



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

CONTRATO LEY POR TIEMPO INDETERMINADO

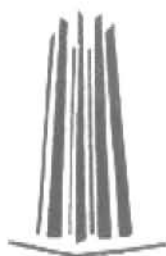
TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:
**ALFARO CARRILLO MARÍA DE
LOURDES**

ASESOR:
LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO

ESTADO DE MÉXICO, MARZO DE 2007





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Gracias Dios mío por acompañarme en todo momento, por regalarme la vida y la felicidad, gracias Señor por iluminar mi camino y por permitirme hacer de ese gran sueño que de niña tuve, una realidad. Gracias por concederme terminar mi Carrera Profesional.

El éxito que hoy alcanzo, te lo debo a ti Señor.

A mi Asesor:

Gracias Licenciado Cervantes por sus enseñanzas, por su tiempo, por sus consejos; gracias por su disposición para escucharme, para ayudarme, para orientarme; gracias por preocuparse por mí, por mis problemas, por tratarme con cariño y respeto, por hacerme sentir que no soy una más de sus alumnas, sino una Amiga y gracias por emprender con migo este camino que hemos recorrido juntos, porque con su apoyo, he logrado alcanzar la meta: Mi Titulación.

El amor al Derecho Laboral me surgió gracias a Usted, así es que, con todo cariño este Trabajo de Tesis se lo dedico.

A mis Padres:

Gracias por su amor, por su apoyo, por la educación y el cariño que todo el tiempo me han brindado; gracias por procurar siempre mi bienestar y por regalarme una vida plena; gracias por hacer de mí la persona que ahora soy, con sus enseñanzas, con sus consejos; gracias por inculcarme principios y valores, por corregirme cuando lo necesité; gracias por permitirme crecer en una familia llena de amor, de unidad, de felicidad; gracias por apoyarme en mis estudios y por confiar en mí.

El Triunfo que hoy alcanzo, es tan mío como suyo, porque gracias a Ustedes soy quien soy.

Mamá, Papá, los quiero mucho. Gracias por dejarme ésta tan valiosa Herencia: Mi Carrera Profesional.

A mi Esposo:

Gracias Daniel, por subirte con migo al tren de este viaje y acompañarme hasta el final del recorrido, a veces cansado y complejo, hoy satisfactorio y placentero. No fue fácil para ninguno de los dos, pero por fin hemos llegado. Gracias por tu Amor, por tu apoyo, por tu comprensión y confianza, por hacerme feliz; gracias por contribuir con la realización de uno de mis más grandes Anhelos.

Te Amo, sin duda alguna eres el Amor de mi vida y recuerda que yo también estoy para apoyarte.

A mis Hermanos:

Ramón y Rosi, gracias por regalarme su amor y su cariño. Sinceramente los admiro muchísimo, porque cada quien, a su manera, sabe luchar por lo que quiere y alcanzar sus metas. Hermanos, ustedes son Triunfadores, y hoy con ustedes comparto también mi triunfo, invitándolos a recordar que siempre es importante, de la manera que sea, la superación personal.

Los quiero mucho, les deseo lo mejor de la vida y nunca olviden que la Unión hace la Fuerza.

A mis Amigos:

Christian, Marilí y Dulce, gracias de antemano por su invaluable Amistad, por los momentos que hemos compartido juntos, llenos de lágrimas de risas, de tristezas y alegrías. Gracias por sus abrazos, por sus palabras de aliento y también por sus críticas, que han contribuido a mi madurez; gracias porque cada uno de ustedes me ayudó a crecer como persona, como amiga, como profesionista.

Gracias Christian, por estar con migo en los momentos más difíciles, siempre con un hombro dispuesto para mí; gracias por escucharme, por comprenderme, por regañarme y por alentarme a seguir adelante todos los días.

Amigos, los quiero mucho y donde quiera que nos encontremos, no olvidemos que la Amistad, es uno de los más grandes regalos de Dios.

A la UNAM:

Gracias a esta Institución que me escogió de entre miles, para ingresar a la Máxima Casa de Estudios, que me dio la oportunidad de realizarme como profesionista y de gozar de todos sus beneficios sin pedirme nada a cambio.

Me siento muy honrada de haber sido educada en ella y por eso prometo poner en alto su nombre y decir siempre con orgullo: "Soy egresada de la UNAM".

A la FES ARAGÓN:

Gracias a esta Escuela por alojarme en sus aulas durante el transcurso de mi Carrera, me voy dejando entre sus paredes y campos, recuerdos que perdurarán por siempre en mi mente. Gracias a todos y cada uno de los maestros que desinteresadamente compartieron conmigo sus conocimientos y experiencias.

Gracias Facultad Aragón, por brindarme la oportunidad de llegar a ser Licenciada en Derecho.

CONTRATO LEY POR TIEMPO INDETERMINADO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO PRIMERO. GENERALIDADES	
1.1 Derecho del Trabajo	1
1.1.1 Naturaleza del Derecho del Trabajo	3
1.1.2 Concepto del Derecho del Trabajo	11
1.1.3 Fuentes del Derecho del Trabajo	14
1.2 Derecho Individual del Trabajo	24
1.2.1 Concepto	25
1.3 Relación de Trabajo	25
1.3.1 Elementos de la Relación de Trabajo	25
1.3.2 Duración de la Relación de Trabajo	26
1.3.3 Suspensión de las Relaciones de Trabajo	26
1.3.4 Rescisión de las Relaciones de Trabajo	28
1.3.5 Terminación de las Relaciones de Trabajo	30
1.4 Condiciones de Trabajo	30
1.4.1 Jornada de Trabajo	31
1.4.2 Días de Descanso	32
1.4.3 Vacaciones	33
1.4.4 Salario	34
1.4.5 Participación de los Trabajadores en las Utilidades	36
1.5 Contrato Individual del Trabajo	37
CAPÍTULO SEGUNDO. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	
2.1 Concepto	39
2.2 Relaciones Colectivas de Trabajo	41
2.2.1 Coaliciones	41
2.2.1.1 Sindicatos	41
2.2.1.2 Federaciones	46

2.2.1.3 Confederaciones	48
2.3 Contrato Colectivo del Trabajo	49
2.4 Reglamento Interior de Trabajo	53
2.5 Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo	54
2.6 Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo	55
2.7 Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo	56
2.8 Huelga en el Contrato Colectivo del Trabajo	57

CAPÍTULO TERCERO. CONTRATO LEY

3.1 Antecedentes Legislativos del Contrato Ley	68
3.2 Concepto Doctrinario y Legal	76
3.3 Requisitos para el Contrato Ley	80
3.3.1 Mayoría	82
3.4 Procedimiento para que un Contrato Colectivo se convierta en Contrato Ley	83
3.5 Celebración del Contrato Ley	85
3.6 Estructura del Contrato Ley	89
3.6.1 Contenido y Forma del Contrato	90
3.7 Duración del Contrato Ley	91
3.8 Revisión y Terminación del Contrato Ley	95

CAPÍTULO CUARTO. DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY, ASÍ COMO LA IGUALDAD QUE DEBEN TENER.

4.1 Tipo de Contrato	102
4.2 Obligatoriedad para su celebración	104
4.3 Número de Patrones	107
4.4 Requisito de Mayoría	108
4.5 Autoridades que intervienen	113
4.6 Entrada en Vigor	114
4.7 Revisión Salarial	115
4.8 Revisión Integral	118

4.9 Estudio de la Duración del Contrato Colectivo y del Contrato Ley	122
4.10 Propuesta y Artículos a Reformar	144
CONCLUSIONES	163
BIBLIOGRAFÍA	174

INTRODUCCIÓN

El Derecho Colectivo de Trabajo ha contemplado dentro de su campo de estudio al Contrato Ley, figura jurídica que representa múltiples beneficios tanto para los sindicatos de trabajadores que lo celebran, como para la parte patronal; su reglamentación es abordada por la Ley Federal del Trabajo, misma que por el hecho de ser elaborada por legisladores, seres humanos propensos a cometer errores, es imposible que alcancen la perfección.

Es precisamente en los errores, lagunas, deficiencias y omisiones que presenta la Legislación Laboral, donde he dirigido la vista con la finalidad de participar en el estudio de alguna de esas insuficiencias, para que previo análisis profundo, tenga la oportunidad de ofrecer una mejora en dicha Ley, y así contribuir al cumplimiento del objeto primordial de la misma: la protección de la clase económicamente desfavorecida, o sea los trabajadores.

El presente Trabajo de Tesis, constituye una labor de investigación realizada con el propósito de analizar y estudiar profundamente la figura del Contrato Ley, destacando su término de vigencia, así como la problemática que ello representa en la aplicación de dicho contrato.

El objetivo de este contrato, radica en uniformar las condiciones de trabajo dentro de una rama de la industria determinada, el cual será 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.

El también llamado Contrato de Industria, aparece como Contrato Colectivo Obligatorio desde la Ley Federal de 1931, y es retomado por la Legislación de 1970, dentro de la cual, se le denomina como hoy lo conocemos: Contrato Ley. Desde la aparición de esta figura, el término que se ha dado como duración para el contrato es de un máximo de dos años, lapso de tiempo que como se observará en el desarrollo del presente trabajo, resulta a todas luces injustificado e ilógico.

Este mismo término de vigencia aunado a la deficiente Legislación Laboral con que contamos, representa una serie de conflictos y confusiones en la aplicación del Contrato Ley, pues viene a desencadenar con diversos problemas

tales como la terminación de dicha contratación en el supuesto de que concluido el procedimiento de revisión no se llegue a un convenio, con la única salvedad de que los trabajadores ejerciten su derecho de huelga; la disyuntiva del momento en que se considera ejercitado el derecho de huelga; los efectos que causa la terminación del Contrato Ley, y otras tantas contrariedades que surgen en torno a los supuestos planteados. Una vez explorado a profundidad este campo de estudio, nos será posible emitir una propuesta de solución al respecto, propuesta misma que representa el principal objetivo del presente trabajo de investigación.

El método de estudio de este tema, debido a su naturaleza, será principalmente el dogmático, aunque también se empleará el histórico, el comparativo, el jurídico y el deductivo.

La forma en que se encuentra estructurado el presente trabajo, es la siguiente: dentro del primer capítulo abordaremos las generalidades del Derecho del Trabajo, para orientar y enfocar nuestros sentidos hacia un punto de referencia, esto con el fin de ubicarnos en la materia o rama del derecho en la que se indagará a lo largo del desarrollo del trabajo.

El segundo capítulo nos introduce al área del Derecho Laboral sobre la que hablaremos, es decir, nos encausa al Derecho Colectivo, dándonos una referencia muy completa de lo contenido precisamente por él, tocando, por su puesto un tema que más adelante resultará de suma trascendencia, que es el Contrato Colectivo de Trabajo, pues para comprender con precisión el tema principal de la investigación, es indispensable no sólo tener los conocimientos básicos, sino gozar de un panorama más amplio y profundo en el Derecho Laboral.

El tercer capítulo nos lleva directamente a la figura del Contrato Ley, abarcando todo lo concerniente a él, sus antecedentes, su concepto, las formas de celebración, su contenido, y el punto medular su duración, además de sus formas de revisión y terminación. Aunado a lo anterior se comenzará a contemplar la problemática que surge en torno al contrato materia de la presente investigación, permitiendo ello asentar las bases sobre las cuales directamente trabajaremos en el siguiente capítulo, dándonos la pauta para hacer el planteamiento de nuestra propuesta de tesis.

El último capítulo es el más importante de los cuatro, pues en él se plantean primeramente las similitudes y diferencias que existen entre el Contrato de Industria y el Contrato de Empresa, sobre todo en cuanto hace al término de vigencia establecido para cada uno de ellos, mismo que origina grandes cambios en el resto de su reglamentación. Una vez marcadas tales diferencias, nos será posible determinar las consecuencias que no son más que conflictos, que dicho término de duración genera en la figura del Contrato Ley. Analizados de forma concienzuda los problemas que causa la vigencia del contrato materia de estudio, expondremos la propuesta objetivo principal del presente trabajo de tesis, misma que se resume en la siguiente frase: “Contrato Ley por tiempo indeterminado”.

El motivo que originó la realización de este trabajo, es el deseo de concluir con una etapa más en mis estudios, es el interés por que se me reconozca la terminación de una carrera profesional a través de la presentación de mi Trabajo de Tesis Profesional, el motivo que me impulsa a elaborar la presente investigación, es el obtener mi Título de Licenciada en Derecho.

CONTRATO LEY POR TIEMPO INDETERMINADO

CAPÍTULO 1. GENERALIDADES

1.1 Derecho del Trabajo

A lo largo de la historia de la humanidad, el hombre ha luchado y trabajado para alcanzar sus metas fundamentales, como la satisfacción de sus necesidades físicas, materiales y espirituales, por ejemplo, la comida para alimentar sus cuerpos, un techo para protegerse de la naturaleza, un Dios en quien creer para refugiarse y a quien pedir que les conceda ciertos favores, etc.

Las formas de lograr la satisfacción de sus necesidades, han variado de acuerdo a la época en que se viva. Los hombres tenían que trabajar, que labrar las tierras para conseguir lo necesario para subsistir, claro, esto sucedía si no se tenían esclavos que lo hicieran por ellos, y como siempre atendemos a lo más cómodo, es decir, seguimos la ley del menor esfuerzo, surgió como consecuencia lógica de la situación, la esclavitud.

En la Edad Media la tierra tuvo tanta importancia en la satisfacción de las necesidades humanas, que se perfeccionó con la institución jurídica de la servidumbre y su empleo fue tan frecuente como en ninguna época lo ha sido; pero ésta no era regulada por el Derecho, sino que quedaba al arbitrio de quien tenía dinero para “pagarla”, así que por ello no podemos hablar de la existencia de un Derecho Laboral ni en la Edad Antigua ni en la Edad Media.

Con la Revolución Industrial y la Revolución Francesa, la burguesía creaba fábricas todavía no perfeccionadas, donde se reunían a docenas de hombres mujeres y niños para trabajar, con el lema siempre de mayor producción, cumpliéndose la ley económica de la gran concentración, que transcurridos los años había de ser determinante en el despertar de la conciencia de la clase trabajadora.

Pero aquellos primeros grupos obreros no eran libres ni gozaban de igualdad, sino que eran siervos del rey de Francia, y en estos casos la burguesía estaba en problemas, pues tenía necesidad de contratar con gente libre e igual,

por lo menos en apariencia ante la ley, que era la que se lo exigía, por ello, es que iniciaron un movimiento que contraviniera la Revolución Francesa, proclamando el principio de “Libertad, Igualdad y Fraternidad”.

Serenadas ya las clases sociales, los burgueses pudieron celebrar contratos con hombres “libres e iguales”. En estos contratos, se fijaban jornadas de 13, 14 y 16 horas diarias, salarios miserables y trabajos que se realizaban en las peores condiciones de higiene, pero como contrataban supuestamente con hombres libres e iguales, el Estado no podía intervenir, ya que se suponía era la voluntad de los trabajadores contratar en esas condiciones, aunque la realidad es que no tenían otra opción, su necesidad e ignorancia los obligaba a contratar de esa manera, pues carecerían de mejores opciones, todas eran iguales o peores, así que no les quedaba mucho de donde escoger.

La burguesía había triunfado, los trabajadores sólo cambiaron de amo y la Revolución Francesa terminó beneficiando a la nueva clase social, poderosa por su dinero, que se había apropiado del poder público. Así nació en su aspecto fundamental el Capitalismo Industrial de nuestros días, que trajo consigo una nueva filosofía: el “individualismo”.

Poco a poco este régimen se fue perfeccionando, y con ello la forma de explotar al trabajador, imponiéndoles jornadas de hasta 17 horas de trabajo diario, con salarios de hambre y en condiciones deplorables; pero fue así que los trabajadores fueron comprendiendo la situación tan injusta e intolerable, formándose entre ellos una “Conciencia de Clase” que se fue fortaleciendo ante tanta injusticia, iniciando así con movimientos de protesta y rebeldía, huelgas, que aunado a lo anterior provocaban crisis económicas e incluso llegaban hasta a destruir las máquinas y tratar de golpear a los dueños e inventores. El Estado ante tal situación, mantenía una actitud pasiva, siguiendo la política expresada por Quesnay “Dejar hacer, dejar pasar”.

Pero los conflictos obrero-patronales crecían y su trascendencia aumentaba, por lo que el Estado tuvo que dejar de ser un Estado neutral para convertirse en uno intervencionista, dictando así leyes tendientes a resolver los

conflictos laborales que se suscitaran y a mejorar la situación económico social de la clase trabajadora.

En nuestro país, ha sido la posesión de la tierra y la explotación obrera las causantes de la lucha del pueblo por alcanzar una mejor forma de vida. En los años de 1870 y 1871, empiezan a surgir las primeras organizaciones obreras, esto en virtud de la forma en la que los trabajadores eran explotados, incluyendo mujeres y niños.

En 1906 surgen diversos grupos de obreros que ponen de manifiesto la inconformidad con los abusos y malos tratos de que eran víctimas, por lo que llevan a cabo huelgas en las empresas, destacando por su importancia la de **Cananea en Sonora** y la de **Río Blanco en Veracruz**, donde obreros con conciencia de clase, lucharon para obtener algún derecho, pero sobre todo mejores condiciones de vida.

En una reunión que sostuvieron estos grupos de huelguistas, el gobierno aprovechó la discusión que tenían para que sus tropas entraran a poner orden en tal escenario, asesinando a los trabajadores que se encontraban en el lugar. Este acontecimiento causó gran sobresalto entre el resto de la población, lo cual motivo a los trabajadores a defender sus derechos y luchar por el reconocimiento de ellos, constituyendo así estas dos huelgas el verdadero antecedente del Derecho del Trabajo.

El primero de Julio de 1906, los hermanos Flores Magón, dan a conocer el programa del Partido Liberal Mexicano, en el que se contempla una jornada de 8 horas al día de trabajo, mayor retribución en dinero, descansos con goce de salario, etc. Es decir, este programa contaba ya con principios muy avanzados de Legislación Laboral, que más tarde sirvieron como base para la elaboración del artículo 123 Constitucional.

1.1.1 Naturaleza del Derecho del Trabajo

Para continuar hablando del Derecho del Trabajo, es preciso señalar cuál es su naturaleza jurídica, y al intentar precisarlo, caemos en una gran disyuntiva en virtud de la diversidad de criterios que existen al respecto. Para clarificar esta

situación, es necesario abordar el tema desde el surgimiento de la idea de establecer diferencias de entre un mismo derecho.

Ulpiano fue quien estableció la diferencia entre el Derecho Público y el Derecho Privado al indicar que: “*Huius studii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum jus est quod ad status rei romanae spectat; privatum, quod ad singulorum utilitatem*”.¹ Advirtiendo así que el estudio del derecho, supone dos posiciones; la del público y la del privado. El Derecho Público contempla todo aquello que interesa al Estado; y el Derecho Privado, todo lo que es de utilidad singular, es decir de interés particular.

Este criterio de distinción atiende a una teoría tradicionalista llamada “Teoría del Interés en Juego”, la cual establece que la naturaleza depende de la índole del interés que garantice, ya sea público o privado.

También existe otra teoría al respecto, la llamada “Teoría de la Naturaleza de las Relaciones Jurídicas”, la cual atiende al tipo o nivel de relaciones que se den entre los sujetos de ella, estableciendo así relaciones de coordinación, relativos a niveles de igualdad; relaciones de supremacía, con respecto a un superior; y relaciones de subordinación, por lo que hace a un inferior.

En amparo de estas teorías, nos encontramos ante la situación de que, cuando nos hallemos en una relación de coordinación entre sujetos, estaremos ante el Derecho Privado y cuando se trate de relaciones de supra-subordinación, esto es, del Estado como entidad soberana y un particular, estaremos entonces ante el Derecho Público. En los casos en los que el Estado actúe no como entidad soberana sino con el carácter de particular, hablaremos de una relación de coordinación, pues en este caso el Estado se coloca al nivel del particular y en consecuencia estamos ante un Derecho Privado.

Mario de la Cueva dice al respecto que: “El Derecho Público es el que reglamenta la organización y actividad del Estado y demás organismos dotados de poder público y las relaciones en que participa con ese carácter. Y el Derecho

¹ Cavazos Flores, Baltasar, et. al., Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Ed. Trillas, México, 1994, 2ª ed., p. .35.

Privado rige las instituciones y relaciones en que intervienen los sujetos con carácter de particulares”.²

Una vez referida tal distinción, trataremos de ubicar a que rama de la materia que nos ocupa pertenece el Derecho del Trabajo, haciendo notar que esta disciplina jurídica goza de autonomía basándose en que posee un campo muy amplio de estudio y método propio. Para tal caso, haremos referencia a cada una de las ramas a que pudiera pertenecer.

Dice Alonso García que según esta doctrina, el Derecho del Trabajo es derecho sustancialmente privado porque su núcleo esencial se halla constituido por el contrato del trabajo, mismo que posee una naturaleza puramente civil. Es decir, es en base al contrato de trabajo que se atribuye el carácter de privado al Derecho Laboral, en virtud de que existe una relación entre dos particulares: patrón y trabajador. Continúa Alonso García diciendo que se reconoce en el Derecho del Trabajo, la presencia de determinadas instituciones o relaciones jurídicas en las que ha penetrado el Derecho Público, pero ello no quiere decir que se transforme la naturaleza de la relación jurídica o que se cambie el sentido del ordenamiento.³

Sin duda el Derecho Laboral nació en el seno de lo privado, pero la constante evolución y avance en que ha incurrido lo ha llevado a mirar hacia otros horizontes.

Una segunda posición sostiene que el Derecho del Trabajo pertenece al campo de lo público; esto en razón de la existencia de normas que regulan la actividad laboral de mujeres y niños, que establecen limitación a las jornadas de trabajo, pero sobre todo el carácter imperativo de la ley, es decir, lo establecido en ella esta aún sobre la voluntad de las partes contratantes.

Alonso García hace referencia precisamente a la progresiva intervención del Estado en las relaciones de trabajo, normando así de forma directa su contenido y desarrollo (quedando tales normas o reglas por encima de la voluntad

² De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1998, T. I, 15ª ed. p. 69.

³ Alonso García, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Ariel, Barcelona, 1975 p. 123.

de los particulares), lo que convierte al Derecho del Trabajo en un derecho que nada tiene que ver con lo privado.⁴

Por su parte Armando Porras y López basa su postura en el supuesto de que el Derecho de Trabajo es de orden público en razón de que la violación o desconocimiento de derechos civiles o mercantiles hecha entre los mismos particulares conlleva a un conflicto de orden privado, en cambio, tratándose de conflictos obrero-patronales, sus consecuencias trascienden gravemente al interés de toda la colectividad.⁵

Desde el punto de vista particular, el fundamento base de esta teoría lo encontramos contemplado en el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto dice a la letra: “Las disposiciones de esta Ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal la estipulación que establezca...” y luego refiere varias formas de renuncia a éstos.

Porras y López señala que “Las disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social contenidas en el Título VI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son de orden público y por lo mismo no pueden alterarse, modificarse o nulificarse en cuanto a sus efectos, por convenios celebrados entre particulares”⁶. Esto se refiere a lo establecido en el artículo 123 Constitucional en lo relativo a la fracción XXVII, que en general indica que toda cláusula que suponga la renuncia de derechos para los trabajadores, se tendrá por nula, afirmando de esta forma que las disposiciones laborales se encuentran por encima de la voluntad de las partes.

Otros autores sitúan al Derecho Laboral como un derecho dual o mixto, pues lo colocan en un plano intermedio entre ambos derechos, argumentando que contiene tanto normas de Derecho Público, como normas de Derecho Privado en forma simultánea.

⁴ Ídem., p. 123

⁵ Porras y López, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo (Individual y Colectivo), Ed. Textos Universitarios México, 1975, pp. 16.

⁶ Ídem., pp. 16 y 17

Eugenio Pérez Botija considera al Derecho del Trabajo como un conjunto indisoluble e inseparable de instituciones de Derecho Público y de Derecho Privado, y en efecto contiene normas e instituciones de ambos derechos, sin embargo ninguna de las teorías que lo sustentan atiende al fin primordial del Derecho Laboral, que es proteger a la clase económicamente más desfavorecida: los trabajadores, olvidando así la razón de su nacimiento y de su existencia, lo cual desde nuestra perspectiva, no puede dejar de considerarse al hablar de la naturaleza del mismo.

Por su parte, refiere Salomón González Blanco que en México al Derecho del Trabajo se le puede considerar como un derecho Dual o Mixto, pues todo lo relativo a condiciones de trabajo y contrato individual, se conforma con instituciones de Derecho Privado y lo relativo a la contratación colectiva, sindicatos, huelga, integración de comisiones mixtas para fijar el salario, etc. Se refiere al Derecho Público.⁷

Otro autor que se adhiere a esta postura es Cavazos al afirmar que en realidad el Derecho del Trabajo comparte por igual las características del Derecho Público y Privado, razón por la cual es un derecho Mixto.

Tal división entre lo público y lo privado, es aceptada por el doctrinario Alonso García, pero señala que una actitud radicalmente unitaria le parecería errónea, ya que lo importante no reside en afirmar la Naturaleza del Derecho del Trabajo como pública o privada, sino partiendo de que en él se dan relaciones de uno y otro tipo, el saber distinguir cuando nos encontramos ante una u otra clase de relaciones.⁸

En la situación presente de evolución del Derecho del Trabajo, bueno sería admitir transitoriamente la posición que mantiene su carácter mixto pues día a día se va marcando con mayor claridad la formación de un Derecho del Trabajo independiente de los clásicos derechos público y privado, orientándose con

⁷ Dávalos, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México, 1985, p. 29.

⁸ Alonso García, Manuel: Op. cit., p. 124.

profundidad a un derecho nuevo pero con sustento jurídico que es el Derecho Social.⁹

Cabe hacer mención de una cuarta postura que trata de fundamentar la naturaleza del Derecho del Trabajo en un género que rompe con la división tradicional del Derecho Público y Privado, abriendo paso a un nuevo derecho que hace posible el encuadramiento de normas principios e instituciones laborales en éste, con independencia del carácter público o privado. Esta postura hace referencia al Derecho Social.

En efecto el Derecho del Trabajo nació en el seno del Derecho Privado por su relación con el Derecho Civil principalmente fundamentada en el contrato de trabajo, que por mucho tiempo estuvo regulado por el principio de la autonomía de la voluntad y sujeto a las reglas del Derecho Civil, perteneciente al Derecho Privado.

Al paso del tiempo con la aparición de nuevas figuras jurídico-laborales como los sindicatos, las huelgas, el trabajo desmesurado de mujeres y niños, las inhumanas jornadas laborales, etcétera, se hizo necesaria la intervención del Estado en cuanto a la regulación, aplicación y cumplimiento de la ley (como la limitación de las jornadas, la regulación del trabajo de mujeres y niños o la implementación de descansos pagados), con el objeto de perfeccionar su observancia y en cierta forma de controlar la situación en que se encontraba viviendo el trabajador.

Todo ello generó una fuerza expansiva en el Derecho del Trabajo, adquiriendo así éste su propia autonomía jurídica, por lo que el Derecho Civil al cual se encontraba sujeto quedó únicamente en carácter de supletorio.

Debido a esta intervención estatal que sugirió el carácter de público al Derecho Laboral, comenzó la disputa entre los doctrinarios por determinar la naturaleza de tal Derecho, la cual hasta el día de hoy no ha concluido.

Sin duda el Derecho del Trabajo se encuentra en constante evolución y esto se debe precisamente a los cambios que se generan en la propia sociedad, pues hoy las condiciones para vivir una vida digna, no son las mismas que se requerían

⁹ Hernández Márquez, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972, 11ª ed., p. .31.

hace 50 años; es decir, si el Derecho del Trabajo estableciera condiciones rígidas y congeladas, inflexibles y rigurosas, anulando cualquier posibilidad de modificación alguna, se volvería obsoleto, pues sería entonces superado por las necesidades cambiantes de la persona humana, del trabajador y de la sociedad.

La pretensión de marcar la evolución de esta rama del Derecho, es con la finalidad de hacer notar que también el concepto que se tenía sobre su naturaleza ha evolucionado. Autores como Duguit han sustentado la teoría de una concepción social del Derecho frente a la individualista tradicional, lo cual ha llevado a grandes juslaboralistas como Mario de la Cueva, a concluir que el Derecho del Trabajo es en realidad un verdadero y distinto Derecho Social.

Radbruch, el autor alemán que formuló por vez primera la teoría de un Tercer Género, dice que la evolución del Derecho del Trabajo se traduce al lenguaje jurídico en la tendencia hacia un Derecho Social, que va marcando con mayor ímpetu la rígida separación entre el Derecho Público y el Derecho Privado; ambos tipos de derecho penetran uno en otro recíprocamente, dando lugar a la creación de nuevos campos jurídicos que no pueden pertenecer al derecho Público o al Privado, sino que representan un derecho nuevo, de un tercer tipo; que llama Derecho Económico y Derecho Obrero.¹⁰ Esto es, que con el intervencionismo del Estado en lo que hace al fomento y cuidado de la producción, se da nacimiento al Derecho Económico, pero detrás de cada relación jurídica privada se asoma un tercer interesado: la colectividad; y el interés de esta colectividad da como resultado al Derecho Social.

Por su parte, De la Cueva dice que el Derecho del Trabajo ya no puede ser concebido como un conjunto de normas reguladoras de un intercambio de prestaciones patrimoniales, sino como el estatuto que la clase trabajadora impuso en la Constitución para definir su posición frente al capital y fijar los beneficios mínimos que deben corresponderle por la prestación de sus servicios. Un estatuto de y para el trabajador.

Carlos García Oviedo señala que: todo lo relativo a la prestación de servicios debe denominarse Derecho Social, pues el grupo de trabajadores

¹⁰ Cavazos Flores, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho laboral, Ed. Trillas, México, 1996, 8ª ed., p. 37.

engendra problemas de carácter social; pero siguiendo este lineamiento, todas las ramas del derecho serían sociales.

Gurvitch y Gierke consideran que el Derecho Social es un Derecho de Comunidad de integración, distinto del Derecho Privado, en donde se dan relaciones de coordinación; y del Derecho Público en donde existen vínculos de supra-subordinación. Sin embargo, Krotchin opina que el término Derecho Social abarca un campo muy amplio y su identificación con el Derecho Laboral no es esencial sino circunstancial, por ello se juzga inconveniente su asimilación.

Al igual que Krotchin, Cavazos dice que el Derecho Laboral como cualquier otro derecho, es profundamente social lo que no implica que por tal motivo pierda su autonomía y denominación. El Derecho Laboral a pesar de ser social, conserva sus características propias, las cuales hacen de él un derecho excepcional que tiene por objeto el equilibrio y la armonía de dos fuerzas no sólo sociales, sino también económicas que, como el capital y el trabajo, deben conjugarse en beneficio de la colectividad.¹¹

Al respecto consideramos que para lograr acercarnos a la verdadera naturaleza de este derecho de los trabajadores, debemos atender a su origen que es la lucha por lograr mejores condiciones de trabajo, lo cual no significa única y especialmente la coordinación de intereses entre capital y trabajo, sino, primordialmente **la protección de los trabajadores** a través de mejores y más justas condiciones de trabajo.

