaria de sus trabajadores sindicalizados, y tampoco es ley, ya que su vigencia no es general y carece además de los requisitos para que jurídicamente pueda considerarse como tal, ya que inclusive no emana del Poder Legislativo, que es una de las características de las leyes”<sup>38</sup>.

El Artículo 404 de 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 objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”

Estamos de acuerdo con estos dos autores, en relación a que el Contrato-Ley no es ni contrato, ni es ley, toda vez que no existe el acuerdo de voluntades de todos los trabajadores, sino únicamente de los que se encuentran sindicalizados, sin embargo, los trabajadores no sindicalizados deben de cumplir con dichas condiciones de trabajo, es por eso que no es considerado un contrato; y no es ley porque no sigue un proceso legislativo que consiste en los siguientes pasos:

- Iniciativa
- Discusión
- Aprobación
- Sanción

---

<sup>38</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 593.

- Publicación
- Vigencia

En la actualidad contamos con sólo nueve Contratos-Ley, todos de jurisdicción federal, y estos son:

- “De la industria textil del ramo de la seda y de fibras artificiales y sintéticas.
- De la industria de la lana.
- *De la industria textil del algodón y sus mixturas.*
- De la industria textil del ramo de géneros de punto.
- De la industria textil del ramo de fibras duras.
- De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares jacquardo, agujas.
- De la industria azucarera, alcoholera y similares.
- De la industria de la transformación del hule en productos manufactureros.
- De la industria del radio y la televisión”<sup>39</sup>.

En la celebración del Contrato-ley la autoridad es quien tiene la última decisión, en cuanto a verificar si realmente le es satisfactorio a una industria celebrar un contrato-ley, si este es necesario, la autoridad declarara su *obligatoriedad a través de un decreto.*

#### **4.1. Naturaleza jurídica del Contrato-ley**

Mucho se ha dicho respecto de la naturaleza del Contrato-ley, Mario de la Cueva señala “el Contrato-ley posee la misma naturaleza del Contrato

---

<sup>39</sup> Ibidem. p. 594.

Colectivo Ordinario, es decir ambos son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo”<sup>40</sup>.

Mario de la Cueva nos dice que “Kaskel, Sinzheimer y Jacobi, todos juristas alemanes, estudiando la naturaleza del decreto expedido por el Ministro del Trabajo, lo calificaron como “Reglamento legislativo”; por otro lado Hueck y Nipperdey, afirmaron que se trataba de un acto administrativo”<sup>41</sup>.

Es decir, los primeros calificaron al Contrato-ley como un derecho estatal y los segundos lo consideraron como un derecho autónomo.

Mario de la Cueva propone que “el Contrato-ley, al igual que el Contrato Colectivo de Trabajo, es derecho autónomo, fuente propia del derecho del trabajo con la sola diferencia de que aquél reclama la intervención del Poder Ejecutivo en su etapa final”<sup>42</sup>.

Néstor de Buen agrega que “ la creación del Contrato-ley se integra en un acto de derecho social de realización obligatoria para los patrones, que por lo mismo tiene el carácter de acto debido, con una definida finalidad normativa y perfeccionado por un acto administrativo del poder ejecutivo que le atribuye el carácter de solemne”<sup>43</sup>.

---

<sup>40</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 475.

<sup>41</sup> Ibidem. p. 697.

<sup>42</sup> Idem.

<sup>43</sup> DE BUEN LOZANO, Nestor. Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 848

Conforme a lo establecido por Néstor de Buen, podemos concluir que el derecho social es una parte del derecho del trabajo y la solemnidad va en base a la obligatoriedad que le da la autoridad a un contrato-ley para poder celebrarlo, lo cual pasa a ser un acto administrativo, es decir, derecho autónomo.

## **4.2. Formas de celebrar el Contrato-ley**

La Ley Federal del Trabajo establece dos caminos para celebrar el Contrato-ley, por un lado la celebración mediante convención obrero-patronal y por el otro, mediante la declaración de obligatoriedad de un contrato existente.

### **4.2.1 Celebración mediante convención**

Esta forma consiste en hacer una solicitud por parte de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria; esta solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en caso de que se trate de industrias de jurisdicción federal o bien ante el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, siempre y cuando se trate de industrias de jurisdicción local; estas autoridades se encargarán de verificar si realmente cumplen con el requisito de mayoría (señalado en el Artículo 408 de la Ley Federal del Trabajo), una vez verificado esto, las autoridades competentes si creen que es de utilidad y benéfica para la industria celebrar un Contrato-ley, realizara una convocatoria que se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, en dicha convocatoria se deberá señalar el día, lugar y hora en que tendrá verificativo la reunión, esta será presidida por el titular de la Secretaría



del Trabajo y Previsión Social o bien por el Gobernador del Estado del cual se trate o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal; En dicha reunión se formulará su reglamento y se integrarán las comisiones que se estimen pertinentes, una vez realizado esto, el Contrato-ley deberá ser aprobado por las dos terceras partes de los trabajadores y por la mayoría de los patrones, aprobado el Contrato-ley, deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad, mismo que surtirá sus efectos a partir de la fecha de su publicación o bien en la fecha señalada en el Contrato-ley, en caso de existir.

#### **4.2.2. Celebración por medio de un contrato existente**

De igual forma, se llevará a través de una solicitud hecha por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados o por los patrones, esta solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ante el Gobernador de la Entidad Federativa o bien ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal, dependiendo el caso en concreto, los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán si realmente se cumple con el requisito de mayoría, los que presenten la solicitud deberán acompañar ha está, copia del Contrato y deberán señalar a la autoridad en donde el contrato fue depositado; la autoridad correspondiente después de verificar el requisito de mayoría ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, en esta publicación se señalará un término no menor de 15 días para que se formulen oposiciones, en caso de que no se llegue a formular oposición alguna el Presidente de la República o el Gobernador del Estado declarará obligatorio el Contrato-ley, si en un momento dado se llegan a formular oposiciones el Presidente o el Gobernador de la entidad, tomando en consideración los datos

del expediente podrá declarar la obligatoriedad del Contrato-ley, este contrato surte efectos a partir de la fecha de su publicación.

### **4.3. Elementos del Contrato-ley**

Los elementos del Contrato-ley, siempre y cuando éste proceda de un Contrato Colectivo previo son los mismos elementos del Contrato Colectivo de Trabajo, en cambio si se trata de elementos de un Contrato-ley nuevo, existen tres elementos que son:

#### **4.3.1. Elemento normativo**

El Contrato-ley debe contener las reglas para la prestación laboral, estas reglas van relacionadas a las siguientes disposiciones:

- Jornada de trabajo ( Artículo 412 en relación al 391 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo).
- Días de descanso (Artículo 412 en relación al 391 fracción V del mismo ordenamiento).
- Vacaciones (Artículo 412 en relación con el 391 fracción V de la Ley Federal del Trabajo).
- Salario (Artículo 412 en relación con el 391 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo).
- Planes y programas para la capacitación y adiestramiento (Artículo 412 fracción V de la Ley Federal del Trabajo).
- Las demás que se juzguen convenientes (Artículo 412 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo).

#### **4.3.2. Elemento obligacional**

El Contrato Colectivo debe contar, según este elemento, con las cláusulas de exclusión, estas se extienden de igual forma al Contrato-ley, tal y como lo establece el Artículo 413 y 395 de la citada ley que a la letra dicen: *Artículo 413. "En el Contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el Artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del Contrato-ley en cada empresa",* por otro lado el Artículo 395 nos dice "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del Contrato Colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión."

Con la lectura de estos artículos se desprende que el sindicato administrador del Contrato-ley es a quien le corresponde el establecimiento de dichas cláusulas, ya que este es el que tiene el mayor número de trabajadores.

#### **4.3.3. Elemento de la envoltura protectora**

Este elemento se refiere a tres puntos y estos son:

- Duración del Contrato-ley, aquí contamos con el Artículo 412, fracción III, que dice "su duración, no podrá exceder de dos años"
- Revisión del Contrato-ley, esta se puede efectuar en el plazo inmediato anterior a la terminación del Contrato-ley, el Artículo 419 y 419 bis de la

citada Ley nos habla de las reglas que deben observarse para la revisión del Contrato-ley y nos establece cada cuando debe revisarse el mismo.

- Terminación del Contrato-ley, Mario de la Cueva establece que 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"<sup>44</sup>.

#### 4.4. Revisión del Contrato-ley

La revisión del Contrato-ley, estuvo sometida a reglas sencillas, pero siempre se tuvo el temor de que algunos de los Contratos-ley perderán su vigencia, "el Presidente Manuel Ávila Camacho, haciendo uso de las facultades extraordinarias que le había concedido el congreso en atención a la suspensión de garantías, expidió una Ley sobre Contratos Colectivos de carácter obligatorio"<sup>45</sup>. Esta Ley tuvo vigencia hasta el año de 1966.

De esta forma nace la revisión del Contrato-ley, toda vez que la Ley Federal del Trabajo vigente, regula dicha revisión en sus artículos 419, 419 bis y 420, en síntesis podemos establecer el procedimiento de revisión que consiste en: la revisión podrá solicitarla los sindicatos de trabajadores o bien los patrones que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, estos realizaran una solicitud, misma que deberá presentarse ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, tratandose de industrias de jurisdicción federal o bien ante el Gobernador de la entidad o ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal, tratandose de industrias de jurisdicción local; siempre se deberá interponer por lo menos 90 días antes del vencimiento del

---

<sup>44</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., 492.

<sup>45</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Op. Cit. p. 332.

Contrato-ley, una vez interpuesta la solicitud, la autoridad competente se encargara de verificar el requisito de mayoría; ya verificado este requisito, la autoridad convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones a una convención, misma que será presidida por la autoridad ante la cual se interpuso la solicitud, si en esta convención los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la autoridad ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa correspondiente, dichas reformas surtirán efectos el día de su publicación; en un momento dado que no lleguen a un acuerdo o arreglo, los trabajadores podrán ejercitar el derecho de huelga y si esto no ocurre, su revisión se podrá prorrogar por un período igual al de su duración.

#### 4.5. Terminación del Contrato-ley

Mario de la Cueva nos dice que la terminación es “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”<sup>46</sup>.

“Tomando en consideración que la vida del Contrato-ley resulta independiente de la vida del, o los Contratos Colectivos de trabajo no obstante que estos le hayan dado origen a su nacimiento, puede decirse que la terminación del Contrato Colectivo obligatorio o Contrato-ley, cuenta con reglas propias para este efecto”<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> DE LA CUEVA. Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit.. 492.

<sup>47</sup> VARELA M. Juan. Consideraciones sobre Contrato Ley. Op. Cit. p. 46.

La Ley Federal del Trabajo vigente, señala en su Artículo 421 dos formas de terminar el Contrato-ley; por un lado, puede ser por mutuo consentimiento, esto es que las partes que hayan celebrado el Contrato-ley estén de acuerdo en terminar con el mismo y por el otro, puede ser cuando los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegaron a un convenio en la revisión del Contrato-ley y tampoco ejercitaron el derecho de huelga, se tiene por terminado el Contrato-ley.

#### **4.6. Características del Contrato-ley**

- Para la celebración del Contrato-ley se requiere de uno o más sindicatos de trabajadores y de uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones.
- Su objetivo es establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria.
- Para solicitar la celebración del Contrato-ley se requiere que los sindicatos acrediten que representan a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.
- El Contrato-ley surte sus efectos a partir de su publicación en el *Diario Oficial* de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa.
- La revisión del Contrato-ley debe hacerse 90 días antes del vencimiento del *mismo*.
- La solicitud de revisión deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante el Gobernador del Estado o bien ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal.
- Pueden coexistir contratos colectivos.
- El ámbito de validez se extiende a una sola rama de la industria ya sea en un sólo Estado o bien en toda la República Mexicana.

- Este tipo de contrato, es considerado como un contrato de industria.
- Este contrato se apoya en razones de conveniencia.

## CAPITULO SEGUNDO

### ANTECEDENTES DEL CONTRATO-LEY

#### 1. Historia del Contrato Colectivo de Trabajo y su transición al Contrato-Ley

“Los Contratos Colectivos de Trabajo nacieron de las exigencias económicas nacionales y de la injusticia de las relaciones puramente individuales de cada trabajador y empresario”<sup>48</sup>.

Existen cuatro precedentes del Contrato Colectivo de Trabajo, estos son:

##### 1.1. Reglamento de trabajo

Antes de la Revolución Mexicana de 1910, encontramos en México como primer antecedente del Contrato Colectivo de Trabajo, al reglamento de trabajo para las fabricas de hilados y tejidos del algodón de Puebla del 20 de noviembre de 1906.

##### 1.2. Proyecto Zubarán

Rafael Zubarán, presento el 12 de abril de 1915 un proyecto de Ley sobre Contrato de Trabajo al jefe de la revolución, General Venustiano Carranza.

“Los obreros, en sus relaciones con los patrones, no encuentran más elemento de fuerza que el que pueden derivar de su unión estrecha, de su

---

<sup>48</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p.408.



sindicación, pues solamente cuando están estrechamente agrupados, se hayan en condiciones de presentar una resistencia eficaz que las exigencias, algunas veces duras y opresoras, que trae consigo el sistema capitalista. La Ley Industrial que consiste en obtener la mayor suma posible de trabajo útil por el precio más bajo, tiene siempre aplicaciones inhumanas<sup>49</sup>.

El proyecto de Ley que presento Rafael Zubarán nos dice, en su Artículo 63 que “se designa con el nombre de Contrato Colectivo, las convenciones que celebran los representantes de un sindicato de obreros, o de cualquier otra asociación o agrupación de obreros, con un patrono o un sindicato de patronos o con cualquier otra asociación o agrupación de patronos, estipulandose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo celebrados aisladamente por un patrono o un obrero que pertenezcan respectivamente a alguno de esos sindicatos, asociaciones o agrupaciones o que por otros motivos se relacionen con ellos.

En su Artículo 72 es importante porque en él se decretó la aplicación imperativa de sus cláusulas. No será obstáculo para la aplicación de las reglas establecidas en un Contrato Colectivo el hecho de que en el Contrato Individual se haya guardado silencio respecto de dichas reglas, ni el de que en el Contrato Individual se hayan consignado estipulaciones contrarias que las del colectivo; teniéndose en tal caso por no opuestas aquellas estipulaciones<sup>50</sup>.

Rafael Zubarán reserva en su proyecto todo un capítulo al Contrato Colectivo de Trabajo de las cuales destacan los Artículos antes citados, debido a que en el Artículo 63 se establece una definición del Contrato Colectivo de la cual se puede destacar que el sindicato no es el único titular del Contrato

---

<sup>49</sup> Ibidem. p. 409.

<sup>50</sup> Ibidem. Pp. 409 y 410.

Colectivo de Trabajo, como lo es en la actualidad, por lo tanto se podía celebrar Contratos Colectivos de Trabajo entre cualquier agrupación de trabajadores.

En el caso del Artículo 72 se hace referencia a la supremacía de un Contrato Colectivo de Trabajo ante un Contrato Individual, esto es, aunque es un Contrato Individual y no se hayan establecido estipulaciones acerca de la posible existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo, este último será válido, y por lo tanto se aplica independientemente del contenido del Contrato individual.

Desgraciadamente este proyecto no tuvo gran trascendencia, por lo cual no se contaron con más proyectos que lo pudieran hacer funcionar.

### **1.3. Legislación de los Estados**

De acuerdo al Artículo 123 constitucional, se le concedió la facultad a cada Entidad Federativa, de expedir su Ley reglamentaria.

#### **1.3.1. Ley del Trabajo del Estado de Veracruz**

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918 en su Artículo 5 nos da una definición de Contrato de Trabajo que dice "Es el contrato en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamado patrono, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección y mediante el pago de una retribución pecuniaria.

En el Capítulo Segundo del Título Primero de la Ley del Trabajo, capítulo que se denomina de la formación del contrato, se encuentran las siguientes disposiciones:

Artículo 21. El Contrato de Trabajo puede celebrarse individualmente o colectivamente. Es individual el que celebra un solo trabajador con una persona, empresa o entidad jurídica reconocida por la Ley. Es colectivo el que celebra una persona, empresa, o entidad jurídica, con una agrupación de trabajadores legalmente representada.

Artículo 22. En la celebración de Contrato Colectivo de Trabajo la Ley solo reconoce personalidad para representar a los trabajadores a los sindicatos o asociaciones legalmente constituidas con arreglo a esa misma ley, o a las personas especialmente designadas por los trabajadores, para que las representen, mediante poder escrito, que conste por lo menos en documento privado.

Artículo 25. El Contrato Colectivo de Trabajo debe otorgarse por escrito<sup>51</sup>.

Con los artículos antes citados podemos decir que el Contrato Colectivo de Trabajo es considerado como una especie del Contrato de Trabajo y se concluye que la diferencia del Contrato Individual y Contrato Colectivo es el número de personas que integran a uno de los contratantes.

