



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES  
ARAGÓN**

**“PROPUESTA DE REFORMA DEL CONTRATO LEY  
EN SUS AMBITOS DE VALIDEZ Y EXIGENCIA  
SALARIAL ”**

**T E S I S**

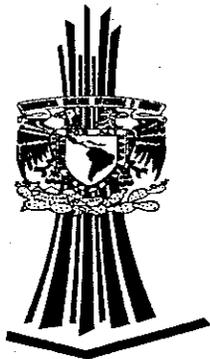
**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ERIK MORALES JAVIER**

**ASESOR:**

**MTRO. EDUARDO TEPALT ALARCÓN**

**NEZAHUALCOYOTL, ESTADO DE MEXICO**

**2005**



m. 345448



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

Entonces a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a donde en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE MORALES JAVIER  
ERIK

FECHA: 13 / MAYO / 2005

FIRMA: [Signature]

## **DEDICATORIAS**

### **A MIS PADRES**

#### **ALICIA JAVIER Y HUMBERTO MORALES**

Quienes han sabido guiar mis pasos al conocimiento y han creado en mi la vocación de ser cada día mejor en todos los aspectos. Para quienes la principal satisfacción e ilusión ha sido verme convertido en un profesionalista y a quienes nunca defraudare. A quienes siempre estaré agradecido por todo el esfuerzo y apoyo brindado para que finalmente terminara mis estudios. De quienes siempre he recibido los mejores ejemplos como el esfuerzo, la honradez y el amor. Los cuales son los mas importantes que tengo en la vida, es por eso que les dedico este triunfo como una pequeña muestra de mi profundo amor, respeto y agradecimiento a todos sus sacrificios.

**Con amor y admiración.**

### **A MIS HERMANOS**

Respetuosamente agradezco por haberme ayudado a visualizar, lo que espero de mi vida, quienes han sido un elemento importante para alcanzar este objetivo, quienes me han apoyado incondicionalmente a lo largo de mi vida.

### **A MIS AMIGOS**

Con respeto y gratitud extiendo mi agradecimiento a todas esas personas que de alguna manera me han brindado su apoyo, pero, sobre todo su amistad en la culminación de mis estudios y en la practica profesional, pues aun cuando no existe un lazo sanguíneo entre nosotros, existe otro igual de importante como lo es la amistad.

### **A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO, EN ESPECIAL A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON.**

Con cariño a esa gran Institución, de la cual he adquirido un gran conocimiento, la cual nos involucra a amar y a conocer mas nuestra patria, en donde he tenido el privilegio de pertenecer, razón por la cual concluyo con una enorme alegría esta etapa académica.

**A MI ASESOR.**

**LIC. EDUARDO TEPALT ALARCÓN.**

Por su apoyo, asesoramiento y sobre todo por su amistad, agradezco infinitamente su paciencia y consejos, pues sin el no hubiese sido posible este trabajo, un agradecimiento por siempre.

**AL SINODO.**

A quienes de antemano les doy las gracias por la atenciones prestadas a fin de llegar a la culminación de mi carrera profesional y por el valioso tiempo y paciencia prestada hacia mi.

# INDICE

	PÁG.
INTRODUCCIÓN.....	I
<b>CAPITULO PRIMERO</b>	
<b>I. SUJETOS Y RELACIONES DE TRABAJO</b>	
1.1. Concepto de trabajo.....	1
1.2. Concepto de relación de trabajo.....	3
1.3. Concepto de subordinación.....	5
1.4. Clasificación de los sujetos según la naturaleza individual o colectiva ..... en el contrato de trabajo.	6
1.5. Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo.....	7
1.5.1 Concepto de trabajador.....	8
1.5.2. Trabajador de confianza.....	10
1.5.3. Patrón.....	13
1.5.4. Representante del patrón.....	14
1.5.5. El intermediario.....	15
1.5.6. Empresa.....	17
1.5.7. Establecimiento.....	19
1.6. Los sujetos en las relaciones colectivas de trabajo.....	20
<b>CAPITULO SEGUNDO</b>	
<b>RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO</b>	
2.1. Derecho Colectivo de trabajo.....	23
2.2 Contrato Colectivo.....	25

2.3 Contrato Ley.....	29
2.4. Sindicatos.....	31
2.4.1 Derechos de los trabajadores.....	37
2.4.2. Paro.....	38
2.4.3. Huelga.....	41
2.5 Coalición.....	44
2.6 Asociaciones.....	47

### **CAPITULO TERCERO**

#### **ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO Y DEL CONTRATO LEY**

3.1. Contrato Colectivo.....	49
3.2. Autores del Contrato Colectivo.....	51
3.3. Requisitos del Contrato Colectivo.....	58
3.4. Contrato Ley.....	65
3.5. Autores del Contrato Ley.....	68
3.6. Diferencia entre Contrato Colectivo y Contrato Ley.....	74

### **CAPITULO CUARTO**

#### **PROPUESTA DE REFORMA DEL CONTRATO LEY EN SUS ÁMBITOS DE VALIDEZ Y EXIGENCIA SALARIAL**

4.1 Análisis de los elementos del Contrato Ley.....	79
4.2 Ámbitos de validez del Contrato Ley.....	86
4.3 Exigibilidad del Contrato Ley.....	88
4.4 Criterios Jurisprudenciales.....	90

4.5 Propuesta de reforma del Contrato Ley en sus ámbitos.....	95
de validez y exigencia salarial.	
4.5.1 Posibles resultados de la reforma en sus diferentes ámbitos.....	99
4.5.1.1 Posibles resultados en el ámbito jurídico.....	100
4.5.1.2 Posibles resultados en el ámbito económico y social.....	102
Conclusiones.....	106
Bibliografía.....	107
Legislación.....	111
Otras Fuentes.....	112

## INTRODUCCION

México siempre se ha sentido orgulloso; por ser pionero en el establecimiento de las garantías individuales sociales consagradas en la Constitución, principalmente por su artículo 123. este referido al trabajo, el cual constituye en ocasiones la esencia misma del hombre, ya que si se tiene una vida, se debe tener derecho a ganársela, toda vez, que el trabajo dignifica al hombre y le da un sentido a su existencia.

Es precisamente de este artículo que surge la ley reglamentaria, en lo que respecta al apartado A, que es la Ley Federal del Trabajo, en la cual entre otras cosas contempla, desde su inicio en 1931, así como, en la nueva ley de 1970; al Contrato Ley, el cual fue concebido gracias a una gran lucha realizada por la clase trabajadora, el cual es el máximo logro alcanzado por esta clase.

Como se observa en la actualidad, el Contrato Ley es un tipo de contrato que se encuentra casi en el olvido y próximo a la desaparición del mismo, siendo este uno de los máximos logros de la clase trabajadora para regular las relaciones laborales, para dar mayor auge a esa gran fuerza social como lo es la clase trabajadora.

En el año de 1931; el Contrato Ley empezaba a surgir como un gran instrumento de regulación, de protección a los trabajadores, lo cual era muy importante, dado que, este pertenece al Derecho Laboral, el mismo, que es considerado junto con el Derecho de la Seguridad Social, como la rama del Derecho Social. Rama que como su nombre lo dice tiende a proteger los intereses de la sociedad, es la rama mas cercana y con mas prerrogativas a favor de la sociedad, es por eso, que consideramos, que la desaparición del Contrato Ley seria un retroceso en los fines del Derecho Social, pero también, de no existir una

modificación a esta figura jurídica, la misma, en vez de beneficiar a la sociedad, en específico a la clase obrera, estaría convirtiéndose en un obstáculo para el progreso de la misma, lo cual también, sería contrario a los fines de dicha rama.

Aunado a lo anterior, por eso he considerado importante realizar el presente trabajo de investigación, sobre la propuesta de reformar el Contrato Ley en sus ámbitos de validez y exigencia salarial, para tratar de que el mismo siga persiguiendo los fines por los que fue creado y que, el mismo no se convierta en una traba para la creación de nuevas fuentes de empleo, ya que, con la creación de nuevas fuentes de empleo la sociedad se beneficiaría y esto es lo que el Derecho Social trata de realizar.

De proceder esta propuesta, se estaría permitiendo la creación de nuevas fuentes de trabajo, así como, se combatiría de alguna manera la creación de monopolios, pues si las empresas de grandes recursos pagan a sus trabajadores unos salarios muy superiores a los que exige la ley como mínimos, las empresas de reciente creación, así como, las de menor nivel económico no podrán competir con estas, pero con la aplicación de esta propuesta estas fuentes de empleo serán posible de crearse.

De tal manera que en el presente trabajo, abordaremos en el primer capítulo a los sujetos y relaciones de trabajo, para saber cuales son los individuos que contempla el Derecho Laboral.

En el segundo capítulo, las relaciones colectivas de trabajo, para poder adentrarnos un poco mas en la naturaleza del Contrato Ley.

En el tercer capítulo, se establecen los elementos del Contrato Colectivo y el Contrato Ley, para poder diferenciar entres estos dos tipos de contrato, los cuales son muy parecidos pero con sus particularidades específicas.

Por ultimo, en el capítulo cuarto se realiza la propuesta a realizarse en el Contrato Ley, haciendo un pequeño análisis de sus elementos y previendo los posibles resultados de la aplicación de dicha propuesta.

## 1. SUJETOS Y RELACIONES DE TRABAJO.

El Derecho del trabajo es aquel que esta encaminado a proteger a los trabajadores de los abusos patronales, es decir, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan en ocasión de ellas, para poder entender de una mejor manera esta definición es necesario saber quienes son las personas que se consideran por la legislación como trabajadores y cuales son los tipos que hay de estas, así como, también debemos saber quien es el patrón y que obligaciones tiene para con los trabajadores y estos con el.

Para explicar este tema, es necesario definir en primera instancia lo que es Derecho del Trabajo, es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan en ocasión de ellas<sup>1</sup>.

Como se puede apreciar, desde la definición se nos habla de la existencia de un patrón y un trabajador para que exista la relación de derecho laboral, pero, no son las únicas personas que se reconocen en el Derecho laboral, existen otras mas que surgen y se relacionan con las anteriores que son: Trabajador ordinario, Trabajador de confianza, Patrón, Representante patronal, Intermediario, Empresa y Establecimiento. Las cuales se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo, es por eso que procederé a explicar cada una de las personas antes mencionadas.

### 1.1. CONCEPTO DE TRABAJO

El autor Alberto Trueba Urbina, nos dice que el principio que refiere al trabajo como un derecho y un deber social, es rector en las relaciones humanas; por ello ha sido recogido en estos términos por las legislaciones extranjeras,

---

<sup>1</sup> PINA VARA Rafael, Diccionario de Derecho, Editorial Porrúa, México, D.F., 1999 P. 232.

aunque la grandilocuencia del principio se encuentra implícito en el artículo 123 de la Constitución Mexicana de 1917.

En consecuencia, el artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, copiado de las leyes de otros países dice:

*"El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, existe respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social".*

El principio tiene su origen en el artículo 123 constitucional, el cual menciona entre otras cosas lo siguiente: *el trabajo es actividad humana y derecho de todos los trabajadores mexicanos y extranjeros que laboren en nuestro país, inclusive de los penados.*<sup>2</sup>

Asimismo, la propia Ley Federal del Trabajo en el artículo 8°, párrafo segundo nos proporciona el concepto de trabajo, que es el siguiente:

*"...Se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio..."* La naturaleza y los fines del estatuto laboral no permiten distinción alguna en el trabajo; si lo hiciera, no solamente se violaría el espíritu de la declaración, sino que se quebrantaría la unidad del estatuto y se rompería el principio de igualdad. Si el nuevo derecho del trabajo está concebido como un conjunto de normas destinadas a asegurar una existencia decorosa al hombre que entrega su energía de trabajo a otra persona, el predominio de la energía física sobre la intelectual, o viceversa, no puede justificar un régimen distinto.

---

<sup>2</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa 1975, p. 267.

Se detuvo algún tiempo la Comisión encargada de la creación de la Ley, en el análisis de los términos intelectual o material y de la frase independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio. Estábamos por decir la doble supresión, pues la fórmula que restaba: trabajo es toda actividad humana parecía suficiente, cuando alguien hizo notar que el Código Civil dedica un capítulo al contrato de prestación de servicios profesionales y agregó que fue necesaria una lucha larga y difícil la que tuvo que librar la doctrina, antes de que la Suprema Corte de Justicia de la Nación aceptara que el predominio de la actividad intelectual sobre la material, no era una razón que justificara la exclusión de la relación de trabajo.

## **1.2. CONCEPTO DE RELACION DE TRABAJO.**

La relación de trabajo, es la prestación del servicio en sí mismo, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo regulado por la ley, ya que si bien es cierto tiene lugar al amparo del acuerdo habido entre trabajador y patrono, en dicho acuerdo no se establecen, por lo general, las condiciones bajo las cuales se realizara la actividad. Por este motivo, es en la ley donde se consignan tales condiciones, a efecto de que el trabajador se encuentre protegido, de manera que en cualquier momento pueda ejercitar los derechos que le correspondan, aun cuando no exista pacto expreso o escrito. De ahí que se indique que cualquiera que sea el acto que de origen a la relación establecida, la persona que solicite el servicio es patrón para todos los efectos legales y queda sujeto al cumplimiento de las obligaciones fijadas en la ley.<sup>3</sup>

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20, incluye dos teorías como se advierte del texto que a la letra dice:

---

<sup>3</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Derecho del Trabajo, Editorial Mc Graw Hill, 1999, p. 7.

*“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.*

*Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.*

*La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.*

Claramente se desprende del texto, que en el fondo no hay ninguna diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, aún cuando en la ley se define primero la relación que en todo caso siempre provendrá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa requiere siempre del consentimiento del patrón, ya que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra producen los mismos efectos<sup>4</sup>.

Asimismo, toda relación de trabajo requiere de un acuerdo previo de voluntades. Esto fue el bastión último de los contractualistas, pues los defensores de los empresarios y de los patronos comprendieron que de aceptarse la teoría de la relación de trabajo, se abrirían de par en par las puertas para eliminar la voluntad de sus representados en la formación de la relación y se perdería la facultad de seleccionar el personal de la empresa.

Las anteriores ideas, habrán de aplicarse en forma individual cada vez que una persona afirme que la realidad de la prestación de su trabajo implica la existencia de una relación de trabajo a la que no se puede continuar aplicando un viejo y caduco acuerdo de voluntades, pero la ley hizo una aplicación general

---

<sup>4</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, Op Cit., p. 112

inmediata de la doctrina expuesta a dos grupos de trabajadores cuyas actividades estaban sometidas a contratos de derecho civil, contrarios a la realidad: los chóferes de auto transportes de servicios públicos, a los que se imponía un contrato de arrendamiento del vehículo y los deportistas y artistas que prestaban su trabajo sujetos a un contrato de prestación de servicios profesionales.

Los dos ejemplos, son la demostración mejor de que la teoría de la relación de trabajo es una consecuencia y al mismo tiempo, un elemento vivo de la fuerza expansiva del derecho del trabajo, pues únicamente ella es capaz de romper la concepción contractualista y realizar la idea de nuestro estatuto, que es extenderse a todos los miembros de la clase trabajadora.

### **1.3. CONCEPTO DE SUBORDINACIÓN.**

En el siglo XIX y en una buena parte del XX, el derecho civil rigió todas las formas de prestación de trabajo. No toda actividad del hombre para otro, esta regida por el estatuto laboral<sup>5</sup>.

La redacción del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, que ya conocemos, señala una primera diferencia de la definición de la de 1931, que nos inicia en el problema de la naturaleza de la relación de la subordinación, pues mientras la antigua ley mencionaba que la prestación de un servicio personal seria bajo la dirección y dependencia de otro, la definición de la actual expresa que todo trabajo protegido por la ley es de carácter subordinado; un matiz que es manifestación del deseo de desligar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena, del trabajo que presta.

Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la

---

<sup>5</sup> DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Porrúa, 1997, México D.F. P. 199.

cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u ordenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.

Nos encontramos frente a una relación que es un imperativo de toda acción colectiva, pues inimaginable que en el funcionamiento de una fabrica o almacén mercantil, cada una de las personas que participa en el trabajo común pudiera actuar sin coordinar su acción con la de los demás.

La existencia de la relación y sus límites están en el fondo del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo fracción XI, si bien proviene de la de 1931. El precepto permite al patrono rescindir la relación si el trabajador desobedece siempre que se trate del trabajo que deba prestar. En esa norma se encuentran la obligación del trabajador y el límite a la facultad del patrono, constituido por el trabajo que corresponda.

#### **1.4. CLASIFICACIÓN DE LOS SUJETOS SEGÚN LA NATURALEZA INDIVIDUAL O COLECTIVA EN EL CONTRATO DE TRABAJO.**

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 8° define al trabajador en los siguientes términos “...*Trabajador es la persona Física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado...*”. la limitación extralógica del legislador es evidente, pues adopta la teoría de los tratadistas extranjeros, que sostienen que el derecho del trabajo es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes.

El derecho del trabajo, conoce una clasificación que tiene por base la distinta manera de ser de las relaciones de trabajo, de tal manera que las personas se diferencian según su participación en las relaciones individuales o colectivas, esto es, según que entre únicamente en juego el interés particular de

uno o varios trabajadores o que haga acto de presencia el interés de la comunidad obrera. Ahora bien, el trabajador interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues como persona física no puede ser titular de intereses y derechos colectivos e inversamente, los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, porque su misión consiste de conformidad con la definición del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, en “el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de la comunidad obrera”. Sin duda, los sindicatos pueden actuar en representación de los trabajadores ante las autoridades y ante el patrono, pero en esa hipótesis no obran como titulares de derechos; y pueden también entrar en relaciones individuales si utilizan los servicios de algún trabajador, pero entonces actúan como patronos y no en ejercicio de sus funciones. Por último, los patronos no sólo pueden, sino que tienen que concurrir en los dos tipos de relaciones, pues son el otro sujeto sin el cual no es posible ni la formación ni la vida de las relaciones jurídicas

### **1.5. LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

Derecho del Trabajo, que es el conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan en ocasión de ellas<sup>6</sup>.

Como se puede apreciar desde la definición, se nos habla de la existencia de un patrón y un trabajador para que exista la relación de derecho laboral, pero, el derecho laboral no solo reconoce a estas dos personas, además, de las anteriores se derivan otras como los son: Trabajador ordinario, Trabajador de confianza, Patrón, Representante patronal, Intermediario, Empresa y Establecimiento. Las cuales se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo, es por eso que procederé a explicar cada una de las personas antes mencionadas.

---

<sup>6</sup> PINA VARA Rafael, Op. Cit. P. 232

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo, son los trabajadores y los patronos; pero bien como parte de ellos o como auxiliares de los patronos, figuran algunos conceptos que es indispensable precisar.

#### **1.5.1. CONCEPTO DE TRABAJADOR.**

Las normas de la declaración de los derechos sociales reposan, entre otros varios, en el principio de la igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro, por lo que no existe ni puede existir diferencia alguna, como ocurre en otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleado. Por esta razón, se emplea únicamente el término trabajador para designar al sujeto primario de las relaciones de trabajo<sup>7</sup>

El concepto de trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atención a los alineamientos constitucionales, no admite distinciones; así sea reconocida en forma expresa en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3º, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad a estatuir: "No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo, de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social"

Es la propia ley la que nos ofrece el concepto de trabajador (ordinario), al señalar en su artículo 8º: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual, o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio". De esta definición podemos concluir que la persona física puede ser empleado.

---

<sup>7</sup> DE LA CUEVA Mario, Op. Cit. P. 4

Del mismo texto de la ley, se toman los siguientes elementos que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones a saber:

- ☞ El trabajador siempre será una persona física
- ☞ Esa persona física a de prestar un servicio a otra persona física o moral
- ☞ El servicio a de ser de forma personal
- ☞ El servicio a de ser de manera subordinada

Reunidos estos elementos; se podrá validamente presumir la existencia de una relación de trabajo.

Al referirse que el trabajador siempre será una persona física significa que nunca podrán intervenir en una relación de trabajo, en calidad de trabajador las personas jurídicas o morales, solamente las personas físicas.

En cuanto al servicio del trabajador, que ha de prestar a otra persona física o moral, es la actividad que va a realizar a favor de una persona física o una persona moral, como puede ser una sociedad.<sup>8</sup>

En relación al servicio personal, se entenderá que como condición indispensable para que a una persona se le atribuya la calidad de trabajador, es necesario que el servicio sea desempeñado por el mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona.

Cuando se habla de que el servicio ha de ser de forma subordinada, se entenderá por subordinación, que el trabajo habrá de realizarse bajo las ordenes del patrón a cuya autoridad estarán subordinados los trabajadores en todo lo concerniente al trabajo. Así lo establece la ley al mencionarnos que, una de las obligaciones de los trabajadores es desempeñar el servicio bajo la dirección del

---

<sup>8</sup> DÁVALOS José, Derecho del Trabajo 1, Editorial Porrúa, 1990, México, D.F., P.P. 90-92

patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo relacionado al trabajo.