Una vez abordada la diversidad de opiniones que existen relativas al tema en comento, se hace necesario expresar la opinión que nosotros sostenemos al respecto.

Atendiendo a un criterio propio sobre la pertenencia del Derecho del Trabajo al Derecho Social, nosotros consideramos que en efecto, aunque nació en el seno de lo privado para convertirse luego en público, el Derecho Laboral pertenece al Derecho Social, pues debido a la expansión y evolución que hasta hoy no termina de esta tan importante rama del Derecho, se hace necesario ir dejando atrás la tajante división del Derecho en Público y Privado, para así dar

¹¹ Ídem., p. 38.

paso a nuevos y revolucionados criterios de clasificación, como el no tan novedoso criterio tripartita, que sugiere la existencia de una tercera rama del Derecho denominada **Derecho Social**, el cual es definido como un conjunto de principios, instituciones y normas que en función de su integración, protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles, como bien señala Trueba Urbina; o como aquella definición de Mario de la Cueva, que propone entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía: la salud, la vida y un ingreso en el presente y en el futuro, que haga posible un vivir conforme a la naturaleza, la libertad y la dignidad humana.¹²

El Derecho Laboral sin duda se ve abrazado por el Derecho Social, el cual surge como necesidad de encontrar un criterio que le de cabida por completo a este derecho, ya que aún y cuando contiene indudablemente normas tanto de carácter público como de carácter privado, no se puede ajustar enteramente a alguna de ellas, porque su verdadera esencia apunta hacia otro rumbo que hoy conocemos como Derecho Social, y al cual embona a la perfección. Además si resaltamos que la finalidad del Derecho del Trabajo es brindar protección jurídica a la clase más débil, vemos que no atiende al interés de un particular o del Estado, sino al interés de una colectividad, de una sociedad.

1.1.2 Concepto de Derecho del Trabajo

Para poder conceptualizar al Derecho del Trabajo, es necesario precisar primero que se entiende por derecho y que se entiende por trabajo.

Por derecho entendemos, atendiendo por lo pronto a su definición más simple, el “conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto regular la conducta del hombre en sociedad”. Es decir, el derecho es una serie de normas cuyo objetivo primordial es establecer reglas a seguir por el hombre, con la finalidad de vivir en armonía dentro de la sociedad en la cual se apliquen esas normas o reglas; en la advertencia de que para quien no las cumpla, habrá una sanción.

¹² Dávalos, José, Op. cit., p. 30.

Por lo que hace a la definición de trabajo, debemos entender por éste la transformación que el hombre hace de la materia prima para proporcionarle una utilidad determinada de la que antes carecía; pudiendo ser también una actividad ejecutada por el hombre que resultará útil para él mismo, actividad mediante la cual demuestra su capacidad creadora.

Etimológicamente esta palabra tiene dos significados, por un lado es *opus*: obra, resultado de la actividad humana; y por otro lado es *labor*: actividad de la que nace la obra o que produce un resultado.

La finalidad del trabajo es la satisfacción de las diversas necesidades que tiene el hombre, por lo cual su realización debe producir los frutos necesarios para vivir una vida digna.

Bajo esa tesitura, el trabajo supone actividad dirigida a la transformación de las cosas externas al hombre, y esa actividad puede ser ordenada por el Derecho, podemos decir entonces que el Derecho del Trabajo es ese conjunto de normas de carácter jurídico, que se va a encargar de regular la actividad laboral en todos sus aspectos, cuidando siempre que el trabajador posea las optimas condiciones de trabajo, y que su remuneración sea la necesaria para vivir una vida digna y de calidad.

Para Alonso García, el Derecho del Trabajo es “un conjunto de relaciones jurídicas vinculadas a un sector determinado de la realidad social, al cual el Derecho reconoce consecuencias jurídicas, y por ello las regula, creando en el seno de las mismas un conjunto o núcleo de derechos y deberes recíprocos entre los sujetos de las relaciones de que se trate”.

Hernández Márquez expresa que considera subjetivas y de poca utilidad las definiciones y si ahora ensaya una, lo hace más que para mantener una posición propia, par dar un índice expositivo y concreto de lo que entiende cae dentro de la materia; luego entonces considera al Derecho del Trabajo como un “conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”¹³

¹³ Hernández Márquez, Miguel, Op. Cit., p. 13.

Trueba Urbina por su parte, concibe al Derecho del Trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”

Para Castoreña, “el Derecho Obrero es el conjunto de normas y principios que rigen la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan”.

Por otro lado Cabanellas define al Derecho Laboral como “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresario y trabajadores, de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.

De la Cueva dice que “el Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, se entiende como una congerie de normas que, a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana”

Por último cabe citar la definición que el doctrinario Néstor de Buen aporta al Derecho, diciendo que “el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.¹⁴

Una vez referidas varias definiciones de diversos doctrinarios que sin duda conocen de Derecho Laboral, es justo expresar nuestra opinión al respecto, concretando finalmente con un concepto propio sobre la materia.

¹⁴ Dávalos, José, Op. Cit., p. 42.

El Derecho del Trabajo es un conjunto de principios y normas de carácter jurídico, que regulan en su aspecto individual y colectivo, las relaciones laborales que se dan entre patrones y trabajadores y entre trabajadores entre sí, y la intervención del Estado cuya obligación es proteger y tutelar a quien presta un servicio personal y subordinado, con el fin de garantizarle mediante el establecimiento de instituciones, condiciones dignas y decorosas del ser humano.

1.1.3 Fuentes del Derecho del Trabajo

El término de fuente, visto desde el punto de vista que se quiera ver, siempre da la idea de origen, nacimiento, es decir, es aquel espacio de donde surge o emana algo.

La palabra fuente, proviene del latín *fons, fontis*, que alude al manantial de agua que brota de la tierra.

En sentido filosófico, la palabra fuente designa la facultad inherente del hombre social para estructurar su propia existencia dentro de un orden jurídico, es decir, le indica al hombre de donde brota o emana este producto social que rige la conducta de los seres humanos.

Baltazar Cavazos, señala que “sociológicamente, la expresión fuente, hace referencia a la serie de condiciones fácticas que determinan, en un proceso causal generalizable por la vía de la inducción, las instituciones jurídicas comunes a toda sociedad humana y las variaciones constantes que en ellas se operan”.¹⁵

Entonces, fuente significa origen o nacimiento, y aplicado metafóricamente al Derecho, hablar de Fuentes del Derecho, es como hablar del origen o nacimiento del Derecho y en particular del Derecho del Trabajo. Luego entonces, el remontarse a las fuentes de un río, llegando a un lugar en el que sus aguas brotan de la tierra, es como adentrarse al origen, al por qué, al nacimiento de una norma jurídica, llegando al sitio en que ésta ha salido de las profundidades de la vida social (partiendo de los hechos existentes que produjeron su regulación), a la superficie del Derecho.

¹⁵ Cavazos Flores, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Op. Cit., p. 43.

Por el tema de que se trata, cabe hacer mención de una disciplina científica, que proporciona las reglas y las experiencias conducentes a la búsqueda, individualización, clasificación, crítica, interpretación, aprovechamiento y registro de las fuentes del conocimiento jurídico o científico, así como los datos que ellas contienen; y esta disciplina es la “heurística”.

Lo que se pretende contemplar o aludir dentro de las fuentes del Derecho, es la voluntad creadora de normas jurídicas, el acto concreto de creación de la norma, así, como el modo específico en que se manifiestan las normas mismas.

De la Cueva dice: “que si el Derecho es un conjunto de normas de conducta que brotan de la vida real para constituir verdaderos imperativos jurídicos, es preciso, que las normas se revistan de una forma determinada única, que permitan al Estado, generalizar su aplicación”¹⁶

Para clasificar la Fuentes de Derecho en general, podemos atender al criterio de clasificación que aporta el ilustre jurista Génny, quien al hacer un estudio de la ciencia y de la técnica del Derecho, ofrece una división de sus fuentes en reales y formales, entendiendo por las primeras todos aquellos procesos por medio de los cuales se crean las normas jurídicas, es decir, son las que proporcionan al sujeto cognoscente, por medio de sus sentidos, los datos concretos sobre el objeto de conocimiento (fuentes directas); y que las segundas son una especie de conciencia o sensibilidad jurídica de un pueblo o comunidad, pero que para ser útiles y prácticas, es necesario que adquieran una forma tangible, positiva, es decir, que se apliquen en la práctica para la realización de sus propias atribuciones, o sea que el centro de interés que es la conducta del hombre, debe coincidir con lo propuesto por el legislador, que es la norma jurídica (fuentes indirectas). Con posterioridad, otros escritores agregan a esta clasificación, las llamadas fuentes históricas, las cuales se encuentran integradas por los documentos o libros que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, por ejemplo el Digesto, las Institutas, etcétera.

Algunos autores de gran prestigio, como lo son García Máynez y Armando Porras, consideran que la división de las fuentes es dual, ya que al hablar de

¹⁶ De la Cueva, Mario, Op. Cit., p 74.

Fuentes Históricas, en realidad solamente se hace referencia a las fuentes formales que existieron en un momento histórico determinado de alguna población, es decir, que las fuentes formales del presente, en cierto modo, serán fuentes históricas del mañana, así como las fuentes formales del pasado, constituyen ahora las fuentes históricas del presente.

Por **Fuentes Formales**, entendemos todos aquellos procesos por medio de los cuales se crean o manifiestan las normas jurídicas; y constituyen las fuentes a las que principal y necesariamente debe acudir el juzgador para objetivar su decisión.

Las fuentes formales de Derecho en general son: la ley, la costumbre, la jurisprudencia, la doctrina, la equidad y los principios generales del derecho; y en cualquiera de ellos el juzgador puede apoyarse para emitir una mejor resolución.

Dentro del Derecho del Trabajo, las fuentes formales se encuentran contempladas en el artículo 17 que señala: “a falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6º, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los Principios Generales que deriven de dichos ordenamientos, los Principios Generales del Derecho, los Principios Generales de Justicia Social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad”.

De acuerdo con el texto anteriormente transcrito, podemos concretar que las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo son:

- La Ley: Constitución, Tratados y la Ley Federal del Trabajo;
- Los Principios Generales que deriven de los ordenamientos anteriores;
- Los Principios Generales del Derecho;
- Los Principios Generales de Justicia Social que deriven del artículo 123 Constitucional;
- La Jurisprudencia;
- La Costumbre y
- La Equidad

Pero dicho precepto se olvida de la Fuentes Formales del Derecho del Trabajo, contemplando solamente las del Derecho Civil; a lo cual Baltasar Cavazos, congeniando con De la Cueva, expresa que tal situación choca con la realidad, distinguiendo dentro de la clasificación de las Fuentes Formales del Derecho Laboral las siguientes:

- ❁ El Contrato Colectivo del Trabajo,
- ❁ El Contrato Ley,
- ❁ El Reglamento Interior del Trabajo, y
- ❁ El Laudo Colectivo.

La **Ley** “es toda norma de conducta creada por el poder público, e impuesta obligatoriamente a los particulares”. Y aunque su carácter no agrada del todo por ser puramente impositivo, la verdad es que es el concepto más real que se ha encontrado al respecto, según apunta Porras y López.¹⁷ Y esta es la fuente que en general, se ha considerado como fuente formal por excelencia, sin embargo, en el Derecho Laboral no aplica, en virtud, de que pierde supremacía, ya que ésta disciplina marca un mínimo legal de derechos en beneficio de la clase trabajadora, de donde resulta que sobre la ley, se encuentra la costumbre o la jurisprudencia, que otorgan mayores beneficios a los trabajadores, razón por la cual, éstas fuentes quedan en primer lugar de aplicación.

Por lo anterior, es de notar que la Ley dentro del Derecho del Trabajo, es de trascendencia fundamental, ya que establece los mínimos legales que deben otorgarse a los trabajadores, pero sin duda, puede ser superada jerárquicamente por otras fuentes formales, pues si esto no fuera posible, el legislador lejos de favorecer al trabajador, lo hubiera afectado, pues es evidente que con el paso del tiempo las condiciones van cambiando y entonces se requiere de otras figuras que produzcan mayores beneficios al trabajador, acordes a los tiempos que se viven.

Dentro de la Ley, encontramos contemplada a la **Constitución** que es la Norma Suprema de nuestro país, y en cuyo texto, concretamente en el artículo 123 se consagra un cúmulo de derechos mínimos con que cuentan los trabajadores y habrán de respetárseles por encima de todo; a este cúmulo de

¹⁷ Porras y López , Armando, Op. Cit., p. 28.

derechos se les denomina Garantías Sociales. Este artículo, constituye la base fundamental del Derecho del Trabajo.

Otro precepto constitucional que contiene disposiciones acerca del trabajo, es el artículo 5º, que consagra la libertad del individuo para dedicarse a la actividad que mejor le convenga y afirma el derecho de recibir a cambio de nuestro trabajo, una remuneración justa, disponiendo que el incumplimiento con el contrato, sólo da lugar a una responsabilidad civil.

Por su parte, el artículo 32 Constitucional, establece la preferencia que debe existir para contratar a trabajadores mexicanos con respecto a los extranjeros, que se encuentren en las mismas circunstancias.

Y por último, el artículo 73, fracción X del referido Ordenamiento, dispone que el Congreso de la Unión, tiene la facultad para expedir leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución.

Dentro de la legislación, como fuente formal, encontramos a la **Ley Federal del Trabajo**, cuya función es reglamentar el mencionado artículo base del Derecho del Trabajo (123 Constitucional); a ésta hace referencia el artículo 133 de la Carta Magna, ya que refiere que la Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de ésta, y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con la aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión.

Es decir, que la Ley Federal del Trabajo, como es una ley que emana del Congreso de la Unión y que está acorde con la Constitución, es pues, Ley Suprema de toda la Unión. De esta forma, dicha Legislación en unión con el artículo 123 Constitucional, representan dentro de la Ley como fuente formal, las expresiones más importantes que garantizan los derechos esenciales de la clase trabajadora, para lograr un buen equilibrio entre los factores de producción de mayor relevancia: capital y trabajo.

Por lo que hace a los **Tratados** como fuentes del Derecho Laboral, vemos que el mismo artículo 133 Constitucional ya referido, en forma conjunta con el artículo 6º de la Ley Federal del Trabajo relativo a que las leyes respectivas y los Tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de nuestra Carta

Magna, serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo aquello en que beneficien al trabajador, a partir de su vigencia, constituyen parte de la Legislación Laboral suprema del país.

Por otro lado, el Derecho Mexicano señala que a falta de disposición concreta, confía al juez la determinación de la regla jurídica individualizada, es decir, que a falta de disposición específica en algún asunto, se remite al criterio ideal de la justicia, llamado ordinariamente Derecho Natural o principios de la rectitud jurídica, o como conocemos nosotros: Principios Generales del Derecho.

El artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, hace una triple clasificación de esta fuente formal, al distinguir a los que propiamente se denominan **Principios Generales del Derecho** que son comunes a todas las ramas del Derecho y que se contemplan en el artículo 14 de nuestra Carta Magna; a los **Principios que se derivan de la Constitución, de la Ley, de sus Reglamentos y de los Tratados**, y en tercer lugar se ubican los **Principios que se derivan del Artículo 123 de la Constitución**.

Para Néstor del Buen, esta división tripartita resulta innecesaria y hasta redundante, pues las tres categorías, se pueden encuadrar perfectamente en una sola, que es la propia denominación de Principios Generales del Derecho, que contemplan de forma general los lineamientos a que se deberá atender en caso de omisión de la ley, ya que todos aquellos, van orientados hacia un mismo sentido, y si se busca en todas las disposiciones laborales, algún principio general del derecho, en todas se hallará alguno, lo que simplemente resulta inútil, por ello es mejor, basarse en los lineamientos generales que orientan a estos principios.

La **Jurisprudencia**, es sin duda, otra Fuente del Derecho, que por cierto es muy recurrida en nuestro sistema jurídico. Tanto el legislador, como el abogado, buscan sustentar sus hipótesis con legislación, pero a falta de disposición expresa o en caso de duda, se atiende cotidianamente a la figura de la Jurisprudencia, que es el conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de los Tribunales Federales, de la Suprema Corte de Justicia de la Unión, ya funcionando en pleno o por conducto de sus Salas, o por medio de los Tribunales Colegiados de Circuito; siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas

por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por lo menos por catorce ministros, si se trata de jurisprudencia de pleno, o por cuatro ministros si se trata de jurisprudencia de Salas. En el caso de los Tribunales Colegiados de Circuito, se constituye Jurisprudencia, siempre que lo resuelto en ellas se sustente en cinco sentencias no interrumpidas por otra en contrario, y que hayan sido aprobadas por unanimidad de votos de los magistrados que la integran. Lo anterior con fundamento en los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo.

Otra figura considerada como Fuente del Derecho, es la **Costumbre** que es simplemente un uso seguido y luego implantado en una comunidad determinada, que se convierte jurídicamente en obligatoria; también puede considerarse como una conducta socialmente repetida que por su trascendencia se convierte finalmente en Ley, o sea, que se pasa de ser Derecho consuetudinario a ser Derecho escrito.

Para Mario de la Cueva, esta figura es poco importante, ya que dice que es un proceso demasiado lento para lograr mayores beneficios para la clase trabajadora, en comparación con el proceso legislativo, pero con ello hace a un lado que dentro de muchas empresas y diversos lugares de trabajo, se han suscitado ciertas conductas que por su cotidianeidad se convierten en costumbre, razón por la cual el patrón se ve obligado a seguir cumpliendo con ellas, aún y cuando no estén contempladas en la Ley, ya que los trabajadores lo exigen en base a que aquello se ha hecho una costumbre para ellos.

Colin y Capitant, definen a la costumbre (y con ellos coincidimos), como “un conjunto de normas jurídicas que no han sido impuestas por el poder legislativo, sino que han nacido espontáneamente de las necesidades de la vida social y se han impuesto por el hábito y la tradición”.¹⁸

Por lo que hace a la **Equidad**, podemos entender por ésta, según nos indica Baltasar Cavasos, el “criterio racional que exige una aplicación prudente de las normas jurídicas al caso concreto”, es decir, en caso de existir alguna laguna en la ley, debe ser utilizada como sustituto por el juzgador, un criterio basado en lo que resulta más justo en ese supuesto, para así poder atender al caso

¹⁸ Dávalos, José, Op. Cit., p. 81.

individualizado, con justicia y equidad, considerando a la primera como el género y a la segunda como la especie.

Una vez abordadas las Fuentes Formales del Derecho en general, resulta de suma importancia entrar al estudio de las Fuentes Formales del Derecho del Trabajo, también llamadas fuentes especiales.

En cuanto al **Contrato Colectivo del Trabajo** su denominación la encontramos contemplada en el artículo 386 del Código Laboral, que a letra dice: “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

Constituye una fuente formal especial y autónoma del Derecho Laboral y por ser un contrato de empresa conforme al artículo 396 del citado ordenamiento, todas las disposiciones que se pacten en el mismo se extienden a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, aún cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado, con la excepción de los trabajadores de confianza si se exceptúan expresamente.

Con esta disposición se rompe con la regla civilista de que el contrato obliga a quienes lo celebran a lo expresamente pactado por las partes, ya que en el caso que nos ocupa vemos que el contrato se extiende también a aquellos que no lo celebraron, e incluso a aquellos que pudieron estar en contra de su celebración, y aún cuando no formen parte de los trabajadores sindicalizados el sólo hecho de que laboren dentro de la empresa que ha celebrado el contrato, los ampara bajo el resguardo del mismo, otorgándoles por igual los beneficios y derechos que éste concede a los trabajadores sindicalizados que celebraron el contrato.

De esta forma, el Contrato Colectivo del Trabajo rompe con cualquier privilegio concedido por el patrón a favor de alguno o algunos trabajadores, aplicándose las condiciones de trabajo a todos los trabajadores por igual, cerrando toda posibilidad de hacer distinciones, para así entrar a un proceso de democratización de las condiciones laborales.

Esta Fuente Laboral se encuentra por encima de la Ley, ya que ésta última establece el mínimo de derechos que se deben conceder al trabajador, mientras que el Contrato Colectivo tiene por objetivo equilibrar el cúmulo de derechos extralegales que se proporcionan a ciertos trabajadores, logrando con ello que esos mismos derechos, se proporcionen a todos los trabajadores de la empresa.

Otra de estas fuentes, es el **Contrato Ley** que de acuerdo con el artículo 404 de nuestra Ley Laboral es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Con respecto a dicha Fuente Formal Especial del Derecho, hay diversidad de criterios entre los autores, pues hay algunos como Baltasar Cavazos que opinan que ni es contrato, ni es ley; que no es contrato porque no se necesita la voluntad de todos los trabajadores para su formación, es decir, que puede formarse sin acuerdo de voluntades y más aún contra la manifestación expresa en contrario de trabajadores o de patrones minoritarios de una región o industria determinada; y expresa que no es ley porque su aplicación no se da en forma general, como es el caso de la Ley.

Otros autores, en cambio, logran apreciar el verdadero sentido de la creación del Contrato Ley, haciendo notar que es a través de esta fuente que se otorgan mayores beneficios a los trabajadores, en consideración al resto de las normas jurídicas al respecto. Es por medio del Contrato Ley que se logra establecer un rango de verdadera igualdad y democracia entre los trabajadores, razón por la cual, esta fuente posee una mayor jerarquía aún sobre el Contrato Colectivo, pues vemos que es la norma laboral que más prestaciones y beneficios otorga al trabajador.

El **Reglamento Interior del Trabajo** es otra Fuente Especial del Derecho del Trabajo, y al respecto, nos dice el artículo 422 que “Reglamento Interior del Trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones

en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.” Y hace la observación de que “no son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.”

Esta figura como fuente es contemplada por muy pocos autores, pues la mayoría de ellos no la consideran realmente una Fuente Especial del Derecho Laboral, esto en virtud de que el reglamento como tal no otorga mediante sus disposiciones, nuevos beneficios a los trabajadores, sino que sólo es creada con el fin de facilitar la exacta observancia de algún ordenamiento, como puede ser la Ley Laboral o el mismo Contrato de Trabajo.

Por último el **Laudo o Sentencia Colectiva** consiste en las resoluciones emanadas de los Tribunales del Trabajo y de las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando existe algún conflicto que es sometido a su jurisdicción. Cuando éste es de carácter económico, señala Baltasar Cavazos, se denominará Sentencia, y cuando se trate de conflictos de orden jurídico se denominará Laudo.¹⁹

Dicha figura es considerada también Fuente Especial del Derecho del Trabajo, en virtud de que a través de ella se crean nuevas condiciones de trabajo que substituyen a las que no pudieron subsistir en base al conflicto que crearon.

El Laudo y la Sentencia, son los únicos medios que se pueden emplear para reducir a los trabajadores los derechos y beneficios que hasta entonces hayan adquirido, teniendo como límite la Constitución y por supuesto la Ley Federal del Trabajo y no olvidemos que las resoluciones de los juzgadores, son las que sirven como base para ir creado Jurisprudencia.

Se dice que en la práctica, se hace imposible llegar a resolver un conflicto de índole económico, en virtud de que los trabajadores hacen valer el derecho que la propia ley les confiere de emplazar a huelga, lo cual paraliza y suspende la tramitación del conflicto.

Por **Fuentes Reales**, debemos comprender todos aquellos factores y elementos que determinan el contenido de las normas jurídicas; es decir, esta

¹⁹ Cavazos Flores, Baltasar, Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Op. Cit., p. 51.

clase de fuentes, constituyen el por qué de cada ley individualmente pensada y considerada.

Armando Porras y López señala que las Fuentes Reales son a manera de conciencia o sensibilidad jurídica de un pueblo o bien de una comunidad, pero que para ser útiles, prácticas e instrumentales, es necesario que adquieran una forma tangible, positiva, que permita a la misma comunidad, utilizarlas para la realización de sus propias atribuciones.²⁰

Las **Fuentes Históricas** se encuentran integradas por todos aquellos elementos tales como libros, documentos, escrituras, inscripciones y demás instrumentos, que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, mismas que fueron aplicadas para regular la conducta del hombre en un momento determinado de la historia o de la vida de alguna cultura, como por ejemplo el Digesto, las Institutas, etcétera.

Autores como García Máñez consideran que la división de las fuentes es dual, ya que las fuentes históricas en realidad son las fuentes formales de un momento determinado del pasado, así las que ahora consideramos como fuentes formales, en el mañana serán consideradas fuentes históricas.

1.2 Derecho Individual del Trabajo

El Derecho del Trabajo, forzosamente se tiene que dividir en la parte Individual y la Colectiva, principalmente para una mejor comprensión en el estudio de su contenido.

Por parte Individual se entiende la reglamentación particular entre uno o varios trabajadores tomando en consideración el interés propio de cada uno de ellos, que es completamente ajeno al de los demás, es decir, que los intereses que aquí se toman en cuenta son los que tiene cada trabajador de forma personal, individual, haciendo a un lado el interés colectivo.

Lo Colectivo comprende el interés de asociación, del grupo de los trabajadores en el que la posibilidad de identificación con los demás trabajadores o con los patrones es el único fin. Para ello es necesario hacerse respetar el

²⁰Porras y López, Armando, Op. Cit., p. 27.

principio de la mayoría, debiéndose someter los inconformes a la voluntad de ese grupo mayoritario, pues sólo de esta forma, lograrán tomarse decisiones en conjunto ya que el hecho de que todos coincidan en un mismo punto es sumamente difícil.

1.2.1 Concepto

Derecho Individual del Trabajo: es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo.²¹ Cabe señalar al respecto, que en el texto transcrito no se hace la especificación de a que tipo de normas se refiere, pero sin duda debemos deducir que se trata de normas jurídicas.

1.3 Relación de Trabajo

Por Relación de Trabajo debemos entender, 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. En otras palabras, es el acto que da origen a la prestación de un servicio o trabajo, realizado por una persona denominada trabajador en favor de otra denominada patrón; este vínculo que los una supone una relación de subordinación del trabajador al patrón, y aquél a cambio, recibe un pago por su trabajo prestado.

1.3.1 Elementos de la Relación de Trabajo

Para que exista en realidad una relación de trabajo, es necesario que se den ciertos elementos:

- ◆ Trabajo Personal.- El trabajador que se contrata, es el mismo que debe prestar el servicio.

²¹ De la Cueva, Mario, Op. Cit., p. 177.

- ◆ En forma Subordinada.- El trabajador queda sujeto o subordinado a las órdenes del patrón o su representante, al cual debe obedecer.
- ◆ Mediante el Pago de un Salario.- Por el trabajo realizado, el patrón tiene la obligación de retribuir al trabajador con el pago de un salario.

Si se cumple con estos tres requisitos en la prestación del servicio, se está ante una Relación de Trabajo, sin importar cual sea el acto, el motivo, o la causa que de origen a tales circunstancias, es decir, basta que se de el servicio en esas condiciones para que haya relación.

1.3.2 Duración de las Relaciones de Trabajo

Sin duda debe establecerse el tiempo que la relación laboral ha de durar, y que podrá ser:

- Por tiempo Determinado.- Esta duración se establecerá, sólo cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por ejemplo: si se trata de trabajo por temporada.
- Por obra Determinada.- También se establece en razón de la naturaleza del trabajo, por ejemplo: la construcción de un edificio.
- Por tiempo Indeterminado.

Para el caso de que se omita estipular la duración de la relación de trabajo, se entenderá que será por tiempo indeterminado. Cabe señalar que en tal caso, los trabajadores no tendrán la obligación de prestar sus servicios por más de un año.

1.3.3 Suspensión de las Relaciones de Trabajo

La suspensión consiste en dejar pendiente tanto la prestación de un servicio o trabajo, como el pago de un salario, es decir, suspender momentáneamente la relación de trabajo por alguna causa superveniente que en caso de ser justificable no afectará la relación, sino que ésta continuará, tras el cese de la causa.

El artículo 42 de la Ley Federal del trabajo enumera las causas de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo:

- ✦ La enfermedad contagiosa del trabajador; en este caso la suspensión contará: desde que se tenga conocimiento de la situación, hasta que termine el periodo de incapacidad que determine el IMSS. El trabajador deberá regresar a trabajar al día siguiente.
- ✦ La incapacidad temporal del trabajador por accidente o enfermedad, siempre que no sea riesgo de trabajo; en este caso la suspensión también contará: desde que se tenga conocimiento de la situación, hasta que termine el periodo de incapacidad que determine el IMSS. El trabajador deberá regresar a trabajar al día siguiente.
- ✦ La prisión preventiva al trabajador, que concluya con una sentencia absolutoria, pero si fue en defensa del patrón o de sus intereses, sí se deberá pagar salario; en este supuesto, la suspensión contará: desde que el trabajador acredite su situación, hasta que se ejecute la sentencia absolutoria. El trabajador deberá regresar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.
- ✦ El arresto del trabajador; el periodo se contará igual que el anterior. El trabajador deberá regresar a trabajar al día siguiente.
- ✦ El cumplimiento de servicios y desempeño de cargos señalados en el artículo 5º Constitucional, tales como: el de las armas y los jurados, cargos concejiles de elección popular directa o indirecta, las funciones censales y electorales y los servicios profesionales de índole social; así como servir en la Guardia Nacional, conforme al artículo 31 fracción III del mismo Ordenamiento; en tales casos se contará: desde la fecha a prestarse los servicios o cargos, hasta por un periodo de seis años. El trabajador deberá regresar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.
- ✦ La designación del trabajador como Representante ante Órganos Estatales, Juntas de Conciliación, de Conciliación y Arbitraje, de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, o de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; aplica el periodo anterior. El trabajador deberá regresar a trabajar dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

- ✦ La falta de documentos que exija la Ley como necesarios para la prestación del servicio, cuando la omisión sea imputable al trabajador; en este supuesto se contará: desde la fecha del conocimiento del hecho, hasta un periodo de dos meses. El trabajador deberá regresar a trabajar al día siguiente.

1.3.4 Rescisión de las Relaciones de Trabajo

Al hablar de rescisión de una relación de trabajo, nos referimos a la conclusión de la misma antes de que se cumpla con la duración establecida. Cuando existe causa justificada, tanto el patrón como el trabajador podrán rescindir la relación en cualquier momento sin incurrir en responsabilidad. El artículo 42 de la Ley Laboral, hace un listado de estas causas.

- Engaño del trabajador o del sindicato al patrón, por falsas aptitudes del trabajador. Esta causa prescribe en 30 días.
- Si el trabajador incurre en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos contra el patrón o sus familiares, o contra personal directivo o administrativo; a menos que haya habido provocación o que haya sido en defensa propia; o contra de alguno de sus compañeros, siempre que se altere la disciplina.
- Si lo hace fuera del servicio contra las personas señaladas primeramente, siempre que la gravedad del asunto impida el cumplimiento de la relación de trabajo.
- Si el trabajador ocasiona intencionalmente, o sin intención, pero con negligencia, perjuicios materiales en la empresa, materiales o maquinaria.
- Si compromete, por imprudencia o descuido la seguridad del establecimiento o de las personas que ahí estén.
- Si comete actos inmorales en el lugar del trabajo.
- Si revela secretos del trabajo, con perjuicio de la empresa,
- Si tiene más de 3 faltas dentro de un periodo de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada.
- Si desobedece al patrón o a sus representantes.