### **1.3.2. Ley del Trabajo del Estado de Coahuila del 26 de julio de 1920**

Esta Ley nos define en su Artículo 122 al Contrato Colectivo, que a la letra dice "Se designan con el nombre de Contratos Colectivos de Trabajo, convenios que celebren los representantes de cualquier agrupación o asociación de obreros con un patrono o asociación de patronos, estipulándose

---

<sup>51</sup> CAMIRO, Maximiliano. Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. Manuel León Sánchez. México 1924. Pp. 13 y 14.

en esos convenios las condiciones que deberán someterse los contratos celebrados en representación de la colectividad así como los aisladamente celebrados por un patrono y un obrero que pertenezcan a alguna de estas agrupaciones o que con otro motivo se relacionen con ellos.

El Artículo 123 nos establece que se consideran comprendidos en un *Contrato Colectivo* y, en consecuencia obligados por sus estipulaciones:

- I. Los patronos y los obreros que hubieren conferido mandato especial para concertar el contrato.
- II. Los patronos y obreros que sean miembros de algunas agrupaciones contratantes y que en ejercicio de sus derechos no hubieren estado presentes al concertar el mencionado contrato.
- III. Los patronos y los obreros que ingresen respectivamente, a la corporación o corporaciones contratantes, después de celebrado y presentado al registro el contrato respectivo.
- IV. Las corporaciones que no hubieren intervenido en la celebración del contrato, si declaran expresamente adherirse a él, haciendo sobre esto declaración a los contratantes<sup>52</sup>.

### **1.3.3. Código de Trabajo del Estado de Campeche**

Este Código, llama al Contrato Colectivo de Trabajo, convenio industrial, en su Artículo 7 lo define como " El convenio industrial es toda convención que celebren los representantes de sindicatos o de cualquiera otra agrupación de obreros con un patrono, con un sindicato, o con cualquiera otra agrupación o

---

<sup>52</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 411.

asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo que pertenezcan a esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ello"<sup>53</sup>.

#### **1.3.4. Ley del Trabajo del Estado de Chiapas**

En su Capítulo XXI, Artículo 176 define al Contrato Colectivo de Trabajo, que a la letra dice "Con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo se designan las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos de obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas, y sujetar a las mismas responsabilidades, los contratos individuales de trabajo"<sup>54</sup>.

Estas tres últimas legislaciones, nos establecen con mayor claridad el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo, que sin embargo no tuvieron trascendencia para las demás legislaciones de las Entidades Federativas.

#### **1.3.5. Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo de 30 de noviembre de 1928**

En su Segundo Capítulo Del Contrato Colectivo, nos establece en su Artículo 27 que "se da el nombre de contrato colectivo de trabajo, a la convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos y una asociación organizada de trabajadores, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los contratos celebrados por los patronos y trabajadores en cada caso"<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> CAMIRO, Maximiliano. Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. Op. Cit. Pp. 15 y 16.

<sup>54</sup> Idem.

<sup>55</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. p. 411.

Esta Ley contiene una definición del Contrato Colectivo de Trabajo, aunque no es lo suficientemente clara en lo que se refiere a la finalidad de dicho contrato.

#### **1.4. Proyectos previos a la Ley Federal del Trabajo de 1931**

Existieron tres proyectos previos a la Ley de 1931, los cuales son llamados de la siguiente manera:

##### **1.4.1. Proyecto de la Secretaria de Gobernación de 1928**

Este proyecto fue sometido por el Secretario de Gobernación a una convención obrero-patronal, en dicho proyecto se establecieron dos especies de contratos por un lado el contrato colectivo de trabajo y por el otro el Contrato-Ley.

Este proyecto, "en su artículo 23 definió al contrato colectivo como el contrato de trabajo puede ser: en cuanto a su forma de contratación, individual o colectivo..., b) contrato colectivo es el celebrado por agrupaciones de trabajadores reconocidos por la ley.

En su Artículo 57 definió al Contrato-Ley como el convenio en virtud del cual los representantes de un sindicato o de un grupo de trabajadores no sindicados y un patrono, o varios, fijan las condiciones de trabajo que deberán tener los contratos individuales y colectivos que se celebren en determinado establecimiento, industria o región, en su caso, o entre patronos y trabajadores de una profesión, arte u oficio"<sup>56</sup>.

---

<sup>56</sup> Ibidem. p. 412.

Este proyecto definió al Contrato Colectivo de Trabajo, y nos dice que el titular no es solo un sindicato sino cualquier agrupación de trabajadores, nos define de igual forma al Contrato-Ley donde el titular puede ser un sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados, pero que se celebre en una empresa, establecimiento que se dedique a una sola rama de la industria.

Estas definiciones no tuvieron mayor trascendencia para el proyecto de la Ley de 1931, aunque si es considerado como un antecedente al mismo.

#### **1.4.2. Proyecto de Código Portes Gil**

Este proyecto fue enviado como iniciativa presidencial a la Cámara de Diputados. El proyecto definió a los dos tipos de contratos; en su artículo 70 define al contrato colectivo como "el convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a los cuales deben celebrarse los contratos de trabajo.

El Artículo 87 nos define al Contrato-Ley, 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 constituye un beneficio para los trabajadores, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, previo estudio y declaración hecha al efecto por el Consejo Nacional de Trabajo"<sup>57</sup>.

---

<sup>57</sup> Ididem. p. 413.

Tanto el Contrato Colectivo como el Contrato-Ley se han ido superando poco a poco, en este proyecto, estos contratos se han hecho obligatorios para el patrón, la celebración de estos contratos ha superado la vaguedad de las definiciones dadas en el proyecto de la Secretaría de Gobernación.

### **1.4.3. Proyecto de la Secretaría de Industria**

Este proyecto adopto de igual manera los dos tipos de contratos, tanto del Colectivo como del Contrato-Ley.

El Artículo 41 define al Contrato Colectivo obligatorio, de la misma manera que lo definió el Proyecto de la Secretaría de Gobernación de 1928, por otro lado el Contrato-Ley fue definido en el Artículo 57 que dice "cuando el Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y sindicatos de trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el ejecutivo federal"<sup>58</sup>.

Este proyecto define tanto al Contrato Colectivo de Trabajo como al Contrato-Ley, estableciendo que el Contrato Colectivo no es obligatorio para los patronos, y el titular del mismo no es solo un sindicato, sino cualquier agrupación de trabajadores considerada por la ley, en cambio el Contrato-Ley si es obligatorio para los patronos.

La constante búsqueda por mejorar la situación de la clase trabajadora motivó para que el legislador considerara que era mejor que el Contrato

---

<sup>58</sup> Ibidem. p. 415.



Colectivo de Trabajo abarcará no solo a una empresa sino que a toda una rama industrial, razón por la cual, Mario de la Cueva nos dice “el Contrato-Ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la Ley, pues esta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el Contrato-Ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos”<sup>59</sup>.

La transición de los Contratos Colectivos de Trabajo o bien llamados anteriormente obligatorios a Contratos-ley tienen consecuencias económicas y sociales, por lo cual, Maximiliano Camiro dice que “El Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio tiene como fin el de unificar las condiciones de trabajo, para poner a salvo a los trabajadores de una situación de desventaja reconocida a la libre contratación, y para salvaguardar a los patrones de una rama industrial de la competencia que se realiza, cuando las condiciones de remuneración del trabajo son más onerosas para unos empresarios que para otros”<sup>60</sup>.

Este autor nos establece que el Contrato Colectivo de Trabajo no solo protegía a los trabajadores, sino también a los patrones de cuestiones económicas y sociales, nos dice que la tarifa mínima es considerado como el primer contrato colectivo de trabajo y que se celebró en México, con lo cual no estamos de acuerdo, toda vez que Mario de la Cueva nos señala que esa tarifa no rigió en ninguna empresa sino solo en toda una rama de la industria, por lo cual se habla ya de un Contrato-Ley.

---

<sup>59</sup> Ibidem. p. 474.

<sup>60</sup> CAMIRO, Maximiliano. Algunas notas sobre el Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio. GAMMA. México 1940. p. 9.

Al respecto José Antonio Vázquez, establece que “el origen del Contrato-Ley podemos encontrarlo en un Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado en el año de 1925 por los industriales textiles de la ciudad de Puebla por el cual unificaron sus condiciones de trabajo”<sup>61</sup>.

Consideramos que la tarifa mínima es el antecedente inmediato, el cual sirvió de precedente para que el legislador contemplara en la Ley Federal del Trabajo de 1931 la elevación de un Contrato Colectivo de Trabajo existente a la categoría de Contrato-Ley, así se pretendía obtener grandes beneficios para los trabajadores.

Hasta el año de 1970 solo se contaba con 4 Contratos-ley y estos son:

- Contrato-Ley de la industria textil, mismo que abarcaba la rama del algodón, de fibras duras, de géneros de punto, de la lana y de la seda, de fibras artificiales, de cintas elásticas, listones, encajes, cintas bordadas, etc.
- Contrato-Ley de la industria azucarera.
- Contrato-Ley de la industria algodonera y similares.
- Contrato-Ley de la industria huleña en productos manufactureros.

Con esto, se puede concluir que dentro de la industria textil, es donde principalmente podemos encontrar la celebración de contratos-ley, teniendo como su antecedente a la tarifa mínima.

## **2. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931**

Esta legislación nos señala en su Exposición de Motivos lo siguiente:

---

<sup>61</sup> VÁZQUEZ, José Antonio. Derecho del Trabajo. T. II. UNAM, Facultad de Derecho. México 1969. p. 117.

“1. Desde que se promulgó la reforma al Artículo 73 de la Constitución General de la República, se ha venido haciendo más inaplazable la expedición de la Ley Federal del Trabajo cierto es que la relación entre obreros y patrones continúan gobernados por las bases establecidas en el propio artículo 123, y *por un conjunto de normas elaboradas por la costumbre en nuestros medios industriales, y por la jurisprudencia, tanto en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.* Pero estas reglas un tanto imprecisos y algunas veces contradictorias, no pueden suplir indefinidamente a la ley, es indispensable que, tanto trabajadores como empresarios conozcan de manera inequívoca las normas que han de regir sus relaciones y esta solo puede alcanzarse por medio de la ley que depura y sistematiza las reglas formadas inconscientemente por las fuerzas sociales que a lado del estado trabajan en la elaboración del derecho.

Cualesquiera que sean las desventajas que la norma escrita tenga en relación con las demás que rigen la actividad social, es indiscutible, como lo ha hecho notar un eminente jurista contemporáneo, que ella es la única que *consigue la seguridad y certeza de una situación para cada cual, y esa seguridad en si misma un inapreciable bien cultural.*

2. El gobierno actual, por su origen y por convicción, no puede formular la ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores. El Artículo 123 de la Constitución que se trata simplemente de reglamentar, señalar ya una dirección definida a este respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar un conjunto de derechos, que el gobierno, emanado de una revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras, no puede desconocer.

Por otra parte, la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionistas es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo. A la concepción individualista, que funda la relación del trabajo en el contrato libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad, en ambas partes, el sistema de la servidumbre, ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación de trabajo, el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario; y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador.

Una Ley del Trabajo que no buscará asegurar preferentemente estos derechos, iría contra la convicción jurídica de nuestro medio.

El proyecto de la ley elaborado por la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo se ajusta a los preceptos del Artículo 123, e interpretado su espíritu, respeta las conquistas logradas por las clases trabajadoras y les permite alcanzar otros.

Sin embargo, debe tenerse presente que el interés del trabajador, por preponderante que se le suponga, no es el único que está ligado a la legislación del trabajo. También lo está el interés social que abarca otras energías no menos necesarias y otros derechos no menos merecedores de atención. Preciso es conceder su debida importancia a los intereses de la producción, tan íntimamente vinculados a la prosperidad nacional y tan necesarios para multiplicar las fuentes del trabajo, sin las cuales sería ilusorio pensar en el bienestar de los trabajadores.

3. En el proyecto se ha procurado el respecto debido a todos los intereses legítimos, cuyo juego armónico produce el orden social y cuyo equilibrio corresponde guardar el poder público.

Se ha procurado, igualmente, dilucidar los problemas que suscita la legislación del trabajo en un ambiente apartado de toda sugestión y de toda influencia ajenas a ellas, y muy particularmente de las pasiones o intereses políticos. Se ha creído que buscar por medio de esta legislación el halago de alguna de las clases sociales en conflicto, sería convertir en simple medio subordinado a fines transitorios aquello que afecta a los intereses más vitales y permanentes del país.

4. El respecto a la realidad nuestra y la adecuación de los preceptos de la ley a las condiciones propias y peculiares de nuestro ambiente, han sido la principal preocupación del proyecto. De una manera especial se ha cuidado de conservar aquellas disposiciones de las leyes de los Estados, reglamentarias del Artículo 123 de la Constitución, cuya aplicación produjo resultados satisfactorios en la práctica, así como las costumbres de nuestro medio obrero y las reglas establecidas por los Tribunales del Trabajo, buscándose solo la coordinación de todos esos elementos dispersos de nuestro derecho obrero.

De esta manera especial se consultaron los diversos proyectos que estaban destinados a convertirse en Ley para el Distrito Federal, así como los trabajos preparatorios del proyecto de la Ley Federal que se forma durante el Gobierno interino del Señor Licenciado don Emilio Portes Gil, y principalmente las opiniones sobre él vertidas por las clases obrera y patronal.

Sólo de una manera accesoria, y más bien para tener términos de referencia o de comparación, se consulto la legislación de países extranjeros

de los de más experiencia industrial, así como la doctrina que le sirve de comentario.

5. Las consideraciones generales que han inspirado los diversos capítulos del proyecto se expresan a continuación. No se pretende hacer un comentario a cada una de sus disposiciones, ni proporcionar elementos para la interpretación de sus preceptos. Se busca tan sólo justificar algunas de las soluciones dadas a los problemas más importantes de la legislación del trabajo y señalar la orientación general que se quiso imprimir al proyecto.”

Estos cinco puntos, se relacionan principalmente a la estructura en general de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el siguiente apartado nos habla propiamente del Contrato Colectivo de Trabajo, y nos señala lo siguiente:

### III. El Contrato Colectivo de Trabajo

14. Mereced al contrato colectivo de trabajo, las relaciones entre patrones y obreros no quedan abandonados al arbitrio del más fuerte contra el individuo aislado y sin defensa, sino adquieran una reglamentación consciente y minuciosa, no impuesta, sino discutida, aceptada y convertida en inviolable por las partes mismas.

El contrato colectivo de trabajo no se encuentra reglamentado en el Artículo 123. Nació de la necesidad económica de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que a igual trabajo debe corresponder igual salario, como las llamadas “tarifas mínimas”, establecidas principalmente en la industria textil, y ha sido después definido y reglamentado por la costumbre.

15. El proyecto de ley respeta esas costumbres que han dado al contrato colectivo entre nosotros características propias.

Se establece desde luego que solo un sindicato de trabajadores, y no un grupo desorganizado, puede celebrar el contrato colectivo. No se ha querido dar a los empresarios un arma contra los sindicatos, concediendo a los grupos no organizados personalidad para celebrar el contrato. Enseguida se estatuyo que solo el sindicato que tiene inscritos como miembros suyos a la mayoría de los trabajadores de una empresa, tiene el derecho de celebrar el contrato colectivo, en razón del mayor interés y la mayor responsabilidad que se le supone para representar a la profesión dentro de la empresa.

Las ventajas del Contrato Colectivo se extienden a la minoría que no ha contratado, porque al sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio, sino representando el interés colectivo de toda la profesión.

De otra manera, no podría negarse a la minoría el derecho de celebrar también un contrato que rigiera sus relaciones con la empresa. El contrato perdería su carácter de colectivo y no tendría el efecto que es su razón de ser; el de uniformar las condiciones de trabajo en una empresa primero y después en una región.

Se sanciona como lícito la Cláusula llamada "de exclusión", cuya validez ha sido negada por los tribunales de otros países en cualquiera de las formas que puede revestir, bien cuando hace obligatorio el empleo de trabajadores sindicalizados, bien cuando obliga el patrón a recurrir a las agencias de colocaciones del propio sindicato para reclutar su personal, o bien, por último,

cuando se deja directamente al sindicato la elección de las personas que deben desempeñar el trabajo.

A esta cláusula, sin embargo, se le da el carácter de facultativo, como lo ha sido hasta la fecha entre nosotros, y no de obligatorio, y se le ponen como únicas limitaciones el respeto a los derechos adquiridos por la minoría no contratante, cuyo interés el sindicato mayoritario está obligado también a defender.

Los contratos colectivos de trabajo han de constar por escrito y deben inscribirse en registros públicos, por la necesidad que existe de que el contrato colectivo y su contenido sean conocidos con certidumbre, no solamente por los miembros del sindicato contratante, sino también por las personas que por virtud de la representación ejercida por aquél, se encuentran ligados por el contrato.

No ordena que cada dos años el contrato sea susceptible de ser revisado para adoptarlo a las condiciones económicas que influyen en la producción.