#### **1.5.2. TRABAJADOR DE CONFIANZA.**

En general son trabajadores de confianza, todos los que realizan funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y que por lo mismo comprenden todas las funciones de la empresa, establecimiento o negocio, ya que el ejercicio de las mismas actividades en forma específica o concreta, en el taller en la fábrica, en departamentos u oficinas, no le dan a tales funciones el carácter de confianza, según se desprende del artículo noveno de la ley, al no ser que se trate de trabajadores que realizan trabajos personales o íntimos del patrón. En consecuencia las condiciones de trabajo y las normas de la reglamentación especial, en ningún caso privan a los trabajadores de confianza de los derechos que en su favor concede la Ley, incluyendo prima de antigüedad, aguinaldo pago de horas extras y otras prerrogativas en la legislación laboral<sup>9</sup>

No obstante que, como ya se indicó antes el concepto de trabajador es genérico y no admite distinciones en atención al principio de igualdad, la ley a previsto en sus disposiciones una categoría especial de trabajadores, el denominado trabajador de confianza.

La doctrina coincide al afirmar que la inclusión de este tipo de trabajador en nuestra legislación es justificada, en virtud de la naturaleza de las funciones que el trabajador de confianza desempeña dentro de las empresas, se hizo tal diferenciación en la regulación jurídica que, en todo caso no contraría en nada a la Constitución; Simplemente se contemplan en la legislación las modalidades propias de su función.

---

<sup>9</sup> TRUEBA URBINA Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial porrua, Año 1980 Págs. 320-321.

Así el trabajo de confianza se regula en la ley en forma particular, en el título sexto capítulo dos, bajo el rubro de trabajadores especiales, en el artículo ciento ochenta y dos:

"Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza, serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento"

En la ley no se encuentran un concepto definido de lo que es trabajador de confianza, pero, hay algunos elementos por los que se puede llegar a esta definición que se localizan en el artículo 9° y 11°.

En el artículo 9° se menciona que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones que desempeña y no del puesto.

En el artículo 11° se citan a los trabajadores que serán considerados como trabajadores de confianza, que son directores, gerentes, y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración dentro de la empresa.<sup>10</sup>

La categoría de confianza, depende de la naturaleza de las funciones que se desempeñan y no de la designación que se dé al puesto. Esto significa que es por la función misma que se determina esta clase de trabajo, y no por la voluntad del patrón que, en forma arbitraria desee imponer tal calidad, en todo caso es facultad del trabajador acudir ante las autoridades competentes para que dilucidan si se trata o no de una actividad de confianza, pues se trata de una presunción.

Las funciones de confianza, deberán de tener un carácter general dentro de la empresa o establecimiento, esto para evitar que actividades aisladas que

---

<sup>10</sup> DÁVALOS José, Op cit, P. 9.

podieran implicar un trabajo de confianza ocasionaran la imputación de tal calidad a un determinado trabajador, se exige que tal calidad sea desplegada comúnmente por el trabajador y que abarque toda la empresa o establecimiento.

Las funciones que realicen deberán ser relacionados con trabajos personales del patrón, es decir que estén en contacto directo e inmediato con el patrón, que saben de sus problemas y preocupaciones que conocen de los secretos de la empresa y que escuchan diariamente conversaciones íntimas.<sup>11</sup>

Aunado a lo anterior, el maestro Baltasar Cabazos menciona, que el artículo 9° de la Ley Laboral debe abrogarse, el cual ya mencionamos que se refiere a los trabajadores de confianza, ya que estos se les debe contratar como simples trabajadores, aunque muchos de ellos no trabajen tanto.

Desde luego la denominación de "confianza" es muy infortunada, ya que a contrario sensu, todo trabajador que no fuera de confianza tendría que ser de "desconfianza".

El artículo 9° de nuestra Ley que intenta definirlos induce a confundir, ya que, increíblemente el párrafo segundo de dicho precepto contradice rotundamente el primer párrafo, el primer párrafo de dicho artículo es correcto, ya que previene que lo que está para determinar quien es un trabajador de confianza es la naturaleza, funciones que desempeña, y no la designación que se le da.

El segundo párrafo lo contradice, al establecer que "son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general y las que se relacione con trabajos personales del patrón dentro de empresas o establecimientos".

---

<sup>11</sup> DE LA CUEVA Mario, Op. Cit.

Por lo tanto, de conformidad con el primer párrafo, serian trabajadores de confianza de un empresa, todos los contadores que estuvieran prestando sus servicios en la misma, pero de acuerdo con el segundo párrafo, solo seria trabajador de confianza, el contador general y los demás contadores no tendrían dicho carácter, lo cual desde luego resulta falso<sup>12</sup>.

### 1.5.3. PATRON.

La persona que recibe los servicios del trabajador, se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de acreedor de trabajo, empleador, patrono, patrón, etc. Lo cual sucede en la doctrina y legislaciones nacionales.

De los anteriores, el mas común es el de patrón, el cual se encuentra definido dentro de la propia ley . La Ley Federal define al patrón en el artículo 10, en su primer párrafo, en la forma siguiente:

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Del concepto legal se toman dos elementos:

- ❖ El patrón puede ser una persona física o moral, y
- ❖ Es quien recibe los servicios del trabajador.

Por lo que hace al primer elemento, para la legislación laboral es indistinto que, tratándose de una persona moral, esta sea una sociedad civil o mercantil, ya que lo que interesa es el recibir un servicio en la relación de subordinación. Por su parte Néstor de Buen, se limita a dar un ligero esbozo<sup>3</sup> del patrón, al indicar que "patrón es quien puede dirigir la actividad de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución".

---

<sup>12</sup> CAVAZOS FLORES Baltasar, 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, México 1986, P.P. 378

El artículo cuarto de la ley vieja decía que: "Patrono es toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato de trabajo", una norma que era otra consecuencia de la concepción contractualista. En cambio, la ley de 1970, como ya vimos expresa en su artículo diez la definición de patrón, definición que ratifica la tesis de que comprobada la prestación de un trabajo subordinado, se aplica automáticamente la legislación de trabajo<sup>13</sup>

#### **1.5.4. REPRESENTANTE DEL PATRÓN**

Según la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 11°, son considerados representantes del patrón; los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Los representantes del patrón como lo indica su nombre, no son sujetos de la relación de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro, a uno de los sujetos.

En primer termino, el concepto que sirve de base al artículo 11° de la ley, es el mismo que se hallaba en la ley de 1931, y que únicamente se cambio la redacción a fin de ponerla en armonía con la legislación nueva.

Por otra parte, la interpretación nació dentro de la vigencia de la ley anterior, el concepto de representante del patrón no coincide con el de mandatario jurídico. El artículo 11 previene que "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o de administración en la empresa o establecimiento serán considerados representantes del patrón"; la norma no contiene la exigencia de un mandato jurídico, la que habría sido

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA Mario. Op cit, Pág. 159.

necesaria, pues el derecho privado dispone que el mandatario jurídico obliga al mandante dentro de sus límites de su mandato o expresado en otros términos: el citado artículo rompió una vez más los principios del derecho civil dentro del propósito de dar satisfacción a los requerimientos del trabajo.

### 1.5.5 EL INTERMEDIARIO

El intermediario en términos generales, es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicio a un patrón.<sup>14</sup>

La intermediación ha sido una de las actividades más innobles de la historia, porque es la acción del comerciante cuya mercancía es el trabajo del hombre, para no decir que el hombre mismo, el mercader que compra la mercancía, le pone un precio y acto seguido la vende en una cantidad mayor, volviéndose así en el traficante que sin inversión alguna obtiene una fácil y elevada plus valía.

Lo anterior lo analizó la comisión, en el momento de estudiar la creación de la Ley Laboral, observando la conveniencia de suprimir la figura del intermediario, pero le asaltó el temor de qué, por falta de reglamentación, pudieran los intermediarios ostentarse en el futuro como patronos, a fin de liberar de responsabilidad a los empresarios beneficiarios.

La ley de 1931 contenía una definición que se encuentra en el fondo del artículo 12° de la nueva legislación: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presenten servicios a un patrón". En efecto, la intermediación es la actividad de una persona que entra en

---

<sup>14</sup> PINA VARA Rafael, Op. Cit. P.P. 1

contacto con otra u otras para convenir con ellas, en que se presten en la empresa o establecimiento a realizar un trabajo, esto es el intermediario es un mandatario o gestor o agente de negocios que obra por cuenta de otra persona.<sup>15</sup>

La intermediación es anterior a la constitución de la relación laboral, consiste en que una persona conviene a otra para que se preste a trabajar en una empresa o establecimiento, es decir el intermediario no recibe el trabajo de la persona contratada sólo actúa como un gestor o agente de negocio.

Desde el momento en que se empieza a prestar el trabajo, son aplicables las disposiciones legales y las que se hallan establecido dentro de la empresa cuando no contraríen a la norma legal.

La fracción XXV del apartado "A" del artículo 123 Constitucional expresa que: " El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya sea que se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular".

El mismo concepto esta expresado en el artículo 14° fracción II de la ley: "Los intermediarios no podrán recibir ninguna atribución con cargo a los salarios de los trabajadores". Cuando una empresa establecida contrata trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes, estamos frente a un patrón y no ante un intermediario. En caso de que esa empresa en un momento dado carezca de bienes propios y suficientes para cubrir sus obligaciones a los trabajadores, será solidariamente responsable con el beneficiario directo de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Conforme a lo expuesto, los trabajadores empleados en la ejecución de obras o servicios, tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo

---

<sup>15</sup> DE LA CUEVA Mario, Op. Cit, Pág. 160-162

proporcionales a las que disfruten los trabajadores que ejecuten sus labores similares en la empresa beneficiaria.

Es decir, los trabajadores que presten servicios a un patrón a través de un intermediario lo prestarán bajo las mismas condiciones y los mismos derechos que le correspondan a trabajadores que realicen trabajos similares en las empresas beneficiarias.<sup>16</sup>

#### **1.5.6 EMPRESA**

Con la definición de patrón, se consignan complementariamente por primera vez en la legislación del trabajo, los conceptos de empresa y establecimiento.

La empresa es la unidad económica de producción, o bien de distribución de bienes o servicios.

El artículo 13° de la Ley Federal del Trabajo, menciona que no serán considerados intermediarios, si no patronos, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios, suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

De este precepto se deduce las siguientes consecuencias:

- a) Las empresas que contraten una obra natural para ejecutarla con elementos propios suficientes en beneficio de una persona serán los patronos de los trabajadores que utilicen en la construcción de la obra;

---

<sup>16</sup> DÁVALOS JOSÉ, Op, Cit, p.p. 100-102

- b) El termino empresa se utiliza con la significación que le da el artículo 16, por lo tanto debe ser una unidad económica para la producción de bienes o servicios;
- c) La norma conserva la solución de la ley de 1931, según la cual debía tratarse de una empresa establecida, de una unidad en actividad, quiere decir, que hubiese estado actuando con anterioridad al momento en que va a intervenir en la construcción nueva;
- d) Las tres consideraciones anteriores y el propósito de la ley de evitar la violación de los derechos del trabajo, explica la exigencia de que la empresa cuente con elementos propios suficientes;
- e) Si la empresa no dispone de esos elementos, lo cual resaltará en el momento en el que se le siga el cumplimiento de las obligaciones que se hubiesen contraído, la consecuencia consistirá en que, por no satisfacer los requisitos legales, caerá en la categoría de intermediario, lo que a su vez producirá la responsabilidad de beneficiario de la obra;

La efectividad de las disposiciones que se mencionaron con respecto a este punto, serán efectivas dependiendo de que los sindicatos obreros se resuelvan a exigir su cumplimiento.<sup>17</sup>

Se puede establecer que la empresa consta de dos elementos:

- 1) Elementos esenciales: que son los trabajadores personas físicas y los patronos, personas físicas o morales, ambos constituyen el elemento subjetivo.

---

<sup>17</sup> DE LA CUEVA Mario, Op. Cit, p.p 165-168

- 2) Elementos accidentales: son aquellos que presumen, salvo prueba en contrario, la existencia de la empresa, entre los más importantes está: el de domicilio común, el nombre comercial común, la explotación de una misma marca y la comunidad de propietarios.

La organización y dirección deben estar encaminadas a la consecución de un fin común, que será la realización del proceso de producción y distribución de bienes o servicios, desde el punto de vista laboral, mismo que constituye el elemento teleológico

### **1.5.7 ESTABLECIMIENTO**

El establecimiento forma parte y contribuye a la realización de los fines de la empresa, considerada esta como una unidad superior, aun cuando los establecimientos disfrutan de autonomía técnica con respecto a otros establecimientos.

La ley nos define al establecimiento, que es la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

La comisión redactó, el artículo 16° en los términos siguientes:

“Para los efectos de las normas de trabajo se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal o agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

En la ley nueva, aparecen únicamente los términos de empresa y establecimiento, cada uno con un sentido específico: la primera es la encarnación

de la idea general de la que surgió en la mente del empresario; es la unidad que lo comprende todo, la reunión del conjunto de elementos de orden material, humano y espiritual, esto es, el capital, el trabajo y la voluntad y el genio del empresario, en tanto al establecimiento es la unidad técnica completa en si misma e independiente de otros posibles establecimientos, con todos los cuales y con los que concurrirá a la consecución del fin general.

Cuando la empresa es una unidad de acción, se podría decir que los conceptos se confunden pero si hay varios establecimientos la distinción es esencial por que, son independientes unos de otros.

De acuerdo con todo lo expuesto, la distinción posee una influencia grande en las relaciones de trabajo: los establecimientos pueden estar situados en distintas regiones geográficas donde los elementos de trabajo y los costos derivados son diferentes, tal es el caso de los fondos mineros de una misma empresa; así mismo es posible que en algún establecimiento surja un conflicto que origine una huelga la que no necesariamente afecte a los demás; en los términos de ley federal es posible la celebración de los contratos colectivos de establecimiento, lo que se explica por la distinta ubicación y por la diferencia de elementos de trabajo y de los costos de la vida; de la misma manera, y estamos únicamente especificando, el artículo 158° distingue la antigüedad de los trabajadores, sea la empresa una sola unidad o comprenda varios establecimientos.

## **1.6. LOS SUJETOS EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

La colectivización del derecho del trabajo, tiene su origen y fundamento en la tendencia natural del hombre hacia la sociabilidad. El derecho colectivo comprende el derecho sindical, la empresa, la contratación colectiva, conflictos colectivos, la huelga, el procedimiento arbitral en los conflictos colectivos, derecho procesal, seguro social y derecho administrativo del trabajo.

En la actualidad, nadie negaría los logros obtenidos por la clase trabajadora a través de la contratación colectiva, conquistas que ya no se limitan a salarios suficientes, sino que han ido mas allá hasta obtener otras prestaciones de carácter social. Todo esto significa que el derecho colectivo de trabajo logro superar los conceptos individualistas, es la razón por la cual esta rama jurídica se ha desarrollado en la mayor parte de los países.

Según el autor colombiano, Camacho Enríquez, el trabajo se regula cada vez mas a través de las contrataciones colectivas y estas fuentes adquieren un papel muy semejante en varios aspectos al de la ley o a la norma estatal, lo que jamás lograra el contrato individual. La empresa, por su parte, ante la necesaria administración de los contratos colectivos, ha afinado técnicas de negociación, revisión y administración propiamente dicha de estos contratos, lo cual denota la importancia que la institución contractual ha ganados en las últimas décadas.

Por disposición expresa en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo, entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. Esta es la figura típica del contrato de trabajo que se deriva del artículo 123 Constitucional, pues la prestación del trabajo o servicio puede ser en la fábrica, en el taller, en el establecimiento comercial, en la oficina, etc., y comprende no solo al obrero, sino al trabajador en general, en el mandato, en las profesiones liberales, en las artesanías o en toda ocupación en que una persona o varias personas le presten un servicio a otro u otros.

La doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia que discrimina a los trabajadores en el sentido de que sólo hay contrato de trabajo cuando existe "subordinación", es contraria a la teoría del artículo 123 constitucional y proviene de la falta de estudio del proceso de formación del mencionado precepto. Lo mismo le ha ocurrido a los tratadistas y al propio legislador ordinario. A la luz de la teoría integral se advierte el error.

También es errónea e inconstitucional, la jurisprudencia que considera que no existe relación de trabajo entre los policías bancarios e industriales y las empresas. La verdad es que ese tipo de policía o vigilante es un sujeto de derecho de trabajo. En nuestra teoría integral se basa la afirmación de que los policías industriales son trabajadores.

Las relaciones colectivas de trabajo, según ya explicamos y como lo indica su nombre, se dan entre una colectividad obrera y una o varias empresas, su contenido consiste en el conjunto de condiciones de trabajo que habrán de aplicarse a los trabajadores, presentes y futuros, de la negociación o negociaciones interesadas. En nuestro derecho, la colectividad obrera tiene que estar representada por un sindicato, lo que da por resultado que sean las organizaciones de trabajadores, los titulares primarios y necesarios de las relaciones colectivas<sup>18</sup>.

Del lado de los patronos, el sujeto primario de las relaciones es el empresario, persona física o jurídica. Es cierto que puede intervenir en la relación un sindicato de patronos, pero en la realidad es que obra como simple representante, pues cada patrono puede separarse libremente del sindicato en cualquier tiempo y convertirse en el sujeto de la relación; por otra parte, nos parece que la misma Ley Federal del Trabajo confirma este punto de vista en sus capítulos relativos a los sindicatos.

Una vez explicados los sujetos de las relaciones de trabajo, continuaremos en el siguiente capítulo hablando de manera mas específica de las relaciones colectivas de trabajo y, los conflictos que se llegan a presentar en las mismas, como lo son las huelgas, paro de labores, etc.

---

<sup>18</sup> DE LA CUEVA Ibidem p. 119

## 2. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

La negociación colectiva, es hoy la base mas importantes de las relaciones laborales, pues tiene como objetivos primordiales servir de apoyo a la productividad y a la mejoría de las condiciones de trabajo. Se le ha definido como la buena fe negocial que debe imponerse en toda empresa o centro de trabajo, porque cualquier acuerdo entre los trabajadores y patronos precisa estar libre de intimidaciones, maquinaciones dolosas, errores o aprovechamientos de cualquiera de las partes, a fin de evitar peticiones o imposiciones desorbitadas por parte de ambas, adoptando en cambio actitudes de colaboración y apoyo a necesidades reales y con amplia afirmación de autenticas necesidades.

Corresponde a las asociaciones profesionales o sindicatos, la facultad de iniciativa negocial como parte legitimada en la unidad de contratación de que se trate: empresa, industria, negocio, establecimiento, comercio, patrono, etcétera. El propósito se orienta al encuentro de soluciones amigables para el logro de acuerdos provechosos entre obreros y empleadores. De ahí los dos tipos de negociación colectiva actualmente en practica: la negociación colectiva bipartita y la negociación colectiva tripartita. La primera únicamente es aplicable a las partes de la relación labora, en la segunda interviene el estado en la solución de un conflicto<sup>19</sup>.

### 2.1 DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Como ya lo hemos mencionado en el punto correspondiente a las relaciones colectivas de trabajo, la colectivización del derecho del trabajo tiene su origen y fundamento en la tendencia natural del hombre hacia la sociabilidad. El derecho colectivo comprende el derecho sindical, la empresa, la contratación

---

<sup>19</sup> DE LA CUEVA Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, Porrúa, 1998, México D.F. P. 199.

colectiva, conflictos colectivos, la huelga, el procedimiento arbitral en los conflictos colectivos, derecho procesal, seguro social y derecho administrativo del trabajo.

Como ya hemos visto a lo largo del presente trabajo, la clase trabajadora ha conquistado grandes logros por medio de la contratación colectiva, obteniendo con ello prestaciones de carácter social. Todo esto significa que el derecho colectivo de trabajo logro superar los conceptos individualistas. Como dice Camacho Enríquez, es la razón por la cual esta rama jurídica se ha desarrollado en la mayor parte de los países. Según este autor colombiano, el trabajo se regula cada vez mas a través de las contrataciones colectivas y estas fuentes adquieren un papel muy semejante en varios aspectos al de la ley o a la norma estatal, lo que jamás lograra el contrato individual. La empresa, por su parte, ante la necesaria administración de los contratos colectivos, ha afinado técnicas de negociación, revisión y administración propiamente dicha de estos contratos, lo cual denota la importancia que la institución contractual ha ganados en las últimas décadas.

Los conflictos del trabajo son precisamente un reflejo del interés que despiertan las relaciones laborales en la actualidad. En una sociedad finisecular como la actual, la escasez del empleo es la característica y a pesar de los desarrollos de la modernidad hay convulsiones por conflictos constantes, algunos de ellos económicos-laborales, que requieren soluciones inmediatas.

Para ello, el derecho colectivo debe disponer normativamente de las vías necesarias para resolver con eficiencia esos conflictos.