- Si se niega a adoptar las medidas preventivas o procedimientos de seguridad.
- Si se presenta a sus labores en estado de ebriedad o bajo la influencia de algún narcótico sin prescripción médica, o sin mostrarla a su patrón no haciendo de su conocimiento tal situación.
- Si se dicta sentencia ejecutoriada que le imponga pena de prisión.
- Por causas análogas.

Cabe señalar que cuando no hay causa para la rescisión, al trabajador le asiste el derecho de solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje ya sea la reinstalación en su trabajo, o una indemnización por el importe de tres meses de salario. Cuando el patrón no logra comprobar la causa de la rescisión, entonces está obligado a pagar los salarios vencidos desde que se efectuó el despido hasta la ejecución del laudo.

El artículo 51, indica cuales son las causas de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el trabajador:

- Que el patrón lo engañe con respecto a las condiciones de trabajo. Esta causa prescribe en 30 días.
- Que patrón, sus familiares, o su personal directivo o administrativo, incurran dentro del servicio, en actos de violencia, amenazas injurias, malos tratamientos, en contra del trabajador, su cónyuge, sus padres, hijos o hermanos; o fuera de éste, si su gravedad hace imposible el cumplimiento de la relación.
- Si el patrón reduce el salario.
- Si el trabajador no recibe el salario en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.
- Si el patrón maliciosamente causa perjuicios en sus herramientas o útiles de trabajo.
- Si existe peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, atribuidas a las condiciones higiénicas del establecimiento o por incumplimiento de las medidas preventivas y de seguridad legales.

- Si el patrón, por su imprudencia o descuido, compromete la seguridad del establecimiento, o de las personas que en él se encuentren.
- Las análogas.

En cualquiera de estos casos, el trabajador podrá rescindir la relación y separarse de su trabajo dentro de los siguientes 30 días, y podrá reclamar la indemnización correspondiente.

1.3.5 Terminación de la Relaciones de Trabajo

Las relaciones de trabajo se tienen por terminadas en los siguientes casos:

- Cuando las partes lo acuerdan.
- Con la muerte del trabajador.
- Con la terminación de la obra, o en vencimiento del término.
- Con la imposibilidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del servicio.
- Y los contemplados en el artículo 434 del ordenamiento en comento. (caso fortuito o fuerza mayor que produzca necesaria, inmediata y directamente la terminación del trabajo, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el concurso o la quiebra legalmente declarado).

1.4 Condiciones de Trabajo

Una de los principios que la Ley Federal del Trabajo establece como tal, es aquel que señala que las condiciones de trabajo contenidas en dicha Ley, constituyen el mínimo de derechos que a un trabajador se le deben conceder, es decir, que patrón y trabajador podrán convenir las condiciones que mejor les parezcan siempre y cuando no sean menores a las establecidas en la Ley Federal de Trabajo; tomando en cuenta que a trabajo igual, corresponde salario igual.

Las condiciones de trabajo, deben establecerse por escrito, la falta de esta formalidad es imputable al patrón.

1.4.1 Jornada de Trabajo

La Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual un trabajador se encuentra a disposición del patrón para realizar su trabajo, y la duración será fijada por ambas partes de tal suerte que no se exceda del máximo permitido por la Ley. Existen tres tipos de Jornadas Laborales:

- ➡ Jornada Diurna.- Es aquel periodo de tiempo comprendido entre las seis y las veinte horas. La duración máxima para esta jornada es de ocho horas.
- ➡ Jornada Nocturna.- Es el espacio de tiempo comprendido entre las veinte y las seis horas. Y su duración máxima debe ser de siete horas.
- ➡ Jornada Mixta.- Es el periodo de tiempo que comprende un espacio de la Jornada Diurna, es decir un espacio dentro del periodo de seis a veinte horas, y también uno de la Nocturna, que es de veinte a seis horas. Por ejemplo, si hablamos de un horario de trabajo de las catorce horas con treinta minutos a las veintidós horas, entonces se trata de una Jornada Mixta. La máxima duración que permite la Ley para esta jornada es de siete horas con treinta minutos.

Debido al agotamiento que siempre produce una jornada de trabajo continua, la ley ha concedido al trabajador el derecho a gozar de un descanso de media hora dentro de la misma, pero si de todas formas el trabajador no puede salir del lugar de trabajo en este lapso de tiempo, entonces será computado como tiempo de trabajo.

Por lo que hace a las llamadas horas extra o extraordinarias, la jornada laboral podrá prolongarse por un máximo de tres horas diarias, pero sólo tres días a la semana, y deberán ser retribuidas con un 100% más del salario correspondiente a las horas de la jornada, es decir, cada hora extra dentro de las señaladas deberá pagarse al doble.

El trabajador no está obligado a laborar más tiempo del precisado anteriormente, pero en el caso de que la jornada llegue a extenderse de nueve horas a la semana, entonces, el patrón deberá pagar al trabajador por el tiempo excedente un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, es

decir, cada hora que exceda de las nueve extras a la semana deberá ser pagada al triple de una hora normal de jornada.

1.4.2 Días de descanso

El cuerpo humano, llamado también la máquina perfecta, es un organismo que si bien está hecho para trabajar, del mismo modo necesita descanso, y el Derecho Laboral es una disciplina tan humanitaria que lo comprende, por lo cual, a través de La Ley Federal del Trabajo otorga al trabajador ciertos días de descanso.

Primeramente, establece que por cada seis días que se laboren, se tendrá derecho a descansar uno con goce de salario íntegro, y que será preferentemente el día domingo; para el caso de que sea necesario trabajar el domingo, se asignará otro día de la semana para descanso, pero se pagará una prima llamada dominical por el hecho de laborar el domingo que no podrá ser inferior del 25% sobre el salario de días ordinarios.

El trabajador no está obligado a laborar sus días de descanso, pero para el caso de que lo haga, el patrón deberá pagar independientemente del salario que le corresponda, un salario doble por ese día, lo que significa que un día señalado como de descanso obligatorio, si se trabaja deberá ser retribuido al triple.

La Ley Laboral consagra en su artículo 74 reformado en Enero de 2006 como días de descanso obligatorio los siguientes de cada año:

- 🌀 1º de Enero,
- 🌀 Primer lunes de Febrero (antes 5 de Febrero),
- 🌀 Tercer lunes de Marzo (antes 21 de Marzo),
- 🌀 1º de Mayo,
- 🌀 16 de Septiembre,
- 🌀 Tercer lunes de Noviembre (antes 20 de Noviembre),
- 🌀 1º de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal,
- 🌀 25 de Diciembre, y

- El que determinen la Leyes Federales y Locales Electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En tales fechas, los patrones están obligados a descansar a sus trabajadores, pero si requieren por alguna razón que esos días los laboren, entonces se les deberá pagar independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

1.4.3 Vacaciones

Cumplido un año de labores, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un periodo anual de vacaciones pagadas, que deberá ser de seis días laborables, cuando menos, y que aumentará en dos días por cada año, hasta llegar al cuarto año, y luego aumentará dos días laborables, por supuesto, cada cinco años, quedando de la siguiente forma:

- 1 año ----- 6 días de vacaciones.
- 2 años ----- 8 días de vacaciones.
- 3 años ----- 10 días de vacaciones.
- 4 años ----- 12 días de vacaciones.
- 5 años ----- 12 días de vacaciones.
- 6 años ----- 12 días de vacaciones.
- 7 años ----- 12 días de vacaciones.
- 8 años ----- 12 días de vacaciones.
- 9 -13 años ----- 14 días de vacaciones.
- 14 -18 años ----- 16 días de vacaciones.
- 19 -23 años ----- 18 días de vacaciones.
- 24 -28 años ----- 20 días de vacaciones.
- 29 -33 años ----- 22 días de vacaciones.

El trabajador tiene derecho a descansar por lo menos seis días continuos, y si aún no completa el año de servicios y termina la relación, entonces tendrá derecho a que se le remunere en forma proporcionada al tiempo de labores, pero en otro caso, las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Además de las vacaciones, el trabajador tiene derecho a que se le pague una prima vacacional de un 25% por lo menos, sobre el salario correspondiente durante el periodo vacacional, y éstas deberán ser concedidas dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

1.4.4 Salario

El salario es la retribución que debe pagar el patrón a su trabajador, en virtud del contrato de trabajo que tienen celebrado, o bien, es el precio que se paga al trabajador por el alquiler de su fuerza laboral.

Los iuslaboralistas no se han podido poner de acuerdo para determinar las clases de salario que existen, y por tanto cada uno ofrece una clasificación muy personal sobre los tipos de salario, por ejemplo:

- Salario Real.- Es aquel que necesita el trabajador para su subsistencia y para poder satisfacer sus mínimas necesidades como alimentos, vivienda, educación, vestido, etcétera.
- Salario Nominal.- Es la suma de dinero que el trabajador recibe por concepto de la prestación de sus servicios, es decir, el que aparece en la nómina.
- Salario por tiempo.- Consiste en el precio que se le da a la fuerza de trabajo, la cual puede pagarse por jornada, por minuto, por horas, por semana o por quincena.
- Salario por Unidad de Obra.- Es el pago que hace el patrón a su trabajador por la cantidad de productos elaborados y/o operaciones realizadas en un determinado tiempo. En este caso la Ley establece que se debe especificar la naturaleza de la obra y la cantidad y calidad del material proporcionado, así como las condiciones de las herramientas y útiles que se proporcionen, y cuanto tiempo los tendrá a su disposición.
- Salario por Comisión.- Consiste en la cantidad de dinero que debe recibir el trabajador en relación a un porcentaje pactado sobre los productos o servicios que éste último hubiese vendido o prestado a nombre del patrón.

- Salario a Precio Alzado.- Es el que paga al trabajador por un servicio y que se pacta de forma previa, a la realización de la actividad.
- Salario por Tarea.- Es la combinación del salario por unidad de tiempo con el salario por unidad de obra.
- Salario Mínimo.- Es la cantidad menor que debe recibir el trabajador en efectivo por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas de un jefe de familia, existiendo salario mínimo general, y salario mínimo profesional.
- Salario Integrado.- Es la suma de todas aquellas adiciones que se le aplican al salario de cuota diaria. Por ejemplo: prima vacacional, prima dominical, vales de despensa, gratificaciones, etcétera.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 83, contempla el Salario por Unidad de Tiempo, por Unidad de Obra, por Comisión, a Precio Alzado, o de cualquier otra manera. El salario deberá ser pagado en un plazo máximo de una semana para las personas que desempeñan trabajo material, y de 15 días para los demás trabajadores.

Por otro lado el fundamento jurídico del Aguinaldo lo encontramos contemplado en el artículo 87 de la precitada Ley, que concede a los trabajadores el derecho a recibir el equivalente a 15 días de salario, por lo menos, y que les deberá ser entregado antes del día 20 de Diciembre. En el caso de que no hayan cumplido aún el año de servicios, tendrán derecho a recibir la parte proporcional que les corresponda, aún y cuando ya no se encuentren laborando en el mismo lugar.

Así como el salario es un derecho irrenunciable, lo es también el salario devengado, y por regla general, debe pagarse directamente al trabajador, en efectivo, en moneda de curso legal y en el lugar del trabajo en día laborable durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación. Es nula la cesión del salario a favor del patrón o de terceras personas, no es objeto de compensación y es inembargable, salvo los casos de pensión alimenticia.

1.4.5 Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas

El reparto de Utilidades es un derecho que tienen los trabajadores, el cual constituye uno de los principios medios para alcanzar el equilibrio entre los factores de la producción, así mismo, constituye el reconocimiento a la contribución de la fuerza de trabajo en los rendimientos que obtienen las empresas. De esta forma, los trabajadores participaran de un porcentaje de las utilidades percibidas en el año. Dicho porcentaje, será determinado por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de la Empresas.

Dicha Comisión practicará los estudios necesarios para determinar el porcentaje de la utilidad que se repartirá entre los trabajadores, entendiendo por utilidad la renta gravable de acuerdo con la Ley del Impuesto sobre la Renta.

El último día para presentar la Declaración Anual es el 30 de Abril para las personas físicas, y el 31 de marzo para las personas morales, a partir de ese día, el patrón tiene 10 días para proporcionar a los trabajadores una copia de ésta, que quedará a su disposición durante 30 días. En caso de que existan anomalías, los trabajadores pueden inconformarse, presentando sus objeciones dentro de los siguientes 30 días. Enseguida, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público emitirá su fallo, el cual es inapelable para los trabajadores, pero no para el patrón. Si la resolución favorece a los trabajadores, el patrón deberá cumplimentarla dentro de 30 días, aún cuando pretenda impugnarla.

En caso de que no haya objeción por parte de los trabajadores, las utilidades deberán pagarse a más tardar el 31 de Mayo, y de haber objeción, se pagarán en dos partes, primero en forma normal que es el 31 de Mayo, y la parte adicional 60 días después de la legal notificación de la resolución. Si la resolución de la apelación favorece al patrón, se hará el descuento de la adición para el siguiente ejercicio fiscal.

La utilidad repartible se dividirá en dos partes:

- 1.- En función de los días trabajados -----50%
- 2.- En función de los salarios devengados -----50%

Se formará una Comisión Mixta de Utilidades, la cual formulará un proyecto determinando la participación de cada trabajador y la lista se publicará en lugar visible, para que dentro de los 15 días siguientes los trabajadores hagan las observaciones pertinentes y en función de esta lista se realizará el reparto.

Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas, no tienen derecho a recibir utilidades, tampoco los trabajadores domésticos, ni los trabajadores eventuales a menos que hayan trabajado por lo menos 60 días durante ese año. Se consideran días trabajados los días pagados. Los años de pérdidas, no podrán compensarse con los años de ganancias y el reparto de utilidades, no integra salario.

1.5 Contrato Individual de Trabajo

El concepto de Contrato Individual del Trabajo es muy parecido al de relación de trabajo, ya que lleva los mismos elementos; entendiéndose así por el primero en mención: cualquiera que sea la forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona denominada trabajador, se obliga a prestar un servicio personal subordinado en favor de otra denominada patrón, a cambio del pago de un salario.

Cabe señalar que toda relación de trabajo, presupone un contrato de trabajo (aunque sea en forma verbal), pero no todo contrato de trabajo, supone una relación laboral.

Todo Contrato Individual del Trabajo, debe reunir ciertos requisitos:

- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- Si la relación es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- El servicio o los servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible.
- El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- La duración de la jornada;
- Forma y monto del salario;
- El día y el lugar de pago del salario;

• La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley;

• Otras condiciones de trabajo tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

CAPÍTULO 2. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

En este capítulo se hace necesaria la división del Derecho del Trabajo para poder facilitar su comprensión y estudio, abriéndose así dos vertientes: la del Derecho Individual y la del Derecho Colectivo.

Dentro de la parte Individual, vamos a comprender la reglamentación particular entre uno o varios trabajadores, tomando en consideración el interés propio de cada trabajador que es ajeno a los intereses de los demás.

Lo Colectivo comprende por su parte, el interés de la asociación, es decir que los intereses de cada uno de los trabajadores tienen una identidad que les permite hacerlos valer en forma colectiva, haciéndose este interés social el principal fin, respetando el principio mayoritario, por lo que los demás deben sujetarse precisamente a la voluntad de esa mayoría. Podría decirse que esta forma de trabajo suprime o aniquila la voluntad del grupo minoritario, pero es necesario establecer una forma de tomar decisiones en conjunto, por eso, es importante recalcar que el interés colectivo es el fin primordial de la asociación.

Jesús Castorena con el cual estamos totalmente de acuerdo, nos dice que los fines del Derecho Colectivo son tres: la nivelación de las fuerzas sociales a través del reconocimiento de los organismos de representación clasista (sindicalismo); el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas (contratación colectiva), y por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria (derecho de huelga)¹. Aunque si hablamos de un fin primordial, sin duda sigue siendo el interés colectivo.

2.1 Concepto

Derecho Colectivo.- Se integra por un conjunto de instituciones que regulan la formación y actividad de las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos, y su intervención en la vida interna y externa de las relaciones de producción. En el primer aspecto el Derecho Colectivo se presenta como

¹ Castorena, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, S Ed. México, 1954, 6ª ed. p.510.

modelador de dichas relaciones; en el segundo como transformador del marco general en donde se dan las mismas.²

Derecho Colectivo, aporta Mario de la Cueva, es el conjunto de principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo.³

Desde un punto de vista particular coincidimos en parte con el concepto propuesto por Mario de la Cueva, pero diferimos de el en el señalamiento “su posición frente al Estado”, ya que si bien es cierto las asociaciones o coaliciones, representan a los trabajadores frente al Estado, también lo hacen ante al patrón y ante a los propios trabajadores, pero sobre todo frente a la sociedad, sin embargo esto no es mencionado dentro de su definición, por lo cual aunque resulta importante la posición de las asociaciones profesionales ante el Estado, desde un punto de vista particular, no logra ser de suma trascendencia como para mencionarlo en la definición, en cambio el objetivo del Derecho Colectivo, si resulta de gran importancia, razón por la cual se hace necesario mencionarlo en dicha definición. Por estos motivos, nos hemos atrevido a sugerir el siguiente concepto: “el Derecho Colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las relaciones, la formación y las funciones de asociaciones profesionales de trabajadores con los patronos, con el objeto de dar solución a los conflictos colectivos y de hacer respetar a nivel general las normas laborales, legales y contractuales”.

Podemos considerar que son tres las finalidades primordiales del Derecho Colectivo:

- ⊕ La liberación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento de los organismos de representación clasista: Sindicalismo;
- ⊕ El establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de la empresas: Contratación Colectiva; y
- ⊕ El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria: Derecho a Huelga.

² López Aparicio, Alfonso.....

³ De la Cueva, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1998, T. II, 9ª ed. p. 211.

2.2 Relaciones Colectivas de Trabajo

Para que un trabajador pueda entablar relaciones colectivas, es necesario que se haga representar por un organismo capaz de hacer valer sus derechos frente al patrón, e incluso frente el Estado, al cual puedan adherirse todos los trabajadores que así lo deseen; por ello se ha hecho necesaria la creación de asociaciones que velen por el interés de la colectividad, pero que además sepan resolver los conflictos que se presenten de forma interna entre los trabajadores agremiados con las personas externas.

2.2.1 Coaliciones

Para efectos de la representación señalada en el párrafo que nos precede, es que existen asociaciones laborales nombradas por la Ley Federal del Trabajo como “Coaliciones”, y son agrupaciones que pueden formar tanto trabajadores como patrones, pudiendo entender por coalición, el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. El fundamento constitucional de este derecho lo encontramos contemplado en el artículo 9º de la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos, que nos habla de la libertad de asociación.

Dentro de estas asociaciones que representan a los trabajadores, vamos a encontrar al mismo tiempo tres tipos de coaliciones o agrupaciones, las primeras de ellas son los sindicatos, y éstos a su vez se encuentran facultados para dar creación a las otras dos, las federaciones y las confederaciones.

2.2.1.1 Sindicatos

Sindicato, nos dice Mario de la Cueva “es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”.⁴

⁴ Ídem., p. 283.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, nos da el concepto de sindicato, el cual para el efecto transcribimos: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Tanto los patronos como los trabajadores poseen el derecho de integrarse a algún sindicato, o de integrar uno cuando lo deseen, sin necesidad de previa autorización, pero este derecho no es ejercitado en la práctica por los patronos, ya que éstos acuden a otra forma de asociaciones, es decir, se han organizado a través de otras figuras como lo son: las Cámaras Patronales, por ejemplo la Cámara Nacional de la Industria para la Radio y la Televisión, que se agrupan en confederaciones, reconocidas también por la Ley, o bien por medio de centros patronales o de asociaciones civiles.⁵

Entre las coaliciones y los sindicatos podemos citar algunas diferencias, por ejemplo, que la coalición es transitoria, no requiere registro y se forma para la defensa de los intereses comunes, además, puede integrarse con sólo dos trabajadores o patronos; en cambio, el sindicato es permanente, requiere de un registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o de la Secretaría del Trabajo, según la jurisdicción se constituye para el estudio, mejoramiento y defensa de intereses comunes; para formarse se requiere de un mínimo de 20 trabajadores o en su caso de tres patronos.⁶

A partir de ello, nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato determinado, cualquier convenio o cláusula que contravenga esta disposición, se tendrá por no puesta; a esto se reduce el conocido “Principio de la Libertad Sindical” existente dentro del Derecho Colectivo.

Han surgido diversas clasificaciones acerca de sindicatos, pero los tipos de sindicatos contemplados en nuestro país, son los siguientes:

- ☼ Sindicatos Gremiales.- Se conforman por trabajadores de una misma profesión, especialidad u oficio. Por ejemplo el Stunam, el Sindicato de Maestros, el Sindicato de la música, etcétera.

⁵ Guerrero, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1963, 2ª ed., p. 225.

⁶ Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales, Ed. Trillas, México, 1994, 3ª ed., p. 280.

☀ Sindicatos de Empresa.- Este tipo de sindicatos es formado por los trabajadores de una misma empresa, aún cuando tengan profesión u oficio diferentes.

☀ Sindicatos Industriales.- Estos se integran por trabajadores dedicados a una misma industria, siempre que se trate de dos o más empresas, todas de la misma industria, por su puesto.

☀ Sindicatos Nacionales de Industria.- Son los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial. Tienen la característica de que esas empresas se encuentran ubicadas en dos o más entidades federativas, por eso se les llama nacionales.

☀ Sindicatos de Oficios Varios.- Estos se forman por trabajadores de diversas profesiones y sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Para poder formar un Sindicato se necesita: que se conforme de cuando menos 20 trabajadores en servicio activo, que sean mayores de 14 años y que no pertenezcan al personal de confianza. Si alguno de ellos ha sido rescindido o se terminó la relación, es necesario que no lo haya sido antes de 30 días contados hacia atrás a partir de la solicitud del registro. Tratándose de la formación de sindicatos de patrones, se necesitan cuando menos tres de ellos. La solicitud del registro se hace ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se trata de materia federal, y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si es competencia Local. Para ello, deben de cubrir con los siguientes requisitos: Presentar por duplicado:

- ☀ Copia autorizada del Acta de la Asamblea Constitutiva;
- ☀ Padrón de Socios, que es una lista que contiene el número, nombres y domicilios de sus miembros y el nombre y domicilio del patrón o patrones, empresas o establecimientos donde se prestan los servicios.;
- ☀ Copia autorizada de los Estatutos; y
- ☀ Copia autorizada del Acta de la Asamblea en donde se eligió a la directiva.

Una vez presentados estos documentos, serán revisados por tres secretarios: El Secretario General, el Secretario de Organización y el Secretario de Actas, salvo que los estatutos, dispongan otra cosa.

Si todos los requisitos son satisfechos, las autoridades correspondientes deberán conceder el registro respectivo, en caso de que la autoridad no emita respuesta dentro de los siguientes 60 días, los solicitantes tendrán derecho a pedir se dicte resolución y si la autoridad no lo hace dentro del término de 3 días, se tendrá por hecho el Registro y la autoridad deberá emitir la constancia respectiva llamada "Toma de Nota" dentro de los siguientes 3 días.

Pese a lo anterior, se pueden dar casos en los que el Registro se le niegue a algún sindicato y esos casos son los siguientes:

- Cuando su finalidad no es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses;
- Cuando no se cumple con el mínimo de 20 miembros;
- Cuando no se exhiben todos los documentos anteriores, o de hacerlo, no se hace por duplicado.

Una vez hecho el Registro, se debe hacer todo lo posible por conservar las condiciones en que un Sindicato fue registrado, pues de lo contrario, éste puede ser cancelado. Los casos en los que el Registro del Sindicato puede cancelarse, son los siguientes:

- Si el sindicato se disuelve, lo que podrá ser por
 - el voto de las 2/3 partes de sus integrantes, o
 - por transcurrir el término fijado en sus estatutos;
- Si deja de tener los requisitos legales.

La cancelación, disolución o suspensión de un registro, no se puede llevar a cabo por vía administrativa. Los sindicatos no pueden ser renovados, así es que concluido su tiempo de duración éstos deberán disolverse, sin embargo su directiva, sí puede ser renovada. En caso de disolución del sindicato, el activo se distribuirá conforme a los estatutos, de ser omisos éstos al respecto, el activo pasará a manos de la Federación o Confederación a la que pertenezca, y si no la hay, entonces pasará directamente al Instituto Mexicano del Seguro Social. Por lo

que hace a las condiciones de trabajo, éstas continuaran igual, sólo que revertidas al Derecho Individual.

Cada sindicato deberá elaborar sus estatutos, con el fin de establecer las condiciones en que va a actuar, los cuales deberán contener:

- Nombre o denominación propio;
- Domicilio;
- Objeto.- Que deberá ser el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses;
- Duración.- Si no se establece, se entenderá que es por tiempo indeterminado;
- Condiciones para admitir a sus miembros.- Con ellas pueden limitar el ingreso de sus miembros, pues esto no contraviene el principio de libertad sindical, a menos que se prohibiera;
- El establecimiento de derechos y obligaciones para sus socios;
- Motivos y procedimientos de expulsión y medidas disciplinarias;
- Forma de Convocar a Asamblea;
- Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros.- No pudiendo ser menores de 16 años, ni extranjeros;
- Duración de la directiva;
- Establecimiento para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio de sindicato;
- Monto de las cuotas sindicales y forma de pago;
- Periodo de presentación de cuentas;
- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y
- Las demás que la Asamblea considere pertinentes.

Una vez legalmente constituido un sindicato, se convierte en una persona moral con capacidad para:

- Adquirir bienes muebles;
- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su constitución; y
- Defender ante todas las autoridades los intereses de sus miembros.

Los trabajadores tienen la facultad, ante un conflicto, de solicitar la intervención del sindicato, o pueden también optar por tratar de resolver el conflicto por su cuenta frente al patrón, de forma individual (a esta clase de disposición se le llama “Dualidad de la Norma”). Si uno de ellos pertenece a la directiva y es separado de su cargo por causa imputable al patrón, tendrá la facultad de continuar ejerciendo sus funciones en la directiva. El Secretario General ejercerá la Representación del Sindicato, quedando prohibido para estos últimos, intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Los Sindicatos tienen las obligaciones siguientes:

- Proporcionar la información que les sea solicitada por las autoridades del trabajo, siempre que ésta verse sólo sobre su actuación como sindicatos;
- Informar a la autoridad que los registró, los cambios y modificaciones de su directiva y de sus estatutos, esto dentro de un término de 10 días;
- Rendir informe cada 3 meses por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

2.2.1.2 Federaciones

Así vemos que el sindicalismo es el resultado natural de la unión de los trabajadores, con el propósito de adquirir mayor fuerza, y precisamente con esa finalidad otra de las facultades de los sindicatos, es formar o integrar Federaciones y éstas a su vez Confederaciones, a las cuales pasará su capital activo cuando se disuelvan, salvo disposición en contrario.

Los propósitos entre unos organismos y otros, no son los mismos, pues los sindicatos atienden necesidades concretas de determinados trabajadores, es decir, se ocupan de problemas personales de sus miembros, mientras que las Federaciones y Confederaciones atienden problemas más elevados, es decir, se preocupan por la clase trabajadora en su conjunto y no por algunos de sus integrantes. En ese sentido, los sindicatos defienden intereses concretos y las Federaciones y Confederaciones defienden intereses generales.

El punto de partida de este tema, es la fracción XVI del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece el derecho de obreros y empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera. Y es precisamente bajo este rubro de etcétera que las Federaciones y Confederaciones se ubican.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 385, da a los sindicatos la posibilidad de formar federaciones y confederaciones, las cuales se regirán por las mismas normas de los sindicatos; artículo determinado por el “Principio de Libertad Sindical”.

Por lo que hace a la definición de las Federaciones y Confederaciones, la Ley no nos proporciona una como en el caso de los sindicatos, por lo cual, acudiremos a la que nos proporciona Mario de la Cueva. “Las Federaciones y Confederaciones son las uniones sindicales constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora” desde un punto de vista formal, y desde un punto de vista sustancial, son “la cúspide de las organizaciones obreras que tiene como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo y la preparación de un mundo mejor para todos”.⁷

Desde una perspectiva más personal, las *Federaciones* son instrumentos políticos de lucha social, cuyo objetivo primordial es generar presión económica y política con la finalidad de resolver los conflictos colectivos que puedan presentarse. Lo anterior lo hacen gracias a la unión que se establece entre sindicatos, es decir que un sindicato puede afiliarse a alguna o algunas Federaciones, para tener mayor apoyo en caso de que lo necesite, aunque a cambio de ello, deberá pagar una cuota sindical a cada una de las Federaciones.

Los miembros de las Federaciones, podrán retirarse de ellas cuando así lo decidan o consideren conveniente, sin importar que exista pacto en contrario, pues este es un Derecho que la Ley les otorga. Además deberán de elaborar sus estatutos, en los que se contendrá además de los requisitos que exigen a los sindicatos:

⁷ De la Cueva, Mario, Op. cit., p. 367.

- ❖ Denominación y domicilio de la Federación y domicilio de cada uno de sus integrantes,
- ❖ Las condiciones de adhesión de nuevos miembros, y
- ❖ La forma en que éstos estarán representados en la directiva y en las asambleas.

El registro de una Federación, deberá tramitarse ante la Secretaría del trabajo y Previsión Social.

2.2.1.3 Confederaciones

Las Confederaciones, son también instrumentos políticos de lucha social, cuyo objetivo principal, es generar presión económica y política con la finalidad de resolver los conflictos colectivos que entre los trabajadores se presenten, la diferencia con las Federaciones radica, en que las primeras, o sea las Confederaciones se integran tanto por sindicatos, como por Federaciones; en tanto que las segundas, o sea la Federaciones, se integran solamente con sindicatos. De la Cueva nos auxilia expresando que la razón definitiva de esta solución, consiste en la existencia de los sindicatos nacionales, que frecuentemente cuentan con un número de agremiados mayor que el de muchas Federaciones, y sobre todo con una fuerza social, económica y política, más importante que la de las Federaciones a las que podrían afiliarse.

Los miembros de las Confederaciones, podrán retirarse de las mismas cuando así lo decidan, sin importar que exista pacto en contrario sobre la salida de algún sindicato. Los requisitos para los estatutos, son los mismos que para las Federaciones, y de igual forma su registro será ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para lo cual, al igual que las Federaciones, deberán remitir por duplicado, con fundamento en el artículo 385 de la Legislación de la materia:

- Copia autorizada del Acta de la Asamblea Constitutiva,
- Lista con la denominación y domicilio de ella y de sus miembros,
- Copia autorizada de los estatutos, y
- Copia autorizada del Acta de Asamblea en que se haya elegido la directiva.

2.3 Contrato Colectivo del Trabajo

El artículo 386 del Código Laboral, establece el concepto legal del Contrato Colectivo del Trabajo, mismo que a la letra dice: “Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El Contrato Colectivo del Trabajo, puede tener dos orígenes:

- El común acuerdo de las partes; o
- La resolución de la autoridad.

El primero de los supuestos, se da cuando en forma voluntaria pactan entre el trabajador y el patrón, celebrar el Contrato Colectivo o incluso, cuando el propio patrón establece un régimen colectivo en su empresa, de tal suerte que al contratar, somete a todos sus trabajadores a las mismas condiciones.