Sólo por medio de sanciones eficaces para el caso de violación, el contrato colectivo puede llenar plenamente su *misión económica y social*. De las muchas sanciones propuestas en teoría o puestas en práctica por legislaciones *extranjeras*: *sanciones de carácter penal*, *sanciones relacionadas con el seguro contra la falta de trabajo*, *obligaciones de los sindicatos de constituir fondos de reserva para que ellos se hagan efectiva la responsabilidad*, etcétera, ninguna se consideró susceptible de ser implantado en nuestro país, o de amoldarse a nuestras costumbres industriales.



Se ha conservado como única sanción jurídica la de obligar a la parte que viole el contrato a indemnizar los daños y perjuicios causados por la *violación, en los mismos términos que en el derecho común*. Pero la garantía más eficaz del contrato colectivo queda entre nosotros, como en la mayoría de los países, en la seriedad de los sindicatos profesionales, que cada vez adquieren conciencia más clara de su responsabilidad moral, y en la acción rápida de los tribunales de trabajo para imponer su cumplimiento.

16. A fin de que el contrato colectivo de trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, de hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional.

El contrato colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción.

Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una región determinada.

Esta extensión del contrato colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia.

Inútil es decir que un contrato semejante no puede existir sino por virtud de una imposición del poder público. El régimen jurídico de los contratos en

general, limita su eficacia a las personas que lo han estipulado, y no puede extenderla, sino a aquellas personas que han confiado a los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre.

Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas del derecho común, y se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la facultad de convertir en obligatorio el contrato siempre que se juzgue conveniente su implantación y que ya se encuentre rigiendo a la mayoría de patrones y de trabajadores de una categoría profesional.

No hay temor de que se tache de contraria a la Constitución esta facultad que se otorga al Poder Ejecutivo, porque en nuestro sistema constitucional el principio de que los contratos sólo obligan a las personas que los otorgan no es una garantía del individuo."<sup>62</sup>.

De la citada Exposición de Motivos se puede concluir que la creación de una Ley Federal del Trabajo, fue algo nuevo con relación a que no solo rigiera a una Entidad Federativa o bien al Distrito Federal, sino en toda la República Mexicana, este proyecto de ley, no es violatorio del Artículo 123 Constitucional ya que lo que pretende es proteger tanto a los trabajadores como a los patrones, estableciendo una igualdad entre los mismos, tanto social como económicamente.

Esta Exposición únicamente reconoce al contrato colectivo individual de trabajo, al contrato colectivo de trabajo y al contrato de equipo, por lo que respecta al contrato colectivo de trabajo, se considera, como el precedente del Contrato-Ley.

---

<sup>62</sup> Sistema de Información Legislativa. Cámara de Diputados, LIII Legislatura. Carpeta No. 131.

## 2.1. Ley Federal del Trabajo de 1931

Para México fue muy importante la creación de una nueva constitución y sobre todo para la clase trabajadora, ante esta nueva tentativa, el entonces Presidente de los Estados Unidos Mexicanos Emilio Portes Gil, presentó ante el Congreso un proyecto de Código Federal del Trabajo, el cual fue aceptado, una vez aceptado, fue sometido a discusión. esta discusión fue interrumpida por el cambio de gobierno, por lo mismo se prolongo demasiado y nunca se aprobó dicho proyecto, pero sirvió de antecedente para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, esta ley fue promulgada el 18 de agosto de 1931, y tiene un capítulo dedicado al Contrato Colectivo de Trabajo, así mismo incluía la elevación de éste a Contrato-Ley, esta Ley señala al Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente manera:

El artículo 42 nos da una definición del Contrato Colectivo de Trabajo, diciendo que "es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo".

El artículo 43 nos habla de quienes son aquellas personas que están obligadas a celebrar un contrato colectivo de trabajo y nos dice que "todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste. cuando o socite, un contrato colectivo.

Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores de la negociación; en el concepto de que dicho contrato no podrá concertarse en

condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa.

Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes, a diferentes profesiones, el contrato colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente de cada profesión celebrará un contrato colectivo, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa”.

La personalidad de los representantes de los sindicatos deberá acreditarse con los estatutos o con el acta de la Asamblea tal y como lo expresa el artículo 44.

El artículo 45 nos dice como debe celebrarse un Contrato Colectivo de Trabajo, este “deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplo será conservado por cada uno de las partes y el otro depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y si no la hubiere, ante la autoridad municipal. No producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes”.

Algo de suma importancia y que el Artículo 46 nos lo menciona es que en “el contrato colectivo se indicarán la empresa o empresas, y los establecimientos o dependencias que abarca, así como la demarcación territorial en que se aplica”.

En todo Contrato Colectivo de Trabajo se deberá señalar lo siguiente, tal y como lo establece el artículo 47 en sus cinco fracciones:

- I. "El monto de los salarios;
- II. Las horas de trabajo;
- III. La intensidad y calidad del trabajo;
- IV. Los descansos y vacaciones, y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

El artículo 48 nos establece que "las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrón, dentro de la empresa".

Aquellos trabajadores que no pertenezcan a un sindicato pueden seguir laborando en su centro de trabajo, siempre y cuando hayan empezado a laborar antes de la celebración del Contrato Colectivo Obligatorio, esto se encontró fundamentado en el Artículo 49, al mencionar "la cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

Una vez que haya sido firmado un contrato colectivo, y un patrón se quisiera separar de un sindicato patronal que haya celebrado un contrato, éste regirá, las relaciones del patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, tal y como lo señala el artículo 50.

En caso de que un sindicato de trabajadores que ha sido parte de un Contrato Colectivo de Trabajo y llega a su disolución, los trabajadores seguirán prestando sus actividades laborales.

El artículo 52 nos dice que “los sindicatos que sean partes contratantes en un contrato colectivo, pueden ejercitar las acciones que nacen del contrato, para exigir su cumplimiento y el pago de daños y perjuicios, en su caso, contra:

- I. Otros sindicatos partes en el contrato;
- II. Miembros de esos sindicatos partes en el contrato;
- III. Sus propios miembros, y
- IV. Cualquiera otra persona obligada en el contrato”.

El artículo 53 señala que “los individuos obligados por un contrato colectivo pueden ejercitar las acciones que nacen del mismo, para exigir su cumplimiento y daños y perjuicios, en su caso, contra otros individuos o sindicatos obligados en el contrato, siempre que su falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual”.

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido; por tiempo fijo, y para obra determinada, tal y como lo señala el artículo 55 y el 56 señala lo siguiente, “el contrato es revisable total o parcialmente cada dos años, a noción de cualquiera de las partes que lo hayan celebrado, en los términos siguientes: si lo piden los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen, cuando menos, en cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato que lo hubiere celebrado. Si lo piden los patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan, como mínimo de trabajadores, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los afectados por el contrato. La solicitud de revisión deberá hacerla cualquiera de las partes, por lo menos sesenta días antes del

vencimiento. Si durante el plazo anterior no se ponen de acuerdo las partes o no consienten en prorrogar dicho plazo, se someterá el asunto al conocimiento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; en el concepto de que durante la tramitación ante la Junta, quedará en vigor el contrato de cuya revisión se trata.

Para la solicitud de revisión se atenderá a lo pactado en el contrato y, en su defecto, a la fecha de su depósito en los términos del artículo 45”.

El contrato colectivo de trabajo terminará:

Por mutuo consentimiento de las partes, por las causas estipuladas precisamente en el contrato, por quiebra o liquidación judicial de la negociación, por la terminación de la obra para la que se haya contratado el trabajo, por el agotamiento de la materia objeto de una industria, por cierre total de la empresa, por incapacidad física o mental de patrón, por caso fortuito o fuerza mayor, el artículo 57 nos dice que si trata “de liquidación judicial, deberá indemnizarse a los que presten sus servicios en la empresa con un mes de salario” en caso que el contrato colectivo de trabajo termine por el agotamiento de la materia, por cierre total de la empresa o por incapacidad física o mental del patrón “deberá indemnizarse a los trabajadores con un mes de salario. En el caso de cierre total de la empresa, si el patrón estableciere en el término de un año otra empresa semejante. sea directamente o por interpósita persona, estará obligado a utilizar a los mismos trabajadores que les servían, o a pagarles una indemnización de tres meses de salario, a elección de los propios trabajadores.

Cuando se trate de caso fortuito o de fuerza mayor, si la negociación estuviere asegurada, al hacerse el cobro de la póliza, deberá indemnizarse inmediatamente a los trabajadores con tres meses de salario”.

El artículo 58 nos dice que “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, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una entidad federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente.

El artículo 59 nos proporciona los pasos para que un Contrato Colectivo de Trabajo sea considerado como obligatorio y sobre todo que este sea elevado a la categoría de Contrato-Ley, este artículo nos menciona que “la solicitud para que un contrato colectivo de trabajo sea declarado de carácter obligatorio en una industria y en una región determinada, se dirigirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual, después de haberse cerciorado de que los solicitantes constituyen la mayoría de la profesión, en los términos del artículo anterior, publicará la demanda en el Diario Oficial de la Federación”.

Del artículo 60 al 64 nos menciona el procedimiento que deberá llevarse a cabo para celebrar un Contrato-ley o bien, también llamado Contrato Colectivo Obligatorio, estos artículos nos dicen que “dentro de los quince días siguientes a la publicación de la demanda, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores pertenecientes a la profesión dentro de la región determinada de que se trate, pueden formular oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato, una vez transcurrido el término de quince días sin que se formule oposición por parte de patronos o trabajadores, el contrato colectivo podrá ser declarado obligatorio, en todo aquello que no se



oponga a las leyes de interés público, mediante un decreto que al efecto publique el Ejecutivo Federal, si dentro de este plazo señalado se formula oposición por parte de patronos o trabajadores en la región determinada, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con audiencia de los opositores y de representantes de los signatarios de los contratos colectivos, emitirá dictamen sobre la oposición y, en su caso, propondrá al Ejecutivo Federal que expida decreto declarando obligatorio el contrato. En este caso y en el previsto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta lo prescrito por la parte final del artículo 58. El Artículo 63 el contrato declarado obligatorio se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo de trabajo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquéllos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador, el Ejecutivo Federal fijará el plazo en que debe estar en vigor el contrato, el cual no excederá de dos años. Los plazos señalados serán prorrogables por espacios iguales de tiempo, si antes de tres meses de la expiración de cada uno de ellos, la mayoría de trabajadores o patronos, mencionada en el artículo 58, no expresa su voluntad de dar terminada la vigencia del contrato, por lo tanto la falta de cumplimiento de las estipulaciones del contrato colectivo de carácter obligatorio, da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercer tanto las asociaciones profesionales como los trabajadores o empresarios contra los sindicatos partes en el contrato, contra miembros de esos mismos sindicatos y, en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato”.

De estos artículos, citados de la Ley Federal del Trabajo de 1932 se puede concluir que esta Ley vino a satisfacer algunas de las deficiencias con que contaban las leyes reglamentarias de los estados, el artículo 42, establece la definición del contrato colectivo de trabajo, también llamado contrato colectivo obligatorio. Algo que se consideró de suma importancia es que se establece la consolidación del sindicalismo en toda la República Mexicana y

sobre toda la importancia de celebrar este tipo de contratos, contando como único titular al sindicato, ya sea de trabajadores o bien de patronos, empresarios o ambos.

Uno de los problemas que se encontraron fue sobre la constitucionalidad del contrato-ley, el cual esta regulado en el artículo 123 de la constitución fracción VII, que contempla el principio de igualdad de salario al establecer: "para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad", por lo tanto no solo queda restringida su aplicación a una sola empresa, sino también a una rama de la industria, por otro lado el Ejecutivo Federal tiene facultad para declarar la obligatoriedad del contrato colectivo obligatorio o bien llamado contrato colectivo de trabajo, el artículo 58 establece la facultad que tiene el Ejecutivo Federal para declarar obligatorio un contrato colectivo de trabajo, que puede ser en una entidad federativa o bien en varias, aquí si se acepta la intervención del Ejecutivo, pero en el primero no, por la sola razón de que no se toma en cuenta lo establecido en la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución, por que no otorga facultades a las autoridades federales, en relación a la competencia de los estados y la federación.

Dentro de sus objetivos podemos mencionar los siguientes por un lado fortalecer la unión de los trabajadores al establecer un trato igual en el desempeño de un trabajo igual, dentro de toda la República Mexicana y por el otro, evitar la libre y restringida concurrencia del sector patronal en el mercado, con el fin de hacer competitiva su producción y obtener el entendimiento de los factores de producción (capital y trabajo).

### 3. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970

Cabe mencionar que la Exposición de Motivos de 1931 es de forma general, en cambio la de 1970 va punto por punto conforme se encuentra estructurado el proyecto, solo nos enfocaremos al tema de nuestro estudio, aquí solo nos enfocaremos al punto XXXIV denominado Contrato-ley que a la letra dice:

“El Contrato-ley del derecho mexicano se distingue del contrato colectivo ordinario por cuanto este es creado para regir en una o más empresas determinadas, en tanto el primero vale para todas las empresas de una rama industrial, ya en una entidad federativa, ya en una zona económica que abarque dos o más de ellas, o en todo el territorio nacional.

La Ley Federal del Trabajo contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente: en efecto, para la formación del contrato ley se presupone la existencia de un contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real; por el contrario. los contratos-ley vigentes se han logrado en convenciones de trabajadores y de patronos, convocados especialmente para ese efecto. No se considero conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos artículos que tiene por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero-patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas convenciones. Los contratos-ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual, y en cumplimiento de lo que dispone el artículo 123 de la Constitución, se establece

la intervención, ya de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ya de las autoridades locales.

En el contrato-ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, pues es a éste a quien corresponde juzgar, en definitiva, si es conveniente que se declare la obligatoriedad del contrato, solamente que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno; de ahí que el proyecto se establezca una distinción: cuando se siga el procedimiento de la convención, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, deben analizar el problema y decidir si es conveniente convocar a los trabajadores y a los patronos para que discutan los términos del futuro contrato-ley, pero una vez que se lanzó la convocatoria, que se ha discutido durante varios meses y que se ha llegado a un convenio, no se comprende que la autoridad interpusiera una especie de veto e impidiera que se realizara la voluntad de los trabajadores y de los patronos. En el segundo procedimiento, esto es, cuando ya está celebrado un contrato colectivo, se señala un procedimiento para que los interesados expresen sus observaciones, y con vista de ellas, la autoridad debe juzgar si es conveniente elevar el contrato colectivo a la categoría de contrato-ley.

Los restantes artículos del capítulo determinan cual debe ser el contenido de contrato-ley, el momento en que entra en vigor, los procedimientos para su revisión y las causas de terminación.

El artículo 418 recoge una práctica que se ha venido observando en la aplicación del contrato-ley; la titularidad del mismo corresponde al conjunto de trabajadores o de patronos que constituyen la mayoría requerida para su celebración, pero la "administración", término adoptado por la costumbre,

quiere decir, la facultad de vigilar y exigir su cumplimiento, corresponde, en cada empresa, al sindicato mayoritario: el artículo 418 agrega que la pérdida de la mayoría trae como consecuencia la pérdida de la "administración" del contrato-ley<sup>63</sup>.

De la citada Exposición de Motivos podemos concluir que es la primera Exposición de Motivos que habla propiamente del contrato-ley, mismo que se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo de 1970, del artículo 404 al 421; Nos establece que el titular del contrato-ley, lo es el sindicato de trabajadores, o patrones o bien sindicatos de patrones, que se dedique a una sola rama de la industria, sea esta local o federal.

La Exposición de Motivos de 1931 únicamente lo que pretende es elevar un contrato colectivo ordinario a la categoría de contrato-ley, y la de 1970 nos establece dos procedimientos uno de ellos es cuando existe un contrato colectivo que se pretenda elevar a la categoría de contrato-ley, como ya fue mencionado, y el segundo es cuando no exista un contrato colectivo de trabajo, sino por el solo hecho de que una empresa se dedique a una sola rama de la industria, y se decida si es conveniente reunir a los trabajadores como patrones para determinar las bases en que deberá realizarse el contrato-ley, pero para que pueda celebrarse el contrato-ley debe existir concurrencia entre los trabajadores, patrones y gobierno, y ha este último le corresponde determinar la obligatoriedad del Contrato-ley.

### **3.1. Ley Federal del Trabajo de 1970**

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue considerada como un instrumento muy valioso en su momento; sin embargo nuestro país requería de

---

<sup>63</sup> Comité de Biblioteca. Cámara de Diputados, LV Legislatura. Carpeta N°. 313.

la actualización de la ley. Es indudable que la Ley Federal del Trabajo de 1970, supero a la Ley de 1931 que fue un pilar importante para las mejoras de la Ley de 1970, con esta ley se obtienen mejores beneficios para los trabajadores.

Durante el sexenio del Presidente, Licenciado Adolfo López Mateos, en el año de 1960 se nombro una comisión para que se llevara a cabo un proyecto de Ley Federal del Trabajo, esta comisión estuvo integrada por “el Licenciado Salomón González Blanco, Secretario del Trabajo y Previsión Social; la Licenciada María Cristina Salmorán de Tamayo, Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; el Licenciado Ramiro Lozano, Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; y el Maestro de la Universidad Nacional Autónoma de México, Mario de la Cueva”<sup>64</sup>.