Ahora bien, en cuanto a la ubicación del derecho colectivo dentro del derecho del trabajo, lo consideramos inobjetables, a pesar de que no faltan independistas que no perciben su autonomía. Pero como persigue las mismas finalidades que el derecho individual del trabajo (proteger al trabajador y brindarle posibilidades de una vida mas digna), no se ve la razón por la que deba de ser

una ciencia diferente; además, el objeto y causa del Contrato Colectivo y el contrato individual son los mismos: el trabajo prestado a cambio de un salario.

Las primeras manifestaciones constitucionales del derecho colectivo del trabajo, se representaron en la Constitución mexicana de 1917 y en la Constitución alemana de Weimar de 1919, que fueron las creadas del llamado constitucionalismo social. En ellas se reconocía por primera vez en la historia, una jerarquía de norma constitucional para el derecho del trabajo. Pero es justo aclarar que las dos constituciones le dieron solo una integración parcial al derecho colectivo del trabajo.

La primera de ellas, la constitución mexicana de 1917, hace alusión únicamente al derecho de huelga y la instalación de tribunales laborales para la resolución de conflictos colectivos; nada dice respecto a la contratación colectiva.

Por su parte, la Constitución alemana de Weimar de 1919, también se refiere a los elementos del Derecho Colectivo, solo a dos de los tres elementos del derecho colectivo del trabajo: Garantiza el derecho a la sindicalización y reconoce el derecho a los contratos colectivos laborales (Art. 156), pero no hace referencia alguna al derecho de huelga, que aparece después en las constituciones de los estados germánicos federados (Bremen, Hesse y Renania).

En realidad, es en las legislaciones laborales ordinarias donde el derecho colectivo del trabajo adquiere plenitud y desarrollo. Así sucedió en México, en Alemania y en las demás naciones que posteriormente tomaran como modelo las legislaciones de estos dos países.

## **2.2 CONTRATO COLECTIVO.**

La primera manifestación de la negociación colectiva, es el Contrato Colectivo de trabajo. Desde el momento en que un sindicato o una coalición de

trabajadores solicita de un empresario o patrono la celebración de dicho convenio y le invitan a sostener pláticas que conduzcan al establecimiento de ciertas condiciones de trabajo en un centro de productividad económica, puede decirse que se encuentra en gestación este instrumento de lucha y protección de la clase trabajadora. A esta concepción responde la definición que la Ley Federal del Trabajo da del Contrato Colectivo en su artículo 386; es el convenio celebrado entre uno o 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 mas empresas o establecimientos. Por lo tanto, sus elementos son la existencia de una convención, un derecho de la clase trabajadora y la respuesta dada a una solicitud presentada por esta última, del empresario o empleador, según el caso.

Sin embargo, aun cuando existe plena libertad de acción entre sindicatos y empleadores en la formación de contratos colectivos, dichos instrumentos legales deben ostentar diversas características, las cuales entre otras, son las siguientes:

a) *Respecto de las obligaciones contraídas con anterioridad.*- Partiendo del supuesto de que previamente a la formación del Contrato Colectivo existen obligaciones contraídas con algunos trabajadores, las condiciones generales de trabajo derivadas de las mismas, deben subsistir y en consecuencia, la convención que se apruebe deberá respetarlas. Cualquier modificación en la relación de trabajo deberá mantener o superar dichas condiciones con base en el principio de que regirá la situación que mas favorezca al trabajador, misma que se encuentra contenida en el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice: *"El Contrato Colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento."*

b) *De contenido.*- Las cláusulas que se impongan harán referencia: a) al salario o salarios que devengarán los trabajadores, sean mínimos, por categoría o

especialidad (de ahí que varios teóricos del derecho del trabajo sostengan que, en esencia, el Contrato Colectivo es el tabulador de salarios); b) la jornada o jornadas sujetas a horarios nocturnos (en muchos contratos actuales, se le sujeta a horas); los días de descanso y vacaciones; así como las disposiciones legales que correspondan.

c) *De extensión.*- Cualquier estipulación del Contrato Colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo celebre, excepción hecha de los trabajadores de confianza, si así lo acuerdan las partes signantes, esto se encuentra contenido en los artículos 396 y 184 de la Ley Federal del Trabajo, mismos que se transcriben a continuación:

*Artículo 184.- Las condiciones contenidas en el Contrato Colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo Contrato Colectivo.*

*Artículo 396.- Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.*

En otras palabras, las condiciones de trabajo pactadas son aplicables al personal de confianza pero si el sindicato estima que no pueden serles aplicables, estos trabajadores quedaran exceptuados de sus beneficios.

d) *De aplicación inmediata.*- Firmado el Contrato Colectivo, tiene inmediata validez legal su clausulado, sin necesidad de su registro o de cualquier otro trámite administrativo impuesto por las leyes.

e) *Cláusulas de preferencia contractual.*- Podrá establecer que el patrono solo empleara a los trabajadores que sean miembros del sindicato. No obstante esta disposición, si los trabajadores ajenos a la organización sindical ya estuvieren prestando servicios con anterioridad a la contratación colectiva, estos conservaran su derecho a permanecer en la negociación. Esto se encuentra estipulado en el artículo 395, el cual menciona lo siguiente:

*Artículo 395.- 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 el de la cláusula de exclusión.*

Podrá también establecerse, que el patrón no separara del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

f) *Revisión contractual.*- El Contrato Colectivo podrá celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por obra determinada. En estos últimos casos, concluido el tiempo o la obra determinada dejará de tener vigencia el contrato. Si por cualquier circunstancia dicho término u obra se extiende por mas de dos años, al cumplirse este periodo no será susceptible de revisión por el tiempo excedente. La revisión contractual del salario tiene lugar cada año, la de las demás condiciones de trabajo cada dos años, en ambos casos el sindicato deberá solicitarla con sesenta días de anticipación a la terminación de su vigencia; y por último

g) *Terminación del Contrato Colectivo.*- Dos situaciones conducen a la terminación de un Contrato Colectivo de trabajo: el mutuo consentimiento de las

partes o el haber concluido la obra para la cual fue celebrado; pero la relación obrero-patronal puede darse por concluida también, cuando sobreviene una suspensión autorizada por la ley y las actividades de la empresa, negocio o establecimiento no pueden reanudarse pese a las acciones puestas en juego para no clausurarlas. Esto puede tener lugar si transcurridos seis meses por lo menos, contados a partir de la suspensión de labores, no es posible al patrono reanudar el trabajo; de presentarse esta forma de terminación, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización que fijara la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad por lo establecido en los artículos 401 y 427 al 432 de la Ley Federal del Trabajo.

Una distinción mas de carácter especial, es la *autonomía* de las partes para resolver por si mismas cualquier problema interno que se presente en relación con las condiciones de trabajo establecidas, sea la coalición de trabajadores o el sindicato quien participe. Puede hacerlo la coalición cuando no existe un sindicato o cuando la directiva o la minoría de éste no esté de acuerdo en discutir una cuestión de interés mayoritario, este punto se encuentra contemplado en los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo.

El maestro Montes de Oca aclara, que esto no es posible porque la idea de coalición ha sufrido notables transformaciones, no solo por el reconocimiento al derecho de los trabajadores y patronos a coaligarse.<sup>20</sup>

### 2.3 CONTRATO LEY.

Para el maestro De la Cueva, el Contrato Ley constituye el último peldaño de las convenciones colectivas, próximo a la ley por motivo de que si esta se extiende sobre los mínimos constitucionales a todos los trabajadores en la República, el contrato ley se extiende a una renovación periódica y niveles de vida

---

<sup>20</sup> MONTES DE OCA Santiago Op. Cit., p.145

más justos. En otro orden de ideas, se podría agregar que se trata de una reglamentación que, al igual acontece con los contratos colectivos de naturaleza especial dirigidos a los sectores limitados de trabajadores, rige la relación laboral de un determinado número de empresas y tiene el territorio del país como campo de aplicación,<sup>21</sup>

Por razones de similitud industrial y para evitar competencias ruinosas, el legislador mexicano de 1931 estimó conveniente que cuando una convención de esta naturaleza, fuese celebrada por las dos terceras partes de trabajadores y patronos de la misma, los derechos y obligaciones establecidos se extenderían a la totalidad de los trabajadores y patronos de la misma rama industrial, siempre que así lo estableciera por decreto el presidente de la República. Expresado en otras palabras: al existir acuerdo en una mayoría de trabajadores y empleados de un sector productivo en el capítulo de condiciones de trabajo, tales condiciones laborales debían ser extendidas a todas las empresas del mismo ramo, con iguales efectos a los de la ley, en virtud de un decreto que sobre el particular expediera el titular del Poder Ejecutivo Federal, publicándolo en el Diario Oficial de la Federación, a efecto de resguardar los derechos y obligaciones convenidos.

La ley define el Contrato Ley, como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patronos, con objeto de establecer las condiciones de 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, siendo por tanto distinto su carácter federal o local. De la anterior definición, puede desprenderse la naturaleza jurídica del Contrato Ley, puesto que surgen derechos y obligaciones de las partes, que sin quedar desligados de las disposiciones de la ley son distintos a estas, debido al hecho de circunscribirse a las exigencias laborales de un determinado sector.

---

<sup>21</sup> DE LA CUEVA Mario Op. Cit. 258

En el Contrato Ley, se presentan dos situaciones de acuerdo obrero-patronal, que no se dan en las convenciones ordinarias. Por una parte, las obligaciones que contrae un grupo de trabajadores cuya posición político-social es diametralmente distinta, se unifican frente al interés común y quedan de hechos sujetas a un procedimiento restrictivo que les es impuesto por la ley, sin poder salir de él, al menos que así lo convenga la propia mayoría de los trabajadores. Por otra parte, al extenderlas a la totalidad de trabajadores y patronos de la rama industrial, aun cuando no hayan participado en dicho acuerdo previo, el objetivo es provocar la defensa de intereses comunes e impedir desajustes que pudieran poner en peligro un proceso económico de apoyo al principio de solidaridad. Esto es, los criterios opuestos que existían en las organizaciones sindicales por razones de ideas políticas o líneas de conducta gremiales, quedan superados al crearse las reglas equitativas y uniformes de trato laboral, lo cual permite al Estado una prudente orientación al desarrollo económico.

En otro orden de ideas el Contrato Ley tiene una fuerza superior al Contrato Colectivo, porque el conjunto de estos es elevado a una norma obligatoria *erga omnes* extensiva no solo a las dos terceras partes que celebran el Contrato Ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo, como los contratos colectivos se extienden a todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa, de acuerdo a lo prevenido en el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.

## **2.4 SINDICATOS**

Como ya lo hemos mencionado en el presente capítulo, la celebración del Contrato Colectivo esta sujeta a la existencia de un sindicato, es por eso que en este punto de la investigación profundizaremos en la explicación de los sindicatos.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su fracción XVI, nos habla del derecho que tiene los trabajadores y patronos de coligarse para la defensa de sus respectivos intereses y formar sindicatos o asociaciones profesionales, aspecto reglamentado también en el Artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo.

Cada sector persigue objetivos particulares, los patronos proteger y acrecentar su patrimonio y los trabajadores mejorar su nivel de vida y recibir trato digno. En términos jurídicos y para una cabal interpretación, se define que sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (Artículo 356 de la LFT.)

Los sindicatos no pueden ser mixtos o formados por trabajadores y patronos, como tampoco un sindicato obrero podrá incluir a los empleados de confianza de las empresas (Artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo).

A efecto de organizar a los trabajadores de industrias especializadas, oficios, servicios, profesiones y otros rubros, la ley ha establecido cinco grupos sindicales (Artículo 360 de la LFT) que se desglosarían de la siguiente manera:

1. GREMIALES.- Trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
2. DE EMPRESA.- Trabajadores que presten sus servicios a una misma empresa.
3. INDUSTRIALES.- Trabajadores que presten sus servicios a dos o más empresas de la misma rama industrial.
4. NACIONALES DE LA INDUSTRIA.- Trabajadores de una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas.
5. DE OFICIOS VARIOS. - Trabajadores de profesiones diversas. Sólo podrán constituirse cuando existan menos de 20 trabajadores de una misma profesión en un municipio determinado.

El sindicato obrero, está considerado como una asociación de trabajadores en cualquiera de las cinco clases o rubros que hemos mencionado. Las inquietudes de los sindicalistas se encauzan hacia el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, acciones que posibilitan mejor nivel de bienestar social y la vigencia de los derechos del pueblo trabajador. (Artículo 356 de la LFT.)

Cada sindicato actúa de acuerdo con su régimen interno, conforme a las disposiciones estatutarias y reglamentos que por voluntad de sus miembros se impone para la búsqueda del bienestar colectivo a través de un convenio o contrato global de trabajo. Amplía su campo de acción al relacionarse y solidarizarse con organismos similares o afines, a través de alianzas.

Entre otros principios indispensables para garantía de una justa convivencia social, el sindicalismo promueve la protección del empleo, el salario remunerador, la salud del trabajador y su familia, la seguridad laboral, el acceso a la educación, capacitación técnica, vivienda y trato digno. Es un núcleo de concertación, tanto social como política y cultural, que se constituye en el mejor instrumento dentro del accionar de la clase trabajadora.

Existen principios sindicales fundamentales para la constitución de un sindicato, como son la libre determinación de los trabajadores, lo que se expresa en la igualdad de los miembros de la organización; en la elección democrática de los dirigentes y en la aplicación, por parte de éstos, de la voluntad de la mayoría.

El sindicato es autónomo, independiente de cualquier injerencia patronal, gubernamental, de partidos políticos o de corporaciones religiosas. Sus normas, programas de acción y estrategias, serán definidos exclusivamente por los sindicalizados, por medio de la asamblea.

El autofinanciamiento del sindicato, es un aspecto fundamental para la preservación de su autonomía (cuotas sindicales), ya que de otra manera se crearía dependencia o compromiso con la fuente de recursos. La unidad es la característica esencial del sindicato y posibilita el consenso.

El Sindicato se rige, en función de su naturaleza, por las normas estatutarias, reglamentos y acuerdos emanados de la asamblea, en la que se manifiesta la voluntad expresa y solidaria de sus integrantes mediante el ejercicio de la democracia, la que se traduce en derechos y obligaciones para todos los miembros de la organización y en la representatividad operativa que recae en el Comité Ejecutivo.

Los sindicatos presentan variantes en su estructura en cuanto a las normas, costumbres y horarios, así como en el número de ejecutivos, delegados y comisionados, con fundamento en el estatuto que se haya aprobado. Para su registro es indispensable cumplir con los requisitos que marca la ley; en principio debe contar con un mínimo de 20 trabajadores y presentar la inscripción o solicitud de registro, en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de orden federal y, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trate de competencia local; misma que la autoridad deberá contestar en un término de 60 días. De no ser así, los solicitantes estarán en derecho de requerir respuesta. Si después de 72 horas aún no ha recibido esa respuesta, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales y regirán sin perjuicio las acciones del sindicato. Cuando el Sindicato está ya constituido, pueden incorporar a otros trabajadores de empresas de la misma rama u oficios.

Todos aquellos individuos que tienen relación laboral en una fuente de trabajo, pueden asociarse dentro de una agrupación representativa existente o crearla en función de sus derechos legales.

A partir de los 14 años, no existe ningún impedimento de sexo o edad para formar parte y recibir todos los beneficios solidarios del sindicato, sólo debe cuidarse la aplicación de las normas legales en el trabajo de mujeres y menores.

Los empleados de confianza no pueden pertenecer a los sindicatos de trabajadores, pero sí formar su propia organización sindical con base en la fracción XVI del Artículo 123 constitucional, e integrarse mediante alianzas o pactos laborales.

Para la integración de los trabajadores en un sindicato, es importante constatar la unidad de criterios y la claridad en las acciones que se pretenden desarrollar, a fin de no caer en vacilaciones o desviaciones de los propósitos de origen.

Para quienes se inician en el sindicalismo, es conveniente el estudio del Artículo 123 constitucional, así como el repaso y posterior comentario grupal del procedimiento legal que se enmarca en el Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, artículos 354 al 398 inclusive.

A efecto de recordar, en forma genérica, los principios sobre el particular, se incluyen las siguientes observaciones:

El objetivo del sindicato es el estudio, mejoría y defensa de los intereses de los agremiados.

Los sindicatos obreros no pueden ser conformados por un grupo cualquiera de personas, sino integrados por trabajadores. No podrán ser mixtos o afiliar empleados de confianza.

Esta prohibido intervenir en asuntos religiosos o ejercer el comercio con fines de lucro.

Para que la constitución de un sindicato tenga validez en términos de ley, debe agrupar un conjunto de 20 trabajadores como mínimo, el que sólo incluirá a las personas que estén en la calidad de trabajadores activos 30 días antes de la fecha de presentación de la solicitud de registro. Estas personas deberán mantener vigente su condición laboral durante el tiempo de la realización del trámite.

La estructura y funcionamiento del sindicato depende de la libre decisión de sus agremiados, quienes se obligan a cumplir los siguientes pasos:

1. Realización de una asamblea constitutiva.
2. Elaboración de estatutos.
3. Establecimiento de reglamentos.
4. Elección del Comité Ejecutivo.

Los sindicatos deben cumplir ciertos requisitos legales, entre ellos el registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (en casos de competencia federal) o en las juntas de Conciliación y Arbitraje (competencia local) y remitir por duplicado:

- Una fotocopia del acta constitutiva de la primera asamblea.
- Padrón con nombres y domicilio de miembros y patrones, y de empresas o establecimientos.
- Copia autorizada de estatutos.
- Copia autorizada del acta de la elección de la directiva.
- Toda la documentación deberá ser autorizada por el Secretario General, el Secretario de Organización y el Secretario de Actas, salvo acuerdo en asamblea.

#### **2.4.1. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

Es indiscutible que las declaraciones sociales del artículo 123 de la Carta Magna, constituyen principios y normas para la realización de los derechos que contienen sobre el trabajo y la previsión social, derechos exclusivos para la protección y reivindicación de los trabajadores y de la clase obrera; entre estos derechos sociales está el de asociación profesional para obreros y empresarios, pues tanto uno como otros tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., para enfrentar el trabajo con el capital, base de la lucha de clases.

Este derecho de asociación, se conserva en la fracción XVI del apartado A) del artículo 123 y también se consigna específicamente a favor de la burocracia en la fracción X del apartado B) del propio precepto en vigor, pero como el derecho del trabajo y el derecho social inmersos en los textos, son normas protectoras y reivindicatorias de los trabajadores, la asociación profesional de éstos tiene por objeto luchar por la abolición del régimen capitalista. El derecho de asociación de los empresarios no tiene el mismo destino, por constituir el capital, o sea derechos patrimoniales.

El derecho del trabajo, en el artículo 123 constitucional, define y estructura la administración sindical del trabajo, ya sea de obreros, jornaleros, empleados públicos y privados, domésticos y artesanos y de una manera general de todos aquellos que laboren en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral. Pero el derecho de asociación, no es sólo un derecho de lucha de clases para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, sino un medio para transformar nuestro Estado político-social, por un nuevo Estado socialista, en el que desaparezca la propiedad privada de los bienes de la producción económica.

Desde su creación y hasta la actualidad, nuestro artículo 123 Constitucional, ha sufrido reformas, a manera de parches mal pegados, como los contenidos en la fracción IX en vigor, en que se conceden derechos al capital, incomprensiones de tríos troyanos, desgarramientos; también ha sido objeto de falsas interpretaciones: no faltan profesores que lo sigan interpretando burguesemente, recurriendo a la teoría de los civilistas y al derecho romano, ministros que ven en el la reglamentación de las antiguas locatios o contratos de trabajo individuales, inspirados por el derecho civil, en el que necesariamente imperaba la "subordinación", equivalente a dirección y dependencia, o legisladores tan ignorantes que comulgan con ruedas de molino; tampoco lo han entendido algunos marxistas que ven en sus cláusulas principios burgueses.<sup>22</sup>

#### **2.4.2. PARO**

Esta figura del Derecho Laboral, en infinidad de ocasiones ha sido utilizada de manera errónea, se ha mencionado de manera distinta a su verdadero objetivo, se dice que, esta es una figura de los trabajadores y se llega a mencionar de manera incorrecta que *los trabajadores realizaran un paro de labores*; con la finalidad de mejorar ciertas condiciones de las relaciones laborales, pero esta idea que se tiene es incorrecta, toda vez, que la figura del paro es una acción que se presenta únicamente a favor de los patronos, y se debe entender por paro a la suspensión temporal, parcial o total de trabajo como resultado de una coalición de patronos.

Esta suspensión temporal de trabajo consiste, unas veces, en la suspensión de trabajo por acuerdo de los patronos, cuando el exceso de producción hace necesaria esta medida para sostener los precios dentro de un límite costeable, y otras veces, consiste en la suspensión del trabajo en varios establecimientos industriales o comerciales, por acuerdo de los patronos, para obligar a los trabajadores a acceder a una pretensión determinada.