El último de los supuestos ocurre, cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una modificación en la jornada del trabajo, o un ajuste en el salario o una reducción al personal, en fin, cualquier modificación en las condiciones del trabajo que sin duda repercutirá en todo el personal. Aunque en este caso se trata más bien de modificar un Contrato colectivo ya existente, así que la forma más general de dar nacimiento a este tipo de contratos, es el acuerdo de las dos partes.

Néstor de Buen Lozano en su obra *Derecho del Trabajo*, nos numera varias **formas de celebración del Contrato Colectivo**,⁸ argumentando que en la Ley no existe una clasificación precisa de las formas como se puede llegar a la celebración de un Contrato Colectivo, y nos proporciona las siguientes:

- ✦ Por convenio directo entre el sindicato y el patrón,
- ✦ Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga,
- ✦ Como resultado del arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga,

⁸ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 2002, Tomo II, 16ª ed. p .834.

- ✦ Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje en un conflicto de huelga, y
- ✦ Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En tiempos pasados, eran los patrones quienes formulaban las reglas de trabajo, y todo trabajador debía someterse a esas reglas sin la posibilidad de alterarlas, pero contra esos reglamentos lucharon los sindicatos, dando origen a un instrumento capaz de armonizar los intereses entre ambas partes, resultado de las discusiones entre patrones y representantes de los trabajadores, el cual se aceptaría como la Ley del grupo a que todos debían someterse, incluyendo los patrones; así surgió el Contrato Colectivo del Trabajo, denominado de esta forma para diferenciarlo del Contrato Individual.

Debido a que anteriormente los contratos eran de carácter civil, el Contrato Colectivo no tiene gran antecedente, pues es hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931 donde nace este contrato. Así entonces, el Contrato Colectivo del Trabajo, se convierte en un instrumento de fuerza social en el que se van proyectando con el paso del tiempo, las legítimas conquistas y aspiraciones de los trabajadores. Al Contrato Colectivo corresponden los mínimos legales más las adiciones que el patrón señale. Por ejemplo 30% de prima vacacional, días económicos, descanso en el día del cumpleaños, etcétera.

Dicho contrato da tal fuerza al trabajador, que el incumplimiento de cualquiera de las cláusulas, o incluso la negativa a firmarlo cuando el sindicato lo solicite, constituye un motivo de huelga.

El Contrato Colectivo del Trabajo debe satisfacer ciertas **formalidades**, por lo cual es necesario:

- ✦ Celebrarse por escrito, bajo la pena de nulidad;
- ✦ Elaborarse por triplicado: un tanto para el sindicato, otro para el patrón; y
- ✦ Depositar el tercer tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de conciliación, misma que tras anotar fecha y hora de la presentación, remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la hora y fecha de la presentación, salvo pacto en contrario. Si el contrato no es depositado, lógicamente no surtirá efectos.

Conforme al artículo 391 de la Ley Laboral, el Contrato Colectivo de Trabajo debe reunir los siguientes **Requisitos**:

- Nombre y domicilio de los contratantes (sindicato y patrón);
- Empresas y establecimientos aplicables;
- Duración, que puede ser por tiempo determinado, para obra determinada o por tiempo indeterminado;
- Jornadas de trabajo;
- Días de descanso y vacaciones;
- Monto de los salarios que pueden ser conforme a los puestos o cargos que desempeñe cada trabajador, (si no llegara a estipularse esta cláusula, el contrato no produce efectos);
- Y las demás cláusulas que las partes estipulen convenientes.

Todas las condiciones establecidas en este contrato, deberán ser como mínimo, las contempladas por la Ley Federal del Trabajo y surtirán efectos para todos los trabajadores de una empresa, es decir, sindicalizados y de confianza, salvo cláusula expresa que indique la no aplicación a los trabajadores de confianza.

La situación contenida en el párrafo anterior, es contemplada por el artículo 396 de la Ley de la Materia, en el cual se consiga el **principio de los efectos universales del Contrato Colectivo del Trabajo**, y en virtud de ello es aplicable:

- ◆ A los trabajadores miembros del sindicato contratante;
- ◆ A los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante;
- ◆ A los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa;
- ◆ A los trabajadores de confianza, salvo que queden expresamente excluidos, esto con fundamento en el artículo 184.

Sin importar la duración que se establezca en el contrato, será éste sujeto de **revisión**, y podrá ser solicitada en los siguientes términos y condiciones:

- por cualquiera de las partes cuando se celebre entre un sindicato de trabajadores y un patrón,

- por el 51% por lo menos de la totalidad de los miembros de los sindicatos, cuando éste hay sido celebrado por varios sindicatos, y
- por la representación de cuando menos el 51% de la totalidad de trabajadores afectados por ese contrato, cuando éste sea celebrado por varios patrones.

Debido a que la revisión conlleva un trámite y conforme a lo establecido por el artículo 399 de la Ley en cita, la solicitud de ésta, cuando se trata de revisión integral (general), deberá hacerse por lo menos 60 días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si es que su duración no es mayor de 2 años;
- Del transcurso de 2 años, si el contrato por tiempo determinado, tiene una duración mayor a esos 2 años;
- Del transcurso de 2 años, si su duración es de tiempo indeterminado o de obra determinada.

Tratándose de la revisión de salarios en efectivo por cuota diaria, es decir de revisión salarial, ésta podrá solicitarse cada año, 30 días antes del cumplimiento del año.

Cuando ninguna de las partes solicita la revisión, conforme a lo establecido en el artículo 399, entonces el contrato se prorrogará por un periodo igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado.

Con respecto a la forma en que debe solicitarse la revisión, la Ley nada expresa, pero por costumbre en la práctica se debe presentar la solicitud por escrito, recabando constancia de su entrega, y señalando minuciosamente todo lo que se pide, es decir, qué cláusulas son las que se desea que se modifiquen y de que forma. Todo aquello sobre lo que no se solicite modificación, deberá quedarse como estaba.

Un Contrato Colectivo de Trabajo, puede **terminar** en los siguientes casos:

- Por mutuo consentimiento;
- Por terminación de la obra; y
- Por cierre de la empresa en caso de quiebra declarada legalmente.

2.4 Reglamento Interior del Trabajo

Definido por el artículo 422 de la precitada Ley, es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

La constitución del Reglamento Interior del Trabajo ha dejado de ser un acto unilateral para convertirse en uno plurilateral, es decir, que ahora dicho reglamento no es impuesto por el patrón sino que es convenido por patrón y trabajadores, ubicándose ahora dentro del Derecho Colectivo. El contenido de este reglamento, también llamado de taller, es en esencia contemplado por la Ley, pero esta misma le da a las partes la posibilidad de adecuarlo o adicionarlo como mejor les convenga, con la única finalidad de procurar mayor seguridad y regularidad en el desempeño de sus labores.

Para su realización, es necesario crear una comisión la llamada Comisión Mixta integrada por representantes tanto de patrones como de trabajadores, que es la que se encarga de elaborar el Reglamento Interior del Trabajo. En caso de que haya controversia sobre alguna disposición sin que lleguen a un acuerdo, entonces las autoridades del trabajo podrán intervenir en forma conciliatoria. Dicho reglamento deberá contener:

- Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- Días y lugares de pago;
- Normas para el uso de los asientos o sillas para los trabajadores cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos previos o periódicos y a las medidas profilácticas que determinen la autoridades;
- Permisos y licencias;
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- Las demás que las partes consideren prudentes para el buen desarrollo del trabajo en la empresa o establecimiento.

Una vez formulado el proyecto del Reglamento, dentro de los 8 días siguientes a su firma, éste se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y a partir de esta fecha surtirá sus efectos. Luego deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y además, se fijará en los lugares más visibles de la empresa o establecimiento. Cabe señalar que tanto trabajadores como el patrón, podrán solicitar ante la Junta en cualquier momento, que subsane las omisiones del Reglamento o que se revise si hay disposiciones contrarias a Ley y demás normas del trabajo.

Vale la pena comentar que aunque hay legislación que regula la formulación de el precitado reglamento, no hay disposición legal alguna que haga de ello algo obligatorio, es decir, no existe artículo tal que indique que la elaboración del Reglamento Interior del Trabajo es obligatoria, y aunque en la práctica vemos que es un instrumento de suma necesidad para el sano desarrollo del trabajo, no hay precepto que lo haga obligatorio.

2.5 Modificación Colectiva de la Condiciones de Trabajo

Debido a que las circunstancias existentes al momento de elaborar ya sea un Contrato Colectivo o un Contrato Ley van cambiando con el paso del tiempo, resulta necesario que también las condiciones de trabajo cambien, afortunadamente, esta situación ha sido comprendida por el legislador de tal

suerte, que se ha contemplado dentro de las disposiciones laborales la posibilidad de modificar las condiciones de trabajo.

Los órganos facultados para conocer de estos asuntos, son las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ante las cuales deberá presentarse la solicitud de modificación basada en alguna de las siguientes causas:

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

La solicitud de estas modificaciones, deberá ajustarse a los procedimientos de revisión del Contrato Colectivo y del Contrato Ley, ajustados a las mayorías correspondientes y de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de carácter económico.

2.6 Suspensión Colectiva de la Relaciones de Trabajo

Existen ciertas circunstancias que hacen necesario que las relaciones deban ser suspendidas de manera provisional, tales causas, han sido contempladas oportunamente por el legislador de tal suerte, que el artículo 427 de la mencionada Ley Federal del Trabajo nos da una lista de las únicas razones por las cuales podrán suspenderse dichas relaciones en una empresa o establecimiento:

- ✓ 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 suspensión de los trabajos.
- ✓ La falta de materia prima, no imputable al patrón.
- ✓ El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- ✓ La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- ✓ La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

- ✓ La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Cuando se suscita alguna de estas circunstancias, la suspensión puede afectar a toda la empresa o a sólo una parte de los trabajadores, dependiendo de la gravedad de los hechos. Cuando los afectados son sólo parte de los trabajadores, se tomará en consideración la antigüedad que cada uno de los trabajadores posea, de tal forma que se salvarán de la suspensión los de mayor antigüedad.

Para que la suspensión sea válida, deberá ser autorizada o aprobada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y los trabajadores suspendidos, tendrán derecho a que se les pague una indemnización que será de acuerdo al tiempo probable de suspensión y a la posibilidad de que puedan encontrar nueva ocupación. Esta indemnización será fijada por la misma Junta de Conciliación y Arbitraje, y no podrá exceder del importe de un mes de salario.

El sindicato y los trabajadores tendrán derecho a solicitar cada seis meses ante la misma Junta de Conciliación y Arbitraje, que les informe si las causas de suspensión aún subsisten, o si ya se pueden reanudar labores, en el caso de que las circunstancias hayan cambiado, la Junta ordenará la reanudación de labores dentro de un plazo no mayor de 30 días; si transcurrido el plazo, el patrón no ha reanudado labores, entonces a los trabajadores les asistirá el derecho de hacer válida la indemnización a que se refiere el artículo 50 de la precitada Ley.

El patrón para la reanudación de labores, deberá dar aviso oportuno al sindicato y a los trabajadores, por los medios adecuados, y dará un plazo no menor de treinta días para que se presenten, con la obligación de reinstalarlos a cada uno en los puestos que ocupaban.

2.7 Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo

Así como ciertas causas dan origen a la suspensión de las relaciones laborales de manera provisional, de igual forma se dan otras causas que originan la suspensión de labores pero de manera definitiva, como el cierre de empresas o

establecimientos, o la reducción definitiva de sus trabajadores, etcétera, es decir, que producen la terminación colectiva de las relaciones de trabajo. Las causas consideradas por la Ley para esta terminación, son las siguientes:

- ✓ 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.
- ✓ La incosteabilidad, notoria y manifiesta de la explotación.
- ✓ El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.
- ✓ La explotación de minas que carezcan de minerales costeables, o la restauración de minas abandonadas o paralizadas (artículo 38); y
- ✓ 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.

En cualquiera de los casos el patrón deberá dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta, apruebe o no la terminación de las relaciones de trabajo; si ésta es aprobada, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización por el monto de tres meses de salario y a que se les pague la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, salvo que se trate de los casos del artículo 38 de la misma Ley.

Tratándose de reajuste de personal, este se tendrá que efectuar de acuerdo a la antigüedad de los trabajadores, dejando a salvo a los de mayor antigüedad.

2.8 Huelga en el Contrato Colectivo del Trabajo

Primeramente, la huelga fue considerada como un simple hecho social, luego este hecho social fue estimado como un delito, y más tarde, tras la lucha de los trabajadores, la huelga fue considerada como un derecho de las mayorías explotadas, y fueron precisamente constituyentes mexicanos quienes consagraron este derecho en la Constitución de 1917.

Por huelga debemos entender, desde el punto de vista legal: la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, la cual

puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos, lo anterior con fundamento en los artículos 440 y 442 de la Ley Federal del Trabajo.

Así entonces, podemos decir que la huelga consiste en parar con las labores del trabajo dentro de una empresa durante un tiempo provisional indeterminado, mientras se resuelve el conflicto y quienes tienen la facultad para realizar esta suspensión son exclusivamente los trabajadores, no el patrón, es decir, el derecho de huelga le es solamente inherente a la clase trabajadora y no a la parte patronal, ya que dicha suspensión laboral se efectúa con el propósito de ejercer presión sobre el o los patrones, con la finalidad de obtener mejores condiciones de vida, por ejemplo un incremento al salario, la celebración o revisión de un contrato, etcétera.

Atendiendo a la visión doctrinal, Armando Porras en su obra *Derecho mexicano del Trabajo*, cita a Trueba Urbina en su señalización de que “La huelga es un derecho de autodefensa de la clase obrera con carta de ciudadanía en la vida política mexicana⁹” Y en efecto, consideramos que la huelga es un derecho de autodefensa en contra de las negligencias, abusos, explotaciones y arbitrariedades que el patrón comete contra el trabajador.

Un concepto doctrinario que nos parece más acertado, es el que proporciona Mario de la Cueva: “La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad.¹⁰”

Por último, quisiéramos citar el concepto que a manera de ensayo nos propone Armando Porras y López: “La huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de trabajadores en virtud del derecho de autodefensa.¹¹” A esta definición le agregaríamos el carácter de temporal a la suspensión.

⁹ Porras y López, Armando, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Ed. Pag. 226.

¹⁰ De la Cueva, Mario, Op. cit., p. 588.

¹¹ Porras y López, Armando, Op. Cit., p.227.

El artículo 123 de Nuestra Carta Magna, señala en su fracción XVII que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros. Es este entonces el fundamento de la huelga como derecho de los trabajadores, y se puede decir que también lo es del paro como derecho de los patronos. La fracción XVIII del mismo artículo, hace una distinción entre la huelga lícita y la huelga ilícita, argumentando que la primera se dará cuando se tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; y que la ilícita se considerará como tal, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos de violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Tales supuestos son recogidos también por el artículo 445 del Código Laboral, el cual contempla en sus apartados 444 y 446 otros tipos de huelga adicionales a los expresados. Es claro entonces que nuestra Legislación, reconoce varios tipos o formas en que puede darse la huelga, mismas que a continuación expresamos:

- Huelga Legalmente Existente.- Es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley en comento.
- Huelga Legalmente Inexistente.- Ésta se da cuando alguno o algunos de los requisitos exigidos por el artículo 450 no se cumple.
- Huelga Lícita.- Como ya se señaló ésta se dará cuando se tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Huelga Ilícita.- Se considerará así, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos de violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.
- Huelga Justificada.- Es aquélla cuyos motivos, son imputables al patrón, es decir, aquélla en la que por parte de los trabajadores, se han cubierto los extremos de la ley.

Existe otro tipo de huelga que es atípica pero que se da en la práctica, y es la llamada Huelga de Solidaridad.- Esta se da, en el caso de que alguna empresa estalle en huelga y otra, u otras empresas en apoyo o en solidaridad, inician también una huelga, no por motivos propios, sino sólo por solidaridad, pues de esta forma el patrón de la empresa primera en iniciar una huelga, seguramente se verá mayormente presionado para resolver el conflicto o demanda originada por dicha empresa, y no sólo el patrón sino también el Estado. Porras y López nos dice que la huelga por solidaridad, es aquella que tiene por objeto apoyar a otra huelga que tenga a su vez por objeto, alguno de los señalados por el artículo 450. Para que esta pueda proceder, se requiere que la primera haya sido decretada legalmente como existente.

Como se observa, para que la huelga sea legalmente existente y además sea lícita, y por tanto válida, debe de cumplir con una serie de requisitos, que son el objeto, la mayoría de los trabajadores y el pliego de emplazamiento a huelga o pliego de peticiones.

Por lo que hace al **objeto** de la huelga éste deberá encontrarse dentro del listado que nos proporciona el artículo 450 de la Ley Laboral:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo del Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis.

Al respecto, vale la pena hacer notar, que ninguna otra circunstancia será motivo para efectuar una huelga, así es que sólo surgiendo alguna de la enumeradas con anterioridad, podrá llevarse a cabo la suspensión de labores.

En lo referente al requisito de **mayoría**, para que la suspensión pueda realizarse, es necesario que se efectúe por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, debiendo entenderse por ésta el 50% más uno, pues la Ley sólo indica la mayoría, no hace un señalamiento específico, por lo cual debe concebirse la idea de que se refiere a una mayoría simple, pues de lo contrario explicaría el tipo de mayoría a que refiere. La determinación de ésta no podrá promoverse como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, sino que sólo podrá hacerse como causa para solicitar la declaración de la inexistencia.

Por último, por lo que hace al **Pliego de Peticiones**, éste deberá presentarse ante la autoridad competente cubriendo con los requisitos marcados por el artículo 920 de la Ley Laboral, mismos que son los siguientes:

1.- El Pliego de Peticiones deberá ir dirigido por escrito al patrón, y en él se formularán las peticiones materia de la huelga, es decir, que es lo que piden o exigen; se anunciará el propósito de ir a dicha huelga si no son satisfechas; se expresará concretamente el objeto de la misma y se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

2.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje o a la Autoridad de Trabajo más próxima, si la empresa o establecimiento se encuentra en lugar distinto en el que reside la Junta, se presentará a la Autoridad Política de mayor jerarquía del lugar en donde se ubica dicha empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento, deberá remitir el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje y dar aviso al Presidente de la Junta.

3.- El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con 6 días de anticipo a la fecha señalada para suspender las labores y con 10 días cuando se trate de servicios públicos. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Los **efectos de la notificación** del pliego de peticiones y del emplazamiento a huelga, son tres principalmente, y son los siguientes:

- El patrón será considerado como depositario e interventor del centro de trabajo, empresa o negociación que haya resultado afectado por la huelga;
- El segundo efecto es que la Junta de Conciliación y Arbitraje celebre la junta de conciliación entre las partes, que deberá ser antes de que estalle la huelga, o sea en la fase de prehuelga; y
- El tercero es que la empresa emplazada deberá contestar por escrito dentro de las 48 horas siguientes, la petición de los obreros y por su puesto los mismos puntos petitorios, haciendo saber qué es lo que opina al respecto y si está de acuerdo o no con satisfacer los requerimientos que le hacen los trabajadores. La sanción aplicable en el caso de que no se cumpla con este punto, es que se considerará que los motivos de huelga le son imputables al patrón.

Si se cumple con los requisitos referidos por el artículo 920, el objeto de la huelga se encuentra entre los enumerados por el apartado 450 y se cumple con la mayoría de dos terceras partes, entonces la huelga deberá ser calificada de existente y el procedimiento continuará en forma normal, pero si alguno de ellos no llega a cumplirse y el patrón hace valer tal circunstancia, la huelga deberá ser declarada por la autoridad como legalmente inexistente, siendo la falta de mayoría, el objeto distinto a los señalados, o el indebido emplazamiento a huelga, los que podrán dar surgimiento precisamente a la inexistencia de la huelga, ninguna otra causa podrá hacerlo.

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje llega a determinar que concurrió violencia durante la suspensión de labores, la huelga será declarada ilícita y como consecuencia se darán por terminadas la relaciones de trabajo entre los huelguistas y el patrón, de tal forma que los trabajadores perderán todo derecho a continuar con el procedimiento incluyendo el hecho de que los reinstalen en sus labores.

Cuando los trabajadores deciden iniciar una huelga, los servicios se suspenden en general, pero hay ciertos servicios que por su naturaleza, no

pueden dejar de prestarse en el momento justo en el que la huelga estalle; tal es el caso de los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, pues éstos no podrán iniciar la huelga, sino hasta que lleguen a su destino y concluyan con ese servicio; en el caso de los hospitales, sanatorios, clínicas, y demás establecimientos análogos, la situación será similar, pues no podrán dejar de atender a los pacientes que en ese momento se encuentren internados, sino hasta que éstos sean trasladados a otra institución de salud; por lo que hace a los pacientes no internos, es decir, a aquellos que tengan alguna cita programada o que lleguen a solicitar la atención médica después de estallada la huelga, no se les prestará el servicio, lo anterior con fundamento en el artículo 466 de la precitada Legislación Laboral.

Otro grupo de trabajadores que seguirá laborando, no obstante el inicio de la huelga, será aquel que designe el patrón y el sindicato, o la Junta de Conciliación y Arbitraje (si los primeros no se pusieran de acuerdo), con el objeto de evitar que se perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos. A este tipo de trabajadores se les denomina: “Personal de Emergencia”

Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios de referencia, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, y de ser necesario, la Junta solicitará el auxilio de la fuerza pública.

Para aterrizar las ideas expresadas, haremos un breve estudio de cómo se desarrolla el procedimiento de huelga. La huelga se compone de tres fases principalmente: Gestación, Prehuelga y Huelga Estallada. Y dos últimas que pueden considerarse dentro de la fase de Huelga Estallada, llamadas Calificación de Huelga y Terminación de Huelga.

Periodo de Gestación.- Inicia con la idea de los trabajadores de defender sus intereses comunes, ubicando la prestación a exigir y plasmándola en el pliego petitorio, el cual se elaborará por escrito y en él deben manifestar la firme voluntad de ir a huelga si su reclamo, necesidad o prestación no es satisfecha; formalmente comprende desde la presentación de dicho pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. Dentro de esta etapa sólo

intervienen los trabajadores, pues inmediatamente que el Pliego es depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o se haga llegar al patrón, se iniciará formalmente el Periodo de Prehuelga. En esta fase, dentro del Pliego de Peticiones, se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, así como sus peticiones y el propósito de ir a huelga si éstas no son satisfechas. Luego entonces, se presenta por duplicado ante la junta de Conciliación y Arbitraje o ante la autoridad de trabajo más próxima si el lugar en el que están ubicados es distinto al de la Junta, o a la autoridad política de mayor jerarquía. La autoridad de que se trate, verifica que el Pliego Petitorio dé cumplimiento a los requisitos de procedibilidad contemplados por el artículo 920 y coteja que haya sido presentado por el sindicato titular del Contrato Colectivo o el administrador del Contrato Ley; en caso de quedar satisfechas tales exigencias, ordenará el emplazamiento al patrón. De no ser procedente la petición, lo cual puede suceder por no cumplir con los requisitos del apartado 920 o con la titularidad del contrato, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento.

Periodo de Prehuelga.- Esta fase inicia con la notificación del Pliego de Peticiones acompañado del emplazamiento a huelga al patrón, es decir, comprende desde el momento en que se le notifica al patrón, hasta antes de la suspensión de labores; tiene como misión fundamental el conciliar a las partes para que resuelvan la situación sin necesidad de llegar a estallar la huelga, para tal propósito se cita a las partes a una Audiencia de Avenimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que podrá diferirse una sola vez a petición de los trabajadores, y en ella se les invita a conciliar; ésta se llevará sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento.

En caso de no llegar a algún arreglo, se señalará el personal de emergencia, es decir se fijará el número de trabajadores que deberá continuar laborando en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos una vez suspendidas las labores. Durante este periodo, se produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, e incluso actos de

despido en sus trabajadores, pero sólo para el supuesto de un probable recuento; asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley.

Esta fase debe tener un mínimo de duración que será de 6 días cuando se trate de empresas privadas y de 10 días cuando se trate de empresas públicas, lo anterior con fundamento en el artículo 920, fracción III. El término comenzará a contar a partir del día y hora en que sea notificado el patrón. Tratándose de una huelga, se considerarán horas hábiles las 24 horas del día, los 7 días de la semana.

Para estar acordes con los términos, lo recomendable es presentar el Pliego de Peticiones ante la Junta o la autoridad correspondiente, con 8 o 12 días de anterioridad a la fecha que señalen para dar comienzo a la huelga, según sea el caso de la empresa; pues una vez presentado ante dicha autoridad, la Ley le concede un término de 48 horas para notificar al patrón; una vez notificado el patrón, éste deberá contestar por escrito la notificación dentro de las 48 horas siguientes. Es importante hacer notar que el patrón deberá ser notificado del emplazamiento a huelga con cuando meno 6 días de anterioridad a la fecha establecida para el estallamiento de la misma, si se trata de una empresa privada, o de 10 días cuando se trate de una empresa pública.

Periodo de Huelga Estallada.- Se inicia en el momento en el que se suspenden las labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica durante el periodo de paro de labores. Dentro de las 72 horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedará libre de responsabilidad y se fijará a los trabajadores un plazo de 24 horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. Dentro de ese mismo término de 72 horas, las partes pueden ofrecer las pruebas pertinentes para probar su dicho, dentro de las cuales,

comúnmente se ofrece el recuento para comprobar o no el requisito de mayoría, y sólo podrá ofrecerse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y no de forma previa para evitar la suspensión de labores. Para efecto de tal recuento, se considerarán como trabajadores de la empresa los que en el momento lo sean, y los que hubiesen sido despedidos con posterioridad a la fecha de presentación del Pliego Petitorio y emplazamiento a huelga, esto con la finalidad de que si el patrón se entera antes de la existencia del pliego y decide despedir a trabajadores simpatizantes, no pueda evitar con ello que se cumpla el requisito de mayoría.

De no solicitarse tal cuestión, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, sólo podría darse por acuerdo entre las partes o por allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

Calificación de la Huelga.- Podemos considerar la calificación de la huelga como una etapa dentro del periodo de Huelga Estallada. En esta etapa, toca a la Junta calificar la huelga, es decir, declarar si ésta es lícita o no y existente o no.

Se podrá solicitar que la huelga se declare inexistente cuando se materialice alguno de los supuestos contemplados por el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, que son: la falta de la mayoría 50% + 1, que el objeto sea distinto de los enumerados por el artículo 450 y que no se satisfagan los requisitos contemplados en el artículo 920, ambos del ordenamiento en comento. Esta solicitud deberá ser efectuada por los trabajadores, patronos o algún tercero interesado dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será calificada como existente para todos los efectos legales.

También podrá solicitarse ante la Junta que la huelga sea declarada ilícita, lo cual de ser decretado como cierto, traerá como consecuencia que se den por terminadas las relaciones de trabajo con todos los trabajadores simpatizantes con

la huelga. Esta declaración sólo puede darse en el caso de que se incurra por parte de los trabajadores en algún tipo de violencia.

La fase con que concluye el procedimiento de huelga, es precisamente la **terminación de la Huelga**, la cual podrá surgir:

- Por acuerdo entre los huelguistas y patrones;
- Si el patrón se allana a las peticiones de los trabajadores y paga los salarios de éstos que dejaron de percibir durante el tiempo de huelga;
- Por Laudo Arbitral de la persona (particular, Institución o Junta) a quien hayan sometido el asunto;
- Por Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si a ella sometieron su conflicto.

Por la naturaleza del tema que en esta Tesis exponemos, resulta necesario plasmar las siguientes apreciaciones: El Pliego Petitorio, con el que se acompaña el emplazamiento a huelga deberá precisar concretamente el objeto de huelga, entre otros requisitos, y para que la autoridad pueda dar trámite al escrito de emplazamiento, éste debe cumplir con lo establecido por el artículo 920, además de la titularidad del contrato, es decir, entre otras cosas, debe contener el objeto por el que los trabajadores pretender ir a huelga. Sin embargo, la Ley no determina que para dar trámite al escrito de emplazamiento, el objeto de huelga concretamente expresado, deba coincidir con alguno de los enumerados por el apartado 450; de tal forma que atendiendo a la literalidad de la Legislación de la materia, una vez que los trabajadores presenten su pliego petitorio acompañado del escrito de emplazamiento a huelga, siempre que cumplan con los requisitos del precepto 920 y con la titularidad del contrato, no importa cual sea el objeto de huelga que expresen (pudiendo incluso ser el evitar la terminación del Contrato Ley, si agotado el procedimiento de revisión no han llegado a un acuerdo, como lo estipula el artículo 421, fracción II), la autoridad por lo pronto, deberá dar trámite al escrito de emplazamiento a huelga.

El hecho de que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los establecidos por el artículo 450, sólo se requiere para el efecto de la suspensión de los trabajos de acuerdo con el artículo 451, fracción I de la Ley de la materia.

CAPÍTULO 3. CONTRATO LEY

3.1 Antecedentes Legislativos del Contrato Ley

El Contrato Ley apareció con la **Ley Federal del Trabajo de 1931**, pues desde este momento se consideró la necesidad de contemplar un contrato colectivo que bajo ciertas circunstancias debiera aplicarse de forma obligatoria.

Es prudente según consideramos, trasladar hasta el presente trabajo, las razones que llevaron al Legislador a incluir y reglamentar esta Institución, por lo cual, a continuación se transcribe lo conducente de la Exposición de Motivos de la Ley referida:

“A fin de que el Contrato Colectivo de Trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional.

El Contrato Colectivo de Empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de Contratos Colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en un región determinada.

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

Inútil es decir que un contrato semejante no puede existir sino por virtud de una imposición del poder público. El régimen jurídico de los contratos en general, limita su eficacia a las personas que lo han estipulado, y no puede extenderla sino a aquellas personas que han confiado a los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre.

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

No hay temor de que se tache de contraria a la Constitución esta facultad que se otorga al Poder Ejecutivo, porque en nuestro sistema constitucional el principio de que *los contratos sólo obligan a las personas que lo otorgan*, no es una garantía del individuo.”¹

Fundado en los anteriores argumentos, el Legislador decidió incluir en esta Ley los Artículos del 57 al 66, que introducen a la Legislación Laboral la Institución del Contrato Ley y su reglamentación. De esta forma se indica que cuando un contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patrones y sindicatos de trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

Para ello establece un procedimiento a seguir para convertir un Contrato Colectivo en Contrato Ley:

1.- Se presentará una solicitud para que el Contrato Colectivo sea declarado obligatorio en una industria y región determinada y será dirigida a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo (Secretaría del Trabajo Y Previsión Social, actualmente).

2.- Esta Secretaría deberá cerciorarse de que los solicitantes constituyan la mayoría de la profesión y luego publicará la solicitud en el Diario Oficial de la Federación y en otro Diario de amplia circulación.

3.- Dentro de los siguientes 15 días a la publicación, cualquier empresario, trabajador o grupo de empresarios o de trabajadores pertenecientes a la profesión dentro de esa región, pueden formular oposición motivada contra la aplicación obligatoria del contrato.

4.- Si no se formula oposición, el contrato será declarado obligatorio en todo aquello que no se contraponga a las leyes de interés público mediante un decreto que al respecto el Ejecutivo publique.