La comisión antes citada, tuvo que realizar diversas investigaciones, que tuvieron como inspiración las cuestiones sociales, políticas y económicas y sobre todo las reformas que se hicieron al artículo 123 de la Constitución, con dichas reformas se pretendía establecer que la edad mínima para que un joven trabajara era de 14 años, así como fijar un salario, el porcentaje que debía establecerse en cuanto a las utilidades y sobre todo precisar la competencia federal y local en materia laboral, estas reformas permitieron que se llevara a cabo el proyecto de nueva Ley Federal del Trabajo.

A principios de 1967 el entonces presidente de México nombro una comisión, dicha comisión fue integrada por las mismas personas de la primera comisión que se llevo a cabo en 1960, sumandose a esta Alfonso López Aparicio. Una vez que se concluyo el proyecto, Gustavo Diaz Ordaz, titular del poder ejecutivo, “decidió que se enviará una copia del anteproyecto a todos los sectores interesados para que expresaran su opinión y formularán sus

---

<sup>64</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Porrúa, México 1996. p. 54.

observaciones que juzgasen convenientes. Así transcurrieron los cuatro primeros meses del año; fue muy abundante la documentación que remitió la clase trabajadora, pero en contraste con ella, la clase patronal se obtuvo de hacer comentarios. Después del primero de mayo, por acuerdo del propio Presidente de la República, se invitó a las clases sociales a que designaran personas que se reunieron con la comisión para un cambio de impresiones que facilitara la redacción del proyecto que se presentaría al Poder Legislativo"<sup>65</sup>.

A continuación se citaran los artículos que fueron reformados en 1978 y artículos adicionados en el mismo año, del Capítulo IV denominado Contrato-ley, de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 412 nos dice: "el Contrato-ley contendrá:

- 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 régimen en 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 y VI; y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes".

Este artículo fue reformado el 28 de abril de 1978. quedando de la siguiente manera:

" Artículo 412. El Contrato-ley contendrá:

---

<sup>65</sup> Ibidem. P. 55

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de régimen en 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”.

Se adiciono a esta Ley el 28 de abril de 1978, el artículo 419 bis que a la letra dice:

“Artículo 419 bis. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surte efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley”.

La reforma que hubo respecto al artículo 412 fue necesaria esta reforma, toda vez que los trabajadores que se dediquen a una sola rama de la industria requieren estar capacitados y adiestrados para el mejor funcionamiento de sus actividades laborales.

La adición que hubo a la ley respecto al artículo 419 bis, fue necesaria toda vez que es necesario que exista la revisión anual del contrato-ley respecto



al salario en efectivo, ya que la situación económica en la que se encuentra la mayoría de los trabajadores de nuestro país requiere de esta revisión para así satisfacer y fortalecer sus necesidades básicas, aunque esto, puede traer consecuencias graves en cuanto a la alza de precios.

En general esta ley surgió para satisfacer algunas necesidades de los trabajadores, que hacía falta mejorar en la Ley de 1931, por lo que respecta al contrato-ley, se requiere de la concurrencia de las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados, y que ambos pertenezcan a una sola rama de la industria, sea esta local o federal.

El propósito del Contrato-ley ha sido establecer una diferencia con el contrato colectivo de trabajo, encontrándose entre estos, la intervención fundamental del Estado, ya que al poder público es a quien más interesa establecer mejores condiciones de trabajo para todos los obreros.

## CAPITULO TERCERO

### MARCO JURÍDICO

#### 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

"Nuestra Constitución Política, es obra del Congreso Constituyente, mismo que se reunió en la Ciudad de Queretaro durante los meses de diciembre de 1916 y enero de 1917"<sup>66</sup>, esta constitución fue la primera en anexar las llamadas garantías individuales, mismas que se encuentran reguladas en los artículos 27 y 123, que a grandes rasgos se establecen a favor de los campesinos y trabajadores, por otro lado contamos con los artículos 5, 9 y 28 de la propia constitución, que nos habla sobre la libertad de trabajo, sindicatos, coaliciones y asociaciones, además de la rectoría económica del país, mismos que desarrollaremos en los siguientes puntos, por considerarlos fundamentales para el estudio de nuestra investigación.

#### 1.1. Artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 5 constitucional "instituye y garantiza la completa libertad de trabajo, sin distinguir por la clase de las actividades en que se realice, pero con la expresa exigencia de que el trabajo sea lícito, y en cuanto al profesional, su ejercicio requiere la obtención de un título, el cual implica la autorización para desarrollar las respectivas actividades profesionales, su expedición debe satisfacer los requisitos de la correspondiente ley local, y en el ámbito federal

---

<sup>66</sup> SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Vigésima edición. ESFINGE, México 1994. P.12.

debe registrarse en un dependencia de la Secretaría de Educación, de acuerdo con la Ley de Profesiones<sup>67</sup>.

Dentro de las limitaciones de este artículo contamos con las siguientes:

- Ilícitud del trabajo;
- Ejercer un trabajo profesional, sin título profesional, siempre y cuando se requiera del mismo;
- Que el trabajo que se ejerza no ofenda los derechos de la sociedad; Y
- Que el trabajo prestado no sea gratuito, es decir, que sea remunerado.

El artículo 5 constitucional nos dice "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

---

<sup>67</sup> BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales. Trillas. México 1992. P. 118.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquellas que realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que esta señale.

El Estado *no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, o acto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona, por cualquier causa.*

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su prescripción o destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la *correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona*".

Conforme a este artículo puede decirse que este, es una garantía de libertad, es decir, de la libertad de trabajo, donde todos los individuos podrán

elegir un trabajo que les permita satisfacer sus necesidades primordiales, dicho trabajo puede ser manual, industrial, profesional o comercial.

Nos señala que la libertad de trabajo podrá vedarse por determinación judicial, esto es que toda persona puede ejercer la profesión, el comercio, la industria o cualquier trabajo, siempre y cuando sea lícito, aunque esta puede ser prohibida por determinación de un Juez a través de una sentencia.

Por lo que respecta al párrafo cuarto se establece una retribución a la libertad que se tiene para elegir cualquier trabajo lícito, ya que se hace referencia a los servicios públicos, los cuales limitan la libertad de trabajo debido a que estos son obligatorios, por lo tanto no existe libertad de trabajo debido a que se trata de una imposición, aunque es una forma de colaborar con el país.

Conforme al párrafo quinto, se limita un poco la autonomía de voluntad, aunque es necesario para proteger la libertad de trabajo, en caso contrario, si un individuo celebra un contrato, esta ejerciendo su voluntad aunque al mismo tiempo esta limitando su libertad de ejercer una profesión, industria o comercio y es lo que se trata de proteger.

El Contrato de trabajo obliga únicamente por el servicio convenido y durante el término que fije la ley, y en ningún caso podrá comprender la pérdida o menoscabo de sus derechos políticos o civiles, esto es una protección contra los abusos de los patrones válidos de las necesidades o de la ignorancia de los trabajadores.

El incumplimiento del trabajo contratado solo produce responsabilidad civil por daños y perjuicios, y en lo obrero, cesación de la relación de trabajo sin

responsabilidad para el patrón, pero nunca justifica fuerza sobre el trabajador para realizar la tarea, la obra o el servicio.

Por lo tanto el artículo 5 es sumamente importante para la materia laboral, toda vez que establece la libertad de trabajo, misma que tiene relación con el artículo 123 del mismo ordenamiento que establece las bases o condiciones de trabajo.

## **1.2. Artículo 9 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

Este artículo es "la base garantizada de los contratos de sociedad y de asociación, en todas sus múltiples modalidades civiles, mercantiles, laborales y aún políticas, en estas últimas entran los partidos políticos propiamente dichos; pero el derecho de asociación, como todos, no es absoluto, y su utilización está obviamente sujeta a la satisfacción de los respectivos requisitos que establezcan las leyes de la materia que corresponda; desde luego constitucionalmente toda asociación y toda reunión debe tener un objeto que en si mismo sea lícito y las que propongan fines políticos están permitidas exclusivamente a los ciudadanos, que son quienes tienen derechos de esa clase"<sup>68</sup>

Para amparar lo anteriormente dicho, el artículo 9 constitucional nos dice "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

---

<sup>68</sup> Ibidem. p.125.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto o una autoridad, si no se prefieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.

De este artículo podemos concluir que, este es considerado como una garantía constitucional, es decir una garantía de libertad. Esta garantía tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, en su fracción XVI; esta garantía de libertad se refiere a dos tipos de libertades, por un lado la de reunión y por el otro la de asociación, respecto a este punto Burgoa establece la siguiente diferencia, “el derecho de asociación se entiende como toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral, con substantividad propia y distinta de los asociantes, y que tiende a la consecución de determinados objetivos, cuya realización es constante y permanente, por otro lado, el derecho de reunión se revela bajo una forma diversa. Cuando varias personas se reúnen, este acto no importa la producción de una entidad moral en los términos apuntados; que simplemente se trata de una pluralidad de sujetos desde un mero punto de vista aritmético, la cual, por lo demás tiene lugar a virtud de la realización de un fin concreto y determinado, verificado el cual, aquélla deja de existir”<sup>69</sup>.

La libertad de asociación o reunión deberá llevarse de manera pacífica, esto es, exento de la violencia, es decir, si la reunión o asociación no se lleva de forma pacífica, no estará protegida por el artículo 9 constitucional. La libertad de reunión o asociación debe perseguir un fin lícito, por otro lado la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo antes citado a título de

---

<sup>69</sup> BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima cuarta edición. Porrúa, México 1992. Pp. 380 y 381.

garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patrones, oponible al Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social”<sup>70</sup>.

La garantía de libertad protege la libertad de asociación y reunión, en donde los individuos se reúnen con sus semejantes para lograr sus fines y objetivos de una manera y forma pacífica y lícita.

### **1.3. Artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

El Estado en un principio no intervenía en la vida económica, sino a medida que fueron creciendo las injusticias en contra de la clase obrera, el Estado tuvo la obligación de intervenir en los problemas ocasionados entre los patrones de las industrias y los trabajadores de las mismas, la finalidad del Estado, es intervenir en los problemas que se susciten y de esta manera establecer un equilibrio entre los patrones y trabajadores para el desarrollo económico del país.

El artículo 28 nos dice “En los Estados Unidos Mexicanos quedan prohibidos los monopolios, las prácticas monopólicas, los estancos y las exenciones de impuestos en los términos y condiciones que fijan las leyes. El mismo tratamiento se dará a las prohibiciones a título de protección a la industria.

En consecuencia, la ley castigará severamente, y las autoridades perseguirán con eficacia, toda concentración o acaparamiento en una o pocas manos de artículos de consumo necesario y que tenga por objeto obtener el

---

<sup>70</sup> Idem.



alza de los precios; todo acuerdo, procedimiento o combinación de los productores, industriales, comerciantes o empresarios de servicios, que de cualquier manera hagan, para evitar la libre concurrencia o la competencia entre sí y obligar a los consumidores a pagar precios exagerados y, en general, todo lo que constituya una ventaja exclusiva indebida a favor de una o varias personas determinadas y con perjuicio del público en general o de alguna clase social.

Las leyes fijarán bases para que se señalen precios máximos a los artículos, materias o productos que se consideren necesarios para la economía nacional o el consumo popular, así como para imponer modalidades a la organización de la distribución de esos artículos, materias o productos, a fin de evitar que intermediaciones innecesarias o excesivas provoquen insuficiencia en el abasto, así como el alza de precios. La ley protegerá a los consumidores y propiciará su organización para el mejor cuidado de sus intereses.

No constituirán monopolios las funciones que el Estado ejerza de manera exclusiva en las siguientes áreas estratégicas: correos, telégrafos y radiotelegrafía; petróleo y los demás hidrocarburos; petroquímica básica; minerales radioactivos y generación de energía nuclear; electricidad y las actividades que expresamente señalen las leyes que expida el Congreso de la Unión. La comunicación vía satélite y los ferrocarriles son áreas prioritarias para el desarrollo nacional en los términos del artículo 25 de esta Constitución; el Estado al ejercer en ellas su rectoría, protegerá la seguridad y la soberanía de la Nación, y al otorgar concesiones o permisos mantendrá o establecerá el dominio de las respectivas vías de comunicación de acuerdo con las leyes de la materia.

El Estado contará con los organismos y empresas que requiera para el eficaz manejo de las áreas estratégicas a su cargo y en las actividades

de carácter prioritario donde, de acuerdo con las leyes, participe por sí o con los sectores social y privado.

El Estado tendrá un banco central que será autónomo en el ejercicio de sus funciones y en su administración. Su objetivo prioritario será *procurar la estabilidad del poder adquisitivo de la moneda nacional*, fortaleciendo con ello la rectoría del desarrollo nacional que corresponde al Estado. Ninguna autoridad podrá ordenar al banco conceder *financiamiento*.

No constituyen monopolios las funciones que el Estado ejerza de manera exclusiva, a través del banco central en las áreas estratégicas de acuñación de moneda y emisión de billetes. El banco central, en los términos que establezcan las leyes y con la intervención que corresponda a las autoridades competentes, regulará los cambios, así como la intermediación y los servicios financieros, contando con las *atribuciones de autoridad necesarias* para llevar a cabo dicha regulación y proveer a su observancia. La conducción del banco estará a cargo de personas cuya designación será hecha por el Presidente de la República con la aprobación de la Cámara de Senadores o de la Comisión Permanente, en su caso; desempeñarán su encargo por períodos cuya duración y escalonamiento provean al ejercicio autónomo de sus funciones; sólo podrán ser removidas por causa grave y no podrán tener ningún *otro empleo, cargo o comisión*, con excepción de aquéllos en que actúen en representación del banco y de los no remunerados en asociaciones docentes, científicas, culturales o de beneficencia. Las *personas encargadas de la conducción del banco central*, podrán ser sujetos de juicio político conforme a lo dispuesto por el artículo 110 de esta Constitución.

No constituyen monopolios las asociaciones de trabajadores formadas para proteger sus propios intereses y las asociaciones o sociedades

cooperativas de productores para que, en defensa de sus intereses o del interés general, vendan directamente en los mercados extranjeros los productos nacionales o industriales que sean la principal fuente de riqueza de la región en que se produzcan o que no sean artículos de primera necesidad, siempre que dichas asociaciones estén bajo vigilancia o amparo del Gobierno Federal o de los Estados, y previa autorización que al efecto se obtenga de las legislaturas respectivas en cada caso. Las mismas Legislaturas, por sí o a propuesta del Ejecutivo podrán derogar, cuando así lo exijan las necesidades públicas, las autorizaciones concedidas para la formación de las asociaciones de que se trata.

Tampoco constituyen monopolios los privilegios que por determinado tiempo se concedan a los autores y artistas para la producción de sus obras y los que para el uso exclusivo de sus inventos, se otorguen a los inventores y perfeccionadores de alguna mejora.

El Estado, sujetándose a las leyes, podrá en casos de interés general, concesionar la prestación de servicios públicos o la explotación, uso y aprovechamiento de bienes de dominio de la Federación, salvo las excepciones que las mismas prevengan. Las leyes fijarán las modalidades y condiciones que aseguren la eficacia de la prestación de los servicios y la utilización social de los bienes, y evitarán fenómenos de concentración que contraríen el interés público.

La sujeción a regímenes de servicio público se apegará a lo dispuesto por la Constitución y sólo podrá llevarse a cabo mediante ley.

Se podrán otorgar subsidios a actividades prioritarias, cuando sean generales, de carácter temporal y no afecten sustancialmente las finanzas de la Nación. El Estado vigilará su aplicación y evaluará los resultados de ésta".

La rectoría económica de la cual nos habla este artículo, le corresponde al Estado Mexicano, misma que consiste "en establecer normas directivas de las actividades económicas y para aplicarlas en la realidad donde se desplieguen. Dichas normas pueden tener diferente alcance cuya extensión se desmarco por las leyes en que se contengan y conforme al sólo arbitrio estatal. Por virtud de ese alcance variable, la rectoría económica del Estado puede absorber cualquier actividad económica con el objeto de dirigirla y de excluir de su desempeño de entes individuales o colectivos distintos de él, o permitir la consecuencia de éstas en su desempeño pero siempre bajo la dirección estatal"<sup>71</sup>.