---

<sup>22</sup> TRUEBA URBINA, Op. Cit. 353

Entre las distintas formas de ejercer el Derecho de Huelga, debe distinguirse el Paro de las demás modalidades (Greve Perlee, trabajo a desgano, a reglamento, etc).

En estas ultimas formas hay siempre intención de perjudicar al empleador, produciendo menos de lo normal o produciendo defectuosamente. Como en estos casos el trabajador que presta sus servicios, cree tener derecho a la paga. En el paro, en cambio, hay inactividad o interrupción del trabajo, cumplida dentro del establecimiento. Se trata de una Huelga de brazos caídos, pero sin duda, se trata de una Huelga en el concepto moderno, es decir, de una interrupción colectiva del trabajo que no da derecho a percibir el salario.

En general, la doctrina equipara estos actos a la Huelga ya que por tal se entiende, "Toda interrupción en la prestación del servicio resultante de un conflicto colectivo". Entre esas interrupciones consideradas huelgas, dice De Ferrari, deben incluirse los "paros o huelgas de advertencia", en los cuales el personal se abstiene, durante algunos instantes de trabajar.<sup>23</sup>

De lo anterior, debemos entender que el paro y la huelga son figuras diferentes, que aunque coinciden en la suspensión de trabajo, la primera es un derecho de los trabajadores para conseguir equilibrio entre el Capital y el Trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato Ley, y el paro es una acción exclusiva de los patronos para sostener los precios de la producción dentro de un límite costeable y conservar los empleos. A este respecto la jurisprudencia nos menciona lo siguiente:

**PARO INDEBIDO DE LABORES POR LOS TRABAJADORES. CONSTITUYE CAUSA DE DESPIDO JUSTIFICADO.**

---

<sup>23</sup> DE FERRARI Francisco, Derecho del Trabajo IV, 2 edición, Editorial de Palma, Argentina, 1974 P.P. 310-311

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción IX, establece como una de las causales de despido justificado, el desobedecimiento del trabajador al patrón o sus representantes sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; y en su fracción XV, señala como otras causales análogas o establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en la que el trabajador se refiere. Pues bien, la paralización fáctica e ilícita de las labores, es una acción sumamente grave y que implica una resistencia del trabajador a cumplir con el trabajo contratado, que es análoga o similar a la desobediencia a que se refiere la primera de las fracciones invocadas y que, además, es también una desobediencia tácita a las órdenes generales de quehacer. La indebida actividad paralizadora, debe también calificarse en relación con el artículo 135, fracción VIII, del propio ordenamiento, que prohíbe suspender las labores sin autorización del patrón. Por otra parte, no se trata de una huelga carente de formalidades, porque ésta requiere una serie de trámites, sin los cuales no puede estimarse como tal. Mientras la huelga es un derecho consignado por la norma, desde la constitucional, la paralización anotada de labores, es un acto prohibido por la norma misma. Consecuentemente, el paro realizado por los trabajadores debe considerarse falta que amerita el despido, sin responsabilidad para la parte patronal.

#### **TRIBUNAL COLEGIADO DEL TERCER CIRCUITO.**

Amparo directo 217/74. Salvador Salazar Morales y socios. 12 de diciembre de 1974. Ponente: Manuel Gutiérrez de Velasco.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 78 Sexta Parte. Tesis: Página: 125. Tesis Aislada.

#### **PAROS, LICITUD DE LOS.**

Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, de modo que la empresa que pretenda decretar un paro, debe ante todo, solicitar el permiso correspondiente de la citada Junta, rindiendo las pruebas relativas al exceso de producción, con citación de los trabajadores afectados por el paro.

Quinta Época:

Amparo en revisión 4005/25. "El Águila", Cía. Mexicana de Petróleo. 8 de enero de 1926. Unanimidad de once votos.

Amparo en revisión 1419/22. Villa Pedro. 16 de marzo de 1928. Unanimidad de diez votos.

Amparo en revisión 2548/26. "La Fe", S. A. 4 de mayo de 1928. Unanimidad de nueve votos.

Amparo en revisión 213/22. "Zorrilla y Miaja". 6 de febrero de 1929. Cinco votos.

Amparo en revisión 3616/30. "Cuauhtémoc", Sindicato de Obreros y coag. 27 de julio de 1931. Mayoría de tres votos.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Época: Quinta Época. Tomo V, Parte HO. Tesis: 1027 Página: 716. Tesis de Jurisprudencia.

## **PAROS.**

La fracción XIX del artículo 123 Constitucional, consigna que los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo, para mantener los precios en el límite costeable, previa aprobación de las juntas de conciliación y arbitraje; y cuando haciendo uso del derecho que concede la fracción XVII del citado artículo, se declara el paro, no hay obligación alguna, por parte de los patronos, de indemnizar a los obreros; por lo que contra el laudo que ordena esa indemnización procede conceder la suspensión, porque la sociedad está interesada, no en que se observen los laudos de las juntas de conciliación, sino en que se respeten las leyes; debiendo concederse la suspensión mediante fianza, por los perjuicios que pudieran irrogarse a terceros.

Tomo XVIII. El Águila, S. A. Cía. Mexicana De Petróleo Pág. 37. 11 V. 8 De Enero De 1926.

Instancia: Pleno. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Quinta Época. Tomo XVIII. Tesis: Página: 37. Tesis Aislada.

En general, el paro es lícito solamente cuando lo patronos lo realizan con las causas antes mencionadas, y cumpliendo con el requisito de dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje antes de realizarlo.

### **2.4.3. HUELGA**

En todas partes del mundo, la lucha de los trabajadores en el capitalismo ha tenido por objeto inmediato mejorar sus condiciones económicas y alcanzar su seguridad social, aunque en la conciencia del proletariado está que la culminación de esa lucha será la transformación del régimen capitalista por un régimen

socialista. En los países occidentales esta lucha ha sido constante y se contempla a través de los diversos movimientos del proletariado, pero no ha logrado hasta hoy cambios estructurales. En nuestro país, a partir de la era cardenista (1940), se inicio un gran movimiento social entre la clase trabajadora, pero hasta la actualidad, no esa concientizada para que por si misma haga uso de la huelga social para los cambios estructurales del régimen capitalista; sin embargo, la postulación del ideal social del artículo 123 Constitucional, pondrá fin al régimen capitalista, estructurando el Estado socialista por venir.

En relación con lo anterior, el maestro Alberto Trueba Urbina nos menciona que nuestro Derecho del Trabajo se refiere a la Huelga como un derecho social económico, pero si bien es cierto que la huelga ha sido objeto de diversos tratamientos en el mundo y entre nosotros, porque primero se le consideró delito y después derecho, mas cierto es que sólo nuestra declaración de derechos sociales distinguió con claridad las dos especies de huelgas que pueden utilizar los trabajadores como medio de lucha, la huelga económica y la huelga social, y así la proclamo el diputado Macias en la sesión de 28 de diciembre de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro, cuando dijo: "Esta Ley reconoce como derecho social económico la huelga". Al referirnos ahora específicamente a los medios de lucha de la clase obrera, a través de la huelga, advertimos que la distinción maravillosa que de la misma hicieron los constituyentes y el artículo 123, no ha sido vista con claridad ni por los juristas ni por los trabajadores, pues tanto unos como otros han interpretado literalmente la fracción XVIII, apartado A, del artículo 123, por cuanto que la primera parte del precepto declara que: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital y que la huelgas serán consideradas únicamente ilícitas cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno."

Esta es la cara visible del artículo 123, pero en la otra cara del propio artículo se consigna el derecho de huelga social, que es totalmente distinto a la huelga económica, en la primera, la clase obrera impone el equilibrio entre los factores de producción obteniendo un mejoramiento económico y en la segunda, la huelga persigue una finalidad reivindicatoria, tendiente a socializar los bienes de la producción, esta otra cara de la huelga se menciona, en la Teoría Integral a que hace referencia el maestro Trueba Urbina y nos dice que la huelga social que se deriva de la disposición constitucional, no sólo es un medio de lucha, sino es un instrumento para llegar a la socialización del capital y no requiere del cumplimiento de ningún requisito legal, sino simplemente que la clase obrera declare la paralización de las actividades para transformar definitivamente las estructuras capitalistas del país, de donde se advierte al mismo tiempo que en el propio precepto se crea a favor de la clase obrera el derecho a la revolución proletaria.

Lo anterior se encuentra contemplado en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 440 que a la letra dice:

*"Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".*

Asimismo, en su artículo 450 nos menciona el objeto de la huelga, mismo que ya hemos mencionado, pero, que se encuentra fundamentado en este precepto el cual dice:

La huelga deberá de tener por objeto:

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

III. Obtener de los patronos la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar su periodo de vigencia.

IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo del trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos donde hubiera sido violado.

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enunciados en las fracciones anteriores , y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales.

En general, la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir equilibrio entre el Capital y el Trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento económico, específicamente en el Contrato Colectivo de trabajo o el Contrato Ley, que en esencia son un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo a favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista.

## **2.5. COALICION.**

Como es sabido, nuestra ley fundamental consagra en su artículo 9 el derecho genérico de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. Sin embargo, también dicha carta magna, en forma específica en su artículo 123 Constitucional, fracción XVI, establece el derecho que tienen tanto los trabajadores como los patronos para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

La palabra coalición deriva del latín *cualitum*, que significa reunirse, juntarse, liga, unión, según el diccionario de la academia. Luego entonces en el ámbito laboral la coalición de trabajadores es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes.

El legislador ordinario, reconoce expresamente a los factores de la producción la libertad de coaligarse en consonancia con lo establecido en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Paúl Pic, la definió como la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses. De esta definición que bien puede ser el precedente de la Ley Vigente, se desprende que la coalición no se confunde ni con la asociación profesional ni con la huelga, no obstante que puede ser su antecedente y aunque desemboque en ellas necesariamente.

La celebre metáfora de Pic, respecto a que la coalición, es a la huelga lo que *ultimátum* a la declaración de guerra, significa que constituye una amenaza que habrá de convertirse en un conflicto de no acceder la empresa a las pretensiones de los trabajadores<sup>24</sup>.

Asimismo, la coalición es la forma primaria del asociacionismo profesional. En confrontación con el sindicato, la coalición constituye el genero próximo, en tanto que aquél representa la diferencia específica, de tal suerte que, para los efectos de la huelga, el legislador considera al sindicato de trabajadores como una coalición de carácter permanente.

---

<sup>24</sup> DE LA CUEVA, Ibidem, Pág. 163.

Se afirma también, que la coalición representa el acuerdo perentorio de trabajadores o patrones para la defensa y promoción del interés profesional, en tanto que el sindicato integra el organismo permanente, proveniente de ese acuerdo.

Con frecuencia se sostiene que a diferencia del sindicato, la coalición es una agrupación temporal, cuando no momentánea, que desaparece al ser cumplido el interés que la origina o bien al confirmarse la imposibilidad de realizarlo.

El sindicato, por el contrario, es una agrupación de mayor envergadura y con carácter permanente destinado al estudio, preservación y mejora del interés profesional. Sin embargo en la generalidad de los casos, la asociación profesional se encuentra precedida por una coalición que analiza y decide previamente la necesidad de su creación.

Aunque se trata de una institución autónoma, la coalición es una reunión de carácter temporal pues según el caso, tiende a desembocar en una huelga o en una organización sindical permanente.

Si ciertamente, la coalición es un acto que precede a la huelga, no representa sin embargo, un simple antecedente, pues en caso de estallar aquella, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de labores, en la atención de que si llegara a desaparecer, terminaría también la huelga, pues la unidad resquebrajaría y el propósito de defender el interés común desaparecería. Esto corrobora la importancia de la coalición, que constituye el soporte de las instituciones del derecho sindical o colectivo del trabajo. Es la plataforma sin la cual no podrían explicarse ni el desarrollo real ni la fundamentación jurídica de la asociación profesional y de la huelga.

## 2.6. ASOCIACIONES.

La idea de la asociación profesional es universal. Es la agrupación de los trabajadores para defenderse del poder capitalista, resumida en el famoso lema marxista: *Trabajadores del mundo, uníos.*

En nuestra legislación fundamental, la asociación profesional tiene objetivos revolucionarios, como el artículo 123 es el Estatuto proteccionista y reivindicador de los trabajadores, de los proletarios de la fabrica, del taller, de las oficinas privadas y del gobierno, o sea de todos los prestadores de servicios.

La libertad de asociación tiene antigua tradición en México. Desde la apoca de la colonia, fue permitido a los trabajadores artesanales la libre constitución de gremios, dedicados entonces a múltiples especialidades (torneros, espaderos, plateros, carreteros, etcétera). El gobierno español, dicto al respecto varias ordenanzas que ligaban la organización corporativa con un sistema de cofradías marcadamente religiosas. La Constitución Política de 1857 en su artículo 9º garantizó el derecho de asociación y con apoyo en esta disposición, fue posible para los trabajadores organizar, durante el gobierno del general Porfirio Díaz, mutualidades y sindicatos, aun cuando con severas limitaciones, pues no se permitieron acciones de lucha obrera, sino, únicamente la creación de círculos de ayuda mutua para atender problemas de asistencia social o ayuda económica suficiente para sufragar gastos médicos similares.

Se recurrió al mutualismo porque, no se consagraba la asociación de carácter profesional; después se estimo que el sistema cooperativo de consumo era mas benéfico que el mutualista, porque los salvaba de la miseria y de codicia del capital

Como observamos, la asociación es el antecedente mas próximo a los sindicatos, los cuales en la ley mexicana, el número mínimo para formarlo es de

veinte, a su vez tres patronos pueden constituirlo. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, son tomados en consideración aquellos que hubieran sido separados del trabajo treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro de un sindicato.

### 3. ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO Y DEL CONTRATO LEY.

Es importante explicar los elementos de los dos más importantes contratos contemplados en nuestra legislación, siendo el Contrato Colectivo la primera manifestación de la negociación colectiva y, también, siendo este el antecedente del Contrato Ley, pero, solo por eso, es necesario conocer sus elementos para poder diferenciarlos.

El Contrato Ley, es como su nombre lo indica lo más próximo a la ley, pero no es propiamente una ley, para tal efecto a lo largo del presente capítulo analizaremos cada uno de los elementos que integran a este contrato.

#### 3.1 CONTRATO COLECTIVO.

El derecho mexicano, en aplicación de la idea de la universalidad de la libertad sindical, acepto el principio de la sindicalización plural, por lo tanto, es posible, y además frecuente, que en el interior de una misma empresa se organicen y registren varios sindicatos. Por otra parte en virtud de la garantía constitucional de la igualdad de condiciones de trabajo, el legislador desde la ley de 1931, resolvió que en cada empresa existiría un solo Contrato Colectivo y otorgo al sindicato mayoritario, en concordancia con el pensamiento democrático de la mayoría, la facultad de representar los intereses de la comunidad de trabajadores y consecuentemente, la de celebrar el Contrato Colectivo único, aplicable a la totalidad de las relaciones de trabajo.

Con estas decisiones, la legislación nacional rompió una vez mas con el derecho privado, que solamente acepta la representación de voluntades y consagró la *representación de intereses*, con lo cual desbordo al Contrato Colectivo de asociación y creó la teoría de las convenciones colectivas de y para los trabajadores de la empresa o rama de la industria o del comercio, a las que debe aplicarse.

Admitido el Contrato Colectivo, como un convenio entre trabajadores y patronos para fijar condiciones de trabajo, representados aquellos por un sindicato y como ya hemos mencionado las funciones del sindicato, ahora solo explicaremos las funciones de este en sus relaciones con el patrono o la empresa, para obtener dichas condiciones. Como mencionaba el maestro De la Cueva, sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y la base de las estructuras políticas y jurídicas<sup>25</sup>.

El maestro Nestor de Buen, define al sindicato como la persona social libremente constituida por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase. Porque nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica, en cuanto la personalidad es una cualidad que expresa permanencia. Pues la libertad en la colaboración, es condición de todo sistema democrático, al igual que la facultad de asociación. Calidad primordial que atiende a la existencia de intereses opuestos y porque en nuestro orden jurídico no puede darse la figura de sindicatos mixtos. Para la defensa de intereses de clase, al estimar los parámetros distintos, en que se ubican los trabajadores y los empleadores.

Como ya se ha mencionado en el primer capítulo de este trabajo de investigación, la empresa es la organización de propiedad pública o privada, cuyo objetivo es fabricar y distribuir artículos y mercancías, con la finalidad de obtener un lucro o una ganancia. Mencionamos esto porque de acuerdo con nuestra perspectiva y de conformidad con el maestro Montes de Oca, del cuidado que ponga el empresario en la organización y administración de la empresa, así como de la atención que se tenga respecto de las reglas de funcionamiento, para mantenerla en constante equilibrio, dependerá su progreso. Pero urge no olvidar al

---

<sup>25</sup> DE LA CUEVA MARIO, Ibidem, Pág. 268

hombre, al operario, al obrero, al ser que representa el otro pilar de dicho progreso. El destino del Contrato Colectivo se encuentra, hoy mas que en ninguna otra época, ligado a la economía de un país, de ahí la necesidad de complementar las convenciones colectivas con aspectos económicos, para el impulso del mercado de trabajo y de la calidad de empleo.

De lo anterior, se concluye lo que se encuentra contemplado en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, donde el Contrato Colectivo, como el convenio celebrado entra uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones, según, las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

El Contrato Colectivo busca la mejora de los trabajadores, es por eso, que el mismo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento, esto se encuentra contemplado, en el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, no producirá efectos de Contrato Colectivo el convenio en el que falte la determinación de los salarios. Pero si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales.

### **3.2. AUTORES DEL CONTRATO COLECTIVO.**

Los contratos colectivos, presuponen uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patronos, cuyo concepto se haya en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se menciona: *la persona física o jurídica que utilice los servicios de uno o varios trabajadores*. Es así como a estos sujetos se les da el nombre de autores del Contrato Colectivo.

Estos son precisamente, los indicados para la realización de la celebración del Contrato Colectivo. Se plantean dos momentos para exigir la celebración del Contrato Colectivo o la titularidad del ya celebrado; uno de los anteriores es la exigencia de la celebración de un Contrato Colectivo y el otro son los derechos y facultades y acciones de que es titular el sindicato que lo hubiese celebrado. Cabe mencionar, que no son derechos distintos e independientes, sino momentos sucesivos de un mismo derecho, que se define como la potestad jurídica de exigir la celebración del Contrato Colectivo y una vez lograda obtener su cumplimiento y su revisión.

El derecho mexicano ha planteado una posible división en el primer momento, pues en algunas ocasiones los sindicatos obreros, aún antes de la iniciación de las actividades de una empresa, han exigido la celebración de un Contrato Colectivo, a efecto de que sean ellos los que proporcionen en su oportunidad a los trabajadores, en las condiciones convenidas, para que presten sus servicios.

Las organizaciones sindicales, particularmente los sindicatos de industria y los gremiales, han planteado en ocasiones a las empresas que están construyendo sus instalaciones, la exigencia de que celebren con ellas un Contrato Colectivo. El argumento que ha servido de base a estas peticiones es la parte final del artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo, que consagra una preferencia a favor de los trabajadores sindicalizados. Su finalidad consiste en evitar que al inaugurar sus actividades, la empresa utilice trabajadores libres o firme un Contrato Colectivo con uno de los llamados sindicatos de paja, los cuales atienden más a los intereses personales que a los beneficios colectivos.

No existe impedimento alguno, para que se proponga a una empresa la celebración de un Contrato Colectivo que principiara a producir sus efectos en un plazo más o menos corto; el problema real consiste en si la proposición puede convertirse en un deber de la empresa. Creemos que en el estado actual de

nuestro derecho, la repuesta debe ser negativa: el artículo 154 se ocupa de las relaciones individuales de trabajo; pero es difícil, para no decir imposible, convertirla en una obligación de los patronos, de naturaleza colectiva.

A continuación, realizaremos un análisis mas detallado de los elementos del Contrato Ley.

1.- La representación sindical y la de la empresa: El artículo 242, fracción III de la Ley de 1931 exigía, para los efectos del registro de los sindicatos, que se presentara a la autoridad el acta de la sesión en que se hubiese nombrado la mesa directiva de la asociación; el artículo 248, fracción II, completaba la prevención, al imponer a los sindicatos la obligación de indicar, en cada ocasión los cambios que advinieran en la directiva; el artículo 459 del mismo ordenamiento, en armonía con el pensamiento de la Ley, decretaba que la personalidad se acreditaría en los términos del derecho común.

Finalmente, el artículo 460 establecía que "salvo disposición especial de los estatutos, la representación de sindicato se ejercería por el presidente de la directiva o por la persona que ésta designare". La doctrina de aquellos años llevo a la conclusión de que dicho artículo se refería únicamente a la capacidad procesal, por lo que, para la celebración del Contrato Colectivo habría que remitirse a las prevenciones estatutarias y si faltaban, la asamblea sindical resolvería sobre la representación y las facultades de los representados.