5.- En caso de que se formule oposición por patrones o trabajadores, la precitada Secretaría con audiencia de los opositores y representantes de los signatarios de los contratos colectivos, emitirá dictamen sobre la oposición, y en

¹ Ley Federal del Trabajo de 1931. Exposición de Motivos, p. 8.

su caso, propondrá al Ejecutivo Federal que expida decreto declarando obligatorio el contrato.

6.- Una vez que el contrato sea declarado obligatorio, éste se aplicará sin importar cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo del Trabajo celebrado con la empresa, salvo aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

7.- El Ejecutivo Federal fijará el plazo en que deba estar en vigor el contrato, el cual no excederá de 2 años. Los plazos señalados serán prorrogables por espacios iguales de tiempo, si antes de 3 meses de la expiración de cada uno de ellos, la mayoría de trabajadores o de patrones no expresa su voluntad de dar por terminada la vigencia del contrato.

La falta de un nuevo acuerdo de la mayoría pone fin a la vigencia del Contrato Colectivo y deja en libertad a los trabajadores y patrones interesados, para concertar en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo aplicables a cada una de ellas.

La falta de cumplimiento de las estipulaciones del Contrato Colectivo de carácter Obligatorio, da acción de daños y perjuicios, que pueden ejercer tanto las asociaciones profesionales como los trabajadores o empresarios contra los sindicatos partes en el contrato, contra miembros de esos mismos sindicatos y en general, contra cualquier otra entidad que resulte obligada por el mismo contrato.

De estas disposiciones hemos de hacer algunas observaciones, la primera de ellas, es que la Ley nos habla de un contrato al cual llama y denomina “**Contrato Colectivo de carácter Obligatorio**” y no “Contrato Ley” como actualmente se le conoce; denominación última que desde nuestro punto de vista es totalmente errónea, ya que basados en el “Principio de Autonomía de Libertad” que rige los contratos, lógicamente no puede existir un Contrato que sea Ley incluso para aquellos que no estén de acuerdo y que se rehúsen a celebrarlo, razón por la cual no deberíamos utilizar tal expresión, misma que es contemplada por nuestra actual Ley Federal del Trabajo, y sobre la cual comentaremos más adelante.

Otra observación respecto a esta reglamentación es que la Ley no contempla un procedimiento específico que oriente el sentido de la solicitud en el supuesto de que se llegara a presentar oposición alguna, dejando así amplia y total jurisdicción a la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo (Secretaría del Trabajo Y Previsión Social, actualmente), sin referir siquiera los lineamientos a aplicar para determinar si no obstante tal oposición, se declarará obligatorio o no dicho contrato.

Otro comentario que se debe hacer es con respecto a que el Ejecutivo determinará la duración del contrato, y entra aquí el cuestionamiento de ¿por qué el Ejecutivo?. Si es la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo quien ha conocido de la solicitud, de las oposiciones, de las condiciones de los trabajadores ¿Por qué es el Ejecutivo Federal quien determina la duración?. Nosotros consideramos que lo lógico y razonable sería que fueran las partes quienes determinaran el tiempo de vigencia del Contrato Colectivo Obligatorio, esto de acuerdo a sus intereses, a sus beneficios, incluso a la naturaleza del trabajo a realizar, por que nadie mejor que patrones y trabajadores para saber del tiempo que necesitan para que el desempeño de sus labores les brinde verdaderos resultados.

Por otro lado, de dónde saca el Legislador el término que indica que no deberá exceder de 2 años. ¿Por qué 2 años? ¿Por qué no se podrá exceder de ellos? ¿Por qué no 5 o 10 o un tiempo indeterminado? ¿Por qué no deja la duración del contrato al arbitrio de las partes?. Debido a que las respuestas a estas interrogantes nos han parecido materia muy interesante y de verdadera trascendencia, dichas cuestiones serán tratadas con mayor abundancia en posteriores temas.

Una observación más a realizar es la siguiente, la Ley dice que los plazos señalados serán prorrogables por espacios iguales de tiempo, si antes de 3 meses de la expiración de cada uno de ellos la mayoría de trabajadores o de patrones no expresa su voluntad de dar por terminada la vigencia del contrato, y por otro lado dice que la falta de un nuevo acuerdo de la mayoría pone fin a la vigencia del Contrato Colectivo dejando en libertad a los trabajadores y patrones interesados,

para concertar en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo aplicables a cada una de ellas; no resultan tales disposiciones un tanto inequitativas, es decir, para el caso de que las partes se queden inmóviles, que no hagan señalamiento alguno sobre si quieren o no terminar el contrato, pudiendo incluso querer terminarlo, la Ley dice el contrato se prorroga; y para el caso de que las partes no se pongan de acuerdo aún y cuando trabajadores y patronos quieran continuar con él, pero por alguna cuestión, tal vez un día de descanso, o una alza o baja en el salario, o tal vez sólo el horario de iniciar la jornada laboral no se pongan de acuerdo, la Ley dice el contrato se termina.

Vale la pena hacer notar sobre el rubro de la terminación del Contrato, que la Ley de 1931 dice en su artículo 65 que la falta de un nuevo acuerdo, pone fin a la vigencia del Contrato Colectivo, no del Contrato Colectivo Obligatorio, y con ello no sabemos qué entender, si le faltó agregar “de carácter obligatorio”, o si lo que quiso decir es que en efecto el que termina es el Contrato Colectivo, aunque se supone que éste último concluyó con el inicio de vigencia del obligatorio.

Aunado a lo anterior, consideramos que la Ley deja espacios muy abiertos al afirmar que la falta de un nuevo acuerdo de la mayoría pone fin a la vigencia del Contrato Colectivo y deja en libertad a los trabajadores y patronos interesados, para concertar en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo aplicables a cada una de ellas. ¿Esto quiere decir que el Contrato Colectivo de carácter Obligatorio se termina para dar seguimiento al Contrato Colectivo?, ¿Entonces el Contrato Colectivo Obligatorio se termina definitivamente? ¿Se termina la relación laboral? ¿Todos los trabajadores no obstante que podían tener una antigüedad hasta de veinte años o más, en este momento quedan desempleados? ó ¿Lo único que se termina es la igualdad de condiciones entre las empresas y las relaciones siguen pero ahora adecuadas a las posibilidades y necesidades de cada empresa?. Pues insisto, la Ley no lo aclara, deja una gran laguna al respecto, y no olvidemos que esta Ley tuvo una vigencia durante más de treinta y cinco años.

Por último, resulta un tanto irreal, como lo expresa Euquerio Guerrero² el supuesto de que exista un Contrato Colectivo firmado por las dos terceras partes de los patrones y de los trabajadores sindicalizados en una rama industrial determinada y en una especial circunscripción territorial, es por ello, que sin dejar de cubrir los requisitos fundamentales que exige la Ley, se recurrió a una forma de provocar este acuerdo colectivo, y fue mediante la iniciativa que tomó el poder público de convocar a celebrar convenciones.

En la ahora Secretaría del Trabajo, existe una oficina especial llamada “de Convenciones”, que se encargó de comenzar a citar a patrones y trabajadores de una rama determinada de la industria a una convención con el objeto de definir si convenía a los intereses de éstos el celebrar un Contrato Ley; si el resultado era favorable, se redactaría entonces el Contrato Colectivo, se depositaría en la Junta y se formularía la solicitud a la Secretaría del Trabajo para que fuera elevado al carácter de Obligatorio, y ya luego se continuaría con el procedimiento normal.

Como este improvisado procedimiento de citar a patrones y trabajadores dio verdaderos resultados, los legisladores decidieron insertarlo en la actual Ley, aunque claro, sin desaparecer el procedimiento anterior, de tal forma, que de acuerdo a la situación en concreto y a las condiciones que rijan la relación de trabajo, se optará por una u otra forma de obtener la celebración del llamado en la práctica “Contrato Ley”.

Posterior a Ley referida en párrafos anteriores, surgió una nueva, la llamada **Ley Federal del Trabajo de 1970**, que es la que nos rige hasta hoy en día y en la cual se hacen modificaciones y adiciones importantes y trascendentales en la figura del Contrato Ley, ya que su objetivo principal es complementar la reglamentación contenida en la Ley anterior, pero antes de enunciar dichas reformas, es necesario, hacer conocer al lector los motivos que el legislador expuso como argumentos para tales modificaciones y adiciones:

El Contrato Ley del Derecho mexicano se distingue del contrato colectivo ordinario por cuanto éste es creado para regir en una o más empresas determinadas, en tanto el primero vale para todas las empresas de una rama

² Guerrero, Euquerio, Op. cit., p. 258.

industrial, ya en una entidad federativa, ya en una zona económica que abarque dos o más de ellas, o en todo el territorio nacional.

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

En el contrato-ley es necesaria la concurrencia de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno, pues es a éste a quien le corresponde juzgar, en definitiva, si es conveniente que se declare al obligatoriedad del contrato, solamente que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno; de ahí que en el Proyecto se establezca una distinción: cuando se siga el procedimiento de la convención, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, deben analizar el problema y decidir si es conveniente convocar a los trabajadores y a los patronos para que discutan los términos del futuro contrato-ley, pero una vez que se lanzó la convocatoria, que se ha discutido durante varios meses y que se ha llegado a un convenio, no se comprende que la autoridad interpusiera una especie de veto e impidiera que se realizara la voluntad de los trabajadores y de los patronos. En el segundo procedimiento, esto es, cuando ya está celebrado el contrato colectivo, se señala un procedimiento para que los interesados expresen sus observaciones, y con vista de ellas, la autoridad debe juzgar si es conveniente elevar el contrato colectivo a la categoría de contrato-ley.³

³ Ley Federal del Trabajo de 1970. Exposición de Motivos, p. 20.

Los restantes artículos del capítulo determinan cuál debe ser el contenido del Contrato Ley, el momento en que entra en vigor, los procedimientos para su revisión y las causas de terminación.

El artículo 418 recoge una práctica que se ha venido observando en la aplicación del Contrato Ley; la titularidad del mismo corresponde al conjunto de trabajadores o de patronos que constituyen la mayoría requerida para su celebración, pero la “administración”, término adoptado por la costumbre, que quiere decir la facultad de vigilar y exigir su cumplimiento, corresponde en cada empresa, al sindicato mayoritario; además agrega, que la pérdida de la mayoría trae como consecuencia la pérdida de la “administración” del Contrato Ley.

Así vemos que en la posterior Ley Federal del Trabajo se incluyeron, además de las normas que inicialmente fueron contempladas, otras nuevas que vienen a complementar las iniciales, tratando de recoger las experiencias que se habían vivido con respecto a este contrato en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, es decir, que los procedimientos que sin estar contemplados en la Ley dicha autoridad decidió seguir, fueron adoptados e introducidos a la nueva Ley Federal del Trabajo, contemplando así dos formas de dar origen a este tipo de contratos: por un lado la preexistencia de un Contrato Colectivo que se elevará a carácter de obligatorio, y por el otro el llamamiento a una convención.

Cabe señalar que esta actualizada Legislación ya no nos habla de un Contrato Colectivo de carácter Obligatorio, como lo hizo la de 1931, sino que adopta la denominación dada en la práctica: “Contrato-Ley”.

En virtud de que, como se ha referido ya la Ley de 1970 es la que nos rige en tiempos actuales, sus disposiciones serán contempladas con mayor precisión a lo largo de este capítulo, no sin antes abordar un comentario que nos parece importante.

Sin duda el acudir a la Ley Federal del Trabajo de 1931, a la Ley actual de 1970 y muy en especial a la exposición de motivos de cada una de ellas, es con la intención de saber cuál es el origen del Contrato Ley, esto con la finalidad de comprender mejor su estructura y funcionamiento, el por qué y para qué fue creada esta figura jurídica, qué beneficios proporciona a los trabajadores, y muy

en especial, ya que es el tema que nos ocupa en el presente trabajo de tesis, el por qué de su duración y su funcionalidad al respecto; las respuestas a las interrogantes planteadas, las obtendremos de una forma más fluida y sencilla si estudiamos al Contrato Ley desde sus orígenes; y es precisamente remontándonos a los orígenes de dicha figura que Santos Azuela expresa: “En nuestra experiencia histórica, y con el deseo de encontrar los orígenes de esta figura, frente al estado de emergencia generado por la guerra, Manuel Ávila Camacho promulgó el 30 de mayo de 1945, una Ley sobre Contratos Colectivos de carácter Obligatorio, que otorgaba plenas facultades de intervención al Poder Ejecutivo para realizar la revisión del Contrato Colectivo; 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 público; inactuada en gran medida, y debido a las críticas de que fue objeto, esta figura volvió a incorporarse a nuestro ordenamiento vigente del trabajo, con las reformas del 1º de mayo de 1970, que no pensamos hayan constituido una nueva y diferente legislación laboral”.⁴

3.2 Concepto Doctrinario y Legal

La Ley Federal del Trabajo de 1970 utiliza ya la expresión “Contrato-Ley”, que por costumbre se había venido utilizando para designar al Contrato Colectivo de carácter Obligatorio y proporciona su concepto en su artículo 404.

“Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la Industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”.

Este contrato es explicado tradicionalmente por los doctrinarios como una expansión del Contrato Colectivo (ya que de él deriva), creado para uniformar las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria.

⁴ Santos Azuela, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1997, 2ª ed. p.180.

José Dávalos dice que el Contrato Ley es un convenio en el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de actividad (industria, comercio, servicios). Dicho convenio es declarado obligatorio para todas las empresas del mismo sector, las existentes y las futuras, y su aplicación territorial puede abarcar un Estado, una región económica determinada o toda la República.⁵

Santos Azuela alude que Contrato Ley se considera como un esfuerzo democratizador para uniformar las condiciones generales de trabajo dentro de categorías profesionales completas conocidas, dentro de nuestro sistema, como ramas de la industria y el comercio.⁶

Porras y López argumenta que la tradición civilista del Código de Napoleón hinca su feroz crítica afirmando que el Contrato Ley, ni es contrato, ni menos ley, pero sin aportar más elementos mas que el decir que se trata de un Contrato Colectivo Obligatorio, se conforma con su definición al referir que las ventajas que esta figura jurídica reporta a trabajadores y patrones hizo comprender a las partes y al mismo Estado la conveniencia de transformarlo en Contrato Colectivo Obligatorio y en esta forma el Estado como entidad soberana lo sanciona elevándolo a categoría de ley mediante un decreto, pero esta misma característica no le quita ese signo de origen y en nuestro Derecho Laboral Mexicano se llama Contrato Ley.⁷

Acorde con este comentario Cavazos Flores expresa que la denominación de Contrato Ley no es correcta, que el Contrato Ley no es contrato ni ley. No es contrato porque en realidad no requiere el acuerdo de voluntades; se puede celebrar en una empresa donde el patrón y el sindicato respectivo, que representen una minoría, no lo quieran y a pesar de ello se otorgue por la voluntad de la mayoría. Tampoco es ley porque no emana del poder legislativo. Dice también que para él la denominación apropiada para este convenio sería la de

⁵ Dávalos, José, Tópicos Laborales, Ed. Porrúa, México, 1998, 2ª ed., p. 327.

⁶ Dávalos, José, Op. cit., p. 179.

⁷ Porras y López, Armando, Op. cit., pp. 179 y 180.

“Pacto Industrial de Trabajo”, en estricto derecho o, en términos generales aceptados, “Contrato de Industria”.⁸

Por su parte Mario de la Cueva estima que el Contrato Ley constituye “un grado próximo 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 servicios, el Contrato Ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos”.⁹

Desde un particular punto de vista, nosotros apoyamos a Cavazos, pues en efecto si atendemos simplemente a la lógica, el Contrato Ley no es un contrato, porque para ser contrato requiere de cumplir con ciertos requisitos, tales como: sujetos, objeto y consentimiento, de los cuales, los sujetos existen: sindicato (s) de trabajadores y Patrón (es), el objeto también: la uniformidad de condiciones de trabajo dentro de una rama de la industria determinada; pero por lo que hace al consentimiento, éste no se da por completo, por tanto no es válido, porque no hay un acuerdo de voluntades entre las partes, asumiendo como las partes la totalidad de sujetos que intervienen, sin olvidar que el contrato obliga sólo a quienes lo celebran y en este caso, obligará aún a aquella minoría que no este de acuerdo con él, incluso, a los trabajadores futuros, de los cuales no se expresa ningún tipo de consentimiento; en resumen, si no hay acuerdo de voluntades entre la totalidad de sujetos, no hay consentimiento, por consiguiente, no estamos ante un contrato.

Ahora por lo que hace a aquello de que es ley, recordemos las características de la ley: irretroactividad, heterogeneidad, obligatoriedad, generalidad y la más importante coercitividad; por lo que hace a la irretroactividad, la ley es irretroactiva en perjuicio de las personas, pero es retroactiva en favor de las mismas, lo cual de alguna forma sucede con el llamado Contrato Ley en el caso de que si las condiciones del Contrato Colectivo son más favorables a los trabajadores, éstas permanecerán por sobre las del Contrato Ley, pero si tienden a afectar a los mismos, entonces se conservará la supremacía del Contrato Ley;

⁸ Cavazos Flores, Baltasar, Op cit., p.76.

⁹ De la Cueva, Mario, Op. cit., T. II., p. 474.

en cuanto a la heterogeneidad, ésta no aplica, ya que para que se considere heterogénea debe ser dictada por otra persona, que en este caso debe ser el Poder Legislativo, pero quien en realidad dicta o redacta el Contrato Ley son las partes y aún y cuando interviene un representante del gobierno, no es directamente de él de quien emana el Contrato Ley; una ley es obligatoria para todas aquellas personas que entren dentro de esa jurisdicción, por así decirlo, y que en este caso sería determinada rama de la industria, pero tratándose de una ley, esta no se somete a la voluntad u opinión de los gobernados por ella, sino que les impone y ya, y en el caso del Contrato Ley sí se requiere de la voluntad de determinada mayoría para que se aplique, de no estar de acuerdo esa mayoría de trabajadores, es imposible su celebración; por lo que hace a la generalidad, podemos decir que el Contrato Ley sí es de aplicación general, pero sólo para aquellos trabajadores y patrones que pertenecen a determinada rama de la industria, la cual celebre dicho Contrato, siendo que la Ley es general para todos los habitantes de nuestro país y en el Contrato Ley sólo aplica aun pequeño sector de la población; y por último en cuanto a la coercitividad, pues sin duda el Contrato Ley sí es de aplicación coercitiva, ya que una vez celebrado, no depende de la voluntad de las partes si se aplica o no, si se respeta o no, si se cumple o no, sino que es obligación de las partes aplicarlo, respetarlo y cumplirlo, ya que precisamente por esta característica es que comenzó a llamársele así Contrato Ley, por la fuerza coercitiva que lleva implícita en su aplicación, más no en su celebración, pues para ello se requiere forzosamente la voluntad de una mayoría.

En conclusión, el Contrato Ley, no es contrato ni es ley, el mismo legislador no da una justificación de esta denominación, sino que solamente la adopta de la práctica y la costumbre, pero eso no quiere decir que sea correcta. Consideramos desde un juicio muy personal, que lo correcto sería llamarlo “Contrato Colectivo de Industria”, pero para efectos del presente trabajo de investigación seguirá siendo llamado “Contrato Ley”.

3.3 Requisitos para el Contrato Ley

Como se ha referido ya, el Contrato Ley tiene dos orígenes, dos formas de nacer, por un lado la preexistencia de un Contrato Colectivo que debió de haber sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria determinada, el cual se eleva a la categoría de Contrato Ley; y por otro lado la celebración de una Convención que es convocada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través del Departamento de Convenciones, en la cual se formulará el reglamento y se integrarán las comisiones necesarias culminando con la redacción del texto definitivo del Contrato Ley.

De lo anterior se desprende pues, que se sigue un procedimiento distinto en cada uno de los casos en los que se forma o en que se da creación al Contrato Ley, y ello supone requisitos distintos para cada uno de los procedimientos, razón por la cual, los analizaremos por separado.

El primer supuesto indica que para que un Contrato Colectivo de Trabajo se declare obligatorio, es decir, para que se eleve a la categoría de Contrato Ley, es preciso:

- Que el Contrato Colectivo de Trabajo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en determinada rama de la industria. Lo anterior con fundamento en el artículo 415 primer párrafo de la Ley Federal del Trabajo.
- Que exista consentimiento por parte de esos sindicatos, es decir que esas dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en determinada rama de la industria, estén ahora de acuerdo en elevar este contrato a la categoría de Contrato Ley. Lo anterior con fundamento en el artículo 415 fracción I y II del Ordenamiento señalado, que de forma tácita implica que esa mayoría deberá expresar su consentimiento a través de una solicitud.
- Otro requisito que nosotros consideramos que es necesario es la manifestación expresa de esa voluntad, y ello va a ser a través de la Solicitud que deberán presentar los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen cuando menos las dos terceras partes referidas en el párrafo

anterior. Dicha solicitud deberá presentarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, si se refiere a entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal; o al Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. Lo anterior con fundamento en el artículo 415 fracción I de la misma Ley.

- Y por último, la Ley es muy precisa al indicar que acompañada a dicha solicitud se deberá presentar copia del Contrato Colectivo celebrado con antelación y deberá también indicarse ante qué autoridad ha sido éste depositado. Lo anterior con fundamento en el artículo 415 fracción III del ordenamiento en cita.

Cabe señalar que en este primer supuesto, la solicitud de celebración del contrato en cuestión, puede ser presentada por la parte patronal o por la parte trabajadora siempre que cumplan con la mayoría establecida.

En el segundo supuesto, el de la Convención, se señalan como requisitos para celebrar un Contrato Ley los siguientes:

- Que los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores (no patrones) sindicalizados de una rama determinada de la industria presenten una Solicitud ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal; o al Gobernador del Estado o Jefe de Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. Lo anterior con fundamento en el artículo 407 de la Ley Laboral.

- Que los solicitantes satisfagan el requisito de mayoría que es de cuando menos dos terceras partes del total de sindicalizados de una rama de la industria, ya sea en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarque una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. Lo anterior con fundamento en el artículo 408 del Ordenamiento Legal en comento.

- La Consideración por parte de la autoridad competente de que es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato Ley. Lo anterior con fundamento en el artículo 409 de la Legislación Laboral. Este requisito resulta

un tanto subjetivo, pues no depende de los trabajadores ni de los patrones el cubrir dicho requisito, si no que queda sometido al arbitrio y voluntad de una autoridad.

3.3.1 Mayoría

Como se ha observado en el anterior tema, el principal requisito a cumplir para la celebración de un Contrato Ley es precisamente el requisito de mayoría, es por ello que consideramos importante abundar en la materia.

Decimos que el principal requisito a cumplir para la celebración de un Contrato Ley es el requisito de mayoría, debido a que para dar un paso tan grande como lo es el uniformar las condiciones de trabajo en una determinada rama de la industria, que incluso puede ser a nivel República, es necesario que trabajadores y patrones estén de acuerdo con ello, pero como nunca tantas personas en su totalidad podrán coincidir en una opinión, se hace indispensable adoptar ciertas medidas previsoras para poder tomar decisiones como grupo, y la más sabia de ellas es atender a lo que opine y decida la mayoría.

El número de trabajadores que para el efecto de la celebración del Contrato Ley se tomará como mayoría, será el de las dos terceras partes del total de trabajadores sindicalizados. Nosotros nos preguntamos ¿Por qué dos terceras partes y no por ejemplo, el 50% + 1, o el 51%?. No, la Ley en su artículo 406 señala muy claramente una mayoría de 2/3 partes. Para tratar de entenderlo acudimos a la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, pero ésta nada dice al respecto, simplemente el legislador manifiesta que se requerirá de la voluntad de las dos terceras partes, o que el Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes, pero no da una explicación de por qué dos terceras partes.

Nosotros pensamos que la razón de determinar este número de trabajadores, o sea 2/3 partes como una mayoría, es porque se trata de una decisión muy trascendental, de gran importancia para patrones y trabajadores, tanto, que afectará sustancialmente sus vidas laborales y entre más trabajadores estén de acuerdo en tomar decisiones por su futuro en uno u otro sentido, mejores serán las decisiones y por tanto los resultados, razón por la cual, se prefiere el

acuerdo de un mayor número de personas, como lo es el de las dos terceras partes de trabajadores, y no la simple mayoría de un 51 %, o de un 50% más uno.

Cabe señalar que esta especial mayoría, se considera tanto para la celebración del pluricitado Contrato Ley, como para la revisión del mismo, aunque en el caso de suspensión de labores dentro de un procedimiento de huelga, el número de trabajadores que deberán integrar la mayoría resulta un tanto confuso, ya que para tales efectos el apartado 451 fracción II de la Legislación Laboral, refiere una mayoría simple, es decir, del 50% más uno así es que, atendiendo a la literalidad de la ley, basta la mayoría simple para legalmente suspender labores en el caso del Contrato de Industria, aunque hay quienes consideran que por analogía, la mayoría que se debe cumplir es la de dos terceras partes.

3.4 Procedimiento para que un Contrato Colectivo se convierta en Contrato Ley

Como ha quedado claramente establecido, existen dos vías para dar origen al contrato en mención, por lo tanto existen también dos procedimientos distintos que culminan con la formación de un Contrato Ley. El que ahora nos ocupa es aquel en el que ya existe un Contrato Colectivo, mismo que fue celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y lo que se busca es convertirlo en Contrato Ley, por lo cual la solicitud de esta conversión, será presentada ya sea por los sindicatos de trabajadores o por la parte patronal, ante la Autoridad competente para dar inicio al procedimiento. Con fundamento en el artículo 415 de la Ley de la materia, este procedimiento de elevación de un Contrato Colectivo a nivel de Contrato Ley, consta de la siguientes etapas:

Iniciativa.- Pueden formular la solicitud ante la autoridad competente, siempre que el Contrato Colectivo haya sido celebrado por la mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados pertenecientes a una rama de la industria determinada, cuando menos, tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones pertenecientes a dicha rama de la industria.

Autoridad Competente.- La solicitud debe presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos a más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal; o ante el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Comprobación del Requisito de Mayoría.- Independientemente de si la solicitud fue presentada por sindicatos de trabajadores o por patronos, cualquiera de las partes, tiene la obligación de acreditar ante la autoridad competente que cumple con el requisito de mayoría condicionante para optar por esta vía, es decir, que el Contrato Colectivo que se pretende elevar al carácter de Contrato Ley, fue celebrado por la mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados pertenecientes a una rama de la industria determinada, cuando menos.

Requisitos de la Solicitud.- A la solicitud debe acompañarse la copia del Contrato Colectivo de Trabajo que pretende elevarse al rango de Contrato Ley, indicando ante qué autoridad éste fue depositado.

Trámite de la Solicitud.- La autoridad competente, después de comprobar el requisito de mayoría, debe ordenar su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, señalando un término no menor de 15 días para que los interesados formulen oposiciones.

Si no se formula oposición, la autoridad competente que en este caso es el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, declarará obligatorio el Contrato Ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o que se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona (s) que abarque o en todo el Territorio Nacional.

Si se formula oposición, los interesados tendrán un término de 15 días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen. A partir de ese momento, en ejercicio de una facultad discrecional, la autoridad competente que en este caso es el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, tomando en consideración los datos del expediente, podrá o no declarar la obligatoriedad del Contrato Ley.

Publicación.- Se llevará a cabo en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa.

Iniciación de la Vigencia.- Entrará en vigor a partir de la fecha de su publicación, salvo que la convención determine fecha distinta.

Cabe señalar que a la fecha, no existe Contrato Ley alguno que se haya celebrado a través de este procedimiento, que los siete que existen actualmente han sido traídos a la vida laboral, a través de una Convención, por lo cual, tanto el procedimiento que establece la creación de un Contrato Ley a través de la elevación del Contrato Colectivo al carácter de obligatorio, como la legislación al respecto, resultan obsoletos.

3.5 Celebración del Contrato Ley

El otro procedimiento que es el que ahora toca explicar, es aquel, por medio del cual a través de la celebración de una Convención, se logra crear un Contrato Ley. A esta Convención son citados tanto trabajadores como patrones, por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través del Departamento de Convenciones, con la finalidad de crear un Convenio que será precisamente el que de origen al mencionado Contrato Ley.

La celebración mediante Convención, se lleva a cabo a través de un procedimiento muy parecido al anterior, y fundado en los artículos del 406 al 411 de la Legislación Laboral, queda de la siguiente manera:

Iniciativa.- Corresponde a los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una circunscripción territorial determinada, en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional, presentar la solicitud de celebración de un Contrato Ley a través de este procedimiento.

La Ley otorga tal derecho como exclusivo para los trabajadores, o mejor dicho para los sindicatos de trabajadores, excluyendo en su totalidad a patrones o sindicatos de patrones, ello está expresamente establecido en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo; lo anterior se debe, según lo expresa Castorena, a que el Derecho al Contrato Colectivo de Trabajo es reservado por la Ley de forma

exclusiva para los trabajadores, por lo cuál también debía la celebración del Contrato Ley, reservarse a los mismos trabajadores.¹⁰

Autoridad Competente.- Si la solicitud se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, entonces ésta se presentará ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; y si se trata de industrias de jurisdicción local, se presentará ante el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Comprobación del Requisito de Mayoría.- Toca a los sindicatos acreditar a la autoridad competente que cumplen con el requisito de mayoría a que se refiere el artículo 406 de la Ley de la materia, correspondiente a por lo menos dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de un rama de la industria, y al que hicimos referencia en el rubro de la Iniciativa.

Facultad Discrecional de la Autoridad.- La autoridad competente deberá determinar si a su juicio, es “oportuna” y “benéfica” para la industria la celebración del Contrato Ley, facultad misma que debido a su gran peso puede obstaculizar de forma total y permanente, la celebración de cualquier Contrato Ley.

Convocatoria.- Si la autoridad considera que en efecto, la celebración del referido Contrato Ley resulta oportuna y benéfica para la industria, publicará una convocatoria en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en periódicos y otros medios que juzgue adecuados. En ella señalará lugar, hora y fecha para la celebración de la Convención; ésta deberá fijarse después de pasados 30 días como lo establece el artículo 410 del Código Laboral.

Convención.- La autoridad que sea competente de acuerdo a lo establecido en párrafos precedentes, será la indicada para presidir la convención, ya sea de forma directa o a través de representantes, e integrará las comisiones que juzgue convenientes a las que asignará las funciones que procedan y culminará con la redacción del texto definitivo del Contrato Ley.

Aprobación.- El acuerdo final de la Convención que es el que propone el texto definitivo del Contrato Ley, requiere de ser aprobado por los sindicatos de

¹⁰ Castorena J., Jesús, Op. cit., p. 289.

trabajadores y por los patrones y podrán hacerlo si representan una mayoría mínima de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Al respecto, vale la pena hacer la mención que José Dávalos en su obra “Tópicos Laborales” hace, al decir que “el texto producido por la convención debe aprobarse por la mayoría simple de 50% + uno de las dos terceras partes de trabajadores que se requieren para solicitar la celebración del Contrato Ley, es decir por la mayoría simple de la mayoría de dos terceras partes y por un número de patrones que tenga a su servicio esa misma mayoría de trabajadores”¹¹, lo cual resulta un tanto confuso, pues la Ley en su apartado 414 dice que el convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere al artículo 406 y por la mayoría de patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores; y el artículo 406 nos habla de una mayoría relativa a dos terceras partes, razón por la cual resulta erróneo lo sostenido por Dávalos.