La rectoría del Estado en la economía se encuentra fundamentada no sólo en el artículo 28 constitucional, sino también en los artículos 26 y 27 del mismo ordenamiento, aunque el propio artículo 28 nos especifica la prohibición de los monopolios, esto nos lleva a considerar que la celebración de un Contrato-Ley, a través de su aplicación puede crear un monopolio, mismo que esta prohibido por la constitución, esto es, la proliferación de la libertad de competir una industria con otra, dentro de una misma rama, lo que hace que los únicos beneficiados sean los dueños de las grandes empresas, ya que son las que cuentan con un mayor número de trabajadores a diferencia de las medianas y pequeñas industrias, lo que origina que los trabajadores sean los que estén de acuerdo para que se establezcan las mismas condiciones de trabajo en una o varias Entidades Federativas, cumpliendo con el requisito de mayoría y demás que señale la Ley Federal del Trabajo puedan celebrar dicho

---

<sup>71</sup> Ibidem. Pp. 726 y 727.

contrato, por lo tanto esto constituye un monopolio, lo cual repercute en la libre concurrencia industrial.

#### **1.4. Artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos**

La Constitución de 1857, en su artículo 9 contenía la libertad de asociación y de reunión considerada hasta la actualidad como una de las garantías individuales, pero no existía un artículo que regulara a la asociación profesional. En 1872 "durante el gobierno del General Porfirio Díaz los trabajadores organizaron mutualidades y sindicatos, sin que faltaran los impedimentos, pues no se permitieron acciones de lucha obrera sino únicamente la creación de grupos o círculos de ayuda mutua para subsanar algunos problemas de asistencia social o alguna ayuda económica para gastos médicos o similares"<sup>72</sup>. A pesar de esas restricciones, en dicho año, se creó la Asociación de carácter Profesional, conocida con el nombre de Círculo de Obreros, el cual estuvo integrado por artesanos, obreros de hilados y tejidos, dicha asociación tuvo como objetivo principal el proteger los intereses de los trabajadores, tiempo después se creó la Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, en 1980 surgió o bien se creó "la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, la Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril y otras organizaciones"<sup>73</sup>.

Es indudable la trascendencia que tuvieron en el desarrollo del Sindicalismo Mexicano los hermanos Flores Magón, durante la administración del Presidente Francisco I. Madero se organizaron por un lado la

---

<sup>72</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México 1995, p. 125.

<sup>73</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1981. P. 352.

“Confederación Nacional de las Artes Gráficas y la Casa del Obrero Mundial, con las cuales se inició la libertad sindical en el ámbito laboral”<sup>74</sup>, esta última organización “pretendió unificar el movimiento proletario mexicano, a lo largo de todo el territorio, propugnando por las principales reivindicaciones económicas y el reconocimiento de la vida sindical”<sup>75</sup>. Esta casa del Obrero Mundial fue clausurada por Victoriano Huerta, una vez derrotado este, la casa volvió abrirse, pero hubo demasiados desacuerdos, lo cual provocó que esta se dividiera, por un lado, la minoría apoyó a Eulalio Gutiérrez para Presidente y por el otro la mayoría apoyaba a Venustiano Carranza, quienes pedían una legislación en materia laboral, por lo cual en noviembre de 1914, Venustiano Carranza expidió un decreto en donde se comprometió a crear una legislación que regulará la asociación profesional.

Con la creación de la Constitución de 1917 y específicamente con el artículo 123, fracción XVI, es donde podemos encontrar las bases de la asociación profesional o sindical, este tiene su fundamento en el artículo 9 de dicho ordenamiento. Es necesario que la libertad sindical o bien asociación profesional fuera reconocida, porque así todos los trabajadores podrían unirse y satisfacer sus necesidades básicas.

Por esto el artículo 123 fracción XVI, constitucional es el fundamento con mayor importancia para el derecho del trabajo al decir: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley... XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc”.

---

<sup>74</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Op. Cit. P. 125.

<sup>75</sup> SANTOS AZUELA. Derecho Colectivo del Trabajo. Porrúa, México 1997. P.60.

Esta fracción nos establece que es un derecho de la clase trabajadora, cuya finalidad es el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores. Néstor de Buen nos dice "que la fracción XVI consagra una *garantía de clase de beneficio principal de las clases obrera y patronal, pero no precisamente de sus miembros, de tal manera que si llegan a entrar en conflicto, predominará el interés del grupo sobre el interés individual*"<sup>76</sup>.

Se puede concluir que la asociación profesional no sólo es una institución de la clase trabajadora, si no también de los patronos, cuando estos quieran velar por sus intereses, aunque siempre serán contrarios a los del trabajador o trabajadores según sea el caso.

El sindicato, la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley son instituciones estudiadas por el Derecho Colectivo de Trabajo, estas instituciones se encuentran en la Ley Reglamentaria, es decir, en la Ley Federal del Trabajo, donde nos menciona a grandes rasgos, la forma en que *debe constituirse un sindicato o bien una asociación y los tipos de sindicatos que existen, en los siguientes puntos se abordará lo relacionado al Contrato Colectivo y al Contrato-ley, por ser tema de estudio en el presente trabajo.*

## **2. Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo esta integrada por 1010 artículos, los cuales están divididos en títulos y capítulos; esta ley se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Título Primero. Principios Generales.

Título Segundo. Relaciones individuales de trabajo.

Título Tercero. Condiciones de trabajo.

---

<sup>76</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. p. 609.

Título Cuarto. Derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones.

Título Quinto. Trabajo de las mujeres.

Título Quinto Bis. Trabajo de los menores.

Título Sexto. Trabajos especiales.

*Título Séptimo. Relaciones Colectivas de Trabajo.*

Título Octavo. Huelgas.

Título Noveno. Riesgos de trabajo.

Título Décimo. Prescripción.

Título Once. Autoridades del trabajo y servicios sociales.

Título Doce. Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Título Trece. Representantes de los trabajadores y de los patrones.

Título Catorce. Derecho procesal del trabajo.

Título Quince. Procedimiento de ejecución.

Título Dieciséis. Responsabilidades y sanciones.

Estos son los títulos que regula la Ley Federal del Trabajo, haciendo la observación que cada uno de estos títulos cuenta con un número respectivo de *capítulos*, mismos que tiene relación con su título correspondiente.

De acuerdo al tema de nuestra investigación, únicamente nos enfocaremos al Título Séptimo denominado “Relaciones Colectivas de Trabajo”, en sus Capítulos III y IV, llamados el primero de ellos “Contrato Colectivo de Trabajo” y el segundo “Contrato-ley”, mismos que serán desarrollados en los siguientes puntos.

## **2.1. Contrato Colectivo de Trabajo**

El Contrato Colectivo de Trabajo, se encuentra regulado en los artículos del 386 al 403 de la citada Ley.



El Contrato Colectivo de Trabajo, es considerado como un instrumento fundamental, ya que por medio de estos contratos se pueden establecer mejores condiciones de trabajo para los trabajadores, tal y como lo establecen los siguientes artículos:

El artículo 386 nos define al Contrato Colectivo de Trabajo que dice: "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Se puede establecer que los sindicatos de trabajadores, patrones o sindicatos de patrones, son aquellos que pueden celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, estableciendo sus propias cláusulas, siempre y cuando no sean inferiores al artículo 123 constitucional, estas deben interponerse por las dos partes de una manera bilateral y de esta forma obtener mejores condiciones de trabajo.

El artículo 387 nos habla que cuando "el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450"

De este artículo se puede desprender que el patrón tiene la obligación de celebrar y firmar el contrato colectivo de trabajo, cuando se negare a hacerlo

los trabajadores podrá ejercitar el derecho de huelga; este contrato se deberá por el patrón aún en contra de su voluntad.

El artículo 388, se refiere propiamente a las reglas que han de seguirse cuando existan varios sindicatos dentro de una sola empresa, mencionando como tipos de sindicatos a los de empresa o industriales, o bien gremiales, excluyendo a los sindicatos nacionales de industria y de oficios varios, tal y como se encuentra regulado en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo, estas reglas son las siguientes tal y como lo menciona el artículo 388: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o uno y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria".

El Artículo 389, nos habla propiamente de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, esta titularidad queda en manos del sindicato que tenga la mayoría de trabajadores, si en el transcurso de la vigencia del contrato, el sindicato pierde la mayoría, por ende perderá la titularidad y le corresponderá a la Junta determinar quien es el que se queda con la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

El artículo 390 nos menciona que “el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”

Este artículo, únicamente nos señala cuales son los pasos que deben ser cubiertos por los sindicatos y patronos para poder llevar a cabo la celebración de un contrato, mismo que deberá ser presentado ante las autoridades correspondientes.

Todo contrato colectivo de trabajo debe cumplir con los siguientes requisitos, mismos que la propia Ley Federal del Trabajo nos los señala en su artículo 391 “El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;

- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la *integración y funcionamiento de las comisiones* que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Sobre la base de estas disposiciones, los trabajadores establecen las condiciones de trabajo, independientemente de que la última fracción permita que existan otras disposiciones, pero estas no deben contravenir a las establecidas en la ley y sobre todo que sean benéficas para el trabajador.

El artículo 392 nos habla que "En los contratos colectivos podrá establecerse la *organización de comisiones mixtas* para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias”

De este artículo podemos establecer que es importante el que se establezcan *comisiones de trabajadores y patronos con el fin de que se cumplan con las condiciones de trabajo establecidas en el contrato, pero siempre y cuando las normas que se fijen entre las comisiones no sean inferiores y exista un equilibrio entre los factores de la producción.*

El artículo 393 nos establece que si un Contrato Colectivo de Trabajo no cuenta con las disposiciones referentes al salario, dicho contrato será inválido, *en cambio si faltara lo relacionado a vacaciones, jornadas de trabajo y días de descanso, se aplicarán las disposiciones legales correspondientes.*

Del artículo 394 se puede resaltar que un Contrato Colectivo no podrá tener condiciones de trabajo menos favorables para los trabajadores, que las establecidas en contratos antes celebrados.

El artículo 395 nos dice que "en el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya no presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

*Esto es, si un trabajador desea prestar sus servicios en una determinada empresa, primero tiene que ser admitido en el sindicato, aún en contra de su voluntad, en caso de no ser así, el patrón no podrá contratar a ese trabajador y esto lo dejaría sin trabajo.*

En caso de que un trabajador forme parte del sindicato, pero que por cualquier causa queda fuera de dicho sindicato, el patrón tiene que despedirlo, los únicos que pueden quedarse a laborar son aquellos que ya hayan prestado sus servicios antes de que el sindicato solicitará la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo.

Todo Contrato Colectivo de Trabajo que se celebre puede ser por tiempo determinado o indeterminado, o bien por obra determinada conforme al

artículo 397 y la forma de revisión será tal y como nos lo menciona el artículo 398 “en la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

- I. Si se celebra por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos”.

El artículo 399 nos establece “la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para es cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito”.

Por lo que respecta a la revisión de los salarios en efectivo, esta se hará anualmente tal y como nos lo dice el artículo 399 bis.

El artículo 401 nos dice “ El contrato colectivo de trabajo terminara:

- I. Por mutuo consentimiento;
- II. Por terminación de la obra; y

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

Del artículo 402 se puede desprender que “si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores”.

De conformidad con el artículo 403, en caso “de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”.

En estos dos últimos artículos se ve reflejada la trascendencia que ha tenido el contrato colectivo de trabajo al seguir aplicándose independientemente de que un patrón se separe del sindicato que lo celebró, al igual que, *si se disuelve el sindicato, titular del contrato colectivo, aún después del vencimiento de dicho sindicato.*

## **2.2. Contrato-ley**

El Contrato-ley se encuentra regulado en el Capítulo IV, denominado Contrato-ley, mismo que se encuentra regulado en los artículos del 404 al 421.

El artículo 404 nos da la definición legal de Contrato-ley, y nos indica que “Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades

Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

Para entender el artículo antes citado, nos apoyamos en la siguiente jurisprudencia:

*Octava Epoca*

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Seminario Judicial de la Federación

Tomo: IX, Enero de 1992

Página: 148

**Rubro: CONTRATO-LEY. MULTA IMPUESTA CON MOTIVO DE SU INCUMPLIMIENTO.**

Texto: El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, además de definir lo que es un Contrato-ley, también establece que es un convenio “obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional”, es decir, le da el carácter de obligatorio; razón por la cual si el patrón no se sujeta a las obligaciones pactadas en dicho contrato, viola el artículo 132 fracción I del Código Laboral que le impone la obligación de cumplir con las normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento y, la multa que por infracción al contrato le imponga la Delegación Federal del Trabajo, encuentra su fundamento en las disposiciones mencionadas.

Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito.

Amparo directo 470/90. Acabados textiles Zaldo, S.A. 21 de mayo de 1991.  
Unanimidad de votos. Ponente: Arnoldo Najera Virgen, Secretario: Gonzalo Carrera Molina.



El Artículo 405 nos dice que "los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local", esto es, los contratos-ley se pueden referir a industrias de jurisdicción local, dicha solicitud deberá presentarse o bien dirigirse al gobernador del Distrito Federal o al gobernado de la entidad federativa de la cual se trate, cuando se sean industrias de jurisdicción federal o de dos o más entidades federativas las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

El artículo 406 dice "Pueden solicitar la celebración de un Contrato-ley 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 más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional*".

Según el artículo 407, la solicitud de un contrato-ley deberá presentarse ante la *Secretaría del Trabajo y Previsión Social, siempre y cuando se trate de dos o más entidades federativas o bien de industrias de jurisdicción federal, o deberá presentarse ante el Gobernador del Estado o territorio o bien ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal siempre y cuando se trate de industrias de jurisdicción local.*

El artículo 408 nos dice que "los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406" esto es, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, esto es precisamente el requisito de mayoría.

El artículo 409 nos menciona que "la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del

Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados”.

Es necesario que existan convenciones de trabajadores y patrones para establecer las necesidades que deben existir para la celebración de un contrato-ley, considerando que estas convenciones no deben afectar a los sindicatos de patrones o trabajadores que no se encuentren como parte en un contrato-ley.

El artículo 410 dice que “la convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa o por los medios que se juzguen adecuados 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 30 días”.

El artículo 411 nos establece que “la convención será presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el Representante que al efecto designen.

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

Toda convención deberá estar dirigida por las autoridades correspondientes de acuerdo a su ámbito de competencia.

El artículo 412 nos establece cuales son los requisitos con los cuales debe contar todo contrato-ley y nos dice "el contrato-ley contendrá:

- 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 abarquen o la expresión de regir en 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".

Este artículo nos establece los requisitos que debe contener todo contrato-ley, al igual que los señalados para el contrato colectivo de trabajo, en caso de que estas no existan, no será considerado contrato-ley.

El artículo 413 nos dice que todo contrato-ley podrá establecer las cláusulas señaladas en el artículo 395 referente al contrato colectivo de trabajo, como son todas aquellas que establezcan privilegios para los trabajadores, así como la cláusula de exclusión.

Este artículo se refiere a las cláusulas de admisión y de exclusión que los se pueden establecer en los propios Contratos-ley.

Conforme a lo anterior, nos apoyamos en la siguiente Jurisprudencia:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV, Segunda parte

Página: 139

**Rubro: CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. EL ACATAMIENTO DEL PATRÓN DE SU APLICACIÓN, NO LE HACE INCURRIR EN RESPONSABILIDAD.**

Texto: La patronal no incurre en responsabilidad por lo que lo hace a la separación del trabajador, ante la existencia de la petición formal de la agrupación sindical en tal sentido, si en el contrato ley se establece la obligación de la patronal de separar de sus labores a los trabajadores, tan pronto como reciba la notificación por escrito del sindicato, pues ello pone de relieve que aquella parte no lo hace por determinación propia, sino en acatamiento de una obligación contractual.

*Tribunal Colegiado en materia de trabajo del tercer circuito.*

Amparo directo 209/89. Jos, Carlos Romo Padilla. 16 de agosto de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Jos, de Jesús Rodríguez Martínez. Secretario: Antonio Valdivia Hernández.

El artículo 414 dice que "el convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la

Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional”.

El párrafo segundo del citado artículo, esta apoyado en la siguiente Jurisprudencia:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: IV, Septiembre de 1996

Tesis: I. 9 T. 62L

Página: 695

Rubro: **PRESTACIONES APOYADAS EN UN CONTRATO-LEY. CARGA DE LA PRUEBA.**

Texto: El artículo 2 de la Ley del Diario Oficial de la Federación y Gacetas Gubernamentales, establece que el Diario Oficial es el Órgano de Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos de carácter permanente e interpúblico, cuya función consiste en publicar en el territorio nacional, las leyes, decretos, reglamentos, acuerdos, circulares, ordenes y demás actos, expedidos por los Poderes de la Federación en sus respectivos ámbitos de competencia, a fin de que estos sean publicados y observados debidamente. A su vez, el artículo 414 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que una vez aprobado un contrato-ley, el presidente de la República o gobernador del Estado o Territorio, lo publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en una entidad o entidades federativas, en la zona o zonas que abarquen en todo el territorio nacional. Lo expuesto pone de manifiesto que, cuando se demandan prestaciones apoyadas en el contrato-ley,

no rige el criterio que atribuye al actor la carga de acreditar la existencia de prestaciones cuando son de carácter extralegal, como sucede en el caso de un contrato colectivo, pues tratándose de este solo se registra ante la Junta correspondiente y su existencia y contenido solo es conocido normalmente por las partes que lo suscriben; no sucede lo mismo con un contrato-ley, cuya existencia y contenido debe ser conocida tanto por la autoridad como por las partes que dirimen ante ella una controversia suscitada con motivo de su aplicación, dada la difusión que se hace a través del órgano publicitario oficial.