Al enfrentarse la comisión al problema, se dio cuenta de que existían dos cuestiones distintas: Primero era la representación del sindicato ante dos autoridades y en sus relaciones con el patrono y con terceras personas. Vista la deficiencia de la Ley de 1931, dispuso en el artículo 376, incluido en el capítulo de sindicatos, que "la representación de éstos se ejercería por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo estipulación especial de los estatutos". Por otra parte, no podía conservarse la disposición que remitía al

derecho común para acreditar la personalidad, de donde surgió el actual artículo 709, fracción II, que ordena que los sindicatos "acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora". La segunda cuestión que se planteó, se ocupaba de la representatividad para la celebración del Contrato Colectivo, la Comisión encargada de la creación de la Ley analizó la posibilidad de crear una norma que convirtiera una solución democrática, esto es, que la asamblea de trabajadores conociera y aprobara el proyecto que habría de presentarse a la empresa, las contraposiciones y el acuerdo al que hubieran llegado los representantes sindicales y la empresa. Pero la representación del trabajo no vio con simpatía la propuesta, ya que mermaba sus facultades y abría una puerta hacia un sindicalismo no democrático; por otra parte, alegaron que implicaba una intervención indebida en la libertad sindical al imponer soluciones para los estatutos.

A propósito de la representación de las empresas, el párrafo inicial del artículo 709 de la Ley Federal del Trabajo dice "la personalidad se acreditará de conformidad con las leyes que la rijan,".

2. El consentimiento y sus vicios: lamentando la continua repetición, diremos que el derecho del trabajo no está regido ni por la doctrina ni por las disposiciones del derecho privado.

La teoría de la huelga-delito, aceptada por el Código Penal francés de principios del siglo pasado, independientemente de su pretendida justificación por la concepción individualistas y liberal del derecho civil, se apoyaba también en la tesis de que la amenaza y con mayor razón, la huelga misma, era una coacción violenta contra el patrono. En la vida los años finales del siglo XX, no se concibe la acción procesal de un empresario para que se declare que no hubo consentimiento de su parte en el acto de la firma del Contrato Colectivo o que su consentimiento estuvo viciado por error, dolo o violencia, en los términos de los

artículos 1812 y sigts. del Código Civil. Pero si algún acto del sindicato constituyera un delito, sería la autoridad penal la que tendría que resolver.

3. Los requisitos formales: son dos, la forma escrita y el depósito ante la autoridad que designe la ley; y anticipamos que una y otra son elementos fundamentales para la vida y eficacia de las convenciones colectivas.

La forma escrita. De acuerdo con un apunte de derecho comparado nacional y extranjero: los autores de la Ley del Trabajo de Veracruz comprendieron la necesidad e impotencia de la forma escrita para el Contrato Colectivo y la consignaron en el artículo 23: El Contrato Colectivo de trabajo debe consignarse por escrito. En relación a este punto la Ley alemana sobre el Contrato Colectivo de trabajo (Tarifvertragsverordnung) de diciembre de 1918, posterior a la Ley de Veracruz, impuso en sus artículos primero y quinto, la forma escrita y el depósito; la ley nueva de 1949 recogió las dos instituciones. La legislación francesa, desde la ley de 1919, consignó también las dos formalidades; el artículo 31 de la actual Ley Federal del Trabajo, igual al de la Ley de 1919, es interesante para nosotros, porque decretó la nulidad de la convención colectiva, a la que le faltase la forma escrita; esta ley hace referencia a que la convención colectiva de trabajo debe redactarse por escrito, bajo pena de nulidad, esta última podría ser un antecedente de nuestra Ley de 1931. Finalmente, el derecho italiano parte así mismo de la convención escrita, pero no regula la cuestión del depósito, porque, según hemos explicado, los sindicatos se han opuesto a toda reglamentación sindical.

La forma escrita, en las Leyes de 1931 y 1970, el breve apunte del párrafo anterior, muestra que estamos frente a una formalidad que pudiéramos nombrar universal.

La Ley de 1931, como acabamos de mencionar, pudo haberse inspirado en la Ley francesa de 1919; su artículo 45, párrafo primero, decía que "el Contrato

Colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y triplicado, bajo pena de nulidad". La exposición de motivos justificó el requisito, así como también la exigencia del depósito, en un párrafo conciso:

Con relación a estos puntos, la Ley Federal del Trabajo contempla en su artículo 390 lo siguiente: 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 depositara 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.

Como se puede observar, hay una gran similitud entre la actual ley y la ley francesa, pues ambas contemplan la forma escrita y el depósito, solo, que la Ley Federal Mexicana los engloba en un solo precepto.

Los contratos colectivos de trabajo, han de constar por escrito y deben inscribirse en registro público (Juntas Locales de Conciliación o Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje o Federales), 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 encuentra ligadas por el contrato. La comisión no tenía la intención de modificar el sistema e iba a pasar el precepto tal como se hallaba redactado, cuando alguien preguntó si la nulidad afectaba únicamente a la falta de forma escrita o se extendía también a la exigencia de que se hiciera por triplicado.

Convencida la comisión, de que quizá ni siquiera el derecho civil se hubiera atrevido a decretar una nulidad en esas condiciones, dividió el párrafo, para mencionar los tres ejemplares, exclusivamente, para los efectos del depósito.

4. El depósito: con la sola excepción del derecho italiano, todas las legislaciones que conocemos, exigen el requisito del depósito. La ley de 1970 señaló en el artículo 390 la razón de la institución, al decretar que "el Contrato Colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta", que puede ser anterior, lo que producirá una aplicación retroactiva, o posterior, lo que conducirá a una diferición.

Como ya lo hemos mencionado en la actualidad, la Ley Federal del Trabajo contempla el depósito del Contrato en las diferentes Juntas.

Fue necesario introducir otro cambio: en el año de 1931 no estaba generalizado el sistema de las juntas de conciliación municipales o locales, por cuya razón, su artículo 45 marcó como autoridades ante las que debería hacerse el depósito a las juntas de conciliación y arbitraje y en su defecto, a la autoridad municipal. El artículo 390 de la Ley nueva suprimió a las autoridades municipales y encomendó el depósito a las juntas de conciliación y arbitraje a las meramente conciliatorias.

5. Facultades de la autoridad depositaria: Compartimos la tesis de que ni la autoridad que recibe el depósito ni otra alguna puede hacer observaciones ni al procedimiento que siguió para darle vida, ni al contenido del Contrato Colectivo. Los argumentos a favor de la tesis son incontables e incontrovertibles, por lo que sólo mencionaremos algunos de los más importantes; a) En primer término, el principio de la libertad sindical. El artículo 359 garantiza la libertad de los sindicatos para organizar sus actividades, libertad que no existiría si el resultado de su actuación, el más importante de los cuales es la celebración de las

convenciones colectivas, estuviese supeditado al criterio o capricho de alguna autoridad. b) El segundo argumento consiste en que, ninguna disposición legal autoriza a la autoridad depositaria a efectuar pesquisas sobre la formación y contenido de un Contrato Colectivo. c) un tercer argumento deriva del artículo 390, según el cual, la autoridad depositaria "anotará la fecha y hora de presentación del documento"; ninguna otra función le corresponde. De ahí que el párrafo segundo del precepto, ya lo explicamos, señale que "el Contrato Colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento"

Aunado a todo lo anteriormente explicado, mencionaremos algunas consideraciones complementarias para una mejor comprensión: La forma escrita y el depósito, son formalidades que pertenecen a la naturaleza de las convenciones colectivas; la única fuente formal no escrita que conocemos, es la costumbre, pero las convenciones colectivas, no obstante ser como ella una fuente autónoma, están más cerca de la ley en la manera de su creación y aplicación: son el resultado de un acto de voluntad consciente, que se propone producir efectos jurídicos inmediatos; su forma escrita es la misma de la ley y su depósito es algo parecido a una publicación. Como dice la Exposición de motivos de 1931, necesita darse a conocer a quienes van a quedar obligados a su cumplimiento, a los que vengán mañana a la empresa o establecimiento y aun a terceras personas.

A manera de resumen, diremos que la forma escrita es una garantía de autenticidad, de certeza de nuestros derechos y de nuestras obligaciones, en tanto el depósito es el procedimiento usual en el derecho del trabajo para dar a conocer el nuevo orden jurídico de la empresa y determinar el momento a partir del cual cobra vigencia.

### **3.3 REQUISITOS DEL CONTRATO COLECTIVO**

Como ya lo hemos mencionado con anterioridad, los requisitos para la celebración del Contrato Colectivo son: La representación sindical y la de la

empresa; Los requisitos formales que son la forma escrita y el depósito, ante la autoridad que designe la ley, y el consentimiento.

Asimismo, la doctrina menciona otros requisitos, además, de los anteriormente mencionados, vamos a considerar brevemente los casos que con mayor frecuencia han propuesto.

Los procesos de formación de contratos colectivos: nos ocuparemos solamente del primero de ellos, que es el convenio que celebran el sindicato titular de los derechos y acciones sindicales y el empresario. El segundo, que es el procedimiento que culmina con la sentencia colectiva, corresponde al derecho procesal.

A) El consentimiento: La necesidad de este primer elemento surge de la definición del término *convenio*, que significa según el diccionario "coincidir dos o más voluntades causando obligación". Si falta esa coincidencia no puede haber convenio, esto es, hay una inexistencia del acto, de la que el orden jurídico no tiene que preocuparse. Alguna vez oímos la pregunta de cuál sería la situación del Contrato Colectivo en que se hubiera suplantado la firma del representante sindical o la del patrono, a lo que contestamos que es un problema del derecho penal, pero agregaremos que no sabemos si haya ocurrido ese hecho: en la primera hipótesis, los trabajadores podrán exigir, sin necesidades de una acción previa ante las juntas de conciliación y arbitraje, la celebración de un auténtico Contrato Colectivo; y en la segunda, el empresario continuará cumpliendo el derecho vigente en la empresa, sin atender al documento falso.

B) Ausencia de vicios en el consentimiento: en este capítulo, enunciamos la solución para las alegaciones sobre vicios del consentimiento. Reproducimos el argumento base de este tema: Aprobada una ley por las cámaras del poder legislativo, no se concibe que una de ellas alegara que algunos de sus miembros incurrieran en error o fueron víctimas de una acción dolosa. El mismo fenómeno

se presenta a propósito de las convenciones colectivas: redactadas por escrito y firmadas por los sindicatos obreros y los patronos, no podría aceptarse que el representante de los trabajadores o el patrono sostuviera que incurrió en error o que fue inducido a él.

C) Las formalidades. En lo que respecta a este punto, analizaremos de manera individual los dos elementos que la integran que son la forma escrita y el depósito del Contrato Colectivo. Los cuales ya hemos mencionados en anteriores ocasiones en este trabajo de investigación.

1) La forma escrita: A lo largo de este Capítulo hemos venido precisando, la razón de las formalidades y las finalidades que se persiguen con la forma escrita en las convenciones colectivas, que son las mismas que yacen en el fondo del proceso legislativo y de la ley: *autenticidad, certeza de los derechos y obligaciones y posibilidad del conocimiento de las normas*, tanto por los trabajadores como por terceras personas.

2) El depósito: Si se medita cuidadosamente el problema, se pueden alcanzar las conclusiones siguientes: a) la forma escrita y el depósito son dos instituciones distintas, porque las negociaciones y la firma de un documento que contengan, las condiciones de trabajo futuras es un hecho real que exista en la naturaleza, al que se le podrá privar de efectos, pero del que no podrá decirse que es inexistente. b) el párrafo final del artículo 390 de la Ley especifica que “el Contrato Colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta”

Como se puede observar y como se ha explicado en este capítulo, este precepto es muy parecido al artículo 45 de la Ley de 1931, pero, un poco menos rígido, ya que, el artículo anterior decía que el Contrato Colectivo “no producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes”

Como se puede observar, la antigua Ley no contemplaba como la actual la inexistencia, pero, ni la nulidad, la cual la actual Ley Federal si la menciona en su artículo 390; asimismo, de lo anterior se desprende que el depósito es un requisito para la producción de los efectos, pero de ninguna manera es un requisito de existencia o validez o con otras palabras, no estamos ante una condición suspensiva para la efectividad del acto jurídico. Tan es así que es posible que las partes fijen una fecha anterior a la del depósito para la producción de los efectos.

Luego entonces, con el apoyo con las ideas expuestas en el párrafo anterior, podemos afirmar que el elemento normativo, quiere decir que, las condiciones de trabajo, pueden aplicarse a las relaciones individuales aun cuando no se haya satisfecho el requisito del depósito. En cambio, ningún tercero podrá ser afectado por las disposiciones del Contrato Colectivo: si un empresario utiliza los servicios de un trabajador no sindicado, no podrá éste ser separado de su empleo en cumplimiento de la cláusula de exclusión. Citamos, como una justificación de la solución propuesta, la ejecutoria de la cuarta sala de 10 de mayo de 1943 ( no hemos encontrado ninguna otra sobre el mismo tema) *Amparo* directo 67091 42-1°, *sindicato control proletario de músicos*:

La falta de depósito de un Contrato Colectivo de trabajo ante las juntas de conciliación y arbitraje, trae como consecuencia que el mismo no produzca efectos legales con relación a tercero, ya que entre los contratantes los produce desde el momento en que queda firmado.

D) La nulidad de alguna o algunas de las cláusulas que contiene las condiciones de trabajo: Estudiamos el problema, en relación con el artículo quinto del Título Primero de la Ley Federal del Trabajo.

De conformidad con el precepto citado, las cláusulas que contengan renuncia, término que debe extenderse a *contravenciones*, de las normas

relacionadas con las condiciones de prestación de los servicios serán *nulas*, pero la nulidad no afecta la existencia o validez de las relaciones de trabajo, pues en lugar de la cláusula invalidada se aplicarán la Ley y las normas que le son supletorias.

El artículo en cita, se ocupa de las relaciones individuales de trabajo, pero rige, y por la misma imperatividad del estatuto laboral, las cláusulas de las convenciones colectivas. Un segundo, argumento analógico brota del artículo 394; las cláusulas que contengan condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa, serán automáticamente substituidas por las de los contratos vigentes en vigor.

Para completar esta exposición, trataremos dos cuestiones: a) En las relaciones colectivas, la nulidad de una cláusula sobre condiciones de trabajo afectará a la comunidad obrera y se convertirá en un conflicto colectivo y, b) Si la nulidad se refiere a las cláusulas sobre *salarios* tendríamos que aplicar el artículo 393, esto es, al faltar la *determinación de los salarios*, el Contrato Colectivo desaparecerá como tal, y únicamente quedará un convenio sobre algunas condiciones de presentación de los servicios. Por consiguiente, los trabajadores podrán exigir la fijación de los salarios, y de no lograr un acuerdo, acudir a la huelga.

E) La terminación del Contrato Colectivo: Hemos explicado repetidamente, que la ley de 1931 nació en una década en la cual la incipiente doctrina estaba dominada por los principios generales del derecho civil; así debe entenderse el artículo 57 de aquel ordenamiento jurídico. En este capítulo de la terminación de los contratos colectivos, a pesar de sus esfuerzos, no pudo la comisión purificar plenamente las disposiciones legales.

Para comprender mejor esta situación, haremos una división bipartita entre causas que tiene como punto de partida la voluntad de los trabajadores y causas objetivas que producen la muerte del Contrato Colectivo.

a). *Causas que parten de la voluntad de los trabajadores*: es posible que aparezcan algunas otras, pero mencionaremos las dos principales situaciones que engloba esta causal:

1. *La terminación del Contrato Colectivo por decisión del sindicato obrero y del empresario*: El citado artículo 57 de la Ley de 1931 consideró dos hipótesis, *el mutuo consentimiento*, que podía producirse en cualquier tiempo, y *los casos estipulados expresamente en el contrato*. La comisión quiso suprimirlos, porque no es admisible, dentro de la idea sindical, que el sindicato obrero convenga en la terminación de las convenciones colectivas sin sustituirlo por otro, pues sería un retorno al sistema de la contratación individual. Se consiguió la supresión de la segunda posibilidad, porque las causas de la terminación de las convenciones colectivas deben concentrarse a las estrictamente indispensables; no así de la primera, porque los sindicatos obreros creyeron que se restringirían sus libertades.

2) *La disolución del sindicato*: Esta requiere, según el artículo 379, fracción I, el voto de las dos terceras partes de sus miembros. El problema está previsto en el artículo, 403, que previene que en esa hipótesis, "las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento" No sabemos que esta causa de terminación se haya presentado alguna vez, porque equivaldría también a un suicidio y porque sería suficiente la formación de un nuevo sindicato para que naciera un nuevo titular de la acción de celebración de un nuevo Contrato Colectivo.

F) *Causas objetivas que producen la muerte del Contrato Colectivo*: Como ya lo hemos mencionado en este trabajo de investigación, la terminación de las relaciones de trabajo "es la disolución de las relaciones de trabajo como

consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos que hace imposible su continuación". La idea puede trasladarse a los contratos colectivos para decir que son circunstancias objetivas, independientes de la voluntad de los trabajadores y de los patronos, que determinan, según la expresión del artículo 433, el cual menciona, que la terminación de la relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos se sujetara a lo establecido en la Ley; relacionado al precepto anterior encontramos el artículo 434, el cual nos especifica de manera mas concreta las causas objetivas; el mismo menciona, *que son causas de terminación de las relaciones e trabajo: I. La fuerza mayor o 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.* Lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo. Así, a ejemplos la terminación de la obra para la que fue contratado o el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. El artículo 401 se refirió a estas posibilidades en su fracción III, que remite al capítulo VIII: *terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo*, artículo 433 y siguientes.

*Los efectos de la terminación de los contratos colectivos:* Topamos con una división en dos clases, según que *las relaciones individuales sobrevivan a la terminación del Contrato Colectivo* o por lo contrario, bajen unidos a la tumba. En la primera situación, mutuo consentimiento o disolución del sindicato, las relaciones individuales, en armonía con lo mandado en el artículo 403, continúan regidas por las condiciones de trabajo contenidas en el elemento normativo del desaparecido Contrato Colectivo.

Debe hacerse notar, que si existe otro sindicato en la empresa o se forma uno nuevo o en los casos de terminación por mutuo consentimiento, podrá exigir del empresario la firma de un nuevo Contrato Colectivo.

En la segunda situación, los efectos que se producen son tres: ante todo los trabajadores deben percibir el total de las prestaciones que se les adeuden, salarios, vacaciones pagadas, prima de antigüedad, parte proporcional en la participación de las utilidades y otras consignadas en la Ley y en los contratos colectivos. En segundo término, y de conformidad con lo ordenado en el artículo 436, los trabajadores tienen derecho a percibir una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad que les corresponda. Finalmente, los trabajadores adquirirán los derechos de preferencia reconocidos en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo.

### **3.4 CONTRATO LEY**

El Contrato- Ley, es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un próximo grado a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicio, 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.

Sus grandes propósitos son la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, como el esfuerzo más noble para realizar el principio de la igualdad de todos los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de los trabajadores de las distintas empresas de cada rama de la actividad económica y social. Es la más fuerte manifestación, en el campo del derecho del

trabajo, de la unidad de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel decoroso de la vida. Es, asimismo, la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capital, es el mejor hacia la justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y es un valor inestimable, la unidad de trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica. Sus dos más altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas fórmulas de la idea de lo justo: *en cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra.*

Es así, como se contempla el Contrato Ley en la Legislación de Trabajo, en su artículo 404, el cual dice: *El Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativa, en una o varias zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.*

Lo primero, porque en el origen de su formación solamente deben estar presentes los sindicatos de trabajadores, por tanto, la iniciativa para su celebración pertenece únicamente al trabajador. Nos hemos referido al tema en varias ocasiones, por lo que solamente citaremos las disposiciones legales: a) En lo que concierne al Contrato Colectivo ordinario, traemos nuevamente a colación el artículo 387 de la Ley, que impone al patrono la obligación de celebrarlo cuando se lo pida el sindicato, pero no existe disposición legal que obligue a éste a suscribirlo a petición del patrono. B) Respecto del Contrato Ley mencionaremos, en primer término, el artículo 406, que expresa que "pueden solicitar la convocatoria a una convención que discuta el clausulado del futuro Contrato Ley, los sindicatos de trabajadores que representen...", pero tampoco existe dispositivo

alguno que faculte a los patronos para solicitar la reunión. Recordamos, en segundo término, el artículo 415; aparentemente existe una contradicción con nuestra tesis, pues la fracción I del precepto dice que “la solicitud para elevar un Contrato Colectivo mayoritario a la categoría del Contrato Ley, puede presentarse por los trabajadores o los patronos”; pero esta disposición no se refiere a la celebración misma del Contrato Colectivo, sino, exclusivamente, a la declaratoria de obligatoriedad para todas las empresas no regidas por él y para las futuras. La razón de la diferencia entre los dos conceptos que comentamos, consiste en que la primera hipótesis se cita a discutir las condiciones de trabajo para el futuro, en tanto la segunda, presupone la existencia de un contrato único o de contratos idénticos, firmados y aplicados a las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama industrial, de tal suerte que la solicitud se refiere a su extensión a todas las empresas, presentes y futuras, cuestión que interesa grandemente a los empresarios, pues evitará una concurrencia desleal mediante la utilización de una mano de obra más barata.