Declaración de la Obligatoriedad.- Corresponde al Ejecutivo Federal publicar este Convenio declarándolo Contrato Ley en la rama de la industria considerada, para todas la Empresas o Establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque, o en todo el territorio nacional.

Publicación.- Dicho Convenio será publicado por el Ejecutivo Federal en el Diario Oficial de la Federación o en periódico oficial de la Entidad Federativa.

Al respecto, resulta imprudente desde una particular perspectiva, que sea ahora al Ejecutivo Federal a quien toque, tanto hacer la declaración del Contrato Ley, como hacer la publicación del mismo, dado que es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la que en todo momento ha llevado el procedimiento y conoce a la perfección su transcurso, razón suficiente para que fuera al Secretario del Trabajo a quien le correspondiera efectuar la declaratoria y publicación del multicitado Contrato Ley.

Iniciación de la Vigencia.- El Contrato Ley produce efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que la Convención señale fecha distinta.

¹¹ Dávalos, José, Op. cit., p. 328.

El Contrato Ley se aplicará a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo que tenga celebrado la Empresa, salvo que las estipulaciones de dicho Contrato Colectivo sean más favorables para el trabajador.

La administración y manejo del Contrato Ley corresponderá en cada Empresa al sindicato mayoritario. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce también la pérdida del manejo o administración del Contrato Ley.

Ya que hablamos de las formas de celebración de esta figura, resulta prudente precisar cuáles son los Contratos de Industria celebrados en nuestro país. Como la mayoría de información doctrinal existente con respecto a los Contratos Ley que se hallan vigentes en la actualidad resulta arcaica, y en virtud del sin número de conflictos que dicha figura nos causado en su estudio, decidimos realizar una entrevista a alguna autoridad laboral que pudiera despejar nuestras dudas y platicarnos sobre este contrato. Para ello, recurrimos al personal de la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al Licenciado Pedro García Ramón Subcoordinador de Convenciones, el cual nos indicó al respecto lo siguiente:

¿Cuántos Contratos Ley existen en la actualidad y desde cuando se celebraron?

R= Existen Siete:

- ➡ Contrato Ley de la Industria Textil de Lana,
- ➡ Contrato Ley de la Industria Textil de Seda y Fibras Artificiales Sintéticas,
- ➡ Contrato Ley de la Industria Textil de Géneros de Puntos,
- ➡ Contrato Ley de la Industria Textil de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas, Etiquetas Tejidas en telares de tabla Jacquard o aguja de la RM,
- ➡ Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos manufacturados,
- ➡ Contrato Ley de la Industria Azucarera y Alcoholera y
- ➡ Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión.

Se celebraron más o menos de la década de los 30's y el último de la Radio y la Televisión se publicó en Enero de 1976.

¿Todos son verdaderamente aplicables?

R= Sí, los siete son verdaderamente aplicables.

¿Cuál fue su forma de celebración: a través de una Convención o de la elevación del Contrato Colectivo al carácter de obligatorio?

R= Todos a través de una Convención.

3.6 Estructura del Contrato Ley

Es el artículo 412 de la Ley de la materia, el que establece el contenido del Contrato Ley, y es también de éste precepto de donde se desprende la base o estructura del referido contrato.

Al igual que el Contrato Colectivo, según lo establece Armando Porras y López, el Contrato Ley también se compone de tres elementos:

- ◆ Elemento Medular o de Esencia.- Que se integra con la condiciones generales de trabajo, dentro de las cuales, la sola falta de estipulación del salario hará que no se produzcan los efectos del Contrato Ley. También será necesaria la estipulación de otras condiciones, tales como jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, etcétera. Dentro del elemento normativo, como también se le conoce a éste, se incluyen además, datos generales y característicos de las partes que celebran el referido Contrato Ley.
- ◆ Elemento Protector o de Envoltura.- Que tiene como finalidad la inclusión de disposiciones normativas de la aplicación del Contrato Colectivo, tales como: entrada en vigor, duración, revisión, terminación y otras circunstancias semejantes¹²
- ◆ Elemento Instrumental u Obligatorio.- Que comprende las obligaciones recíprocas entre las partes signatarias del instrumento en cuestión. Es decir, comprende las normas que deberán reglamentar el sistema de relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones recíprocos de los patrones y trabajadores, así como el rango y las actividades a desempeñar por parte de los prestadores del servicio y las normas de disciplina.¹³

¹² De la Cueva, Mario Op. cit., p.422.

¹³ Porras y López, Armando Op. cit., pp. 187 y 188.

3.6.1 Contenido y Forma del Contrato

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 412, indica cuál será el contenido del Contrato Ley:

- Los nombres y domicilios de los Sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurran a la Convención;
- La Entidad o Entidades Federativas que abarque, o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- Su duración que no podrá exceder de 2 años;
- Las Condiciones de trabajo como son: jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, monto de los salarios y las bases sobre la integración y funcionamiento y comisiones que deban integrarse conforme a la Ley Laboral.
- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

En virtud de que en este caso la Ley no hace distinción con respecto a la forma en que se logró el Contrato Ley, debemos entender que el contenido en ambos casos, es decir, cuando éste se celebró mediante Convención o cuando de Contrato Colectivo de Trabajo se elevó a Contrato Ley, será exactamente igual, y aunque cabe señalar que la legislación de la materia no precisa el momento en que se establecerán las condiciones laborales, cuando se trate de la conversión de un Contrato Colectivo a un Contrato Ley, sí señala cual deberá ser su contenido, por lo tanto, se entiende que los requisitos señalados en el precitado artículo 412, también tendrán que ser satisfechos en el segundo de los supuestos que dan origen al referido contrato.

Al mismo tiempo es de observarse que su contenido es muy simple, pues la Ley no exige complicados requisitos, sino solo, lo estrictamente necesario, como lo es en primer término los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos, ello con el objeto de que queden perfectamente señaladas y ubicadas las partes que se están sujetando al Contrato Ley.

Por supuesto, también debe incluirse la Entidad Federativa en que va a regir, esto es muy importante, pues es indispensable señalar cual será la zona o territorio de su aplicación, es decir, qué empresas quedarán sujetas a dicho contrato.

Deberá también contenerse el periodo de duración, que según la Ley no podrá exceder de 2 años y es el Ejecutivo Federal el encargado de determinar el tiempo que finalmente dure dicho Contrato Ley, que insistimos, no podrá exceder del término de 2 años.

También dentro del Contrato, deberán incluirse las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores en la rama de la industria de que se trate.

Y por último, el Ordenamiento Legal en cita, deja un espacio en blanco para ser llenado por las partes que celebren este contrato, pues en la última fracción del precepto que se analiza, el legislador otorga a las partes la facultad de incluir algún otro rubro o concepto que consideren necesario.

Por lo que hace a la forma del Contrato Ley, ésta no se especifica de manera concreta en la legislación correspondiente, pero sí se sobre entiende que deberá ser por escrito en cualquiera de los procedimientos que le den nacimiento al referido, pues no cabe duda que de su celebración o conversión, debe quedar constancia.

3.7 Duración del Contrato Ley

Como ha quedado ya expresado, el análisis sobre el término de 2 años que la Ley establece como máximo para la duración de un Contrato Ley, es uno de los objetivos principales del presente trabajo de tesis, pero de momento, sólo es prudente señalar cuál es la duración legal establecida para dicho contrato.

Tenemos que el Contrato Ley, llamado en sus orígenes Contrato Colectivo de carácter Obligatorio, apareció dentro de la primera Ley Federal de Trabajo que existió en nuestro país, que fue la de 1931; dentro del procedimiento que en esta Ley se establece para convertir un Contrato Colectivo en Obligatorio, el apartado

63 en su literalidad señala que: “el Ejecutivo Federal fijará el plazo en que deba estar en vigor el contrato, el cual no excederá de 2 años. Los plazos señalados serán prorrogables por espacios iguales de tiempo si antes de 3 meses de la expiración de cada uno de ellos, la mayoría de trabajadores o de patrones no expresa su voluntad de dar por terminada la vigencia del contrato”. Es entonces de observarse que desde la Ley Federal de Trabajo de 1931, se introdujo a la Legislación en materia Laboral este lapso de tiempo de 2 años como duración máxima para el Contrato Ley, otorgándose la facultad para decidir la duración definitiva, siempre que se sujete a este margen, al Ejecutivo Federal.

Revisando la Exposición de Motivos de la Ley en comento, es prudente advertir, que la misma es totalmente omisa en lo referente a algún señalamiento respecto a la duración de este contrato, y por consecuencia es también totalmente omisa respecto a alguna justificación o explicación del por qué 2 años como máximo para la duración de dicho contrato. Lo mismo sucede con la Legislación de 1970, pues tampoco expresa justificación alguna relativa al término máximo de dos años, lo cual quiere decir, que dicha Ley retoma el término de dos años, sin hacer fundamentación alguna sobre éste. Pero algo de nuevo tiene esta Ley, y eso es que le da la conceptualización de “Contrato Ley”, como en la práctica se le había estado denominando al “Contrato Colectivo de carácter Obligatorio”, además, introduce una nueva forma o procedimiento de lograr la concretización del mismo, que es a través de la celebración de una Convención en la cual se articula el multicitado Contrato Ley. Del texto del artículo 412 transcrito en párrafos precedentes, que en obvio de repeticiones se tiene por reproducido, se desprende que dentro del contenido del referido contrato, se debe incluir su duración y en efecto, se sigue manteniendo la misma línea que en la anterior legislación laboral, es decir, que la duración del Contrato Ley “no podrá exceder de dos años”.

Los autores al respecto son muy escuetos, pues sólo se ocupan de señalar el término de 2 años que determina la Ley, pero ninguno hace otro tipo de señalamiento o análisis al respecto, hasta ahora no hemos encontrado autor alguno que se ocupe de tratar de responder la interrogante planteada, ¿Será por que no la hay?.

Para abundar más en materia con el propósito de comprender mejor los motivos que llevaron al legislador a imponer dicho término, nos dimos a la tarea de cuestionárselo al funcionario de la Unidad de Conciliadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en la Entrevista realizada a éste.

¿Cuáles considera que hayan sido los motivos que llevaron al legislador a imponer un término máximo de duración de dos años para el Contrato Ley y qué opina con respecto a dicho término de vigencia?

R= Esto habría que checarlo en la exposición de motivos.

-Bueno, de hecho ya la cheque Licenciado

-Y qué dice

- Es omisa, no nos habla acerca de la duración del Contrato Ley, únicamente dejan esta opción para el Ejecutivo Federal, y solamente nos dice que un término máximo de dos años, pero no da una explicación del porqué ese término de duración, entonces ahí radica mi duda, o sea ¿Cuáles considera usted que sean los motivos?.

-Si yo pensé, porque si en la exposición de motivos no lo dice, entonces aquí, pues nada más sería suponer que se establece la duración de dos años porque se requiere como requisito sine qua non que estén las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados solicitantes de la revisión, si no hay las dos terceras partes de los trabajadores solicitantes de la revisión entonces no se puede renovar la vigencia de ese Contrato Ley, probablemente esa sea la razón entonces aunque no la diga el legislador.

-Bueno, yo considero que en tal supuesto la duración pudo haber sido una duración de cinco, diez años talvez, o incluso dejar una duración para que la determinen las partes de acuerdo a sus necesidades.

-Sí, lo que pasa es que también si fuera el término muy amplio, los trabajadores quedarían desprotegidos en cuanto a lo que se refiere a un Contrato Colectivo, porque dice la Ley que para el Contrato Colectivo cada año es revisión salarial y cada dos años es revisión de contrato, si fuera mayor de dos años, sería mayor que inclusive el término de la revisión del Contrato Colectivo.

-Entonces consideraría el término de duración como el término de revisión.

-Exactamente.

Pues pese a la opinión aportada por dicha autoridad laboral de gran importancia en la figura del Contrato Ley, seguimos sin entender el verdadero sentido de fijar una duración máxima de dos años para el contrato del que hablamos; por lo tanto para nosotros ese término de vigencia sigue siendo injustificado, por que no hay una razón que explique el por qué de tal término inoperante, como lo podemos observar en las fechas de celebración de los contratos existentes y carente de lógica jurídica, por que con base a la respuesta que nos proporcionó dicha autoridad laboral, una cosa es la revisión, que independientemente del tiempo de vigencia se llevará a cabo cada año si es salarial y cada dos si es integral, y otra cosa muy diferente es la duración del contrato.

Por otro lado, consideramos prudente tratar con mayor abundancia un punto tocado en el tema anterior, y es el relativo a la omisión de la Ley a señalar el momento en el que deberá estipularse el contenido del Contrato Ley, en cualquiera de sus formas de creación, incluyendo la duración que no podrá exceder de 2 años.

Para poder resolver la duda, es necesario partir del hecho de que existen dos procedimientos que dan creación a un Contrato Ley. Dentro del procedimiento en el que el Contrato Colectivo se eleva al rango de Contrato Ley, advertimos lo que parece ser una laguna en la Legislación Laboral, pues en efecto, no se señala un momento en el que se deba definir la duración del contrato, ni mucho menos, quien se encargará de determinarla, incluso, no da siquiera cabida a estipular los lineamientos requeridos por el propio precepto 412, sino que sólo se concreta a decir que debe acompañarse la copia del contrato colectivo de trabajo que pretende elevarse al rango de Contrato Ley, y que luego después de comprobar el requisito de mayoría, deberá ordenarse su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, señalando un término no menor de 15 días para que los interesados formulen oposiciones, pero en ningún momento señala que se redactará un nuevo contrato, o que en el existente se agregarán ciertas cláusulas o disposiciones tales como la duración del contrato,

no lo expresa, la ley es omisa al respecto, y sin embargo en términos generales se considera, que su duración máxima será de 2 años.

Dentro del procedimiento en el que se celebra el Contrato Ley mediante Convención, las cosas son más claras, puesto que la Ley dispone que precisamente dentro de la Convención se formulará y redactará el Contrato Ley, que deberá contemplar los presupuestos establecidos por la misma. Encontramos entonces aplicable el artículo 412 que señala el contenido del contrato, y por ende la duración que no podrá exceder de 2 años.

Un estudio más minucioso sobre la duración que tiene dicho contrato y la que a juicio de la suscrita debe tener, se presentará en el siguiente capítulo, así como la propuesta al respecto, que es el objetivo primordial del presente trabajo de tesis.

3.8 Revisión y Terminación del Contrato Ley

El derecho de solicitar **Revisión del Contrato Ley** le asiste tanto a trabajadores como a patrones y éste es un beneficio que se debe ejercer plenamente, sin inhibiciones, intimidaciones, prohibiciones ni limitaciones, sino simplemente con seguimiento a un procedimiento que por su puesto exige determinada reglamentación.

Esto quiere decir, que no deben existir presupuestos que coarten, restrinjan o reduzcan tal derecho, ni que atemoricen, amedrenten o intimiden sobre todo a los trabajadores para poder ejercitarlo. Bajo esa tesitura, que es la que defiende el presente análisis, hemos ahora de referir ese procedimiento que la ley determina para realizar la correspondiente revisión al contrato materia de estudio del presente trabajo de tesis.

Para mejor ilustrar este procedimiento, atenderemos a un esquema similar al utilizado en lo que respecta a la Celebración de un Contrato Ley, pero por supuesto basados en el fundamento legal de la revisión que es el artículo 419.

Iniciativa.- La revisión podrá ser solicitada ya sea por patrones o trabajadores, siempre que cumplan con la mayoría de dos terceras partes de trabajadores sindicalizados.

Autoridad Competente.- La solicitud se presentará ante la autoridad que conoció originalmente, ya sea la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio, o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Plazo para solicitarla.- Existen dos plazos distintos: cuando se trata de revisión del Contrato Ley, o sea de revisión integral el plazo será de 90 días antes del vencimiento del mismo (art. 419-II); si se trata de revisión salarial, el plazo será de 60 días antes de que se venza la anualidad, transcurrida desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del Contrato Ley (art. 419-bis).

Trámite de la solicitud.- La autoridad que reciba la solicitud de revisión, deberá de verificar que se cumpla con el requisito de mayoría señalado, y luego entonces convocará a las partes interesadas a una Convención que será presidida por la autoridad que recibió la solicitud y en ella formularán su reglamento y comisiones necesarias.

Declaratoria y Publicación.- En caso de que las partes lleguen a un acuerdo, la autoridad competente ordenará que el convenio se publique en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa. Cabe señalar que tratándose de revisión, la autoridad no formula declaración de obligatoriedad, pues ésta ya fue declarada en el momento de su celebración, sólo se limita a ordenar y llevar a cabo la publicación.

Es necesario subrayar que esta operación de publicación, sólo se llevará a cabo en el supuesto de que las partes logren llegar a un acuerdo, es decir, entre lo que los trabajadores solicitan y lo que los patrones están dispuestos a otorgar, aunque también puede ser a la inversa; y es sobre ese acuerdo o negociación a que lleguen en la Convención, que se procederá a hacer la publicación respectiva.

Iniciación de Vigencia.- Las reformas o modificaciones que se hagan al contrato durante su revisión, entraran en vigor a partir del día de su publicación, o desde la fecha señalada en el convenio formulado.

Como mera forma de abundar en el tema, deseamos introducir en este apartado, para mayor claridad, la explicación que el funcionario de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social nos señaló al respecto.

¿Podría explicarnos brevemente el procedimiento de revisión de estos contratos?

R= Primero.- se presenta una solicitud de revisión que puede ser de tipo salarial o contractual.

Segundo.- se verifica a través de la Dirección General de Registros de Asociaciones que los sindicatos que soliciten la revisión representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados;

Tercero.- verificado lo anterior se hace un proyecto de convocatoria que es firmado por el Secretario de Trabajo y Previsión Social;

Cuarto.- se publica la convocatoria el Diario Oficial de la Federación; y

Quinto.- En esa publicación de la Convocatoria se fija la fecha para la instalación de la Convención revisora de que se trate; instalada la convención, se inician los trabajos de revisión del Contrato Ley y se nombran comisiones dependiendo del tipo de revisión que se trate, si es salarial o contractual y después se levanta un convenio, el cual es publicado en el Diario Oficial de la Federación.

Es importante advertir, que la Ley Laboral en su artículo 420 dispone, que en caso de que ninguna de las partes solicite la revisión, el Contrato Ley quedará automáticamente prorrogado por un tiempo igual al fijado para su duración. Este precepto representa sin duda alguna, una norma protectora para los trabajadores, pues contempla la posibilidad de que en caso de que éstos no hayan ejercido su derecho a revisión, por la causa que haya sido (se les pasó el término, se les olvidó, no lo consideraron necesario, no hubo las condiciones, no estuvo de acuerdo la mayoría de dos terceras partes, etc.), el contrato de todos modos continuará con su vigencia, pues se prorrogará por un tiempo igual al fijado para su duración (por su puesto con las mismas condiciones laborales), y éste es un beneficio bien merecido otorgado al trabajador, ya que resultaría a todas luces injusto, que la omisión al ejercicio de tal derecho representará la terminación de la relación de trabajo que bien podría haber durado 20, 25 o hasta 30 años.

Por lo que hace a la **Terminación del Contrato Ley**, la Legislación Laboral en su precepto 421 contempla dos supuestos, de los cuales cualquiera de ambos se tiene que dar para que el Contrato referido concluya.

- El primero de ellos y el más simple es el mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, es decir, que si entre patrón o patronos y trabajadores, ambos con la mayoría indicada, acuerdan llevar a término la relación contractual que los une, es decir, acuerdan concluir con la vigencia del Contrato Ley, éstos podrán hacerlo sin problema alguno en el momento que lo decidan, ello con fundamento en la fracción I del precepto aludido.
- El segundo supuesto, resulta un tanto complejo y a nuestro Juicio indudablemente Injusto, pues la Ley de la Materia en su referido artículo 421 fracción II, dispone que si al concluir el procedimiento de revisión, los patronos y los sindicatos de trabajadores no llegan a un acuerdo, y si éstos últimos no ejercitan el derecho a huelga, el Contrato de Industria llegará a su fin.

Al respecto, nosotros consideramos que esta norma está totalmente salida de contexto, pues si la Ley Federal del Trabajo presume de protectora de los trabajadores, cómo es posible que por el simple hecho de que no lleguen a un acuerdo al momento de realizar la revisión, y no se ejercite el derecho a huelga, se concluya en forma definitiva con el Contrato Ley.

Por otro lado existe una terrible laguna en la Ley Laboral, pues el legislador no deja claras las consecuencias de tal injusticia, sólo se concreta a decir que si no se llega a un acuerdo, y si los trabajadores no ejercitan el derecho a huelga, el Contrato Ley se dará por terminado, pero eso que significa: ¿que la relación contractual se termina? o ¿sólo concluye el Contrato Ley y continúa el Contrato Colectivo? o es que ¿concluye el Contrato Ley y con él toda clase de relación entre trabajadores y patronos?, pues la Ley no lo dice, y al respecto Castorena precisa, que en sí el Contrato Ley no termina, si no que lo que concluye es su obligatoriedad, misma que se hizo efectiva a través de la declaración del poder ejecutivo correspondiente¹⁴. Pero ¿cómo es esto posible?, ¿un Contrato Ley sin obligatoriedad?, y ¿qué pasa con los Contratos Ley nacidos de a través de la celebración de una convención?

¹⁴ Castorena J. Jesús, Op. cit., p.294.

Pues definitivamente en ese sentido no estamos de acuerdo con lo expresado por Castorena, recordemos que hay dos formas de dar creación a un Contrato Ley: con la elevación de un Contrato Colectivo a carácter de Obligatorio, y mediante la celebración de una Convención, si sólo se quita el carácter de obligatorio, se presume que el Contrato Colectivo continuará como hasta antes de que se convirtiera en Contrato Ley, pero para el caso de que se haya celebrado directamente mediante Convención qué pasará, no necesariamente hay un Contrato Colectivo detrás; y al respecto la ley sólo dice que si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un acuerdo, el Contrato Ley terminará, salvo que ejerciten el derecho a huelga (sin contemplar lo problemática y lo difícil que puede resultar el ejercitar el derecho de huelga, con la cual incluso en forma indirecta se puede terminar la relación laboral); y sin embargo lo procedente aunque injusto, es eso, que si no se llega a un acuerdo y si los trabajadores no ejercitan el derecho a huelga, el Contrato Ley se dará por terminado definitivamente, es decir, se dará por terminada en forma legal e irretroactiva la relación laboral existente hasta ese momento entre las partes, sin importar que ésta lleve 20, 25 o hasta 30 años de vigencia, sin importar la antigüedad de cada uno de los trabajadores y sin la certeza de la empresa celebre un nuevo contrato con ellos, por que el Contrato Ley definitivamente se terminó, y el Contrato Colectivo preexistente, en caso de que lo hubiera, ya terminó con su vigencia. En el mejor de los supuestos que la empresa celebrará nuevo contrato con los trabajadores, éste será bajo nuevos términos y condiciones, que no necesariamente serán igual de efectivos y benéficos que los anteriores, sino por el contrario, la probabilidad nos dice que el nuevo Contrato Colectivo será mucho menos favorecedor que el Contrato Ley; y se hace esta afirmación porque la legislación existente con respecto al Contrato Ley, no dispone algo distinto.

Y pese a la injusticia que se comete, la ley lo permite, pues es muy clara al establecer que si no llegan a un acuerdo, la relación se termina y punto, cada quien por su lado, no importa si cientos o miles de trabajadores se queden sin empleo, no importa si decenas o cientos de ellos ya no puedan, por su edad,

conseguir otro trabajo, no importa si esto es injusto, no importa, porque la ley lo permite y más aún, lo legitima.

Un factor más a tratar, es la clara contradicción que existe entre dos situaciones análogas en la misma legislación, es decir, por un lado, el artículo 420 nos dice: “si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el Contrato Ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración”; y por otro lado, el artículo 421 fracción II, nos dice: El Contrato Ley terminará...“si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y de patronos no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga”. ¿Cómo es posible que se den dos consecuencias tan opuestas, tan encontradas, tan desiguales a dos supuestos tan parecidos y dentro de una misma legislación que se supone protege al trabajador?.

Rosalio Bailón expresa al respecto: “La segunda causa de terminación del Contrato Ley, parece un tanto injusta porque quita a los trabajadores derechos y prestaciones ya conquistadas rompiendo con el principio de que en materia laboral las conquistas obtenidas por los trabajadores son irreversibles y obliga a los sindicatos de trabajadores a ejercitar forzosamente el derecho de huelga ante la negativa de los patronos, lo que equivale a cerrar fuentes de trabajo tan necesarios en la época angustiosa actual”.¹⁵

Es importante abordar la opción que la ley da a los trabajadores para evitar esta injusticia, es necesario hacer notar el camino por el que el trabajador es orillado e impulsado por la propia ley; y cuál es éste camino: la tan controversial, compleja, complicada, confusa y polémica Huelga. Esta es la salida que la Legislación Laboral da al trabajador, pero el trabajador no quiere una huelga, el trabajador sólo necesita y por eso lo solicita, que se le mejoren las condiciones de trabajo, que se le equiparen con las condiciones de vida de la actualidad.

Un punto importante a tratar, es el hecho de que si bien es cierto que la Ley de la Materia en su artículo 421, fracción II, última parte, otorga al trabajador el ejercicio de huelga como solución al problema, también lo es que no le legitima este derecho, es decir, no le da un verdadero fundamento jurídico, pues en las

¹⁵ Bailón Valdovinos, Rosalio, Derecho Laboral. Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas, Ed. Mundo Jurídico, México, 1991, p.66.

únicas opciones contempladas por el artículo 450 de la Legislación en cita que representan legalmente un verdadero y procedente objeto de la huelga, no se encuentra contemplada en ninguna de sus partes, el evitar la terminación del Contrato Ley, y aunque podemos auxiliarnos de otros supuestos tales como, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, obtener del Patrón la celebración del Contrato de Industria o exigir su revisión al terminar su periodo de vigencia, la realidad es que ninguno de dichos supuestos que son los que más se acercan constituye el verdadero propósito de ir a huelga en el caso que nos ocupa, por lo tanto, el que nuestra intención de ejercitar el derecho de huelga, no se encuentre listada por el artículo 450, produce que en un momento dado, no sea posible suspender las labores, ya que para hacerlo resulta necesario que el objeto de la huelga este señalado por el citado artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Como vemos, la Legislación del Contrato Ley en la práctica, resulta un tanto compleja y aunque puede sonar apresurado el siguiente comentario, debemos manifestar que el origen de esta problemática radica precisamente en la duración del contrato de referencia, análisis mismo que se expondrá en el siguiente capítulo, por lo tanto, sólo basta expresar que la solución a estos conflictos, es el objetivo primordial del presente trabajo de tesis, ya que la propuesta que articularemos en temas posteriores, viene a remediar los problemas que se presentan en torno a esta figura jurídica y por su puesto en torno a su vigencia.

CAPÍTULO 4. DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO COLECTIVO Y CONTRATO LEY, ASÍ COMO LA IGUALDAD QUE DEBEN TENER.

4.1 Tipo de Contrato

Para poder hablar de los tipos de contratos que existen dentro del Derecho Colectivo, es necesario retomar el concepto de esta rama del Derecho Laboral, para así situarnos en el tema que nos ocupa. En ese orden de ideas trasladamos nuevamente al presente trabajo el concepto que para tal materia hemos propuesto: el Derecho Colectivo es un conjunto de principios, normas e instituciones que regulan las relaciones, la formación y las funciones de asociaciones profesionales de trabajadores con los patronos, con el objeto de dar solución a los conflictos colectivos, y de hacer respetar a nivel general las normas laborales legales y contractuales.

Y son precisamente esas asociaciones profesionales, las que dan origen dentro del ámbito de lo colectivo a dos diferentes tipos de contratos: el Contrato Colectivo del Trabajo y el Contrato Ley.

Atendiendo a la literalidad del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo **“Contrato Colectivo de Trabajo 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 más empresas o establecimientos”**. Lo anterior nos lleva a determinar que tratándose del Contrato Colectivo del Trabajo, estamos ante un Contrato de Empresa, es decir, que el contrato que se celebre entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patronos o sindicatos de patronos con el fin de uniformar condiciones, sólo se puede dar entre empresas o establecimientos, sin importar la actividad a la que se dediquen; y este contrato tendrá cierto grado de superioridad con respecto al Contrato Individual.

Por otro lado, el apartado 404 del mismo Ordenamiento Legal, nos proporciona el siguiente concepto: **“Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales**

debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la Industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional”.

Del mismo concepto se desprende que estamos hablando de un Contrato de Industria, es decir, que el convenio que se celebra entre uno o más sindicatos de trabajadores, con dos o más patrones o sindicatos de patrones, con el fin de uniformar condiciones de trabajo, llamado Contrato Ley, sólo se puede dar dentro de una determinada rama de la industria, pudiendo ser ésta de jurisdicción local o federal (cabe señalar que hasta ahora no existe contratación ley alguna, en industrias de jurisdicción local), pero además, dicho convenio deberá decretarse como obligatorio en una o más entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarquen una o más entidades, o incluso en todo el territorio nacional; y prevalecerá por encima del Contrato Colectivo de Trabajo que le anteceda, salvo en lo que éste resulte más favorable. Es por ese aspecto de la rama industrial, que el presente contrato es denominado de Industria.

Esto quiere decir que se trata de un convenio que se aplicará a todos los trabajadores y patrones que laboren en una misma actividad industrial en una o varias Entidades Federativas (o sea en algún o algunos Estados de la República Mexicana, pudiendo ser también el Distrito Federal), en una varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades (es decir, en alguna o algunas de la zonas económicas que existen en nuestro país, mismas que son divididas en A, B y C por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos), o incluso en todo el Territorio Nacional y que independientemente de que quieran o no sujetarse a él, si una mayoría determinada de trabajadores o patrones celebran el contrato, éste aplicará para todos los trabajadores que laboren dentro de esa industria, incluyendo los de confianza si ello se estipula en el contrato, e inclusive aquellos que en tiempos futuros, ingresen a prestar labores dentro de esa rama de la industria determinada.

Cabe destacar que las ramas de la industria de jurisdicción federal, se encuentran enumeradas en el precepto 123 Constitucional, fracción XXXI, inciso

a), equivalente al artículo 527 fracción I de la Ley Federal del Trabajo; las que no estén incluidas en esta lista, serán ramas de la industria de jurisdicción local.

Es prudente precisar, para finalizar el tema, que el Contrato Colectivo del Trabajo es un contrato de Empresa o Establecimiento, ya que se aplica sólo en las empresas o establecimientos en que se celebre; mientras que el Contrato Ley es un contrato de Industria, es decir, se aplica en la determinada rama de la industria que lo celebre, y esas son algunas de las diferencias que existen entre ambos contratos.

4.2 Obligatoriedad para su celebración

De los conceptos señalados en el apartado que precede, se desprende una gran variedad de semejanzas y diferencias entre ambos contratos (Contrato Ley y Contrato Colectivo de Trabajo), dentro de las cuales podemos observar que una diferencia es la obligatoriedad existente para su celebración.