Noveno Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 8579/96. Jesús Luna Emba y otros. 29 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Jos, Morales Contreras.

El artículo 415 dice "si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 407;
- II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;
- III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

- IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;
- V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y
- VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:
- a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.
  - b) El Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Propiamente este artículo nos dice que un contrato colectivo de trabajo puede ser elevado a la categoría de contrato-ley, siempre y cuando cumplan con los requisitos señalados en el mismo.

Ha este artículo le recae la siguiente jurisprudencia:

Séptima Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen: 151-156 Quinta Parte

Página: 111

Rubro: **CONTRATO LEY Y CONTRATO COLECTIVO.**

Texto: Si un contrato colectivo celebrado entre un sindicato y una empresa, fue *posteriormente* elevado a la categoría de contrato-ley por virtud de un decreto del Ejecutivo, es ilógico pretender que el contrato ley sea, obligatorio a partir de la fecha en que fue depositado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje respectiva el contrato colectivo, puesto que los contratos ley no se rigen por las disposiciones comunes aplicables a los contratos colectivos de trabajo ordinarios, sino que tienen vida jurídica desde el momento en que el Ejecutivo Federal promulga el decreto respectivo, declarando su vigencia y obligatoriedad (artículo 416 de la ley vigente).

Quinta Epoca:

Tomo LXXV, página 5294. Amparo directo 9251/42. Sindicato "Libertar" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "Santiago". 2 de marzo de 1943. Unanimidad de cinco votos. Ponente: Eduardo Vasconcelos.

Tomo LXXVI, página 1652. Amparo directo 10103/42. Sindicato "Industrial 18 de marzo" de la fábrica de Hilados y Tejidos "El venado". 16 de abril de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Antonio Islas Bravo. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LXXV, página 3627. Amparo directo 1411/43. Sindicato "La libertad" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Alpina", S.A. 14 de mayo de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Eduardo Vasconcelos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LXXVIII, página 2902. Amparo directo 1312/43. Sindicato de "Mártires de Río Blanco" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "Viuda de Colomer", S. de R.L. 10 de noviembre de 1943. Unanimidad de cinco votos. Relator: Roque Estrada.



Tomo LXXXI, página 3477. Amparo directo 1313/43. Sindicato "Unión Obrera" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Constancia", S.A. 15 de agosto de 1944. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Roque Estrada. La publicación no menciona el nombre del ponente.

El artículo 416 nos habla de la publicación del contrato-ley y nos establece que el "contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale fecha distinta".

De igual forma la Jurisprudencia anteriormente citada le recae a este artículo, lo mismo sucede con la siguiente:

Octava Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*

Tomo: VII, Junio de 1991

Página: 241

**Rubro: CONTRATO LEY DEBE SER ESTUDIADO POR LA JUNTA.**

Texto: Si la reclamación laboral de la parte actora se apoya en un contrato ley, las juntas no pueden ignorar su existencia y están obligadas a examinarlo, con independencia de que se hubiesen o no ofrecido como prueba, pues el artículo 416 de la Ley Federal del Trabajo dispone que dichos contratos producen efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 9236/90. Rafael Ibarra y otros. 22 de noviembre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Amparo directo 10946/88. San Diego Textil, S.A. 14 de febrero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Amparo directo 11456/88. Jorge Rangel y Manuel Chávez Barrientos. 24 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

Amparo directo 8466/88. Norberto Contreras Guarneros y otros. 24 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.

El artículo 417 dice "El contrato-ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador".

El artículo 418 nos menciona "En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración".

Este artículo nos dice que la administración del contrato-ley, esta a cargo del sindicato titular, ya que pueden ejercer todas las acciones colectivas derivadas del contrato-ley de la empresa que se trate.

Para la terminación del contrato-ley se observaran las normas siguientes:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores a los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;
- II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos:
- III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411;  
y
- IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta".

El artículo 419 bis señala que "los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley".

Artículo 420. "Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración".

El artículo 421 dice que "el contrato-ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga".

Este último artículo, del Capítulo denominado contrato-ley establece que el ejercicio del derecho de huelga es suficiente para impedir la terminación del contrato-ley, aunque en la fracción II, no establece en que casos puede ejercitarse este derecho.

## CAPITULO CUARTO

### LA INEFICACIA DEL CONTRATO-LEY

#### 1. Diferencias entre el Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato-Ley

Después del estudio realizado tanto del Contrato Colectivo de Trabajo como del Contrato-Ley, pudimos encontrar varias diferencias, tales como:

- El Contrato-ley es un contrato de industria, en cambio el Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato *de empresa o establecimiento*.
- El objeto del Contrato Colectivo de Trabajo es el establecimiento de las condiciones de trabajo, tal y como debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, de igual forma en el Contrato-ley se establecen las condiciones de trabajo, solamente que estas deberán prestarse en una rama determinada de la industria ya sea en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas.
- En cuanto a la duración, el Contrato-ley no puede durar o excederse de dos años, en cambio el Contrato Colectivo podrá celebrarse por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada.
- La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo deberá hacerse sesenta días antes de su vencimiento, siempre y cuando la duración del contrato no sea mayor de dos años, tratándose de la revisión de los salarios en efectivo por cuota diaria, se hará la *revisión treinta días antes del transcurso de una año* de su celebración, en cambio la revisión del Contrato-ley deberá hacerse noventa días antes del vencimiento de dicho contrato, tratándose de la

revisión de los salarios por cuota diaria se hará por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha de su celebración.

- El Contrato-ley debe celebrarse por varios patrones, en cambio el Contrato Colectivo puede celebrarse por un sólo patrón.
- Por otro lado la solicitud de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo se debe hacer ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o bien ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje según se trate, y la solicitud de revisión del Contrato-ley se debe hacer ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal.
- El Contrato-ley abarca a toda una rama determinada de la industria, en cambio el Contrato Colectivo de Trabajo rige sólo a una empresa o establecimiento determinado.
- Todo contrato-ley surte efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, en el periódico oficial de la federación o en la fecha que se señale en el propio contrato, por otro lado el Contrato Colectivo es a partir del depósito del contrato en el Junta local o federal de Conciliación y Arbitraje según corresponda, o bien en la fecha que se señale en el mismo.
- Para la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, es indispensable que sea por escrito y por triplicado, ya que de no ser así, puede ser declarado nulo, mientras que para la celebración del Contrato-ley no son necesarios dichos requisitos, debido a que sólo se requiere de una copia del contrato.

- Otra diferencia que encontramos es, en cuanto a la celebración del Contrato Colectivo no se necesita de ningún tipo de convención; en cambio para la celebración del Contrato-ley debe de llevarse a cabo una convención, la cual debe de estar presidida por las autoridades que señala la propia Ley, como son: el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado que corresponda, por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o en su caso *por sus representantes*.
- Tanto en los Contratos Colectivos de Trabajo como en los Contratos-ley, existe la concurrencia de uno o varios sindicatos para su respectiva celebración, por lo que es considerado como un aspecto importante, en el cual podemos encontrar otra diferencia, que radica en las mayorías que se requieren para la celebración de los contratos respectivamente.
- Otra diferencia consiste en que, para la celebración de los Contratos Colectivos no se requiere de la intervención del Poder Ejecutivo para que sean declarados como tales, mientras que para la celebración de los Contratos-ley, es indispensable la participación del Presidente de la República, quien por medio de un decreto lleva a cabo la declaración de los Contratos-ley.
- Una diferencia más la podemos encontrar cuando ninguna de las partes solicita la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo ni ejerció el derecho de huelga, la ley establece que se puede prorrogar por un período igual por el que fue celebrado o por tiempo indefinido, mientras que el Contrato-ley puede ser prorrogado por el mismo período que es de dos años como máximo, pero nunca por tiempo indeterminado.

A continuación citaremos el criterio jurisprudencial que ha dado la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respecto a las diferencias que existen en cuanto a estos dos tipos de contratos:

#### QUINTA EPOCA

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Apéndice de 1995

Tomo: Tomo V, Parte SCJN

Tesis: 111

Página: 77

Genealogía: Apéndice al tomo XXXVI NO APA PG

Apéndice al tomo L NO APA PG

Apéndice al tomo LXIV NO APA PG

Apéndice al tomo LXXVI NO APA PG

Apéndice al tomo XCVII NO APA PG

Apéndice `54: Tesis 278 PG. 531

Apéndice `65: Tesis 35 PG.48

Apéndice `75: Tesis 47 PG.58

Apéndice `85: Tesis 60 PG.60

Apéndice `88: Tesis 511 PG.880

Apéndice `95: Tesis 111 PG.77

#### Rubro: **CONTRATO LEY**

Los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el contrato ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su celebración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta *rama industrial que exista en determinada región*. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos ley son distintos; no pueden tener en sus



efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración, y su obligatoriedad por todo ese lapso, mediante el decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, establecida la obligatoriedad de un contrato ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al fenecer su plazo, o se celebre uno nuevo, con la asistencia de los patronos y sindicatos de la misma industria, y sea sancionado por el ejecutivo, continúa teniendo aplicación el contrato colectivo.

#### Quinta Epoca

Amparo directo 10250/42. Sindicatos de "Acción Proletaria" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos " La Trinidad". 8 de marzo de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Tomo LXXV, pág. 8856. Sindicato "Felipe Carrillo Puerto" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "Santa Isabel". 16 de marzo de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Tomo LXXV, pág. 8856. Sindicato "Mártires de San Angel y Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "Negociación Fabril de Soria", S.A. 31 de marzo de 1943. Cinco votos.

Amparo directo 1375/43. Sindicato "La Industria de Nazas" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos " La Industria de Nazas" 30 de abril de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Tomo LXXVI, pág. 6934. Sindicato "Unión y Fuerza" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "San Ildefonso". 29 de junio de 1943. Cuatro votos.

## **2. Conflictos laborales que pueden suscitarse durante la aplicación de los Contratos-ley**

Antes de adentrarnos al estudio de los conflictos laborales que puedan surgir durante la celebración o aplicación de los contratos-ley, es necesario definir propiamente a los conflictos laborales, para Borrell Navarro dichos conflictos son "la fricción o colisión que se produce en las relaciones laborales personales y subordinadas, de carácter individual o colectivo, entre patrones y trabajadores, las que generalmente trascienden a los órganos jurisdiccionales establecidos para su resolución"<sup>77</sup>, esto es, para que pueda existir un conflicto de naturaleza laboral es necesario que exista un motivo de guerra o de lucha que perturbe la relación jurídica entre las partes.

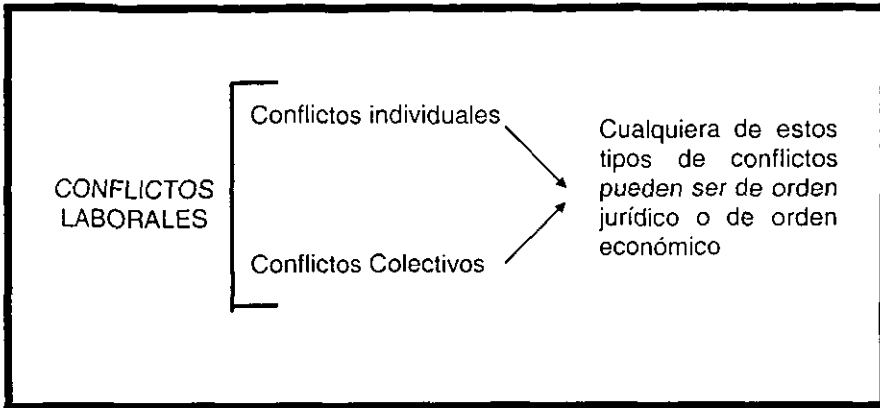
Las partes que pueden intervenir en dichos conflictos son:

- Entre trabajadores;
- Entre patrones;
- Entre patrón y trabajador;
- Entre sindicatos;
- Entre sindicatos y trabajadores afiliados al mismo;
- Entre sindicatos y terceras personas .

---

<sup>77</sup> BORRELL NAVARRO, Miguel. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 652.

Existe una clasificación de los conflictos laborales, estos pueden ser:



“Los conflictos individuales son los que afectan intereses particulares, es decir, no de clase o grupo, e independientemente del número de trabajadores que en ellos intervengan en los mismos, los que pueden ser también económicos y jurídicos.

Los conflictos colectivos son los que afectan intereses de carácter profesional, es decir, de clase, siendo irrelevante también el número de personas que intervengan en los mismos, los que pueden ser también económicos y jurídicos.

Los conflictos jurídicos son los que se refieren a la interpretación y cumplimiento de la ley o de los contratos y pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Y aunque de dicho planteamiento, se deriven esencialmente prestaciones de contenido económico; siendo los conflictos individuales de naturaleza jurídica los más frecuentes en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los conflictos económicos son los que crean, suspenden, modifican o extinguen condiciones de trabajo, generalmente se refieren a la producción de bienes y servicios, y también pueden ser como los conflictos jurídicos, individuales y colectivos<sup>78</sup>.

Ahora bien, las relaciones colectivas que puedan existir en todo contrato colectivo de trabajo y en todo contrato-ley, pueden tener un motivo de enfrentamiento que perturbe a dicha relación existente entre las partes.

A continuación se mencionarán los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, que pueden surgir durante la aplicación de un contrato-ley:

- Contamos con los conflictos que pueden establecerse entre los patrones de una industria determinada, el motivo de dichos conflictos es, el no cumplir con las condiciones de trabajo establecidas en el contrato-ley, la mayoría de estos conflictos es relacionado al pago del salario donde un patrón paga menos de lo estipulado y por lo tanto obtiene mayores ganancias a comparación del patrón que si cumple con dichas condiciones de trabajo.
- Otro tipo de conflictos de orden jurídico, son aquéllos que se suscitan entre los trabajadores y patrones, esto es, por que los patrones no cumplen con las condiciones laborales establecidas en el contrato-ley, tratándose de industrias pequeñas, medianas o grandes y estas no cuenten con el capital suficiente para cumplir con dichas condiciones, o bien teniendo capital como

---

<sup>78</sup> Ibidem. P. 653

en el caso de las industrias grandes, los patronos no tienen la voluntad de cumplir con las mismas, lo que da lugar a que los trabajadores interpongan este tipo de conflictos por así afectar a sus intereses y necesidades. ante la autoridad competente para darle seguimiento.

- También se dan estos tipos de conflictos entre los sindicatos que peleen la administración del mismo, sabiendo que dicha administración esta a cargo del sindicato que tenga el mayor número de trabajadores, cuando se llegue a dar este tipo de problema o controversia, se interpone un juicio especial.

Estos tres tipos de conflictos, son los que se pueden dar de naturaleza jurídica, en cambio los conflictos de naturaleza económica están regulados o bien fundamentados en el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo que dice "los conflictos colectivos de naturaleza económica. son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente ley señale otro procedimiento"; como puede observarse, este tipo de conflicto puede ser por:

- Modificación de las condiciones de trabajo;
- Implantación de condiciones laborales;
- Suspensión de las relaciones colectivas;
- Terminación de las relaciones colectivas.

Estos cuatro puntos se encuentran regulados en los siguientes artículos de la propia Ley Federal del Trabajo.

El artículo 426 dice: "Los sindicatos de trabajadores o los patronos podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las

condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley;

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

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica”.

De este artículo se puede establecer que es más conveniente ejercer el derecho de huelga, que solicitar la modificación de las condiciones de trabajo que se encuentren, en este caso en el “contrato-ley”, más que otra cosa por la efectividad del mismo.

El artículo 427 nos establece las causas de suspensión de las relaciones de trabajo esto es “son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La inconstabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación:

- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de administración por parte del estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajo o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.

Los siguientes artículos, propiamente nos hablan de la terminación y causas de terminación de las relaciones de trabajo, consecuencia para que se de un conflicto de trabajo de naturaleza económica.

El artículo 433 dice: “ La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes”.

Del artículo 434, podemos observar las causas de terminación de las relaciones de trabajo, este artículo establece “son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38, y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos”.

Además de estas causas de terminación, el artículo 421 de la citada ley, nos establece dos causas más, solamente que estas son para terminar las relaciones de trabajo contraídas en la celebración de dicho contrato, y estas causas son:

- Por mutuo consentimiento de las partes; y
- Cuando los sindicatos no llegan a un convenio, después de concluir con el procedimiento de revisión, salvo que hayan ejercitado el derecho de huelga.

De este tipo de conflictos de naturaleza económica, podemos concluir que los trabajadores, son aquellos que interponen ante la autoridad competente, estos conflictos, por razones de querer cambiar las condiciones de trabajo, esto por la simple y sencilla razón de querer mejorar dichas condiciones, para que de esta manera puedan satisfacer sus intereses, por otro lado, los patrones de las pequeñas y medianas empresa, por lo general despiden a trabajadores para poder cumplir con las condiciones laborales establecidas en el Contrato-ley, o bien tratan de reducir dichas condiciones, haciendo la observación de que estas no pueden ser inferiores o las contempladas en la Ley Federal del Trabajo, o en muchas ocasiones las pequeñas y medianas empresas suspenden las relaciones colectivas por falta de capital y por lo tanto enfrentan varias crisis económicas como puede ser la quiebra de la empresa, aquí estamos en presencia de una causa de terminación.