La naturaleza del Contrato Ley como fuente formal del derecho del trabajo, está ya fuera de todo debate; para no incurrir en repeticiones innecesarias, nos remitimos al apartado V del capítulo XXXI.

No obstante la identidad de naturaleza, los autores de la Ley juzgaron conveniente tratar en capítulos distintos las dos instituciones, por la importancia de cada una de ellas, porque el Contrato Ley completa el proceso general de la vida económica de las distintas ramas de la industria, en tanto el Contrato Colectivo ordinario mira únicamente a una o varias empresas determinables, y porque el punto final del proceso de elaboración del Contrato-ley, consiste en la declaratoria de obligatoriedad no sólo para las empresas existentes, sino para todas las negociaciones futuras de la rama industrial de que se trate.

### 3.5 AUTORES DEL CONTRATO LEY

La Ley de 1931 no se ocupó del problema de mencionar a los autores del Contrato Ley, tal vez porque partió de la base de que antes de iniciar cualquier procedimiento para la declaración de obligatoriedad, debía existir un Contrato Colectivo único o contratos con un contenido idéntico; la actual Ley aceptó la segunda posibilidad, el sistema de convención constitutiva. Por lo tanto consideró indispensable determinar quienes podían solicitar su formación y revisión, y además, a que institución correspondería cuidar y exigir su cumplimiento.

Para poder entender este punto vamos a profundizar mas en este tema, comenzaremos por definir y acto seguido, mencionar los autores del Contrato Ley.

*1. Los titulares de las acciones de celebración y revisión de un Contrato Ley:* la nueva figura jurídica presupone la existencia de diversas empresas de una rama industrial determinada: una sola empresa, aun nacional, no puede pactar un Contrato Ley; así, Petróleos Mexicanos, que se extiende a toda la República y constituye una empresa única, tiene celebrado un Contrato Colectivo ordinario, y no podría celebrar un Contrato Ley, porque ¿a qué otra empresa podría extenderse?

En cambio, del lado de los trabajadores es imaginable la posibilidad de un Contrato Ley gestionando por uno o varios sindicatos. Así se explica el párrafo primero del artículo 404, el cual menciona entre otras cosas lo siguiente: "Contrato Ley es el convenio celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores..." La primera posibilidad puede realizarse por un sindicato de industria, particularmente nacional, que abarque las dos terceras partes de los trabajadores sindicados de una rama industrial en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional.

La titularidad de la acción no corresponde a cada sindicato en lo particular, sino que pertenece a una coalición de sindicatos que engloben a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos. Es hasta donde sabemos, el único caso en que se reconoce a una coalición de sindicatos, sin personalidad jurídica: la facultad de actuar ante las autoridades del trabajo.

Todo lo anteriormente explicado, se encuentra contemplado en el artículo 406 de la Legislación Laboral, el mismo 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 mas zonas económicas, que abarque una o mas de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.*

2. Titularidad y administración del Contrato Ley: Se entiende por titularidad la facultad de solicitar la celebración y revisión de un Contrato Ley, la cual, de acuerdo con lo que venimos exponiendo, pertenece a la coalición sindical. Sin embargo, no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores; de ahí nació el término administración del Contrato Ley, que aparece por vez primera en un texto legislativo en el artículo 418 de la Ley: *"En cada empresa, la administración del Contrato- Ley, corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores"*. La norma coincide con el artículo 450, fracción IV: *"La huelga deberá tener por objeto, exigir el cumplimiento del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado"* ; así, a manera de ejemplo, si un patrón viola la cláusula de exclusión, será el sindicato de empresas de titular de acción para reclamar la violación y emplazar a huelga.

Con el propósito de ratificar el principio del sindicato mayoritario, el artículo 418, en su párrafo segundo, dice: *"La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la administración (del contrato ley)"*

Las conclusiones a las que lleguemos, serán aplicables a los dos procesos de formación de los Contratos Ley que se mencionan a continuación:

A) Los titulares de la acción: de la misma manera que en los casos de Contrato Colectivo ordinario, la Ley otorgó a los sindicatos obreros y a los empresarios o sindicatos empresariales la facultad de solicitar la revisión.

De conformidad con el artículo 419, fracción I, la acción corresponde a la coalición de los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicados, de la región geográfica o de la zona económica a la que se aplique el Contrato Ley y a la coalición de los empresarios que tengan a su servicio la mayoría de los trabajadores mencionados.

B) La autoridad competente: la revisión del Contrato Ley ofrece una variante importante en relación con el Contrato Colectivo ordinario. Esto es un asunto exclusivo de los sindicatos obreros y de los empresarios, sin que sea necesaria la intervención de la autoridad del trabajo. En cambio, el Contrato Ley fue declarado obligatorio por la autoridad laboral, la que tuvo que considerar la conveniencia de un ordenamiento uniforme para las relaciones trabajo-capital, por lo tanto, su duración es una cuestión de interés general. Estas razones explican la intervención de las autoridades federales o locales, según la jurisdicción que esté en juego. El artículo 419 impuso la solución y sujetó el proceso de revisión a los procedimientos que se siguen en la convención obrero-patronal original.

C) Las formalidades de la solicitud: La fracción segunda del artículo en cita, previene que deberá presentarse a la autoridad del trabajo que corresponda, noventa días antes del vencimiento de Contrato Ley, por lo menos.

D) La ausencia de solicitud y la prórroga automática: en armonía con el artículo 420, si ninguna de las partes solicitó la revisión. "El Contrato Ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración". Este

precepto y el 400, que se ocupa del Contrato Colectivo ordinario, crean una presunción laboral: la ley supone que existe una especie de conformidad del trabajo y del capital con los contenidos del Contrato Ley.

E) Las funciones de la autoridad: recibida la solicitud, debe verificarse el requisito de la mayoría; y una vez acreditado, la autoridad tiene la obligación de convocar una convención, que funcionará de acuerdo con la reglas que encontramos para la convención obrero patronal originaria.

F) El periodo de revisión: la ley no estableció un término especial, entendemos no obstante que se inicia el día de la instalación de la convención revisora y que concluye el día último de vigencia del Contrato Ley. Aun cuando tampoco consideró la ley la cuestión de la prórroga del periodo, creemos no existe inconveniente en que las partes convengan en continuar las pláticas, lo que implicará la continuidad provisional del Contrato Ley. Le damos provisionalidad, porque la práctica constante muestra que la vigencia de las nuevas condiciones de trabajo se retrotrae a la fecha de vencimiento del Contrato Ley.

G) Los resultados de la convención revisora: resulta una cuestión de trámite recordar que pueden ser convenio o fracaso.

Para la primera hipótesis, la fracción cuarta del artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo, determina que la autoridad del trabajo ordenará la publicación del convenio, que se convierte en el Contrato Ley. La misma fracción añade que "las reformas surtirán efectos a partir del día de las publicaciones, salvo que la convención señale una fecha distinta".

La segunda hipótesis, es bastante compleja y su solución parece contradictoria en las disposiciones legales. Un primer aspecto parece bien definido: si al concluir el periodo de revisión ejercitan los trabajadores el derecho de huelga, la vigencia del Contrato Ley se suspende; la terminación de la huelga

resolverá los problemas. Si por el contrario, los trabajadores no van a la huelga, encontramos las disposiciones siguientes:

De conformidad con el artículo 420 de la Ley Federal del Trabajo, si al concluir la revisión no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato Ley se prorroga por un período igual al de su duración originaria. En oposición a esa postura, el artículo 421, fracción II, dispone que si no se llega a un convenio en el proceso de revisión y no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato Ley se da por terminado. ¿Cómo explicar la diferencia y qué solución debe darse a la contradicción?

Se entiende en relación a que en la primera de las circunstancias, ninguna de las partes solicitó el periodo de revisión del Contrato, razón por la cual el mismo se prolonga por un periodo igual a su lapso inicial, y en la segunda de las circunstancias, se entiende que alguna de las partes solicitó la revisión del mismo contrato, pero no se llegó a acuerdo alguno y los trabajadores no ejercieron su derecho a huelga.

El artículo 66 de la ley de 1931, declaraba expresa y exclusivamente la terminación: "La falta de un nuevo acuerdo pone fin a la vigencia del Contrato Colectivo obligatorio y deja en libertad a los trabajadores y patronos para convenir en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo". Por otra parte, el anteproyecto quiso resolver una vieja controversia, consistente en si el emplazamiento a huelga debía efectuarse antes o después del vencimiento del Contrato Ley; el artículo 414 concedía un término hasta de cinco días, posteriores al vencimiento, para representar el escrito. Suprimido el precepto, debieron revisarse los artículos 420 y 421, pero no se hizo, lo que dio por resultado que se provocará la contradicción.

La terminación no tiene en su favor ningún argumento jurídico, por el contrario, destruye la unidad de las condiciones de trabajo y deja en libertad a las

empresas nuevas para fijar prestaciones inferiores. Además, la mayoría de trabajadores y patronos, si lo consideran conveniente, pueden, con apoyo en el artículo 421, fracción I, ponerle fin por mutuo consentimiento. En consecuencia, y principalmente porque es el vértice en la evolución de la lucha del trabajo por el triunfo de la igualdad, nos inclinamos a favor de la prórroga.

H) La terminación del Contrato Ley: lo expuesto en el párrafo anterior deja resuelta la cuestión que propone el rubro.

3- La revisión anual de las cláusulas salariales: En diciembre de 1974, se adiciono a la Ley el artículo 399 bis, que autorizó la revisión anual de las cláusulas salariales de los contratos colectivos. Paralelamente y con el mismo propósito de satisfacer la necesidad del trabajo, derivada de los aumentos constantes del costo de la vida, el artículo 419 bis, permitió la revisión de las mismas cláusulas salariales del Contrato Ley. La solicitud deberá presentarse por la coalición de los sindicatos obreros, que representen una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicatos, por lo menos, sesenta días antes del transcurso de un año, contando a partir de la vigencia del Contrato Ley. Como se trata de la revisión legal obligatoria, la falta de un nuevo acuerdo abre las puertas a la huelga, con apoyo en el artículo 450, fracción IV.

En cuanto a la revisión de los contratos colectivos del trabajo, recientemente se acordó por las autoridades del trabajo, que el aumento máximo para la revisión de los contratos colectivos de trabajo serían de un 9.9%, ya que se tenía planificado para 1933. una inflación de un dígito y en consecuencia, cualquier otro aumento que rebasara el tope estableció, serían inflacionario.

En teoría, nadie puede estar en contra de esta medida tan saludable, pero en la práctica su cumplimiento resultará casi imposible, pues los trabajadores no están de acuerdo con ella y actualmente las revisiones de los contratos colectivos están por el orden de un 9.9% al tabulador y un 2 o 3 % más por prestaciones. Lo

anterior viene a confirmar la idea que siempre hemos sostenido: " el progreso de un país no se logra por decreto".

### **3.6. DIFERENCIA ENTRE CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY**

Al inicio de este capítulo, mencionamos que el Contrato Ley es un grado próximo a la ley, pero conviene precisar este pronunciamiento; es algo como las normas de un capítulo para un trabajo especial, el trabajo, en la rama industrial considerada, se regirá por las normas del Contrato Ley y por las generales de la legislación laboral en cuanto no las contraríen.

El artículo 417, el cual es una reproducción literal del artículo 63 de la Ley de 1931, reconoce la posibilidad de la coexistencia de los contratos colectivos de cada empresa con el Contrato Ley. Este reconocimiento plantea dos cuestiones que necesitamos resolver:

1. Primeramente, la jerarquía de las normas: el artículo 417, decreta que "El Contrato Ley se aplicara, no obstante cualquier disposición en contrario, contenida en el Contrato Colectivo de cada empresa...". La jerarquía, sin embargo, no destruye los mayores beneficios de los Contratos Colectivos, principio que corresponde a la esencia del orden jerárquico de las normas en el Derecho del Trabajo, pues las fuentes formales, tienen como misión elevarse sobre la que las precede. A este fin, el precepto en comenta contiene una segunda frase: "Salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean mas favorables al trabajador".

2. ¿Es posible, en la revisión del Contrato Colectivo de cada empresa que se concedan a los trabajadores beneficios superiores a los del Contrato Ley? La respuesta es afirmativa, porque ninguna disposición legal lo prohíbe, y porque la salvedad del artículo 417 de la Ley Federal, prueba que pueden subsistir esos mejores beneficios, no obstante que al formarse o revisarse el Contrato Ley no se

recojan. Queda abierta la pregunta sobre la posibilidad de una huelga por mejores prestaciones en el Contrato Colectivo de cada empresa.

Los principios aplicables al contrato colectivo, son en cierto grado aplicables en el Contrato Ley, ya que, este precede del Contrato Colectivo.

A continuación, trataremos las disposiciones legales aplicables para la figura del Contrato Ley, para ello es necesario diferenciar estas figuras, por lo que analizaremos los elementos mas importantes de los mismos:

1. El elemento normativo: este elemento, se encuentra contenido en dos de las fracciones que están contempladas en el artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo. El Contrato Ley, debe contener las normas para la prestación de los servicios: Las disposiciones originarias son: las jornadas de trabajo, los días de descanso y las vacaciones, así como los montos de los salarios; no son las únicas cláusulas que puede aprobar la convención, pues la fracción VI del mismo ordenamiento jurídico, autoriza a las asambleas a incluir en el Contrato Ley las estipulaciones que juzguen convenientes. En el mes de abril de 1978, el Congreso Federal adiciono el precepto con la fracción V, el cual dispone que se incluirán en el Contrato Ley, 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; una formula que se plasmo, en todos aquellos artículos de la ley en los que pudo encontrar acomodo.

Recordamos la cuestión relativa a la falta de algunas de las cláusulas consignadas en el artículo 412: Es de aplicación estricta, lo dispuesto en el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo, que dice "*No producirá efectos de Contrato Colectivo (ordinario) el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descenso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales*". Esa norma rige el Contrato Ley que proviene de Contratos Colectivos previos, pero no podría dejar de aplicarse al que

nazca en una convención, porque constituiría una desigualdad que no se justifica; y por otra parte, los trabajadores se verían obligados en cada empresa a exigir la celebración de contratos colectivos que contuvieran normas para la determinación de los salarios.

De lo anterior, se concluye que la cláusula sobre salarios es la esencia del Contrato Colectivo. Sin ella no puede existir, porque su falta rompería todos los principios y negaría los fines del Derecho del Trabajo.

2. El elemento obligacional: Este elemento, puede integrarse con todo genero de las cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas, solución que se desprende del artículo 412 fracción VI , el cual dice que el Contrato Ley contendrá la entidad o entidades federativas que abarque, la zona o zonas que comprenda o la expresión de regir en todo el territorio nacional. Mientras que el Contrato Colectivo solo será aplicable a determinadas empresas o establecimientos.

3. El elemento ocasional y la envoltura protectora: Las cuestiones concretas que surgen frecuentemente con motivo de la discusión y firma de un Contrato Ley solamente en los casos de huelga, por no lograrse un convenio original o en los de la revisión fracasada. Pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de los trabajos, pago de salarios caídos durante la holganza o reinstalación de trabajadores despedidos.

El Contrato Colectivo ordinario y el Contrato Ley, poseen la misma naturaleza: uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo.

En resumen, podemos decir que existen entre otras, marcadas diferencias entre el contrato colectivo y el Contrato Ley, siendo las siguientes las más significativas:

a) El Contrato Ley es un contrato de industria. El Contrato Colectivo es un contrato de empresa.

b) El Contrato Ley, se solicita ante la Secretaria del Trabajo. El Contrato Colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) El Contrato Ley, debe otorgarse por varios patronos. El Contrato Colectivo, puede ser firmado por uno solo.

d) El Contrato Ley, es revisable 90 días antes de su vencimiento. El Contrato Colectivo lo es 60 días antes.

e) El Contrato Ley, no puede exceder de 2 años (en teoría). El Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

f) El Contrato Colectivo, es de empresa o establecimiento y es por eso que únicamente puede ser para una o varias empresas el Contrato Ley, por su aplicación puede ser nacional, por ramas de la industria.

g) El Contrato Colectivo, nace desde que se produce el acuerdo entre las partes. Para su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En el Contrato Ley, en cambio, no es suficiente la voluntad de la convicción para que nazca, es precisa, además, una declaración de autoridad, a cargo del presidente de la Republica o del gobernador del estado que corresponda, o Jefe de gobierno del Distrito Federal, su eficacia derivara de la publicación en el diario Oficial de la Federación, o en el periódico de la entidad federativa correspondiente.

Estos son como lo mencionamos, las diferencias mas marcadas entre estos contratos; en nuestro siguiente Capítulo, podremos entender mejor estas diferencias, así como la importancia y la grandeza del Contrato Ley.

#### **4. PROPUESTA DE REFORMA DEL CONTRATO LEY EN SUS ÁMBITOS DE VALIDEZ Y EXIGENCIA SALARIAL**

Como lo hemos mencionado en el capítulo anterior, el Contrato Ley y el Contrato Colectivo, son dos figuras distintas, en dicho capítulo explicamos sus elementos y establecimos sus diferencias, en el presente capítulo profundizaremos más en el análisis de los elementos del Contrato Ley, para poder adentrarnos en la propuesta realizada el presente trabajo.

El Contrato Ley, ha sido el mayor logro obtenido por la clase obrera, es como su nombre lo dice lo más cercano a una ley, la cual va encaminada a proteger los intereses de los trabajadores, es el resultado de mucha sangre derramada por los obreros y, como tal, debe de seguir protegiendo a dicha clase y no debe desaparecer y mucho menos convertirse en un obstáculo en la lucha diaria de los trabajadores en busca de mejores condiciones laborales.

Es necesario hablar de los elementos, la forma de celebración, los ámbitos de aplicación, así como, de la exigibilidad del Contrato Ley, para comprender la modificación que se pretende hacer con la propuesta explicada en este capítulo.

##### **4.1. ANÁLISIS DE LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO LEY.**

Como se ha explicado a lo largo de este trabajo de investigación, el Contrato Ley, es concebido tradicionalmente, como una expansión del Contrato Colectivo o pacto sindical, el Contrato Ley se considera como un esfuerzo democratizador para uniformar las condiciones generales de trabajo dentro de las categorías profesionales completas conocidas de nuestro sistema, como ramas de la industria.

Esta extensión del Contrato Colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también lo es para los empresarios, pues tiende a

uniformar las condiciones de trabajo para todas las fabricas, eliminando así uno de los elementos mas importantes de la competencia, como lo es la no uniformidad en las condiciones de trabajo.

En la historia y con el deseo de encontrar los orígenes de esta figura, frente al estado de emergencia generado por la guerra, Manuel Ávila Camacho, promulgo una ley sobre contratos colectivos de carácter obligatorio, el 30 de mayo de 1945, que otorgaba plenas facultades de intervención al Poder Ejecutivo para realizar la revisión del Contrato Colectivo. La cual fue vigente hasta el 5 de enero de 1966, el Ejecutivo Federal podía prorrogar la duración de este instrumento, en la proporción y términos que determinara el interés publico.

En determinada época el Contrato Ley, vino a ser considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales, pero durante muchos años no fue aprobado uno solo, ni nadie, hasta el régimen presidencial de Luis Echeverría.

Una vez recordado un poco de la definición del Contrato Ley, analizaremos los elementos que lo conforman; en el artículo 412 de la Ley Federal, se establecen los principales aspectos del contenido del contrato, que al igual que el Contrato Colectivo, también se compone de un elemento medular o de esencia, que se integra con las Condiciones Generales del Trabajo; un elemento protector o de envoltura, y un elemento instrumental u obligatorio, que comprende las obligaciones recíprocas entre las partes signatarias del instrumento en cuestión.

La estructura formal de este instrumento, comprende en suma, las normas que reglamentan el sistema de relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones recíprocos de los trabajadores y de los patrones, así como el rango y las actividades de los prestadores de servicios, pertenecientes a la categoría a la cual se refiere la llamada disciplina colectiva. De igual forma comprende, también, su duración. Este tipo de convenios no genera conflictos de titularidad para su

aplicación, sino del poder de administrarlo en las diferentes empresas de la rama que comprende. Dicha potestad le corresponde al sindicato mayormente representativo, habida cuenta que la pérdida de la mayoría será declarada por la junta competente de Conciliación y Arbitraje. La pérdida de la mayoría apareja la de la administración de este instrumento.

Por razones de seguridad y en virtud de la amplitud de su eficacia, el Contrato Ley no se puede celebrar por obra determinada, amén de que su función es unificar, integradamente, las condiciones de trabajo en ramas completas de la industria, su duración no podrá exceder de dos años y cualquiera de las partes sociales podrá solicitar su revisión noventa días antes del transcurso de tal tiempo.