Por lo que hace al Contrato Colectivo de Trabajo, éste se celebra por uno o más sindicatos de trabajadores con uno o más patrones o sindicatos de patrones, y conforme al artículo 387 de la Ley de la Materia, es obligatorio, en cuanto los trabajadores a través de su sindicato lo soliciten, que el patrón celebre con ellos una contratación colectiva y en caso de que éste no quiera hacerlo, los trabajadores pueden acudir al ejercicio de su derecho de huelga como medio de presión para que la parte patronal acceda a celebrar el referido contrato, es decir, no es facultad del patrón decidir si celebra o no dicho contrato, si no que la Ley lo obliga desde el momento de contratar con trabajadores sindicalizados a celebrar un Contrato Colectivo en cuanto sus trabajadores se lo requieran.

Es necesario precisar que la celebración de este contrato, no queda al arbitrio de alguna autoridad, ¡no!, basta que los trabajadores lo soliciten para que la celebración de dicho contrato se lleve a cabo, quedando a salvo, en caso de la negativa del patrón, su derecho de huelga. Por último consideramos prudente el señalar, que aunque la Ley no lo precisa con exactitud, este es un derecho que se concede a los trabajadores, pues el artículo 387 de la Legislación Laboral, obliga al patrón, en el momento en que se lo soliciten, a celebrar un Contrato Colectivo,

pero en ningún momento indica que esta obligación se convierta en facultad de la parte patronal .

Tratándose de la solicitud de celebración de un Contrato Ley, la situación es distinta, ésta corre a cargo de los sindicatos que representen las dos terceras partes cuando menos, de los trabajadores sindicalizados; esto quiere decir que la ley faculta tanto a la parte patronal como a la parte trabajadora, para ejercer tal derecho, siempre y cuando cualquiera de ellas cumpla con la condición establecida en el artículo 406 de la Ley Laboral, que consiste en que los sindicatos solicitantes representen cuando menos a dos terceras partes de la totalidad de los trabajadores sindicalizados. Si son los trabajadores quienes solicitan la celebración del Contrato de Industria, deberán de representar las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria, en determinada región; si la parte patronal es quien solicita la celebración, ésta deberá tener a su servicio la mayoría relativa a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria, en determinada región.

Con fundamento en el artículo 407 de la Ley en comento, la solicitud de celebración de un Contrato Ley deberá presentarse ante la autoridad correspondiente (y no ante el patrón como sucede en el Contrato Colectivo del Trabajo), misma que se determinará conforme al tipo de jurisdicción: local o federal, de que se trate la rama de la industria, y al número de Entidades Federativas que abarque el contrato; si es local, se deberá acudir ante el Gobernador del Estado o Territorio, como lo dice la Ley, aclarando que en la actualidad, ya no existen territorios, o ante el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, según sea el caso; si se refiere a dos o más Entidades Federativas o si se trata de jurisdicción federal, se acudirá ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Cualquiera que sea la autoridad competente y después de verificar el requisito de mayoría, con fundamento en el artículo 409 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, determinará si a su juicio, resulta oportuna y benéfica para la industria, la celebración del Contrato Ley, de ser así, convocará a una Convención a los sindicatos de trabajadores y patronos que puedan resultar afectados con la

celebración de dicho contrato. De lo anterior es de observarse que a diferencia del Contrato Colectivo, la celebración del Contrato Ley no es obligatoria, ya que depende del criterio de la autoridad competente determinar si ésta resulta benéfica y oportuna; si resuelve que no es así, posee la facultad de negarse a celebrar el Contrato Ley en la rama de la industria que fuere.

Abundando en la materia, no basta con que los sindicatos cumplan con la mayoría requerida, es decir, no es suficiente que incluso la totalidad de los patrones o trabajadores de la industria determinada estén de acuerdo con la celebración del Contrato Ley, pues es la autoridad la que determinará en su momento si procede o no la celebración de dicho contrato, previa valoración de los efectos que se producirían con ella en esos momentos en la industria.

Vale la pena expresar nuestra opinión al respecto, así es que nosotros pensamos, que aunque resulta necesario hacer un sondeo en la sociedad para determinar la forma en que la celebración de determinado Contrato Ley en cierta rama de la industria afectará, también resulta excesivo el poder que se le otorga a la autoridad que vea el asunto, para determinar, a su propio y especial juicio, si la celebración de tal contrato resulta benéfica y oportuna para la misma sociedad, ya que la decisión que tome repercutirá gravemente en la vida laboral, de una gran parte del país, o incluso en toda la República Mexicana, por lo cual, consideramos necesario, reglamentar de forma más estricta, la determinación de la autoridad competente en base a si la solicitud de celebración de un Contrato Ley cumple o no con ciertos requisitos y lineamientos, y no dejar al libre albedrío, a la opinión de una autoridad, un acontecimiento tan importante.

Como fue comentado en el capítulo anterior, tuvimos a bien realizar una entrevista al Subcoordinador de Convenciones de la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Licenciado Pedro García Ramón, el cual al respecto, nos comento lo siguiente:

¿En base a qué se determina si la celebración de un Contrato Ley resulta oportuna y benéfica para la industria de que se trate y quien en un momento dado lo determina?

R= La Autoridad, lo dice la Ley Federal del Trabajo en el artículo 409 y es a discreción del Gobierno Federal, o del Gobierno del Estado, si a su juicio es oportuna y benéfica, se lanza la convocatoria.

¿Cuáles son los lineamientos que se siguen para determinar si en efecto es oportuna y benéfica la celebración?

R= Es una facultad discrecional del Ejecutivo Federal o del Ejecutivo del Estado si consideran ellos que oportuna desde el punto de vista económico y benéfica si trae beneficios para los trabajadores.

4.3 Número de Patrones

Del texto del apartado 386 de la Ley Federal del Trabajo, transcrito en párrafos precedentes, se desprende que dentro del Contrato Colectivo intervienen dos partes, por un lado: uno o varios sindicatos de trabajadores y por el otro: uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones; de ello se advierte que es permisible la unidad patronal, es decir, que por el lado del patrono, el Contrato Colectivo de Trabajo se puede celebrar con un solo patrón, pudiendo, por su puesto ser más de uno, o incluso algún sindicato o sindicatos de patrones, pero basta la singularidad en la parte patronal, para que se de la celebración del referido Contrato Colectivo.

En el caso del Contrato Ley, la descripción que se hace de las partes que intervienen en él, se encuentra contemplada por el precepto 404 de la Legislación en comento, misma que al tenor refiere que la celebración del Contrato Ley correrá a cargo por un lado de uno o varios sindicatos de trabajadores y por el otro de varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones; de lo anterior de advierte que la celebración de dicho contrato no se puede llevar a cabo con un solo patrón, si no que se necesitan de varios de ellos, o inclusive de uno o varios sindicatos de patrones, en el entendido de que un sindicato de patrones, con base en el Artículo 364 de la Ley de la Materia, no puede formarse con un solo patrón, sino con tres como mínimo.

Desde un particular punto de vista la razón lógica de tal situación, consiste en que tratándose de la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, las

partes que intervienen, son justamente las que se ven afectadas con la celebración de éste, es decir, la celebración o la negativa de ésta sobre el referido contrato, será un acto u omisión que afectará sí a los trabajadores de la empresa de que se trate, pero en cuanto a la parte patronal sólo afectará al patrón de dicha Empresa o Establecimiento, a ningún otro, por eso basta con que intervenga ese solo patrón; tratándose de la celebración de un Contrato de Industria, la acción u omisión de ésta perturba a todos los trabajadores y patronos de la rama de la industria en que se pretenda su aplicación, es decir, en caso de que la autoridad competente considere oportuna y benéfica la celebración de un Contrato Ley, el convenio al que se llegue aplicará por lo que hace a la parte patronal, a todos los patronos o sindicatos de patronos existentes en esa rama determinada de la industria en una entidad o zona económica determinada, o en todo el territorio nacional, y no a un solo patrono.

4.4 Requisito de Mayoría

El requisito de mayoría juega un papel muy importante dentro del Contrato Colectivo de Trabajo y dentro del Contrato Ley, para poder abordar tal característica, propia de este tipo de contratos, es necesario hacer un señalamiento y una distinción al respecto.

El requisito de mayoría dentro de los contratos que nos ocupan, se va a hacer presente de forma verdaderamente trascendental en tres momentos principalmente: el primero de ellos es al momento de su celebración, el segundo es al momento en que los trabajadores deseen solicitar la revisión de los mismos y el tercero es cuando se ejercite el derecho de huelga para la suspensión de labores, por tal razón se hace necesario formular las explicaciones correspondientes en cada caso.

Tratándose de la **celebración del Contrato Colectivo**, la ley no hace expresión precisa en cuanto al número de trabajadores o patronos que deban solicitar la celebración, pero sí expresa de forma clara que si los trabajadores son quienes la solicitan, deberán hacerlo a través de su sindicato, negándoles así toda posibilidad de solicitar la celebración de un Contrato Colectivo en forma personal o

individual, pues éste es un derecho conferido de forma exclusiva a las asociaciones sindicales. Para tal evento, la forma de decidir de los sindicatos es una cuestión meramente interna, es decir, que toca al propio sindicato determinar sus formas de mayoría o cualquier otra manera de tomar decisiones, como lo es la de solicitar la celebración de un Contrato Colectivo.

Cabe mencionar que, si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se tendrán que observar conforme a lo dispuesto por el precepto 388 de la Ley Laboral, normas especiales para determinar mayorías o para determinar qué sindicatos celebraran el contrato.

- Si existen sindicatos de empresa o sindicatos de industria o ambos, el Contrato Colectivo se celebrará con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- Si existen sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representan a las profesiones, si es que logran ponerse de acuerdo, de no ser así, cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión.
- Si existen sindicatos gremiales y de empresa o de industria, los sindicatos gremiales podrán celebrar un Contrato Colectivo para su profesión, siempre y cuando el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que pertenezcan a los sindicatos de empresa o de industria.

Para el caso de la **celebración del Contrato Ley**, se requiere de una mayoría especial. El artículo 406 del Código Laboral dispone que tanto sindicatos de patrones como de trabajadores pueden solicitar la revisión, siempre que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en determinada región. Observándose así, que para solicitar la celebración de un Contrato de Industria, sí se requiere de cumplir con una mayoría, que por cierto, no es una mayoría simple sino especial, o sea de dos terceras partes, y solamente para solicitar la celebración, ni siquiera para celebrar el Contrato Ley.

Dentro de la celebración de este contrato, cuando ésta se origina a través de una Convención, el convenio o acuerdo al cual lleguen debe ser aprobado por

una determinada mayoría, que es precisamente la de los sindicatos de trabajadores que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, cuando menos, de esa rama de la industria en una región específica y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

El segundo de los momentos en que el requisito de mayoría adquiere especial relevancia, es el de la revisión de cualquiera de los contratos; dentro de este rubro, también observamos que existen marcadas diferencias en la mayoría requerida para la revisión de cada uno de ellos.

Cuando lo que se solicita es **la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo**, encontramos algunas variantes:

- ◆ Cuando el Contrato Colectivo de Trabajo se celebró por un solo sindicato de trabajadores, o por un solo patrón, la solicitud de revisión podrá efectuarse por cualquiera de las partes; es decir por el patrón, o por el sindicato de trabajadores, de forma indistinta.
- ◆ Cuando el Contrato Colectivo de Trabajo se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; esto quiere decir que en tal supuesto, la parte solicitante que en este caso sólo pueden ser los trabajadores, deberá de cumplir con el requisito de mayoría mencionado, es decir, con el 51% como mínimo, no de los sindicatos, si no de los miembros de los sindicatos que celebraron el contrato, o sea, del total de trabajadores sindicalizados pertenecientes a las asociaciones sindicales que celebraron dicho contrato.
- ◆ Cuando el Contrato Colectivo de Trabajo se celebró por varios patrones, la revisión se llevará a cabo, siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos; esto significa que los solicitantes, sean ellos sindicatos de trabajadores o patrones, deberán tener por lo menos 51% de la totalidad de los trabajadores a quienes les es aplicable dicho Contrato Colectivo de Trabajo, más específicamente, si la parte patronal es quien solicita la revisión, los

patronos solicitantes deberán de tener a su cargo (bajo su mando), cuando menos el 51% de la totalidad de los trabajadores a quienes se aplica el contrato, y si son los sindicatos de trabajadores quienes la solicitan, independientemente de que sea una o varios los sindicatos solicitantes, deberán tener como miembros de los mismos, por lo menos el 51% de los trabajadores afectados por el multicitado contrato.

La **revisión del Contrato Ley** podrán solicitarla tanto patronos como trabajadores a través de sus sindicatos, siempre que representen la mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por menos, de esa rama de la industria en una región determinada. Es decir, que al igual que en el caso de la celebración del contrato y de la aprobación del convenio, la mayoría que se debe respetar es la de dos terceras partes.

El tercer momento en el que la figura de la mayoría reviste especial importancia, es en el caso de la suspensión de labores como consecuencia de una huelga, vemos que el apartado a regular las mayorías al respecto, es el artículo 451 de la Legislación Laboral, relativo a los requisitos para suspender los trabajos, mismo que indica en su fracción II, que la suspensión se debe realizar "**por la mayoría de los trabajadores de la Empresa o Establecimiento**"; argumentando además que la determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

De lo anterior se hace notar en primer término que, la ley hace referencia a una mayoría simple, ya que sólo indica: "por la mayoría de los trabajadores", y en virtud de que no señala una mayoría específica o determinada, pues debemos entender entonces que basta la mayoría simple del 50% + 1 (cincuenta por ciento más uno), para suspender las labores con motivo de una huelga.

En segundo término se advierte que, la mayoría señalada en el párrafo precedente se refiere a los trabajadores de la Empresa o Establecimiento, y como esa clase de trabajadores sólo la encontramos en el Contrato Colectivo, pues se sobreentiende que la mayoría señalada es la exigida para el Contrato de Empresa,

y no para el Contrato Ley, pues en este último, los trabajadores no son de Empresa o de Establecimiento, sino de Industria.

Pero entonces ¿qué mayoría se debe considerar para la suspensión de labores en el Contrato Ley?, la del 50% + 1 (cincuenta por ciento más uno), utilizada únicamente para el Contrato Colectivo de Trabajo, o la de 2/3 (dos terceras) partes que es la que se ha venido solicitando en los procedimientos del Contrato de Industria.

La Jurisprudencia nada dice al respecto, por lo cual personalmente asumimos que, como no hay disposición legal alguna que indique la mayoría requerida para suspender labores tratándose del Contrato Ley, la mayoría que se debe considerar es la establecida en el artículo 451, aún y cuando hable de trabajadores de empresa, es decir, apegados a derecho la mayoría que procede es la del 50% + 1 (cincuenta por ciento más uno) y no la de dos terceras partes, aunque esto suene ilógico, pues la Ley no establece algo diferente.

Dentro de la entrevista realizada al Licenciado Pedro García Ramón, se formularon un par de preguntas tocantes al tema en cuestión:

Cuando los trabajadores sindicalizados que tengan celebrado un Contrato Ley decidan por alguna razón iniciar un procedimiento de huelga, ¿cuál sería la mayoría con que deben contar para suspender los trabajos, si el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo indica en su fracción II, que la suspensión se debe realizar “por la mayoría de los trabajadores de la Empresa o Establecimiento”?

R= Aquí la respuesta es concreta, lo hemos dicho, debe realizarse por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la rama industrial de que se trate.

¿No importa que ese artículo establezca únicamente “por la mayoría de los trabajadores”, porque no lo especifica, nada más dice por la mayoría de los trabajadores, incluso dice de la empresa o establecimiento?

R= No, es que la Ley también es omisa en ese sentido, pero se tendría que seguir un criterio analógico de que por ejemplo, si en un Contrato Colectivo la mayoría de los trabajadores debe ser legitimada para estallar una huelga, así también en un

Contrato Ley la mayoría de los trabajadores, la mayoría, es las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

4.5 Autoridades que intervienen

En el caso de la solicitud de celebración de un Contrato de Empresa, ésta se hace directamente ante el patrón, es decir, los trabajadores acuden con la parte patronal para solicitarle que celebren un Contrato Colectivo de Trabajo, y el patrón, por el simple hecho de contratar trabajadores sindicalizados, tiene la obligación de acceder a tal celebración, pues de lo contrario los empleados poseen la facultad de hacer valer el derecho de huelga, lo anterior de acuerdo a lo establecido por el apartado 387 de la Ley Federal del Trabajo. Luego de ello, ambas partes establecen las cláusulas y condiciones del nuevo contrato, hecho que deberá hacerse constar por escrito bajo pena de nulidad; dicho contrato se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes, y el tercero de ellos, se depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, misma que después de anotar fecha y hora de la presentación del contrato, la enviará a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

Luego entonces, de lo anterior se desprende que las autoridades que intervienen dentro de la Celebración del Contrato que nos ocupa, son únicamente las Juntas ya sea Locales o Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, que actúan únicamente como fedatarias de la mencionada celebración, y como observadoras de que lo establecido en el mismo, sea cumplido por las partes contratantes, ya que el Contrato Colectivo de Trabajo en sí, nace sin la intervención de autoridad alguna.

En el caso del Contrato Ley, las autoridades que intervienen son diversas, es decir, la solicitud de la celebración de un Contrato Ley, debe presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal; o ante el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. Una vez presentada la solicitud, los solicitantes justificarán que se satisface

el requisito de mayoría, y la autoridad competente determinará, si a su juicio, se considera oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato Ley, de ser así, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Hechas las manifestaciones anteriores, podemos deducir que tratándose de las autoridades que intervienen en la celebración de los contratos que nos ocupan, existe una clara diferencia, pues sin duda se trata de distintos personajes, es decir, tratándose de la celebración del Contrato Ley, encontramos la intervención de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para la cuestión de jurisdicción federal, y la de los Gobernadores de Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal para la cuestión de Jurisdicción Local, e incluso la intervención del Presidente de la República Mexicana, para efectos de la publicación de la declaración de Contrato Ley y para la determinación de la duración del mismo.

4.6 Entrada en Vigor

Conforme al artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo comienza a surtir sus efectos, en el momento (fecha y hora) en que es depositado ante la Junta de Conciliación, a menos que las partes hayan estipulado una fecha distinta para ello, es decir, es suficiente el simple depósito en la Junta para que entren en vigor el contrato.

Por lo que se refiere al Contrato Ley, el precepto 416 del mismo Ordenamiento Legal, nos indica que éste comienza a surtir sus efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, y dice el mismo precepto, “salvo que la Convención señale otra fecha para su entrada en vigor”.

Al respecto cabe mencionar como se ha hecho en ocasiones anteriores, que existen dos maneras de dar nacimiento al Contrato Ley, en efecto una de ellas es a través de la Convención, y la otra es a través de la elevación de un Contrato Colectivo de Trabajo al carácter de obligatorio, es decir, a Contrato Ley. Para el segundo de los supuestos, no se contempla dentro de la Ley Laboral momento alguno, dentro del cual, tengan las partes la facultad de determinar cuando desean

que dicho contrato inicie su vigencia, por lo cual se entiende que en los casos en los que la celebración del Contrato Ley se logra a través de una conversión del Contrato Colectivo, sus efectos comenzarán a surtir en el preciso instante en que sea publicado en los medios de comunicación impresos señalados en el párrafo que precede.

Para concluir el presente tema, nos gustaría precisar lo siguiente: los Contratos de Industria y de Empresa son distintos y por ello no pueden tener la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los Colectivos de Trabajo es suficiente su simple depósito ante la Junta de Conciliación para entren en vigor, y los trámites posteriores, son solamente para efectos de su aplicación y perfeccionamiento, en cambio los Contratos Ley están supeditados a las satisfacción de varios requisitos y lineamientos para su celebración, no basta la simple solicitud para que se aplique, sino que debe cumplir con varias exigencias y además ser aprobado por un tercero, que es, por la autoridad competente.

4.7 Revisión Salarial

El legislador ha comprendido la situación económica cambiante que prevalece en nuestra sociedad y debido a ello, se ha preocupado por establecer normas protectoras a las condiciones generales de trabajo, pero sobre todo normas protectoras al salario de los trabajadores. Para lograr precisamente un equilibrio de las condiciones de trabajo con el tiempo que transcurre y que sin duda hace necesarias modificaciones en dichas condiciones laborales, se ha establecido una figura jurídica llamada revisión, misma que podrá hacerse valer tanto por los trabajadores como por la parte patronal, y puede ejercitarse de dos maneras en dos ocasiones distintas: la primera es cuando se requiera de una modificación única y exclusivamente al salario (revisión salarial), y la segunda es cuando se requiera de modificaciones generales a las diversas condiciones de trabajo (revisión integral).

Toca dentro de este rubro, hablar de la forma y las cualidades con que se presenta dicha figura en ambos contratos, es decir dentro del Contrato Colectivo de Trabajo, así como dentro del Contrato Ley, ello con la finalidad de distinguir las

diferencias y semejanzas existentes entre éstos por lo que hace a su revisión salarial.

El artículo 397 de la Legislación Laboral establece que el Contrato Colectivo de Trabajo será revisable total o parcialmente, y para el efecto señala las siguientes disposiciones. La revisión podrá ser solicitada:

- ❖ Por cualquiera de las partes cuando se celebre entre un sindicato de trabajadores y un patrón,
- ❖ Por el 51% (cincuenta y uno por ciento) por lo menos, de la totalidad de los miembros de los sindicatos, cuando éste hay sido celebrado por varios sindicatos, y
- ❖ Por cuando menos el 51% (cincuenta y uno por ciento) de la totalidad de trabajadores afectados por ese contrato, cuando éste sea celebrado por varios patrones.

Nota: Hágase observar que para el efecto de solicitar la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, la mayoría que se toma en cuenta es la de 51% (cincuenta y uno por ciento).

Ya entrados en la materia, pasemos al punto en concreto, el apartado 399 bis de la Legislación de la Materia, establece que los “Contratos Colectivos” serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria; y el término que estipula para presentar la solicitud es de por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga de dicho contrato.

Por otro lado, la disposición contenida en el texto del apartado 419 de la Ley en comento, indica que la revisión del “Contrato Ley” podrá ser solicitada por los sindicatos de trabajadores o patrones, que representen las 2/3 (dos terceras partes) de los trabajadores sindicalizados o de los trabajadores afectados, por dicho contrato, dependiendo de quien la solicite, sin hacer mayor distinción de cómo haya sido celebrado éste, a diferencia del Contrato de Empresa.

Nota: Hágase observar que para solicitar la revisión del Contrato Ley, la mayoría que se requiere es la de 2/3 (dos terceras partes) al igual en la solicitud de celebración de este mismo contrato.

El artículo 419 bis del mismo ordenamiento señala que los Contratos Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, y la solicitud de tal revisión, deberá presentarse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato en cuestión.

Dicho lo anterior hacemos notar que si bien las características de la revisión salarial son coincidentes en ambos contratos por lo que hace al tiempo en que ésta podrá solicitarse, que es cada año, también encontramos características que los hacen distintos en cuanto al momento preciso en que se deberá de solicitar tal revisión, ya que si estamos ante un Contrato Colectivo, no debemos dejar pasar más de 30 días antes de que se cumpla un año a contar desde la celebración, revisión o prórroga del mismo contrato; y si estamos frente al Contrato Ley, entonces poseemos un tiempo más corto para presentar la solicitud, ya que la revisión deberá requerirse no después de 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga de dicho contrato.

Lo interesante de este tema, es descubrir, porque la existencia de tales diferencias entre ambos contratos, por que nos hablan de dos tipos de mayorías, 51% y 2/3, porqué y para qué diversos términos, si por su propia naturaleza, podrían igualarse también en sus procedimientos de revisión salarial.

Por último resulta prudente desde ahora traer a colación, las consecuencias que pueden surgir como resultado de un proceso de revisión, pues por supuesto cada una de las partes, trabajadores y patrones, tendrán su propia postura con respecto al salario (si sube o no, si baja o no), y una vez que entren en pláticas, si llegan a un acuerdo, la consecuencia jurídica es que se modifica el salario a como lo hayan acordado, y el contrato continúa su vigencia con las reformas establecidas, esto en ambos contratos, pero si no se llega a un acuerdo: en el Contrato Colectivo con fundamento en los artículos 400 y 401, el contrato no terminará, pues lo anterior no es causa de terminación, si no que continuará con su vigencia en los mismos términos y condiciones con que se venía dando, y se prorrogará por un tiempo igual al fijado para su duración o continuará por tiempo

indeterminado. En el Contrato Ley, la situación debería ser similar, pero la realidad es distinta, ya que con fundamento en el artículo 421, si las partes no se ponen de acuerdo con respecto al salario solicitado y al que se ofrece, entonces el contrato terminará con su vigencia, salvo que se ejercite el derecho a huelga.

En términos amplios observamos entonces, que el hecho de ejercitar el derecho de revisión que tanto trabajadores como patrones poseen, nos puede llevar incluso a una huelga, o mejor dicho al inicio de un procedimiento de huelga, y en el peor de los casos, nos puede llevar a la terminación del Contrato Ley.

4.8 Revisión Integral

La posibilidad de solicitar la revisión de cualesquiera de los contratos que hemos abordado en el presente capítulo es un derecho que le asiste tanto a trabajadores como a patrones, y es importante dejar en claro que tal facultad debe ejercitarse con plenitud y libertad, sin el temor de que se pudiera, lejos de lograr equiparar las condiciones laborales a la situación actual en que se vive, perjudicar a estas mismas o incluso a la relación laboral; y el contemplar y proteger tales derechos corresponde a la Ley Federal del Trabajo (ya en lo posterior estimaremos si cumple o no con dicho objetivo).

Dicho lo anterior, cuando lo que se necesita es una revisión en las condiciones generales de trabajo, por ejemplo en la jornada laboral, y/o en los días de descanso y/o en el trabajo o pago de horas extra, etcétera, entonces lo procedente es solicitar una revisión integral.

Si el contrato bajo el cual nos regimos es uno “Colectivo de Trabajo”, la solicitud de revisión se hará por lo menos 60 días antes:

- ✦ Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si es que su duración no es mayor de 2 años;
- ✦ Del transcurso de 2 años, si el contrato por tiempo determinado, tiene una duración mayor a esos 2 años;
- ✦ Del transcurso de 2 años, si su duración es de tiempo indeterminado o de obra determinada.

En todos los casos se tomará como punto de partida el señalado en el contrato, o en su defecto el del depósito de dicho contrato ante la Junta.

Por su parte, si el contrato bajo el cual nos regimos es un “Contrato Ley”, la solicitud deberá presentarse 90 días antes del vencimiento del mismo. Y recordemos que su duración podrá ser de 2 años como máximo.

De lo expuesto en párrafos anteriores se denota que el tiempo estimado que el legislador ha considerado como oportuno para realizar modificaciones en las condiciones laborales, es de 2 años, tiempo durante el cual seguramente las necesidades en la vida diaria han variado, razón por la cual se deben requerir de innovaciones en las primeras, con la finalidad de equipararlas a la actual forma de vida.

Es necesario señalar la posición en que cada contrato se sitúa, cuando concluido el proceso de revisión se llega o no a un acuerdo entre las partes, o cuando no se ejercita dicha facultad.

En cuanto al “Contrato Colectivo”, una vez concluido el procedimiento de revisión, el acuerdo al que hayan llegado las partes, se tomará como parte del Contrato y se deberán de seguir esos nuevos lineamientos, si no llegan a un acuerdo, aunque la Ley no lo estipula de manera expresa, sí se sobreentiende, que el contrato continuará surtiendo sus efectos con las mismas condiciones en que se venía desarrollando hasta antes de hacerse la solicitud de revisión.

Por otro lado, el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo contempla la situación de que ninguna de las partes haya solicitado la revisión, o que en caso de hacerlo, el patrón se haya negado a otorgar la revisión, y los trabajadores se hayan abstenido de ejercitar el derecho a huelga, en tales supuestos, el Contrato Colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Por lo que hace al “Contrato Ley”, una vez que termina el procedimiento de revisión si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el Ejecutivo de cada Entidad, ordenarán su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa de que se trate, y las reformas surtirán efectos a partir de su

publicación o de la fecha que en el convenio se haya estipulado, lo anterior con fundamento en lo dispuesto por la fracción IV del artículo 419 de la Legislación Laboral. Para el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, una vez concluido el procedimiento de revisión y los trabajadores no ejerciten el derecho a huelga, el Contrato Ley simplemente terminará.

Al respecto, nosotros consideramos que esta norma está totalmente salida de contexto, pues si la Ley Federal del Trabajo presume de protectora de los trabajadores, cómo es posible que por el simple hecho de que no lleguen a un acuerdo al momento de realizar la revisión, y no se ejercite el derecho a huelga, se concluya en forma definitiva con el Contrato Ley.

Por otro lado, dice el artículo 420 que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no ejercieron su derecho de huelga, el Contrato Ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración; es decir, si las partes se quedan estáticas, inmóviles ante la posibilidad de solicitar alguna revisión en el contrato, o incluso si los trabajadores la solicitan, pero se les niega este derecho y la clase trabajadora no lo exige a través de un emplazamiento a huelga, entonces, como premio a tal inactividad, la Ley les otorga una prórroga del Contrato Ley por un tiempo igual al fijado para su duración.

Ante tales circunstancias, resulta interesante la siguiente observación:

SUPUESTO	CONSECUENCIA
CONTRATO COLECTIVO	
Si no solicitan la revisión o no ejercitan el derecho a huelga	el contrato se prorroga por un tiempo igual al fijado para su duración
Si la solicitan y llegan a un acuerdo	se modifican las condiciones de trabajo
Si la solicitan y no llegan a un acuerdo	las condiciones de trabajo se mantienen iguales y la relación laboral continúa
CONTRATO LEY	
Si no solicitan la revisión o no ejercitan el derecho a huelga	el contrato se prorroga por un tiempo igual al fijado para su duración
Si la solicitan y llegan a un acuerdo	se modifican las condiciones de trabajo
Si la solicitan y no llegan a un acuerdo	Termina el Contrato Ley

Resulta clara la falta de analogía y la injusta y sin razón forma en la que el legislador se conduce al hacer las estipulaciones anteriores, pues ¿Cómo se puede dar una solución tan desigual para una situación análoga?.

Nosotros seguimos situándonos en el rubro de que las reglamentación para ambos contratos debería ser similar, pues sin duda estamos ante dos situaciones semejantes, ¿por qué entonces no regularse de la misma manera?. Debe existir una causa legal para tan diferencial legislación, pero estamos seguros de que si se combate el problema desde sus raíces, entonces podremos encontrar una eficiente solución a todas estas dificultades a que conducen las lagunas y las deficiencias de la Ley Federal del Trabajo, para así lograr que ésta siga cumpliendo con uno de los principales objetivos de su creación: brindar protección segura y certera a la clase económicamente más desfavorecida, el trabajador.

Como este es un tema que nos inquieta, decidimos hacer unas preguntas al respecto al Subcoordinador de Convenciones de la Unidad de Funcionarios Conciliadores en la Entrevista referida en temas anteriores:

¿Qué opina acerca de la prórroga del Contrato Ley que contempla el artículo 420 de la Legislación Laboral?

R= Pues que es saludable, si es para que los trabajadores no pierdan el derecho de revisión a su contrato.

¿Qué opina del supuesto contemplado por el artículo 421- II relativo a que concluido el procedimiento de revisión si las partes no llegan a un acuerdo, el Contrato Ley termina, salvo que los trabajadores ejerzan el derecho de huelga?