Estos son los tipos de conflictos económicos que se pueden dar durante la aplicación y/o vigencia de los contratos-ley, aunque en la actualidad es difícil la aplicación de estos conflictos por la simple razón de que el artículo 448 de la Ley citada establece que se suspende la tramitación de los conflictos económicos por ejercitar el derecho de huelga, con esto se estaría apoyando a



los trabajadores, haciendo a un lado a los patrones, lo que da lugar a que estos cierren sus empresas, y como consecuencia del cierre se deja sin trabajo a muchos trabajadores, y además se pierden muchas fuentes de trabajo en todo el Territorio Nacional, sabiendo que en la actualidad hay mucho desempleado.

### 3. Desaparición del Contrato-Ley

En cuanto a la desaparición del contrato-ley podemos establecer que el contrato-ley no es adaptable a la situación económica de nuestro país, prueba de ello, es que existen en la actualidad nueve contratos-ley, estableciendo que anteriormente eran ocho, esto no es por que haya beneficiado a muchas industrias sino que solo se agrego uno más de la industria textil, en el caso particular el del algodón y sus mixturas, es necesario establecer que aquellas industrias que hayan celebrado este tipo de contratos se han visto afectados económicamente, esto se fundamenta en la actualidad, con la industria textil, que ha estado desde hace mucho tiempo en quiebra y actualmente la industria azucarera, que esta pasando por momentos muy difíciles, esto es, las finanzas de la mayoría de los ingenios azucareros se encuentran destrozadas y muchos de estos, sino es que la mayoría, enfrentan el riesgo de la quiebra, que proviene propiamente a que desde hace mucho tiempo, esta industria esta rigiendo en base al producto derivado del Decreto Cañero y del Contrato-ley, lo cual provoca que la industria azucarera se encuentre en crisis y esto no va ha mejorar, sino hasta que el gobierno decida actuar en todos los frentes que la han orillado a esa situación, uno de esos frentes es: la eliminación del contrato-ley, y no como lo que se pretende hacer en los próximos días una revisión a dicho contrato, esto es un vivo ejemplo de lo que pretendemos hacer notar en este trabajo de investigación, que es el de eliminar al contrato-ley de la Ley Federal del Trabajo, para que las industrias que celebren contratos-ley no se

vayan a la quiebra y con esto exista un desempleo de muchos trabajadores y familias.

Por tal motivo el contrato-ley, para la mayoría de los dirigentes de los sindicatos, es un obstáculo para el desarrollo económico del país, tal y como se observa en las pequeñas y medianas empresas, que es donde se apoya nuestro sistema económico, ya que el mayor porcentaje de estas son las que operan en todo el Territorio Nacional, y si estas se quedan estancadas impiden dicho crecimiento y para esto se requiere de mayores inversiones pero siempre y cuando provengan de industriales mexicanos, pero hay que considerar que tales inversiones no pueden tener fluidez, debido a que cuando este operando un contrato-ley en una rama determinada de la industria, estas no puedan crecer debido a que están sometidas a condiciones de trabajo, por lo tanto dichas empresas no pueden desarrollarse productivamente, lo que origina escases en sus niveles de producción y por lo tanto no exista competitividad.

Es ilógico que existan personas que inviertan su capital (dinero) en empresas o industrias que tengan que celebrar un contrato-ley, por medio a perder todo, debido a que el mayor capital proviene del extranjero se invierte en las grandes industrias sin temor a invertir en industrias que requieran este tipo de contratos, como se ha indicado anteriormente, en México predominan las micro, pequeñas y medianas empresas, por lo que nadie cuenta con suficiente capital para destinarlo a la industria nacional, misma que se vería perjudicada cuando en una industria exista un Contrato-ley, por el solo hecho de que los únicos que participan en la celebración del mismo, son los que tiene voz y voto o bien son aquellas donde sus dueños o dueño son extranjeros o bien que el capital provenga del extranjero, independientemente de que sean considerados como mexicanos.

Es necesario mencionar que el desarrollo económico de la mayoría de los países más ricos de todo el mundo han originado grandes bloques económicos, en donde nuestro país se ha ido poco a poco involucrando, sin embargo, conforme se vayan involucrando se pueden obtener beneficios conforme vayan aumentando las inversiones para las plantas productivas, como es la capacitación y adiestramiento de los trabajadores para que exista un mejor manejo en las máquinas de producción y una buena calidad en el producto mismo que debería existir en todo el mercado, esta es una de las causas por las cuales solicitamos que se reforme nuestra Ley Federal del Trabajo, derogando el Capítulo denominado Contrato-Ley.

Otra de las causas es que el Contrato-ley provoca o da origen a través de su celebración el cierre de una empresa o varias de una rama determinada de la industria, ya que esto da lugar a que se le otorguen las mismas condiciones a todos los trabajadores de una sola rama de la industria, aún provenientes de diferentes empresas o establecimientos, lo cual provoca que los trabajadores se queden desempleados, precisamente al desaparecer dicho contrato, se trata de evitar el desempleo, un ejemplo muy claro y que en la actualidad se esta viviendo es por un lado la industria textil en sus diversas ramas y la industria azucarera, que por falta de capital, se encuentran casi en la quiebra, esto se debe en parte a la maquinaria que, se utiliza para sacar la producción, no se encuentra en buen estado, lo que las ha hecho menos competitivas.

Otra cuestión más por la que debe desaparecer el contrato-ley, es que al celebrarse, se crean monopolios, debido a que las pequeñas y medianas empresas no cuentan con capital suficiente para cambiar su maquinaria productiva, debido a esto las empresas grandes a contrario sensu, cuentan con suficiente capital, aunque este provenga del extranjero, y por lo tanto pueden

contar con la mejor maquinaria productiva y con esto sus productos sean vendidos en el mercado a un bajo costo a diferencia de las pequeñas y medianas empresas que venden sus productos en altos precios para que sus ganancias sean utilizadas o bien destinadas a cumplir con las condiciones estipuladas en el Contrato-Ley, en cambio las grandes empresas obtienen mayores utilidades mismas que son utilizadas por un lado para cumplir con el Contrato-ley y por el otro, para invertirlo en su propia industria a fin de que esta siga creciendo, pero este tipo de industrias son las que dejan a un lado a las pequeñas y medianas empresas, tanto en la productividad como en el mercado, este tipo de situaciones ya no pueden ser posibles en la actualidad, debido a que esto provoca el cierre de varias empresas o industrias y por consiguiente el desempleo de muchas personas.

Otra situación la encontramos en el sindicato, esto es, cada empresa o industria tiene su propio sindicato, pero en la actualidad y desde hace mucho tiempo se ha venido observando que los sindicatos de las pequeñas y medianas empresas quedan en manos de los sindicatos de las grandes empresas o industrias, esto debido a que tienen mayor fuerza productiva y desde luego, estos van a establecer condiciones laborales benéficas para sus trabajadores y arriesgadas para los demás trabajadores de los sindicatos con menor fuerza productiva.

Nosotros estamos a favor del Contrato Colectivo de Trabajo, debido a que a través de este, se puede obtener el desarrollo, mejoramiento y cumplimiento de responsabilidades por parte de los trabajadores y de los patrones, ya que el contrato colectivo de trabajo es uno de los pilares más importantes y sobresalientes del Derecho Colectivo de Trabajo y además los trabajadores con este tipo de contratos pueden mejorar sus condiciones de trabajo y de vida principalmente, esto es debido a que cada empresa cuenta

con su propio capital, con su propio mercado, insumos y sobre todo con su mayor elemento que es la fuerza humana, esto es lo que haría única a cada empresa, independientemente de que pertenezca a una determinada rama de la industria, es decir, que sea diferente a las demás.

Con el Contrato Colectivo de Trabajo, los trabajadores podrán establecer las condiciones de trabajo de acuerdo a sus necesidades, aún por encima de las establecidas por la ley, pero los trabajadores deberán estar conscientes de la situación económica en la que se encuentra la empresa en la que presten sus servicios, para poder establecer dichas condiciones y con esto, se da lugar a que exista una relación obrero-patronal considerada como buena. en donde las dos partes estén conformes.

Dentro de las condiciones de trabajo que deben estipularse en el Contrato Colectivo de Trabajo, tenemos entre otras:

- Salario, tanto en dinero como en especie.
- Jornadas de trabajo
- Horario de trabajo,
- El pago de horas extras,
- La capacitación y adiestramiento que se le deberá dar a cada trabajador, dependiendo del trabajo que éste vaya ha desempeñar,
- Vacaciones,
- Días de descanso, entro otra.

Con esto nos apegamos ha lo establecido por Baltasar Cavazos que nos dice "Los Contratos Colectivos de Trabajo deben garantizar a los trabajadores, mejores condiciones de trabajo; a los patrones, tranquilidad y progreso laboral, y al público consumidor, una producción abundante, barato, diversificada y de

óptima calidad<sup>79</sup>, y con esto lograr "tres principios que permitan la estabilidad y el progreso de las empresas: el respeto mutuo de derechos, la comprensión recíproca de necesidades, y la coordinación técnica de esfuerzos, ya que nos darán la pauta para lograr un progreso real con justicia y libertad"<sup>80</sup>.

Por lo tanto la figura del Contrato-ley definitivamente no se adapta a la realidad económica de nuestro país, con la desaparición de este contrato, lo que se pretende es proteger a las pequeñas y medianas empresas, ya que estas generan empleos, desde luego dentro de sus posibilidades, es por eso que al Contrato Colectivo de Trabajo se le debe dar mayor aplicabilidad, ya que al celebrarse este tipo de contratos, se establece un buen equilibrio entre el capital y el trabajo, entre el trabajador y patrón, es por eso, como ya se ha mencionado al inicio de este capítulo, reformar la Ley Federal del Trabajo en su Capítulo IV denominado Contrato-ley, mismo que deberá ser abrogado, y respecto al capítulo del Contrato Colectivo de Trabajo debería de igual forma ser reformado para darle mayor importancia y sobre todo mejor aplicación, con la desaparición del Contrato-ley, no estemos en contra de la clase obrera o trabajadora, la cual es el objetivo primordial del Derecho del Trabajo.

#### 4. Ineficacia del Contrato-ley

La celebración de los Contratos-ley en nuestro país han sido un resultado inútil, independientemente de que algunos autores establecen que estos contratos son de suma importancia, uno de estos autores lo es Mario de la Cueva al decir: "El contrato-ley juega un papel importantísimo en la vida del derecho mexicano del trabajo, las industrias más importantes la han adoptado o tienden a el y lo mismo trabajadores que empresarios la ven con simpatía"<sup>81</sup>, es

<sup>79</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Op. Cit. P. 252.

<sup>80</sup> Idem.

<sup>81</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 686.

muy aceptable esta decisión, pero nosotros no estamos de acuerdo con este punto de vista, toda vez que el Contrato-ley es ineficaz para nuestro país, porque no se adopta a nuestra realidad económica, porque este tipo de contratos afectan particularmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, por lo tanto esta ineficacia en México se debe a que el 99% es ocupado por estas empresas, que en la actualidad se encuentran en situaciones económicas poco óptimas y si ha estas les agregamos la celebración del Contrato-Ley, en donde no se les toma en cuenta a sus trabajadores, por la simple y sencilla razón de que están sometidas a las decisiones de las grandes empresas, por lo consiguiente las pocas utilidades que pueden tener las pequeñas y medianas empresa son única y exclusivamente para cumplir con solo algunas de las condiciones de trabajo establecidas en el Contrato-ley por lo cual no cuentan con capital para invertir en maquinaria y de esta forma mejorar su producción para así poder competir en el mercado tanto nacional como internacional.

El porcentaje de unidades económicas de los tipos de empresas es el siguiente:

<b>TIPO DE EMPRESA</b>	<b>PORCENTAJE (%) DE UNIDADES ECONOMICAS</b>
<b>MICRO EMPRESAS</b>	<b>97.0</b>
<b>PEQUEÑAS EMPRESAS</b>	<b>2.7</b>
<b>MEDIANAS EMPRESAS</b>	<b>0.2</b>
<b>GRANDES EMPRESAS</b>	<b>0.1</b>

En la actualidad se cuentan con 9 Contratos-ley, que son los siguientes:

- De la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.

- De la industria textil del algodón y sus mixturas.
- De la industria de la lana.
- De la industria textil del ramo de fibras duras.
- De la industria textil del ramo de géneros de punto.
- De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares jacquardó, aguajas.
- De la industria azucarera, alcoholera y similares
- De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.
- De la industria del radio y la televisión.

En la actualidad, existe una gran problemática relacionada a la industria azucarera, mucho se ha discutido sobre la revisión próxima que se hará al Contrato-ley de la industria azucarera, alcoholera y similares, toda vez que se encuentra en quiebra demasiados ingenios azucareros, a consecuencia de que no ha sido ordenada ni administrada correctamente, además de que esto tiene mucho que ver con la celebración del Contrato-ley, por consiguiente esto provoca grandes afectaciones a las poblaciones de nuestro país.

“En México, la industria producía esencialmente para el mercado interno, comenzó a entrar en problemas desde los años setentas como resultado de las medidas populistas que adoptó el gobierno de entonces a través de la publicación del Decreto Cañero y de la firma del Contrato-ley para los trabajadores de la industria. El Decreto establecía que el precio de la caña y, por lo tanto, los ingresos de los cañeros, se actualizaría anualmente con la inflación, independientemente del precio del azúcar. Como el precio del azúcar estaba controlado y no subía a la par de la inflación, con el paso de los años la mayoría de los ingenios acabó quebrando. Por su parte, el Contrato-ley complementaba los absurdos que habían impuesto el Decreto Cañero al hacer extraordinariamente inflexible la administración de los ingenios. El objetivo



gubernamental era, sin la menor duda, el beneficiar a los trabajadores cañeros, que suman una enorme cantidad de personas y familias, a través de generosas prestaciones y salarios. Sin embargo, esos beneficios eran tan grandes que acabaron por destruir la viabilidad de ingenios como actividad económica<sup>82</sup>.

Con esto, se puede afirmar con más claridad la ineficacia de todo contrato-ley, toda vez que la industria azucarera se encuentra en crisis, a consecuencia de que el contrato-ley sigue siendo un factor de enormes ineficiencias, una dificultad para la modernización de los ingenios y un conflicto permanente, lo que provoca que el capital de la mayoría de las industrias azucareras este destrozado y por consiguiente, llegue la mayor parte de estas industrias, por lo general las micro, pequeñas y medianas empresas, a la quiebra.

Esta crisis, como ya se menciona, no mejorará, por el simple hecho de que se haya convocado a una revisión del Contrato-ley, sino con la eliminación del mismo, y de esta forma, dándole mayor importancia al Contrato Colectivo de Trabajo, en donde los trabajadores puedan participar en el establecer las condiciones de trabajo, al igual que los patrones, pero estas condiciones no deberán ser menores a las establecidas en la ley y tampoco deben afectar a la empresa, con esto se pretende que cada empresa por si solo pueda beneficiarse, sin que existan otras empresas que entorpezcan su forma de trabajar y así poder obtener mayor capital y así poder competir en el mercado tanto nacional como internacional con las demás empresas.

Por otro lado contamos con el Contrato-ley de la industria de la radio y la televisión, al respecto consideramos relevante señalar la opinión del Licenciado Pedro Arizpe, fundador del Contrato-ley de esta industria. quién considera que “

---

<sup>82</sup> RUBIO. Luis. “Los cochupos del azúcar”. El Reforma. México. 28 de abril de 2001.

si bien es cierto que existe el Contrato-ley, en este tipo de empresas, mejor llamadas como televisoras y radiodifusoras, es preciso señalar que en el mismo contrato, se estipulan las siguientes condiciones de trabajo, entre muchas otras, lo relacionado a jornadas de trabajo, salario tanto en especie como en dinero, descansos, vacaciones, sobre la capacitación y adiestramiento de los trabajadores para un buen funcionamiento de la maquinaria; pero esto para la mayoría de los trabajadores no es equitativo, toda vez que ellos no participan en la negociación colectiva para establecer estas condiciones, sino un representante de ellos, que por lo general son aquellos representantes que tienen voz y voto en todas las decisiones que lleguen a tomarse en esta industria que por lo regular son los que pertenecen a las grandes televisoras y/o radiodifusoras, por lo cual considero que este tipo de contratos es, por así decirlo benéfico para las grandes empresas, porque tienen en sus manos a los trabajadores y también a los patronos de las pequeñas y medianas televisoras o radiodifusoras, que son las que cuentan con menos capital que las demás, pero las grandes empresas son, hablando de este tipo de industrias, las que ayudan económicamente a las otras, por así convenir a sus intereses y que en un futuro puedan adueñarse de estas, este procedimiento se maneja de la siguiente manera: las micro, pequeñas y medianas empresas, consideradas como independientes, para poder seguir adelante y poder cumplir con las condiciones estipuladas en el Contrato-ley, se encadenan a las grandes empresas y de esta forma pueden depender de ellas tanto económica como socialmente, ya que estas cuentan con capital suficiente para poder ayudarlas, pero hay que tomar en cuenta que tienen un fuerte capital que no solo proviene del país sino también del extranjero, un vivo ejemplo lo tenemos con la empresa "Televisa", que cuenta con una gran tecnología para poder competir en todo el mundo".