Con respecto a los salarios, en virtud de las mismas razones explicadas con respecto al Contrato Colectivo, su revisión deberá solicitarse anualmente, pero con sesenta días de anticipación, por lo menos, al vencimiento del año. Esto de acuerdo con el artículo 419 bis de la Ley Federal del Trabajo.<sup>26</sup> El cual nos dice lo siguiente: *“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.”*

En complemento a lo anteriormente expuesto, la envoltura protectora del Contrato Colectivo de Trabajo, es aplicable al Contrato Ley, con las modalidades que puedan encontrarse en las exposiciones subsiguientes:

1- *La duración de los contratos-ley:* El Contrato Colectivo ordinario, puede ser por un tiempo u obra determinada o por tiempo indeterminado, lo que permite su acomodación a las circunstancias y necesidades de una empresa. El Contrato Ley, es siempre por tiempo determinado, pues no se celebra en función de una o varias empresas, sino que, igual que la ley, es la norma reguladora de las

---

<sup>26</sup> SANTOS AZUELA Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Porrúa, 1993, México, P.p. 179-189.

relaciones laborales de todas las empresas presentes y futuras. Ciertamente, podría presentarse en una duración por tiempo indeterminado, pero la posibilidad de la revisión bianual haría de él, un convenio por tiempo determinado de dos años.

La ley de 1970, tuvo que resolver el problema del Contrato Ley de la convención obrero-patronal. El artículo 412, fracción III, previene que la asamblea debe fijar el término de duración, que no podrá exceder de dos años. Es posible que no se produzca la fijación, la ley nada dice sobre este tema, por lo que ante su silencio, pensamos que la duración debe ser de dos años, pues cualquier otro término carecería de base, por lo demás, tiene a su favor la circunstancia de que es el término establecido para la revisión legal obligatoria.

La ley, no contempló la hipótesis del sistema de la previa existencia de contratos colectivos ordinarios. Creemos que fue un descuido de la comisión. Frente a esta laguna y dado que la autoridad del trabajo no está facultada para hacer la fijación, adoptamos el mismo término de dos años, en una especie de aplicación analógica y porque, de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, *cualquier otro término carecería de base.*

2.- *La fecha de iniciación de término de vigencia:* El artículo 416, recogió la solución adoptada para la vigencia de las leyes, a saber, la publicación en el diario oficial de la federación o en el periódico oficial de la entidad federativa. El mismo precepto, aceptó la salvedad en beneficio de la libertad de los convencionistas que señalen éstos una fecha distinta, pues es frecuente que se fije una anterior a la terminación de los trabajos de la convención, a fin de que, desde entonces, se paguen las diferencias de salarios y otras prestaciones, o bien que se otorgue un plazo de acomodamiento a las empresas.

3.- *La revisión:* En lo que respecta a este punto, vamos a ocuparnos exclusivamente, de la revisión obligatoria legal, que es la que puede efectuarse en

el lapso inmediato anterior a la terminación del Contrato Ley, de conformidad con los procedimientos y formalidades de los artículos 419 y 419 bis.

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

La autoridad competente: la revisión del Contrato Ley ofrece una variante importante en relación con el Contrato Colectivo ordinario. Éste es un asunto exclusivo de los sindicatos obreros y de los empresarios, sin que sea necesaria la intervención de la autoridad del trabajo. En cambio, el Contrato.-Ley fue declarado obligatorio por la autoridad laboral, la que tuvo que considerar la conveniencia de un ordenamiento uniforme para las relaciones trabajo-capital, por lo tanto, su duración es una cuestión de interés general. Estas razones explican la intervención de las autoridades federales o locales, según la jurisdicción que esté en juego. El artículo 419 impuso la solución y sujetó el proceso de revisión, a los procedimientos que se siguen en la convención obrero-patronal original.

La ausencia de solicitud y la prórroga automática: en armonía con el artículo 420, si ninguna de las partes solicitó la revisión. "el Contrato Ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración"Este precepto y el 400, que se ocupa del Contrato Colectivo ordinario, crean una presunción laboral: la ley supone que existe una especie de conformidad del trabajo y del capital con los contenidos del Contrato Ley.

Recibida la solicitud, debe verificarse el requisito de la mayoría; y una vez acreditado, la autoridad tiene la obligación de convocar una convención, que funcionará de acuerdo con la reglas que encontramos para la convención obrero patronal originaria.

En lo que respecta al periodo para la revisión, la ley no estableció un término especial, entendemos no obstante que se inicia el día de la instalación de la convención revisora y que concluye el día último de vigencia del Contrato Ley. Aun y cuando tampoco consideró la ley la cuestión de la prórroga del periodo, creemos que no existe inconveniente en que las partes convengan en continuar las pláticas, lo que implicará la continuidad provisional del Contrato Ley. Le damos provisionalidad, porque la práctica constante muestra que la vigencia de las nuevas condiciones de trabajo se retrotrae a la fecha de vencimiento del Contrato Ley. Los resultados de la convención revisora resulta una cuestión de trámite, recordar que pueden ser convenio o fracaso.

Para la primera hipótesis, la fracción cuarta determina que la autoridad del trabajo ordenará la publicación del convenio, que se convierte en el Contrato Ley revisado. La misma fracción añade que "las reformas surtirán efectos a partir del día de las publicaciones, salvo que la convención señale una fecha distinta".

La segunda hipótesis, es bastante compleja y su solución parece contradictoria en las disposiciones legales. Un primer aspecto parece bien definido: si al concluir el periodo de revisión ejercitan los trabajadores el derecho de huelga, la vigencia del Contrato Ley se suspende; la terminación de la huelga resolverá los problemas. Si por el contrario, los trabajadores no van a la huelga, encontramos las disposiciones siguientes:

De conformidad con el artículo 420, si al concluir la revisión no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato Ley se prorroga por un periodo a su duración originaria. En oposición a esa postura, el artículo 421, fracción II, dispone que si no se llega a un convenio en el proceso de revisión y no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato Ley se da por terminado. ¿Cómo explicar la diferencia y qué solución debe darse a la contradicción?

El artículo 66 de la ley de 1931, declaraba expresa y exclusivamente la terminación: "La falta de un nuevo acuerdo pone fin a la vigencia del Contrato Colectivo obligatorio y deja en libertad a los trabajadores y patronos para convenir en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo". Por otra parte, el anteproyecto quiso resolver una vieja controversia, consistente en si el emplazamiento a huelga debía efectuarse antes o después del vencimiento del Contrato Ley: el artículo 414 concedía un término hasta de cinco días, posteriores al vencimiento, para representar el escrito. Suprimido el precepto, debieron revisarse los artículos 420 y 421, pero no se hizo. Lo que dio por resultado que se provocará la contradicción.

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

4- *La revisión anual de las cláusulas salariales:* Explicamos con anterioridad, que en diciembre de 1974 se adiciono a la Ley el artículo 399 bis, que autorizó la revisión anual de las cláusulas salariales de los contratos colectivos. Paralelamente y con el mismo propósito de satisfacer la necesidad del trabajo derivada de los aumentos constantes del costo de la vida, el artículo 419 bis, permitió la revisión de las mismas cláusulas salariales del Contrato Ley. Como lo explica el Maestro de la Cueva, la solicitud deberá presentarse por la coalición de los sindicatos obreros que se representen una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicatos, por lo menos, sesenta días antes del transcurso de un año<sup>27</sup>. Contando a partir de la vigencia del Contrato Ley. Como se trata de la

---

<sup>27</sup> DE LA CUEVA, *Ibidem* p.p. 211-215

revisión legal obligatoria, la falta de un nuevo acuerdo abre las puertas a la huelga, con apoyo en el artículo 450, fracción IV.

#### **4.2. ÁMBITOS DE VALIDEZ DEL CONTRATO LEY.**

Partimos del principio de que el Contrato Ley, sólo puede extenderse en una rama de industria. No fue un capricho del legislador sino una exigencia de la naturaleza de las cosas, pues no resulta imaginable su extensión a dos o más; así, a ejemplos, azúcar e hilados y tejidos, o electricidad y minería

*El sistema federal y los contratos-ley:* la Ley de 1931, que reglamentó únicamente el sistema de la previa existencia de contratos colectivos ordinarios, otorgó competencias exclusivas a la autoridad federal para conocer de la solicitud de su elevación a Contrato Ley; sí lo dispusieron los artículos 58 y 59. Parece como si el legislador hubiera olvidado la doble jurisdicción federal y local; la única concesión se halla en el primero de los preceptos citados: "Cuando el Contrato Ley afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una entidad federativa, el ejecutivo federal resolverá de acuerdo con el ejecutivo local correspondiente". La Comisión se propuso respetar los principios del sistema federal y la distribución de competencias del Artículo 123, por lo que atribuyó la competencia a las autoridades según la naturaleza de la rama industrial consideraba la extensión territorial que tendría el futuro Contrato Ley; así, a ejemplos: las industrias del vestido y del pan es de jurisdicción local, por lo tanto, el Contrato Ley firmado para regir en un solo estado, caerá bajo la jurisdicción de las autoridades.

*Los radios geográficos de operación:* La definición del artículo 404 menciona tres oportunidades, Contrato Ley aplicable en una entidad federativa, en dos o más o en todo el territorio nacional.

a) En la primera hipótesis, regresa la división en jurisdicciones federal y local.

B) La segunda, es una prueba de que los problemas económicos desbordan frecuentemente la rigidez de la división política de las entidades federativas. La jurisdicción es siempre federal, pues ningún estado podría declarar la obligatoriedad de un Contrato Ley, con validez para otro u otros. La solución esta prevista expresamente en la Fracción XXXI numeral 21, del artículo 123 Constitucional.

c) Finalmente, la tercera hipótesis es una especie de ampliación de la segunda.

*Los radios económicos de operación:* El desarrollo de la economía, dijimos ya en el número anterior, ha quebrado las divisiones políticas; el Estado de México y el Distrito Federal son uno de los ejemplos más visibles de nuestros días. Una zona económica, figura relativamente nueva entre nosotros, puede encerrarse en una sola entidad federativa, en cuyo caso volverá a presentarse el problema de la jurisdicción federal o local según la naturaleza de la rama industrial a que se aplique. Pero si se extiende a dos o más estados, la jurisdicción, por razones ya conocidas, será federal.

De los 9 contratos-ley que actualmente existen en México, 6 son de la rama textil y ésa es una de las principales razones por la cual la industria textil mexicana se encuentra al borde de la quiebra.

A diferencia del Contrato Colectivo de trabajo, que es un contrato de empresa y cuya existencia consideramos indispensable y conveniente para todos en el futuro, el Contrato Ley es un contrato de industria, que estimamos debe reformarse más en nuestra Legislación Laboral, de conformidad con la necesidad de su creación, la cual era, apoyar y proteger a la clase trabajadora, cosas que en la actualidad no se satisfacen. Su finalidad es establecer las condiciones de trabajo, en una determinada rama de la industria en:

a) Todo el país,

- b) varios estados,
- c) un estado,
- d) en una zona económica que abarque varios estados o
- e) en una zona económica que forme parte de un estado.

Lo anterior, resulta absurdo ya que hay empresas que se dedican a la misma rama de la industria y que tiene capacidades económicas muy disímolas, o que están ubicadas en un mismo estado siendo algunas muy grandes y otras muy pequeñas, en consecuencia, no se puede tratar a todas "con el mismo rasero," en virtud del inmutable principio de que: "hay que tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como a los desiguales".

Por ejemplo, en la rama hulera, donde también existe un Contrato Ley, resulto absurdo obligar a las empresas que elaboran zapatos de hule a que paguen las mismas prestaciones que las poderosas llanteras transnacionales. Los contratos-ley, frenan las intenciones empresariales de invertir en las reguladas por dichos contratos

#### **4.3. EXIGIBILIDAD DEL CONTRATO LEY.**

Como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, los Contratos-Ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, en este punto profundizaremos mas sobre esta forma de celebración. Las solicitudes para elevar los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local a Contrato Ley en una entidad federativa, deberán dirigirse a los gobernadores de los estados, territorios o jefe de gobierno del Distrito Federal, y cuando se traten de elevar los contratos colectivos de materia federal a Contratos-Ley, o cuando se refiera a dos o mas entidades federativas, las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también cuando se trate de industrias de jurisdicción federal de una entidad federativa. El maestro Fernández Arras nos menciona lo siguiente:

Pueden solicitar la celebración del Contrato Ley, los sindicatos que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o mas zonas económicas, que abarque una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

La solicitud se presentará a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o mas entidades federativas al tratarse de industrias de jurisdicción federal o al gobernador del estado o jefe de gobierno, si se trata de industrias de jurisdicción local. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o jefe de gobierno, 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 las patrones que puedan resultar afectados.

La convocatoria, se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen apropiados, señalando el lugar en donde haya de celebrarse la convención, la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de reunión, será señalada para realizarse dentro de un plazo no menor de treinta días.

La convención será presidida por el Secretario del Trabajo o por el Gobernador del estado o Jefe de Gobierno o por el representante que se designe. La comisión, formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente para las negociaciones tendentes a la celebración del Contrato Ley de que se trate.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> FERNÁNDEZ ARRAS Arturo, Estudios Jurídicos en homenaje a Néstor de Buen, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2003, México, P.P. 303-305

#### **4.4. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.**

Con relación a este punto, no se encuentra gran información al respecto, creemos que es debido a que el Contrato Ley se encuentra en un abandono considerable por parte de nuestras autoridades y como hemos mencionado a lo largo de este capítulo, no hay interés por parte de las instancias competentes, pero, nos dimos a la tarea de investigar todo lo relacionado con el Contrato Ley en la Jurisprudencia. Enseguida transcribimos los criterios sostenidos por el Poder Judicial Federal; seguidos de nuestro comentario en relación con dichas ejecutorias.

#### **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 elaboración, se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquellos 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.**

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Apéndice de 1995. Época: Quinta Época. Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 111 Página: 77. Tesis de Jurisprudencia.

Como se puede observar, en esta época se establecen las diferencias que hay entre el Contrato Colectivo y el Contrato Ley, así como sus requisitos, lo cual a nuestro criterio, era muy benéfico para la celebración de nuevos Contratos Ley.

#### **CONTRATO LEY Y CONTRATO COLECTIVO.**

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 Época:**

**Tomo LXXV, Pág. 5294. Amparo directo 9251/42. Sindicato Libertad de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "Santiago". 2 de marzo de 1943. 5 votos. Ponente: Eduardo Vasconcelos.**

\*Tomo LXXVI, pág. 1652. Amparo directo 1013/42. Sindicato Industrial "18 de marzo" de la Fábrica de Hilados y Tejidos "El Venado". 16 de abril de 1943. Unanimidad de 4 votos.

\*Tomo LXXVI, pág. 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 4 votos.

Tomo LXXVIII, pág. 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. 5 votos. Ponente: Roque Estrada.

\*Tomo LXXXI, pág. 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 4 votos.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 151-156 Quinta Parte. Tesis: Página: 111. Tesis de Jurisprudencia.

Al igual que en la anterior, se trataba de diferenciar los contratos y establecer el momento en que surgía uno y otro, lo cual era muy apropiado para la creación de futuros contratos.

#### **SALARIO, AUMENTO DEL. IMPROCEDENCIA A RECLAMARLO SI EL PAGADO ES SUPERIOR AL PACTADO EN EL CONTRATO LEY.**

El trabajador carece de derecho para reclamar el aumento de salario establecido en su categoría con motivo de la revisión del Contrato Ley, si el salario que le paga el patrón es superior al señalado tanto en el mencionado Contrato Ley como en su revisión.

Amparo directo 4354/73. Roberto Anguiano Gaytán. 28 de enero de 1974. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmarán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 61 Quinta Parte. Tesis: Página: 57. Tesis Aislada.

#### **CONTRATOS LEY. NO ES NECESARIA SU EXHIBICION PARA SER TOMADOS EN CUENTA COMO PRUEBA.**

Cuando se ofrece como prueba un Contrato Ley y dicho contrato no obra en autos, sin embargo la falta de exhibición no tiene como consecuencia la no demostración de la

defensa que en él se funde, pues tratándose de un Contrato Ley obligatorio en la rama industrial de que se trate, no es necesario que éste se exhiba, dado el carácter que tiene, ya que se publica en el Diario Oficial de la Federación, como lo ordena el artículo 416 de la Ley Federal del Trabajo.

**Amparo directo 3534/74. Rodolfo Sánchez y otros. 21 de febrero de 1975. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmarán de Tamayo.**

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 74 Quinta Parte. Tesis: Página: 18. Tesis Aislada.

Como se puede observar, en estas dos tesis se contempla la grandeza del Contrato Ley dándosele el valor de ley, el cual es bien asignado ya que, como lo mencionamos en el segundo capítulo del presente trabajo, el Contrato Ley es lo más próximo a una ley, si no es que, es equiparable a la misma.

#### **CONTRATO LEY. MULTA IMPUESTA CON MOTIVO DE SU INCUMPLIMIENTO.**

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, además de definir lo que es un Contrato Ley, también establece qué 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 carácter 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 Nájera Virgen. Secretario: Gonzalo Carrera Molina.**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava Época. Tomo IX-Enero. Tesis: Página: 148. Tesis Aislada.

## **CONTRATO LEY, DEBE SER ESTUDIADO POR LA JUNTA.**

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 Espinoza 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 Estofen 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.**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Octava Época. Tomo VII-Junio. Tesis: Página: 242. Tesis Aislada.

## **CONTRATO LEY, TERMINACION DEL. ACCION IMPROCEDENTE.**

Si varios trabajadores de una determinada rama de la industria, que no constituye la mayoría que la Ley Federal del Trabajo señala para el efecto, demandan de la empresa la terminación del Contrato Ley respectivo, su acción debe estimarse improcedente, porque como no representan el interés profesional en la empresa, sólo tendrían acción, en su caso, para pedir la terminación de sus contratos individuales de trabajo.

**Amparo directo 5693/70. José Cahuantzin y coags. 30 de agosto de 1972. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.**

Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Época: Séptima Época. Volumen 44 Quinta Parte. Tesis: Página: 19. Tesis Aislada.

En estas tesis, se especifica y se trata de aclarar el como debe actuar la junta o la instancia correspondiente en los conflictos que surjan con relación a la aplicación del Contrato Ley, o bien, la falta en que se incurre en el no acatamiento de la aplicación del mismo Contrato.

Estos son los criterios jurisprudenciales mas importantes con relación a la aplicación y ejecución del Contrato Ley, así como la diferenciación con el Contrato Colectivo, existen otras tesis y jurisprudencias, pero, mas especificas de los distintos conflictos que surgen de la aplicación de los diferentes Contratos Ley existentes, las cuales no se relacionaban con nuestro trabajo de investigación.

Como se puede observar, no es muy amplio el criterio jurisprudencial existente, lo que confirma nuestra idea de que el Contrato Ley se encuentra casi en un total abandono.

#### **4.5. PROPUESTA DE REFORMA DEL CONTRATO LEY EN SUS ÁMBITOS DE VALIDEZ Y EXIGENCIA SALARIAL.**

Como se menciona al inicio del presente capítulo, el Contrato Ley es concebido tradicionalmente, como una expansión del Contrato Colectivo o pacto sindical, el Contrato Ley se considera como un esfuerzo democratizador para uniformar las condiciones generales de trabajo dentro de las categorías profesionales completas conocidas de nuestro sistema, como ramas de la industria.

Esta extensión del Contrato Colectivo de trabajo, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también lo es para los empresarios, pues tiende a

uniformar las condiciones de trabajo para todas las fabricas, eliminando así uno de los elementos mas importantes de la competencia.

Por lo tanto y de acuerdo a nuestro concepto, el Contrato Ley es mucho mas que un proceso de arreglo de diferencias. Es en potencia un generador de fuertes presiones para realzar la libertad individual, del mismo modo que la competencia constituye un generador de presión para la eficiencia económica. Lo mismo que la competencia económica, el contrato da buen resultado en algunos casos, y fracasa en otros, puede ser como lo hemos explicado a lo largo de este trabajo, destructivo y constructivo (de preferencia).

El Contrato Ley, es parte indispensable de la economía de la empresa. El mismo debe imponer no la simple tolerancia, sino el inquebrantable apoyo de todas las personas que quieren conservar una relación fundamental entre el capitalismo y la democracia.

Con lo expuesto en los párrafos anteriores, estamos de acuerdo, pero, hay que tomar en cuenta lo que menciona el maestro Nestor de Buen, "el cual estima que dentro de una perspectiva de conjunto, el Contrato Ley, favorece, la sinuosa lacra del capitalismo, misma que desplaza del mercado a los capitales de limitados recursos, para después abatir las condiciones de trabajo a los trabajadores, mediante el control directo o indirecto de la convenciones que aprueban los contratos ley<sup>29</sup>".