Con esto se puede observar que el Contrato-ley de esta industria, no es benéfico para los trabajadores, toda vez que la negociación colectiva queda en manos de representantes que buscan por un lado el mejoramiento de sus grandes empresas y por el otro el apoderarse de las micro, pequeñas y medianas empresas, de igual forma este contrato afecta a todos los trabajadores que antes de celebrarse el contrato prestaban sus servicios en dichas empresas.

Es interesante destacar que es uno de los contratos que no se ha visto en crisis como todos los demás, pero esto es porque las grandes empresas son las que ayudan económicamente a las demás, con capital que proviene tanto del país como del extranjero, pero hay que retomar que es mejor que el capital provenga de industriales mexicanos para que de esta forma puedan existir más fuentes de trabajo, es por eso que proponemos que se le de mayor importancia al contrato colectivo de trabajo y así poder lograr un equilibrio entre patrones y trabajadores, que cada empresa establezca sus propias condiciones de trabajo, y así poder satisfacer sus necesidades básicas y elementales tanto de patrones como de trabajadores, que exista una buena relación laboral y sobre todo que el capital que pueda derivarse del trabajo se utilice por un lado para cumplir con las condiciones estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo y por el otro, obtener una ganancia que pueda ser utilizada para adquirir una mejor tecnología, y esto podrá lograrse en el momento en que desaparezca el Contrato-ley de la Ley Federal del Trabajo y únicamente quede fundamentado el Contrato Colectivo de Trabajo, para cada empresa en particular y no en conjunto, independientemente a la rama que se dedique.

Por otro lado podemos manifestar que el Contrato-ley de la industria hulera, "es un contrato elaborado donde intervienen casi exclusivamente las fábricas llanteras de nuestro país y también es preciso señalar que el mismo

contrato esta escrito y aprobado por citar algunas cláusulas o compromisos: jornadas de trabajo, salarios, descansos, fondo de ahorro, aguinaldo destajos, todo esto con prestaciones muy por arriba de lo que marca la Ley Federal del Trabajo, y que mejor si se trata de normar una relación colectiva de trabajo y quiero expresar que sería más equitativo normar una relación colectiva de trabajo y separar a la infinidad de medianas, pequeñas y micro industrias que se dedican a la Transformación del Hule en Productos manufacturados.

El problema del Contrato-ley en aplicación a la industria que no es llantera, trae como consecuencia por una parte la inseguridad del inversionista, ya que siempre tiene el temor, y lo vivimos día con día, que se le obligue a cumplir con el Contrato-ley, esto trae consigo y por qué no decirlo al soborno o a la dádiva por parte de los patrones a líderes sindicales, autoridades federales e inspectores, también es muy notorio que las empresas que se dediquen a la transformación del Hule en Productos Manufacturados se afilien a organismos sindicales que no son de la rama o en su defecto son incompetentes con la creencia de que se ven protegidos, estos casos que se tienen perfectamente detectados normalmente son organizaciones con denominación de sindicatos de oficios varios o sindicatos de comercio, y lo peor de esto es que la misma autoridad acepta y registra dichos contratos colectivos a sabiendas de que no cumplen ni con el mínimo de las prestaciones de Ley y también violando en su totalidad lo que se marca en el Capítulo II artículos 527 al 529 de la Ley Federal del Trabajo.

Con todos estos antecedentes y con mayor disposición de apoyo a la clase trabajadora, por eso insisto, y queda a su consideración mis propuestas, que yo creo aunque sea difícil de regularizar todo lo mencionado no debemos tomarlo como un caso imposible, éste fenómeno que se ha hecho cotidiano, va en perjuicio directamente de la clase trabajadora, ya que en ocasiones ellos

mismo exigen y con justa razón que se les pague y que se les cumpla con lo establecido en el Contrato-ley.

Pero desgraciadamente no es posible dar cumplimiento a la Ley Federal del Trabajo y mucho menos aplicar el Contrato-ley, como dirigente sindical estoy segura de que si se aplica el Contrato-ley a las industrias que no son llanteras, muchas de ellas tendrían que recortar personal cuando menos, y en algunos otros casos, tendrían que cerrar sus puertas; este fenómeno no es desconocido por parte de la autoridad, ni de los patrones y mucho menos por parte de los trabajadores, por otro lado es cierto y debemos reconocer el esfuerzo que hace la industria llantera en mantener sus fuentes de trabajo, ya que el alto costo en la maquinaria y de sus instalaciones deben de reflejarse en que sea una empresa sana y que en realidad sea un negocio, pero también necesitamos reconocer que no es lo mismo vender que hacer llantas y tener un personal altamente calificado, a fabricar pequeños artículos con una maquinaria más modesta y pequeña que inclusive, en muchas ocasiones se usan desperdicios para fabricar empaques, cañuelas, sandalias, tapetes automotrices<sup>83</sup>. Lo anterior es una opinión del Secretario Sindical, Salvador Martínez Carrillo, líder sindical del Sindicato de la Industria Hulera.

Con esto podemos establecer que la mayoría de las empresas dedicadas a estas industrias son por lo general pequeñas y medianas y las consideradas como grandes son las llanteras, por lo cual las pequeñas y medianas son las que tienden a desaparecer por no contar con capital suficiente para cumplir con todas las condiciones de trabajo, esto nos lleva a reflexionar que el único camino considerado como viable lo es el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que este se adecua más a toda industria o empresa, y

---

<sup>83</sup> MARTÍNEZ CARRILLO, Salvador y otros. México su realidad laboral a finales del siglo XX. Facultad de Derecho. UNAM. México 1997. Pp. 123-125.

por lo tanto resulta difícil que una pequeña y mediana empresa llegue a funcionar con la celebración de un Contrato-Ley.

Por último, del Contrato-ley de la industria textil podemos tomar en cuenta la opinión que nos brinda el delegado del Sindicato COARP Sebastian Moreno Tapia que nos dice "El Contrato-ley no es nada benéfico para las empresas textiles, ni para los patrones, ni para los trabajadores de las mismas, por la simple y sencilla razón de que unas empresas si pueden cumplir con las condiciones de trabajo estipuladas, porque cuentan con el suficiente capital y esas empresas para nuestro sindicato son las llamadas "grandes empresas", pero es bien cierto que algunas otras no cumplen con dichas condiciones y esto porque no cuentan con el capital para poder cumplir con las mismas y estás son "las micro, pequeñas y medianas empresas", pero que es lo que pasa, que al celebrarse un contrato-ley debe existir una negociación colectiva, en el caso de nuestras empresas no existe, aunque los representantes de los trabajadores de las empresas manifiesten por ellos, las condiciones de trabajo que pueden estar por un lado sobre la ley y por el otro por encima de la misma, pero nunca por debajo de ella, que muchos patrones pueden aceptar o no, dependiendo la situación económica en la que se encuentren, en caso de que estos acepten, y las empresas no puedan cumplir en un futuro con dichas condiciones los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga, y si durante esta no existe un arreglo conciliatorio, la empresa se va a la quiebra, lo cual provocaría el desempleo de todos los trabajadores que prestaban sus servicios en dicha empresa, en este supuesto podemos mencionar que son varias empresas las que se encuentran en esta situación, independientemente de que estas hubieran cumplido con darle a los trabajadores una buena maquinaria, evitar los riesgos de trabajo, brindarles seguridad en el empleo, es decir llegar a la quiebra, un ejemplo lo tenemos con la empresa textil denominada "Estambres Millor S.A, de C.V", que tuvo que cerrar sus puertas por no contar

con el capital suficiente para cubrir con las prestaciones y condiciones que se hubiesen estipulado en el Contrato, por lo cual todos sus trabajadores fueron liquidados, pero no conforme a lo señalado en la Ley . por otro lado, es importante establecer que no ha sido la única sino varias y en la actualidad muchas empresas de esta rama se encuentran en una verdadera crisis, lo cual ha provocado el recorte de personal, que la empresa ya no produzca con la calidad que antes lo hacia y sobre todo que en el mercado tenga que elevar los precios de sus productos para poder obtener más ganancias, pero esto no es posible en la actualidad por el solo hecho de que las grandes empresas utilicen mejor calidad y sobre todo tienen mejores precios en el mercado, por esto es necesario que se le de mayor aplicación al Contrato Colectivo de Contrato porque las empresas independientemente de su rama pueda establecer sus propias condiciones de trabajo; es benéfico comentar que muchos consideraran al Contrato-ley como algo satisfactorio para la clase obrera y desventajoso para los patrones, pero desde mi punto de vista no es satisfactoria ni para los trabajadores, por existir un gran desempleo en el momento en que la empresa se vaya a la quiebra y no se pueda liquidar conforme a la ley, y mucho menos cuando no se cumplan con las condiciones laborales: ni para los patrones porque estos en lugar de obtener ganancias, pierden todo su capital en el momento de querer cumplir con todas las condiciones estipuladas en el Contrato-ley con tal de que no se ejercite la huelga por parte de los trabajadores, esto es en relación a las micro, pequeñas y medianas empresas, en cambio si puede considerarse poco benéfico para las grandes empresas que si cuentan con capital suficiente para cumplir con todo, aunque este provenga del extranjero”.

Una vez más mi propuesta se pudo reforzar con esta opinión. es decir, que si llegará abrogarse el capítulo del Contrato-ley también debería de mejorarse las prestaciones para todo trabajador, y así, poder establecer

condiciones de trabajo más favorables y mejores para la clase obrera, pero que estas no perjudiquen económicamente a la empresa y así, no romper con la relación de trabajo como se hace notar en todo Contrato-ley.

Con todas estas opiniones podemos manifestar que en nuestro país debe existir una uniformidad en la economía, es decir, si todas las empresas que existen en la actualidad tuvieran un mismo nivel, hablando económicamente, posiblemente sería eficaz la *celebración y aplicación del* Contrato-ley, pero mientras no sea así, el Contrato-ley es ineficaz.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** El Derecho Colectivo de Trabajo cuenta con instituciones sumamente importantes; que con estas, los trabajadores pueden establecer mejores condiciones de trabajo y así poder lograr una buena relación laboral colectiva, entre los trabajadores y patrones de una empresa o establecimiento.

**SEGUNDA.** El Contrato Colectivo de Trabajo es el que debe tener mayor validez de aplicación, por ser el mejor instrumento del Derecho Colectivo, con el cual se obtiene una buena relación laboral y sobre todo se puedan establecer las condiciones de trabajo que se sean suficientes y necesarias para los trabajadores y patrones, sin perder de vista la *manutención que se le debe proporcionar a la empresa y sin afectar económicamente a la misma.*

**TERCERA.** El Contrato-Ley no tiene aceptación por parte de los patrones, por existir una igualdad de condiciones de trabajo entre todas las empresas que se dediquen a una rama determinada de la industria y con eso se perjudica a las micro, pequeñas y medianas empresas.

**CUARTA.** La figura del Contrato-Ley, no es un contrato, en virtud de que no existe la voluntad de las partes, porque solo se requiere de las dos terceras partes de los trabajadores y esta se cumple con dos o tres empresas consideradas como grandes y por lo tanto las pequeñas y medianas deben cumplir con dichas condiciones, aunque estas no estén de acuerdo. Por otro lado no es ley, porque carece de los requisitos para que pueda considerarse como ley, estos requisitos son: iniciativa, discusión, aprobación, sanción, publicación y vigencia; a lo que comúnmente llamamos proceso legislativo y además porque no emana del poder legislativo.

**QUINTA.** La aplicación del Contrato-ley afecta primordialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas o industrias, porque en lugar de que tengan oportunidades de crecer, se van a la quiebra y esto nos lleva al desempleo.

**SEXTA.** El Contrato-ley produce un monopolio, aunque estos estén prohibidos por el artículo 28 de nuestra Constitución Política, este monopolio se da cuando las grandes industrias desplazan a las pequeñas y medianas, simplemente por contar con capital suficiente, por hacer más extensiva su productividad y sobre todo tener mayor competitividad en el mercado no solo nacional, sino también internacionalmente.

**SÉPTIMA.** El 99% de las industrias o empresas esta integrado por las micro, pequeñas y medianas empresas, el resto por las grandes empresas, por consiguiente no existe una uniformidad económica entre ellas, y por lo tanto no se deben otorgar las mismas condiciones de trabajo.

**OCTAVA.** El Contrato-ley es un obstáculo para el desarrollo económico de nuestro país, toda vez que las micro, pequeñas y medianas industrias, destinan sus utilidades en cumplir únicamente con las condiciones estipuladas en el Contrato-ley, lo que les impide invertir en su propia empresa y hacerlas más productivas y competitivas.

**NOVENA.** Los artículos del 404 al 421 del Capítulo IV denominado Contrato-ley, deben ser derogados de la Ley Federal del Trabajo, por así convenir no solo a los trabajadores sino también a los patrones, independientemente de la empresa que se trate y de la rama a la que pertenezcan, y con esto, lograr que se de mayor aplicación al Contrato Colectivo de Trabajo, para obtener mejores condiciones en cualquier empresa, que exista un buen equilibrio entre los patrones y trabajadores, para que ambos salgan beneficiados.

**DÉCIMA.** Para los trabajadores que prestan sus servicios en las pequeñas y medianas industrias no es benéfico el Contrato-ley, porque están sujetos a las condiciones que establezcan las grandes industrias, pero para los trabajadores de estas, si pudiese ser benéfico, por el simple hecho de que estas industrias si cuentan con el capital para cumplir con las mismas, a contrario sensu de las otras industrias que no cuentan con el capital suficiente.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. Introducción al Estudio de Derecho del Trabajo. Bosch. España 1958.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Fondo de Cultura Económica. México 1995.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Panorama del Derecho Laboral. Mc Graw-Hill. México 1997.
- BAZDRESCH, Luis. Garantías Constitucionales. Trillas. México 1992.
- BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Sexta edición. Sista. México 1998.
- BURGOA, Ignacio. Las Garantías Individuales. Vigésima edición. Porrúa, México 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. Introducción al Derecho Laboral. Omeba. Argentina 1969.
- CAMIRO, Maximiliano. Algunas notas sobre el Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio. GAMMA. México 1940.
- CAMIRO, Maximiliano. Ensayo sobre el Contrato Colectivo de Trabajo. Manuel León Sánchez. México 1924.
- CASTORENA, Jesús. Manual de Derecho Obrero. Sexta edición. México 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Novena Edición. Trillas. México 1998.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Tercera edición. Trillas. México 2000.
- CERVANTES NIETO, Héctor. Consejos prácticos sobre el Contrato Individual del Trabajo. ISEF. México 1998.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Décima edición. México 1994.

- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Porrúa. México 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Porrúa. México 1996.
- GARCÍA ABELLÁN, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Aguilar. España 1961.
- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décima cuarta edición. Porrúa. México 1984.
- LÓPEZ APARICIO, Alfonso y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. T. II. UNAM, Facultad de Derecho, México 1974.
- MARTÍNEZ CARRILLO, Salvador y otros. México su realidad laboral a finales del siglo XX. Facultad de Derecho. UNAM. México 1997.
- SANTOS AZUELA. Derecho Colectivo de Trabajo. Porrúa. México 1997.
- SOTO CERBÓN, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas. México 1992.
- SOTO PÉREZ, Ricardo. Nociones de Derecho Positivo Mexicano. Vigésima edición. ESFINGE. México 1994.
- TRUEBA URBINA, Alberto. El Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa. México 1981.
- VARELA M. Juan. Consideraciones sobre Contrato-Ley. Colección Temas Laborales. 1976.
- VÁZQUEZ, José Antonio. Derecho del Trabajo. T. II. UNAM. Facultad de Derecho. México 1969.

## LEGISLACIÓN

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.  
Vigésima sexta edición. Porrúa. México 2000.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. Octogésima segunda edición. México 2001.  
CD IUS-2000. Editado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

## DICCIONARIOS

DE PINA, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo quinta edición. Porrúa, 1998.  
Diccionario de la Real Academia Española. T. H-Z. Vigésima primera edición. Madrid, España 1992.  
Diccionario Jurídico 2000. Desarrollo Jurídico Copyright.  
Diccionario Jurídico Mexicano. T. A-C. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Porrúa. México 1998.  
Diccionario Larousse. Noguea 1856.  
Diccionario Universo. Fernández.

## HEMEROGRAFICA

RUBIO, Luis. "Los cochupos del azúcar". El Reforma. México 28 de abril de 2001.