En relación a esta idea, expuesta por el maestro Néstor de Buen, concordamos, ya que los pequeños capitales, por lo regular capitales mexicanos, no pueden competir con las grandes industrias extranjeras, que ya se encuentran establecidas y que cuentan con los sindicatos que satisfacen los requisitos de la ley, por lo que ellas mismas de cierta manera tienden a establecer las medidas y lineamientos a seguir de conformidad a los contratos ley, luego entonces, al querer

---

<sup>29</sup> DE BUEN Néstor, *Ibidem* p.p. 135

crear una nueva empresa sea del giro industrial que fuere, pero, donde ya existiera un Contrato Ley, el cual le exige otorgar determinadas prestaciones a sus trabajadores, la cuales pueden resultar muy elevadas para esta nueva empresa, pero, como ya lo hemos mencionado muy bajas para las grandes empresas; el destino inevitable de la nueva empresa seria la quiebra o desaparición de la misma, debido a que la legislación no contempla un periodo considerable para que las nuevas empresas, no sean sujetas del Contrato Ley que existiere, es decir, creemos que con un plazo de un año en el cual no se le exigiera a esta nueva empresa, las exigencias salariales, desde el momento de su creación, la misma pudiera alcanzar un nivel económico aceptable para poder cumplir con lo establecido en el respectivo contrato.

No pretendemos, que la figura del Contrato Ley sea desaparecida, dado que el legislador tenia una buena idea sobre la función de este contrato, el cual iba a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, obligando a los patronos a realiza dichas mejoras a favor de los trabajadores; no solo, en la actualidad resulta muy difícil, sino es que imposible satisfacer los requisitos contemplados en los pocos Contrato Ley que existen; toda vez que, con la incursión de las grandes empresas y lo rígida de la figura del contrato en la Ley Federal del Trabajo, resulta muy complicado la creación de nuevas empresas y, específicamente de empresas de capital mexicano.

Un ejemplo de lo anterior, es la difícil situación que enfrenta actualmente la industria textil, la misma que en los principios del Contrato Ley era su mejor estandarte como ejemplo para las demás ramas de la industria, fue perdiendo presencia ante las grandes industrias internacionales y como consecuencia se encuentra al borde de quiebra, asimismo, se encuentran extintos los Contratos Ley en el ramo del algodón y sus mixturas, en consecuencia de las grandes empresas que como ya lo hemos venido mencionando, cuentan con sindicatos mayoritarios, los cuales manejan y estos se prestan para desaparecer el Contrato Ley, eso en el caso de la industria textil, y por calificarlo de alguna forma en el mejor de las

situaciones, ya que, en el peor de los casos como lo menciona el maestro Fernández Arras, "la apertura a las grandes industrias y la no flexibilidad en la ley, ha traído en consecuencia crisis particulares, desempleo por falta de ventas y finalmente, cierre de fuentes de trabajo.

Para la muerte no hay remedio y, muchas de las empresas han muerto. En 1992 cerraron 110 de la industria textil del algodón, de 1992 al presente año han cerrado muchas mas de la confección de la ropa, por falta de impulso y apoyo del Estado, quien se empeña en agredir a las fuentes de trabajo por distintos medios, ya sean fiscales o comerciales"<sup>30</sup>.

Es por ello, que se propone que la ley contemple un plazo de gracia por llamarlo de alguna manera, en sus ámbitos de exigencia salarial, es decir, que permita a las empresas de nueva creación de una rama de la industria en la que exista Contrato Ley, no apegarse al salario mínimo que haya sido establecido en el Contrato Ley, proponiendo un año, pero, bien pudiera ser puesto a consideración del ejecutivo, hablamos del ejecutivo federal o local según sea el caso, porque, es ante el que se debe solicitar la celebración del Contrato Ley.

Asimismo, solicitamos que también exista este dicho periodo de tolerancia en el ámbito de validez, el cual va de la mano con el de la exigencia salarial, en otras palabras, que el Contrato Ley no sea valido para las empresas de nueva creación sino hasta después de un año o a consideración del ejecutivo, pero, quedando a salvo una vez transcurrido este termino las prestaciones correspondientes contempladas en el Contrato.

De realizarse esta propuesta, podrían crearse nuevos Contratos Ley en ramas donde no existen, por citar un ejemplo en la industria refresquera no existe un Contrato Ley, tal vez sea, porque las industrias son extranjeras a excepción de la Cooperativa Pascual, la cual no representa un peligro ni competencia mayor a

---

<sup>30</sup> FERNÁNDEZ ARRAS Arturo, Op. Cit. 317-318

Coca-Cola o Pepsi, por lo que la intención de crear un Contrato Ley en este aspecto se ha quedado en eso, en solo intención.

#### **4.5.1. POSIBLES RESULTADOS DE LA REFORMA EN SUS DIFERENTES AMBITOS.**

El presente trabajo de investigación, va encaminado hacia dos posibles ámbitos beneficiados con la reforma propuesta en este trabajo, como lo son el ámbito jurídico y el ámbito económico-social.

En lo que respecta al primero de ellos, se espera que de aplicarse esta propuesta se obtenga un resultado benéfico jurídicamente hablando, dado que, una de las características de las leyes es la de proteger los intereses de la sociedad, teniendo para ello la cualidad de poder ser modificada (reformada) mediante un proceso legislativo, de aplicarse la propuesta se estarían alcanzando los principios del derecho, como lo es la justicia, en este aspecto en una justicia social, puesto que, repercutiría en una mejora para la clase social de los trabajadores, dicha mejora sería apegada a derecho.

Se estaría hablando de que la ley no estaría actuando de manera rígida, sino, estaría mutando, por así llamarlo, a favor de la sociedad, puesto que es por ella que se crea.

En el segundo ámbito, se espera que se obtenga un beneficio económico considerable, ya que, el derecho y la economía van ligados, y el primero no debe de ser un obstáculo para que exista un crecimiento económico en la sociedad y al haber nuevas fuentes de empleo la sociedad se vera beneficiada, pues, habrá una mejora en su estatus social.

Si se aplica esta propuesta, la economía se vera beneficiada, pues al modificarse el Contrato Ley, este, no será mas un obstáculo para aquellas nuevas

empresas que deseen crearse y a su vez crearán nuevos empleos para el pueblo mexicano. En los siguientes dos puntos abundaremos un poco más sobre estos posibles resultados.

#### **4.5.1.1. POSIBLES RESULTADOS EN EL ÁMBITO JURÍDICO.**

Como lo hemos mencionado, el Contrato Ley constituye una institución interesante en el Derecho Mexicano del Trabajo. Desde el punto de vista de su interés práctico, puede afirmarse que hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales.

En realidad en la actualidad, el Contrato Ley favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden hacer, con voto mayoritario, que se adapten condiciones económicas de tal naturaleza que las económicas de los medianos y pequeños industriales no pueden soportar. Y la mayoría de las ocasiones esos pequeños y medianos industriales son mexicanos<sup>31</sup>.

De lo anterior, podemos decir que el Contrato Ley es un acto de derecho social de realización obligatoria para los patrones, que por lo mismo tiene un carácter de acto debido, con una finalidad normativa y perfeccionado por un acto administrativo del Poder Ejecutivo que le atribuye el carácter de solemne. De todo lo anterior, se puede llegar a las siguientes particularidades:

1. Las condiciones de desventaja de nuestro país, con las potencias con que se firmó el Tratado de Libre Comercio.
2. Las empresas grandes o internacionales, desplazan a las pequeñas o sea a las nacionales.
3. Los altos costos, dificultan el sostenimiento de las empresas.

---

<sup>31</sup> FERNÁNDEZ ARRAS Arturo, Op. Cit, P.P. 302-304.

4. Incapacidad del gobierno, de planear el desarrollo de algunos sectores productivos susceptibles de aplicación del Contrato Ley.
5. Ambición desmedida de industriales y su falta de modernización en los métodos de explotación.
6. Política gubernamental de ataque e indiferencia hacia los sindicatos que protestan sus derechos.
7. modificación de leyes aplicables como medida de ajustar (modificar o flexibilizar) el Contrato Ley con la nueva regulación jurídica existente.
8. La contaminación de los líderes sindicales, los cuales tradicionalmente y casi en su mayoría han servido al poder empresarial o bien al poder gubernamental, como lo fue el caso de la industria textil.

Es por eso, que de realizarse las propuestas hechas en el presente trabajo considerando que, la expresión de la voluntad general es la ley, y el Contrato Ley, es una ley, es necesario para fomentar una mejor relación laboral y proteger los intereses de la sociedad, no convertirse en un obstáculo para la misma ni, en un precepto legal olvidado y solamente utilizado por los estudiantes (como uno), para la realización de tesis y trabajos de investigación.

El Contrato Ley, es el producto de una peculiar concepción legislativa, que como hemos investigado, es propia del derecho mexicano. Ni el contrato de conchabo argentino, ni los contratos de taller europeos, ni los contratos de equipos latinoamericanos, tienen en su estructura legal, el mérito del nuestro, de haber implantado un conjunto de condiciones de trabajo en todo un sector industrial, creando por así decirlo, una disposición legal específica, rige el seno de un grupo de empresas y tiene al país como campo de aplicación. Esta es la principal característica del Contrato Ley, que como dijera el maestro De la Cueva es el último peldaño de la evolución de las convenciones colectivas<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> MONTES DE OCA Santiago, Contratos Especiales de Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1992, México, P.P. 240-241.

Por lo expuesto, creemos necesaria esa reforma al Contrato Ley, toda vez que, dicho contrato eleva los mínimos constitucionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, la renovación periódica de sus niveles de vida; representa un esfuerzo tendiente a hacer realidad el principio de igualdad de todos los seres humanos y permite conseguir, en función de estas ideas, la unión de trabajadores de distintas empresas.

No hay que dejar que este Contrato Ley desaparezca y de realizarse estas reformas se estaría rescatando o preservando ese principio de igualdad y de superación social, que el legislador pretendía que ostentara el Contrato Ley, así lo estimo el legislador desde 1931.

El derecho por naturaleza, debe de ir cambiando de acorde a las necesidades de la sociedad, pues es el encargado de regular y proteger los intereses de esta sociedad, por tal motivo, este Contrato de ser reformado en los términos solicitados, estaría protegiendo esos intereses, lo cual es la labor primordial de toda ley.

#### **4.5.1.2 POSIBLES RESULTADOS EN EL ÁMBITO ECONÓMICO Y SOCIAL**

Para poder hablar sobre este punto, es necesario recordar cual era la intención de la creación del Contrato Ley, el cual en su inicio era contemplado como un excelente instrumento para regular las relaciones laborales, de manera equitativa.

En la década de 1920, siendo presidente de la Republica El general Obregón, encarga a su Ministro de Industrias Fomento y Comercio, Luis N. Morones, que también era secretario general de la CROM, realice las gestiones necesarias, con la finalidad de unificar un solo instrumento legal en la industria textil, por lo que este se da a la tarea de realizar el encargo y es de esta manera como surge en 1925, la Convención Nacional de la Industria Textil, denominada

“Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas de Aplicación en la Republica, para las fabricas de hilados y tejidos de algodón, estampados, lana, bonetería, yute y trabajos similares, aprobadas por la Convención de la Industria Obrera del Ramo Textil, efectuada en la Ciudad de México del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927”.<sup>33</sup>

Como podemos ver, en sus inicios el contrato pretendía establecer una mejora en las condiciones de los trabajadores, en específico en los salarios, proponiendo hacer un contrato obligatorio a una determinada rama de la industria, cosa que era completamente acertado y sin intenciones políticas de ningún tipo, aunque, con el paso del tiempo la figura del Contrato Ley se vio rebasada por el progreso de la sociedad y de los intereses políticos, tal es el caso del Tratado de Libre Comercio, el cual ya lo hemos mencionado y ante esta situación no prevista en un inicio, pero no por ello imposible de subsanar, el Contrato Ley perdió su esencia protectora de la clase obrera, pero como lo mencionamos en la propuesta, esto se puede subsanar y en consecuencia volver a recuperar el espíritu del Contrato Ley.

Por lo tanto, como lo menciona el maestro Fernando Arras, el reto en adelante para los trabajadores, será sanear, sus sindicatos y expulsar a los líderes corruptos y defender el contenido de sus Contratos Ley, el cual fue conseguido en muchos casos, con sangre derramada de la infinidad de sus compañeros, de ello depende que las futuras generaciones de trabajadores y sus familias, tengan una vida noble y que valga la pena vivirse.

Los únicos capaces de librar el destino de la extinción de los Contratos Ley, son los trabajadores, pues nadie hará por ellos lo que a ellos corresponde hacer. En los tiempos actuales, ante el reflejo de la consecuencias del neoliberalismo en Argentina, Brasil y España, frente a la globalización de la industria y el comercio, se debe lograr la globalización de los trabajadores del mundo.

---

<sup>33</sup> FERNÁNDEZ ARRAS Arturo, Ibidem, P.P 309-311

Y en relación a esto, el gobierno debe de ayudar a este resurgimiento del Contrato Ley, por la vías que se han manifestado en este trabajo, o por otras mas, pero, no hay que dejar que el Contrato Ley desaparezca, porque como se ha explicado, este contrato protege a los trabajadores, pero si se hacen esas reformas, servirá para generar mas empleos y por consecuencia una mejora en la economía de la sociedad, generaría un mejor estatus económico, y en cierta forma podría mejorar la sociedad, ya que al abrirse nuevas fuentes de empleo, los índices delictivos en que se ha visto sumergida en la actualidad esta sociedad, podrían descender considerablemente.

No cerremos las puertas a esos inversionistas mexicanos que todavía creen en nuestro país, que todavía se pretenden arriesgar por un ideal como lo es el invertir y crear fuentes de empleo dentro de este país, no pongamos trabas como lo pudiera ser en su momento el Contrato Ley, hay que impulsar estas inversiones para que nuestra sociedad se vea beneficiada con la generación de nuevas fuentes de empleo y que mejor que estas sean de origen mexicano.

En lo que respecta al beneficio económico; el derecho y la economía son producto de la cultura, son obra humana, por lo tanto, como tales, solo pueden ser comprendidos a través de sus ideas.

En todas las ideas que justifican a ambas disciplinas, tenemos como centro de atención al hombre en su vida de relación en sociedad, lo cual ha motivado, en muchas ocasiones, una discusión sobre la preponderancia de uno en relación con el otro.

Actualmente, juristas y economistas discuten, en muchas ocasiones sin ponerse de acuerdo, si debe preponderar el derecho sobre la economía o viceversa. De aceptarse algunos de los extremos, se ha dicho podría conducir, por un lado a una sociedad estática o conservadora, en donde el derecho se

convertiría en un obstáculo al cambio social y a las legítimas aspiraciones económicas de la mayoría o por el otro lado a que la ignorancia del derecho en los planteamientos o en el desarrollo económico, puede dar lugar a una crisis en la sociedad y no a una evolución de la misma.

Por ese motivo, debe existir una relación de equilibrio entre ambos, de realizarse esas reformas al Contrato Ley, se podrá estar cerca de alcanzar dicho equilibrio, lo que repercutiría directamente en un beneficio social y económico, que es entre otras cosas, lo que siempre ha buscado el derecho.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.-** El Derecho del trabajo, no es un conjunto de normas dictadas en provecho exclusivo del obrero, sino, un conjunto de normas mediante las cuales se establece una regulación de la relaciones obrero-patronales, la cual es inspirada en el ideal de la justicia social.

**SEGUNDA.-** Al analizar la problemática de los distintos contratos de trabajo, es necesario estudiar los sujetos y las relaciones de trabajo, ya que, no es posible adentrarse en las relaciones colectivas sin antes entender estos conceptos, que son fundamentales para poder analizar a la relaciones colectivas, los problemas que de estas surjan, así como, comprender los errores que pueden existir en las figuras contempladas en la Ley, en específico el Contrato Ley.

**TERCERA.-** Las relaciones colectivas de trabajo, son la base para poder entender la grandeza del Contrato Ley, si no se concibe con claridad las distintas figuras contempladas en las relaciones colectivas de trabajo, no se puede llegar a comprender el Contrato Ley, ya que, de comprender estas relaciones estaríamos, en consecuencia, entendiendo la figura de los sindicatos, sin los cuales no puede existir el Contrato Colectivo y mucho menos pensar en un Contrato Ley, así como, de desconocer estas relaciones no conoceríamos los distintos medios para exigir una mejora en la relación obrero patronal.

**CUARTA.-** Si bien es cierto, que el Contrato Colectivo de trabajo, constituye un logro considerable para la clase trabajadora, también lo es que, constituye el antecedente del Contrato Ley, pero, aun cuando es benéfico para el trabajador, en cuanto a la jerarquía de los mismo es menor al Contrato Ley, mas es necesario conocer este para poder entender al Contrato Ley,

**QUINTA.-** El Contrato Ley, fue concebido como el máximo logro y el más próximo a la ley, por el Derecho Laboral, teniendo como consecuencia ser uno de los máximos instrumentos protectores de la clase obrera, así como una figura encaminada a la generación de nuevos empleos, mas no, como un obstáculo para la creación de estos.

**SEXTA.-** Por tratarse el Contrato Ley de un logro conseguido por la clase trabajadora, son los trabajadores los encargados de rescatar la funcionalidad del Contrato Ley, exigiéndolo a través de su sindicato o por medio de la huelga, ya que ellos son los beneficiados de que este contrato exista.

**SEPTIMA.-** La ley es la expresión de la voluntad general y por tratarse el Contrato Ley de un contrato equiparado a una ley, este debe de expresar en su contenido la voluntad de la generalidad, por lo que, el mismo debe de modificarse para poder contener esta voluntad.

**OCTAVA.-** El Contrato Ley, es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, para establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria. Pero, en el momento de su creación no contemplaba un marco de competencia y competitividad industrial como el que se observa en la actualidad, no contemplaba la creación de un Tratado de Libre Comercio y por consecuencia no contemplaba la incorporación de grandes compañías transnacionales, ante las cuales, las empresas mexicanas no pueden competir, por lo que es necesario una reforma en dicho contrato.

**NOVENA.-** El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, debe contemplar la creación de nuevas empresas en la actualidad, por lo que, en este precepto debe existir una concesión hacia las nuevas empresas, en lo que respecta a la exigibilidad salarial y la validez del Contrato Ley. Las cuales deberán ser a consideración del ejecutivo local o federal, según se tratara el Contrato Ley, de un

año por lo mínimo, pero, dejando a salvo las prestaciones contenidas en el Contrato Ley, para ser aplicados con posterioridad.

**DECIMA.-** Finalmente, de realizarse la propuesta hecha en el presente trabajo, se estaría apoyando la generación de nuevos empleos, la inversión de nuevos capitales en nuestro país, así como, el apoyo a las empresas mexicanas en la competencia con las grandes transnacionales, luego entonces, se estaría ejecutando los fines del derecho laboral, en el que se establece una regulación de la relaciones obrero-patronales, la cual es inspirada en el ideal de la justicia social, misma que sería alcanzada con la propuesta referida en esta tesis.

## BIBLIOGRAFÍA.

Fernández Arras Arturo, Estudios Jurídicos en homenaje a Néstor de Buen, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 2003.

Barajas Montes de Oca Santiago, Derecho del trabajo, editorial Mc Graw Hill, México, 1999.

Barajas Montes de Oca Santiago, Contratos Especiales de trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1992.

Briceño Ruiz Alberto, Derecho Individual del Trabajo, editorial Harla, México 1985.

Cabazos Flores Baltasar y otros, Hacia un nuevo derecho laboral, editorial Trillas, México, 1994.

Dávalos Morales José, Derecho del Trabajo, 5° edición, Editorial Porrúa, México 1994.

De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 13° edición, editorial Porrúa, México 1991.

De Ferrari Francisco, Derecho del Trabajo, 2° edición, editorial De Palma, Buenos Aires 1997.

Estudios jurídicos en homenaje a Nestor de Buen, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2003.

Fix Zamudio Héctor, Metodología, Docencia e Investigación, editorial Porrúa, 8° edición, México, 2000.

García Fernández Dora, Manual para la elaboración de tesis y otros trabajos de investigación, editorial Porrúa, México, 2002.

G. H. Carmelynk, Derecho del trabajo, editorial Aguilar, Madrid, 1974.

Guerrero Eugenio, Manual de derecho del trabajo, editorial Porrúa, 13° edición, México, 1983.

Kratos Chin Ernesto, Manual de derecho del trabajo, editorial De Palma, Buenos Aires, 1987.

Monereo Pérez José Luis, Introducción al nuevo derecho del trabajo, editorial Aranzadi, España, 1997.

Santos Azuela Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, editorial Porrúa, México, 1999.

Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, 10° edición, editorial Porrúa, México 1980.

## LEGISLACIÓN

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.
- Ley de salarios mínimos.
- Reglamento de Sanciones a la Legislación Laboral

## OTRAS FUENTES

Pina Vara Rafael, Diccionario de Derecho. 4º edición, editorial Porrúa, México 1999.