R= Bueno que en este caso, los sindicatos tiene que emplazar en forma coaligada con motivo de la revisión del Contrato Ley. Emplazando en forma coaligada, tienen ellos que estallar su huelga. Si concluye la revisión y no llegan a un convenio y no ejercitan derecho de huelga, según este artículo 421 fracción II, el Contrato Ley terminaría, entonces, por lo tanto tienen que ejercer su derecho de huelga, y que en el proceso de la huelga estallada se resuelva la revisión del Contrato Ley, si no

se resolviera, entonces ya las partes quedaría en libertad de celebrar Contratos Colectivos.

¿No cree Usted que sea un tanto injusto este supuesto, ya que la Ley dice que si no se solicita la revisión, el Contrato Ley se prorroga y si se solicita, pero por alguna razón no llegan aun acuerdo que puede ser incluso por cuestiones mínimas, el Contrato Ley se termina, con la salvedad del derecho de huelga?

R= Podría ser, nada más que el primer caso se supone el sindicato también tiene el derecho de solicitar su revisión y si no solicita la revisión, pues incurre en un descuido.

-Claro, y precisamente, cuando las partes se quedan inmóviles, estáticas y que incluso su deseo no talvez no sea continuar con el Contrato Ley, la Ley dice el Contrato se prorroga, y para el caso de que las partes manifiesten su deseo de continuar con el Contrato Ley, pero por alguna razón no logran ponerse de acuerdo, la Ley dice el contrato se termina.

-¡Probablemente sea un poquito injustos eh! Que se termine, aunque también hay un derecho de huelga que tienen que ejercer si no logran un convenio.

4.9 Estudio de la Duración del Contrato Colectivo y del Contrato Ley

Dentro del presente tema, estudiaremos no sólo la duración legal establecida para cada uno de los contratos laborales, sino también los efectos de su vigencia en la práctica, así como los conflictos a que la duración del Contrato Ley, aunado a las deficiencias y lagunas de la Legislación Laboral, nos llevan.

Hemos visto a lo largo del desarrollo del presente trabajo de tesis que la duración que el legislador ha contemplado para cada uno de los contratos en cuestión, es diferente, ya que tratándose del “Contrato Colectivo de Trabajo” el apartado 391, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, expresa que dicha duración, puede ser por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indeterminado, y aunque no da una explicación del por qué de esa duración, pues sí resulta bastante lógica y eficiente en la práctica tal estipulación; en lo concerniente al “Contrato Ley” lo dispuesto por la fracción III del artículo 412 de la

misma Ley, ordena que la duración de éste, no podrá exceder de dos años, argumento que en ningún momento es justificado ni justificable, pues en realidad pudo haber dicho 3 o 5, o quizá 10 años, y sería exactamente lo mismo, dado que en la práctica los Contratos Ley no duran sólo dos años.

Dicho lo anterior, partimos pues de que la duración del **Contrato Colectivo**, con base en al artículo 391, fracción III, puede ser:

- Por Tiempo Determinado;
- para Obra Determinada; o
- por Tiempo Indeterminado.

Su revisión cuando se trate del contenido general del contrato, es decir de revisión integral, podrá solicitarse por lo menos 60 días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si es que su duración no es mayor de 2 años;
- Del transcurso de 2 años, si el contrato por tiempo determinado, tiene una duración mayor a esos 2 años;
- Del transcurso de 2 años, si su duración es de tiempo indeterminado o de obra determinada.

Cuando la solicitud de la revisión verse únicamente sobre los salarios efectivos por cuota diaria, entonces podrá solicitarse cada año, y la solicitud de tal revisión, deberá presentarse por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga de dicho contrato.

Ahora, con fundamento en el artículo 400, si ninguna de las partes solicitó la revisión del Contrato Colectivo, o de solicitarla los trabajadores, el patrón se opuso a ello y éstos no ejercitaron el derecho a huelga, o incluso, como se ve en la práctica, si se efectuó la revisión, pero no se llegó a un convenio, en tales casos, el Contrato Colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Los anteriores presupuestos nos llevan a la determinación siguiente, que el Contrato Colectivo, con fundamento en el artículo 401, terminará:

- Por mutuo consentimiento;

- Por terminación de la obra; y
- En los casos del Título Séptimo, Capítulo VIII. Artículo 434 (fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, artículo 38 -explotación de minas que carezcan de minerales costeados, restauración de minas abandonadas o paralizadas- y concurso o quiebra legalmente declarada). Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Sin duda alguna, la aplicación de los preceptos a que hemos hecho referencia, no representan problema alguno, en comparación con la aplicación de la figura del Contrato Ley, pues iniciando con su duración, consideramos que ésta es la más adecuada, ya que no se basa en la imposición de un término inoperante impuesto o señalado por un tercero, si no que se basa en la situación real del objeto de la relación de trabajo, es decir, las partes a su juicio e interés, a lo que más les convenga y por su puesto a la naturaleza del objeto de la relación, pactan el tiempo que ha de durar el Contrato Colectivo a que se someten, y eso es algo que nos parece perfectamente válido, ya que en efecto, las partes son las más indicadas para fijar el tiempo que consideren necesario para la duración de su contrato.

Una vez manifiesta la postura que seguimos, resulta concordante que la forma de terminar dicho contrato, sea a través de un acuerdo entre las partes, o que dada la naturaleza del contrato (contrato por obra), ésta carezca de objeto para seguir subsistiendo (la obra se terminó); o por último que por fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, concurso o quiebra legalmente declarada, o alguno de los supuestos mencionados, el contrato por lógica, tenga que llegar a su fin.

Ahora bien, el **Contrato Ley** acorde con la fracción III del apartado 412 de la Ley Laboral, tendrá una duración que no podrá exceder de dos años.

La solicitud de la revisión, cuando ésta sea integral o contractual, con base en el artículo 419, fracción II, deberá presentarse 90 días antes del vencimiento del mismo.

Con fundamento en el artículo 419 bis del mismo ordenamiento el Contrato Ley será revisable cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, y la solicitud de tal revisión deberá presentarse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga de dicho contrato.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 420, para el caso de que ninguna de las partes solicite la revisión del Contrato Ley, o de solicitarla los trabajadores, la autoridad no se las conceda y éstos no ejerciten el derecho a huelga, en tales casos, dicho contrato se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

De lo anterior y con fundamento en el artículo 421 de la Ley de la Materia, se desprende que el Contrato Ley terminará:

- ➡ Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados; y
- ➡ Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Por lo que hace al uso y manejo de los conceptos referidos en los párrafos que anteceden, aplicados al Contrato Ley, a diferencia del Contrato Colectivo, la problemática que se presenta es muy variada y compleja, ya que cada una de esas figuras empleadas en la práctica conllevan a un sin número de ambigüedades que la Legislación Laboral contiene y que iremos analizando a conciencia una a una en los próximos renglones.

Tenemos entonces que la duración máxima permitida para el Contrato Ley es de dos años, término establecido desde la Ley Federal de 1931 y retomado por nuestra Legislación actual que data del año 1970; tenemos también que dicho término carece de toda justificación lógica y jurídica, de sustento doctrinario y que ni siquiera en la exposición de motivos de las legislaciones que le dieron vida existe explicación alguna para determinada duración; pero eso no es lo importante, pues resulta que precisamente esa estipulación de dos años, trajo consigo la creación de nuevas y diferentes normas a las establecidas para el

Contrato Colectivo, mismas que dan origen a la diversidad de problemas en que en la práctica se ve envuelta la aplicación de las disposiciones que rigen el Contrato Ley.

Uno de esos grandes problemas lo encontramos dentro de la figura jurídica de la revisión, que aunque fue estudiada en el tema que nos precede, resulta necesario traerla al presente apartado.

Una vez concluido el procedimiento de revisión, si los sindicatos de los trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta. Este es el texto de la fracción IV del artículo 419, lo cual significa que si las partes llegan a un acuerdo, la autoridad competente ordenará su publicación, las reformas surtirán efectos y ello lógicamente quiere decir que el Contrato continuará con su vigencia; pero qué pasa si las partes no llegan a ese acuerdo; al respecto el artículo 421, fracción II, nos dice que si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, el Contrato Ley terminará, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

Aquí tenemos el problema, **si las partes no llegan a un acuerdo concluido el procedimiento de revisión, el Contrato Ley termina**, salvo que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga.

Pero porqué debe terminar, si en el caso que contempla el precepto 420 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a que no se solicite la revisión o de solicitarse no se conceda y los trabajadores no ejerciten el derecho de huelga, en ese supuesto, la ley ordena que se prorrogue el Contrato ley por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración; entonces por qué ante una situación tan similar nos da una respuesta tan desigual. Lo anterior representa verdaderamente una total injusticia, pues se coarta el derecho a los trabajadores de solicitar libremente una revisión a su contrato y este derecho de solicitar la revisión de un Contrato Ley, que se supone es con la finalidad de equiparar las condiciones de

vida a la situación actual en que se existe, con el objeto de vivir mejor, se convierte en una amenaza para los trabajadores, pues ejercitar tal derecho, significa en primera, el iniciar un procedimiento de huelga, o quizá en efecto, el estallar una huelga, y en segunda el poner en peligro su estabilidad laboral, e incluso la existencia de su mismo trabajo, pues el iniciar un procedimiento de revisión puede concluir en la terminación del Contrato Ley, e incluso, en la terminación de la relación laboral

Al respecto, nosotros consideramos que esta norma está totalmente salida de contexto, pues si la Ley Federal del Trabajo presume de protectora de los trabajadores, cómo es posible que por el simple hecho de que no lleguen a un acuerdo al momento de realizar la revisión (y no se ejercite el derecho a huelga), se concluya en forma definitiva con el Contrato Ley, e insistimos, hasta con la relación de trabajo.

Por su parte el Licenciado Pedro García Ramón, funcionario público de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social opina lo siguiente: “Que en este caso, los sindicatos tiene que emplazar en forma coaligada con motivo de la revisión del Contrato Ley. Emplazando en forma coaligada, tienen ellos que estallar su huelga. Si concluye la revisión y no llegan a un convenio y no ejercitan derecho de huelga, según este artículo 421 fracción II, el Contrato Ley terminaría, entonces, por lo tanto, tienen que ejercer su derecho de huelga, y que en el proceso de la huelga estallada se resuelva la revisión del Contrato Ley, si no se resolviera, entonces ya las partes quedarían en libertad de celebrar Contratos Colectivos”.

Y al preguntar si creía que este supuesto fuera un tanto injusto, con respecto a la prórroga, nos contestó que: “Podría ser, nada más que el primer caso (la prórroga) se supone el sindicato también tiene el derecho de solicitar su revisión y si no solicita la revisión, pues incurre en un descuido. ¡Probablemente sea un poquito injustos eh! Que se termine, aunque también hay un derecho de huelga que tienen que ejercer si no logran un convenio”.

Pues como lo señalamos ya, en una situación de ese estilo, la única forma de salvaguardar la existencia del referido Contrato Ley es ejercitar el Derecho de Huelga (situación a la cual se ve orillado el trabajador en diversas ocasiones aún

sin quererlo), aunque aquí surge otra interrogante, qué debemos entender por el **“ejercicio del derecho de huelga”**.

Para poder continuar, consideramos necesario hacer ciertas manifestaciones sobre el tema de huelga. Recordaremos, como lo señalamos en el último tema del Capítulo Segundo del presente trabajo de tesis, que existen tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes:

a) Periodo de Gestación.- Inicia con la idea de los trabajadores de defender sus intereses comunes ubicando la prestación a exigir y plasmándola en el pliego petitorio, y comprende desde la presentación de dicho pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento;

b) Etapa de Prehuelga.- Abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos; y

c)Periodo de Huelga Estallada.- La última etapa inicia desde el momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

Hechas las manifestaciones que anteceden, procedamos pues a continuar con la solución a la interrogante planteada ¿Qué debemos entender por el “ejercicio del Derecho de Huelga”? Tal vez se ejercite tal derecho cuando se estalla la huelga, o a lo mejor cuando la califican de legal, de lícita y de existente, o quizá basta con sólo dar inicio al procedimiento.

Para aclarar este punto es necesario invocar el texto del artículo 920 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, el cual nos indica: “El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:...”. Con base en un criterio propio y en el principio de que “Ante la duda, lo que más beneficie al trabajador”, debemos pues entender, que si mediante la presentación del pliego de peticiones, se inicia el procedimiento de huelga, entonces con la presentación del pliego de peticiones, se ejercita el derecho de huelga, por que la Ley no nos dice llevar a cabo una huelga, ni concluir el procedimiento de huelga, ni siquiera estallar una huelga, o llegar a la calificación de ella, sino que sólo dice “ejerciten el derecho de huelga”.

Y por si aún quedara duda, hemos recurrido al significado literal de la

palabra ejercicio, que significa: “Acción de ejercitarse u ocuparse en una cosa. Acción y efecto de ejercer esfuerzo corporal o intelectual que tiene por objeto la adquisición, desarrollo o conservación de una facultad, aptitud, habilidad, o de la salud. Ejercitar: Latin exercitare. Usar un poder, facultad, etc., sin un fin determinado”¹. De acuerdo con este significado aportado por la enciclopedia Larousse, vemos claramente que ejercitar implica poner en práctica una facultad, usarla, sin importar las consecuencias que ello conlleve, sin un fin determinado, simplemente poner en práctica.

Por su parte José Alberto Garrone expresa en su Diccionario Jurídico, que el significado de la palabra ejercicio, es el mismo que de la palabra acción, y lo manifiesta de la siguiente manera: “Con alcance tradicional se suele hablar de acción como sinónimo del ejercicio de un derecho. En sentido técnico procesal se puede afirmar que acción (o en su caso ejercicio de un derecho), es un facultad o poder constitucional de promover la protección jurisdiccional de un derecho subjetivo. Es el derecho de instar (apertura de una instancia), es decir, de excitar (estimular, provocar) la actividad jurisdiccional del estado. Por último, es el derecho de promover la actuación jurisdiccional, a efectos de que el juzgador se pronuncie sobre un determinado asunto”. “Alsina lo define como “la facultad que corresponde a una persona para requerir la intervención del Estado, a efecto de tutelar una pretensión jurídica material”².

Con lo anterior encontramos mayor claridad en la frase “ejerciten el derecho de huelga”, pues ahora nos queda claro con base en el significado puro de la palabra, que ejercitar un derecho quiere decir: promover la actividad jurisdiccional, abrir una instancia, requerir la intervención del Estado, a efectos de que el juzgador se pronuncie sobre un determinado asunto, pero de ninguna manera quiere decir llevar todo un procedimiento hasta su resolución, ni siquiera hasta determinada etapa procedimental, porque como lo hemos visto, ejercitar un derecho implica solamente promover la actuación jurisdiccional, presentar a la autoridad la solicitud de tal derecho, sin importar el fin a que nos lleve dicha solicitud de un determinado derecho.

¹ Nueva Enciclopedia Larousse, Ed. Planeta, España, 1981, Tomo IV p. 3206.

² Garrone, José Alberto, Diccionario Jurídico Abeledo.Perrot, Ed. Abeledo Perrot, Argentina, 1986, p. 35.

Al respecto el Subcoordinador de Convenciones, opina lo siguiente:

¿En qué momento se considera ejercitado el derecho de huelga?

R= En el momento en que se termina el (periodo de prehuelga). Se emplaza a huelga (se señala fecha para estallamiento de huelga) a x hora, por ejemplo el 20 de Enero a las 24 horas, si el 20 de enero a las 24 horas que se vence el estallamiento de huelga (que se termina el periodo de prehuelga, o llegada la fecha y hora señalada para estallar la huelga), no hay ningún arreglo, la huelga debe estallar en el primer minuto del 21 de Enero. El ejercicio de huelga es; se vence el emplazamiento a huelga a las 24 horas, entonces el ejercicio del derecho a huelga es en el primer minuto, insisto en el ejemplo del 21 de Enero, en ese momento se ejercita el derecho de huelga.

¿Qué pasaría si la huelga es calificada de inexistente?

R= No, pero eso es posterior, la declaración de existencia o inexistencia, es una etapa posterior a la huelga estallada.

Como observamos, el Licenciado García Ramón opina que el derecho de huelga se ejercita con el estallamiento de ésta, es decir, si agotado el procedimiento de revisión y la etapa de prehuelga, si las partes no han llegado a un acuerdo, los trabajadores, en su mayoría, deben estallar la huelga, y dice él, que en ese momento se considerara ejercitado el derecho de huelga.

Nosotros con tal opinión diferimos, pues de acuerdo a los significados de la palabra ejercicio y al texto contenido en el apartado 920 de la Legislación en comento, con la presentación del pliego de peticiones, se inicia el procedimiento de huelga, por lo tanto, con ello se ejercita el derecho de huelga. Y el hecho de que se llegue o no a la suspensión de labores, de que se califique la huelga de legal, lícita y existente o no, ya es materia de otro juicio, porque aunque la ley no es totalmente clara al respecto, sí señala que el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, y eso nos da la pauta para hacer a un lado lo que pueda venir después.

Cabe señalar, que el ejercicio del derecho de huelga ya sea por la solicitud de la revisión del contrato o por evitar la terminación del mismo, es uno sólo, es decir, aunque al iniciar el procedimiento de revisión del Contrato Ley el pliego

petitorio se acompaña con un escrito de emplazamiento, haciéndose valer desde ese momento el ejercicio del derecho de huelga, sin querer se hace valer también desde ese momento el referido ejercicio del derecho de huelga para el caso de que agotado el procedimiento de revisión no se llegue a un convenio, pues insistimos el artículo 920 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, nos indica que: “El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones...”.

Lo único que presumimos que es sumamente importante de considerar (aunque de no cumplirse en lo que no depende de los trabajadores, no deberá ser concluyente para determinar el ejercicio del derecho de huelga), son los requisitos que el artículo 920 nos exige para la presentación del pliego de peticiones, y son los siguientes:

- ❖ Dirigirlo por escrito al patrón,
- ❖ Formular en él las peticiones, anunciando el propósito de ir a huelga si no son satisfechas, expresando concretamente **el objeto de la huelga** y señalando fecha y hora de la suspensión de labores o el término de prehuelga,
- ❖ Presentarlo por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en su caso a la autoridad de trabajo más próxima o a la política de mayor jerarquía.

Estos son los requisitos que se deben considerar para tenerse por ejercitado el derecho de huelga, ya que los posteriores, no dependen de los trabajadores, si no de las autoridades. Y debe anexarse uno más contemplado por el artículo 923 del mismo Ordenamiento Legal:

- ❖ Que el pliego petitorio sea presentado por el sindicato titular del Contrato.

Satisfechos los requisitos anteriores, se debe tener por ejercitado el derecho de huelga, y con ello protegida la subsistencia del Contrato Ley, es decir, con el ejercicio del derecho de huelga, se logra rescatar la vigencia del Contrato Ley, de tal forma que aunque no hayan llegado a un convenio concluido el procedimiento de revisión, el señalado contrato se deberá prorrogar por un tiempo igual al fijado para su duración.

Al respecto, nos surge otra duda, cual será el objeto de la huelga, pues se supone que debe ser alguno de los enumerados en el artículo 450, pero la

situación de la que hablamos no encuadra en ninguno de esos objetos, pues el fin no es obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley, puesto que ya existe dicho contrato; ni exigir su revisión, pues de hecho ya se revisó, aunque no se llegó a un acuerdo, pero ya se revisó; y tampoco se pretende exigir el cumplimiento del Contrato Ley, puesto que ello no viene al caso; no, aquí lo que se busca es evitar la terminación del Contrato Ley, pero cuál debe ser entonces el objeto que se mencione en el pliego petitorio, si el verdadero objeto de nuestro ejercicio de huelga no está contemplado por el artículo 450. Además, conforme al artículo 451, para suspender los trabajos se requiere que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el referido artículo 450. ¿Entonces cuál debe ser el objeto de la huelga?.

Nosotros consideramos, que el supuesto de huelga señalado por la fracción II, última parte, del artículo 421, no está incluido dentro de los objetivos de huelga contemplados por el precepto 450 de la Legislación Laboral, lo cual nos lleva a suponer que, cuando la finalidad del ejercicio del derecho de huelga sea evitar la terminación del Contrato Ley como nos lo indica la citada fracción II del artículo 421, no se podrán suspender los trabajos, pues no se está cumpliendo con el requisito de que la huelga tenga por objeto alguno de los señalados por el artículo 450, como lo requiere el precepto 451, todos del mismo Ordenamiento Legal.

Por lo tanto, apegados estrictamente a derecho, resulta imposible, legalmente hablando, suspender los trabajos cuando el objeto de la huelga sea evitar la terminación del Contrato Ley, porque el Código Laboral no contempla esta opción en su listado del artículo 450, y sin duda el objeto de la huelga ya no es revisar el Contrato Ley, pues éste ya fue revisado, sin embargo, en términos de lo expuesto, sí resulta posible, ejercitar el derecho de huelga de conformidad con lo dispuesto por el artículo 421, fracción II, pues insistimos, el derecho se ejercita cuando se presenta el pliego de posiciones acompañado del emplazamiento a huelga.

Con motivo de tal oscuridad observada en la Ley, hicimos al funcionario de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social las siguientes preguntas:

Cuando se ejercita el derecho de huelga en el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo agotado el procedimiento de revisión, con la finalidad del salvar su Contrato Ley, ¿Cuál es el supuesto a que se debe recurrir como objeto de la huelga?

R= El objeto de la huelga es la revisión salarial o la revisión integral del Contrato Ley, ese es el objeto.

- Bueno, aquí me queda un poco la duda por que en el supuesto de que ya se llevo a efecto la revisión del contrato, se agotó este procedimiento y no llegan a un acuerdo, desde un particular punto de vista considero que objeto de la huelga sería evitar la terminación del Contrato Ley, porque la revisión del Contrato Ley ya se concedió, ya se revisó el Contrato, pero concluyo el procedimiento y no llegaron a un acuerdo, entonces, mi duda es, cuál sería el objeto de la huelga, yo considero que ya no podría ser la revisión del Contrato Ley puesto que ésta ya se dio, pero no se llegó a un acuerdo, entonces desde mi punto particular de vista el objeto de la huelga sería evitar la terminación del Contrato Ley.

- ¡Ah! Si, si, claro con la huelga estallada sí. Con la huelga estallada el objeto es evitar la terminación del Contrato Ley.

En ese supuesto, ¿Cómo podríamos fundamentarlo? porque el artículo 450 nos da varios supuestos a considerar como objeto de la huelga, pero en ninguno de ellos se incluye la posibilidad de que el objeto de la huelga sea evitar la terminación del Contrato Ley.

R= Si, no, la Ley es omisa en ese sentido.

Con lo anterior podemos resumir lo siguiente: cuando se inicia el procedimiento de revisión, no se sabe si se concederá o no la revisión, o si se llegará o no a un acuerdo en ella, y dado que hemos concluido que en ese momento se ejercita el derecho de huelga cualquiera de ambos procedimientos que le den motivo (la revisión del contrato, o el evitar su terminación si no se llegó a un convenio concluido el procedimiento de revisión), entonces el objeto de huelga que se debe recurrir es la revisión del Contrato Ley, ya sea salarial o integral; y si luego de revisarlo no se llega a un convenio, entonces el objeto de la huelga cambiará, pues ya no será revisar el contrato, porque éste ya fue revisado,

sino que el objeto de la huelga será “evitar la terminación del Contrato Ley”.

Desde un particular punto de vista, para legitimar la suspensión de labores, en caso de que el objeto de la huelga sea evitar la terminación del Contrato Ley, dicho objeto debería ser incluido como una fracción más dentro del artículo 450 de la Ley de la Materia; lo anterior con fundamento en el artículo 421, fracción II, que es la que otorga tal facultad.

Como la proposición hecha en el párrafo que antecede se sale de nuestro objetivo principal que es reformar el capítulo de la Contratación Ley, hemos diseñado una propuesta que vendrá a solucionar este problema de tajo, misma que se expondrá en el capítulo siguiente.

Retomando, para el caso de que la partes no hayan ejercitado el precitado derecho de huelga, no habiendo llegado a un convenio en el procedimiento de revisión, **el Contrato Ley terminará**, fenecerá su vigencia, y ¿qué pasará entonces?, pues el legislador no deja claras las consecuencias de tal injusticia, sólo se concreta a decir que si no se llega a un convenio, y si los trabajadores no ejercitan el derecho a huelga, el Contrato Ley se dará por terminado, pero eso en realidad que significa: ¿Qué la relación contractual, en efecto se termina? o ¿sólo concluye el Contrato Ley y continúa el Contrato Colectivo?, en tal caso ¿se celebra un nuevo Contrato Colectivo, o se retoma el que terminó con el inicio del Contrato de Industria aún y cuando su vigencia haya concluido?, es que ¿sólo termina la obligatoriedad de uniformar condiciones? o es que ¿concluye el Contrato Ley y con él toda clase de relación entre trabajadores y patronos?, en tal supuesto ¿qué pasa con la antigüedad de los trabajadores?.

Pues hasta ahora no tenemos una clara respuesta a las interrogantes planteadas, aunque cabe aclarar, que en primera instancia, sin duda lo que se sobreentiende es que la relación laboral termina.

Al respecto Castorena señala “que el Contrato ley en sí no termina, lo que concluye es su obligatoriedad que se hizo efectiva por la declaración del ejecutivo correspondiente y por virtud de cuya declaración el contrato se aplica a todos los trabajadores y a todos los patronos de una rama industrial y de una región.” Y continúa “Concluida la obligatoriedad, subsiste el Contrato Colectivo; las empresas

y los sindicatos a los que obligó se rigen por él mientras no se celebra otro.”³. Entendemos pues que con lo anterior quiere decir que el efecto de la terminación del Contrato Ley, es dejar en libertad a trabajadores y patronos a quienes obligó, de concertar nuevas y diferentes condiciones en la celebración de un nuevo Contrato Colectivo, pero mientras eso sucede, quedan obligados en los mismos términos y condiciones establecidos en el Contrato Ley, pero sin el requisito de obligatoriedad característico de dicho contrato.

Por su parte, Rosalío Bailón, expresa que esta forma de dar terminación al Contrato Ley, “parece un tanto injusta porque quita a los trabajadores derechos y prestaciones ya conquistadas rompiendo con el principio de que en materia laboral las conquistas obtenidas por los trabajadores son irreversibles y obliga a los sindicatos de trabajadores a ejercitar forzosamente el derecho de huelga ante la negativa de los patronos, lo que equivale a cerrar fuentes de trabajo tan necesarios (sic.) en la época angustiosa actual”⁴.

En realidad pocos son los autores que hacen alguna crítica al respecto, la mayoría de ellos se concretan a abordar únicamente lo que dice la Ley. Para ampliar nuestro panorama, consideramos que es prudente acudir a la Jurisprudencia.

*No. Registro: 393,004 **Jurisprudencia***

Materia(s): Laboral Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala Fuente: Apéndice de 1995

Tomo V, Parte SCJN Tesis: 111 Página: 77

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 aquéllos pertenezcan a cierta rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los contratos colectivos y los contratos ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la junta, para que entren en vigor, en tanto que los segundos están supeditados a la

³ Castorena J., Jesús, Op. cit., p. 294.

⁴ Bailón Valdovinos, Rosalío, Op. cit., p.66.

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.

Lo anterior nos aclara que en efecto, una vez concluida la vigencia del Contrato Ley, siempre que no se prorrogue, éste fenecerá y se continuará aplicando el Contrato Colectivo, de tal suerte que los efectos que produce la terminación del Contrato Obligatorio, consisten en que las empresas quedan liberadas de contratar con los trabajadores en condiciones uniformes, rescatando entonces, todas aquellas que se aplicaban en el Contrato Colectivo, aún y cuando estas nuevas hayan sido y sean ahora menos favorables que las que regían el Contrato Ley, por lo menos en lo que se celebra otro Contrato Colectivo con nuevas y diferentes condiciones de trabajo, aunque eso no quiere decir que vayan a ser más o igual de favorables que las del Contrato Ley ¿o sí?, pues sin duda se trata de una nueva relación laboral, ¿o no?.

Entonces, ¿los patronos tienen la obligación de celebrar un nuevo Contrato Colectivo con todos los trabajadores que se vieron afectados con la terminación del Contrato Ley? y ¿las condiciones pueden ser menos favorables?, ¿qué pasa con el principio de que en materia laboral las conquistas obtenidas por los trabajadores son irreversibles?, y cuando la creación del Contrato Ley no fue a través de la preexistencia de un Contrato Colectivo, sino a través de una Convención ¿cuál contrato colectivo se supone que se aplicará, si no existe alguno? ¿entonces la relación de trabajo sí se acaba?.

Hasta ahora, y muy a pesar de que se ha abordado el tema con amplitud, todas estas interrogantes quedan sin esclarecerse, pues como se ha mencionado antes, la mayoría de los autores, omiten hacer comentarios al respecto, y sólo se conforman con recitar lo que establece la Ley Federal del Trabajo, sin hacer análisis alguno.

Acudiendo una vez más a la Jurisprudencia, con la esperanza de encontrar una luz que nos aclare la visión en el camino que recorreremos, encontramos lo siguiente:

No. Registro: 372,297 Tesis aislada

Materia(s): Laboral Quinta Época

Instancia: Cuarta Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación

LXXXVII Tesis: Página: 2299

CONTRATO COLECTIVO OBLIGATORIO, PRORROGA INDEBIDA DEL.

*Si una de las cláusulas de la convocatoria para revisar un contrato colectivo obligatorio de trabajo, que establece que en el caso de que las partes no manden sus representantes o en la convención no se pongan de acuerdo sobre los puntos tratados, será árbitro para resolver determinada Junta Central, y si ésta, fundada en tal cláusula prorroga la vigencia del aludido contrato, con ello se restringen los términos del artículo 65 de la Ley Federal del Trabajo, el cual **deja a las partes en libertad de contratar cuando no hay un acuerdo de la mayoría para la revisión del contrato**, por lo mismo, la cláusula indicada no puede válidamente fundar la competencia que la Junta se atribuye para arbitrar sobre la revisión del contrato-ley.*

Recordemos que antes de que nos rigiera la Normatividad Laboral actual, misma que data de 1970, existió la Ley Federal del Trabajo de 1931, que es la que introdujo la figura del Contrato Colectivo Obligatorio y que sin duda sirvió como antecedente a lo que hoy en día conocemos como Contrato Ley; pues dicha legislación en su apartado 65 contiene el texto a que hace referencia la tesis citada:

Artículo 65. La falta de un nuevo acuerdo de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, pone fin a la vigencia del Contrato Colectivo y deja en libertad a los trabajadores y patrones interesados, para concertar en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo aplicables a cada una de ellas.

Nos percatamos entonces de que el contenido de este artículo es muy parecido a la fracción II del artículo 421 de la Ley en vigor, ya que ambos expresan que si las partes no llegan a un acuerdo en la revisión, el Contrato Colectivo Obligatorio llega a su fin, y a diferencia del 421, el artículo 65 no vigente, sí expresa las dimensiones del término del Contrato Obligatorio, incorporando la

frase “deja en libertad a los trabajadores y patrones interesados, para concertar en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo aplicables a cada una de ellas”; lo cual quiere decir, que el Contrato Colectivo de carácter Obligatorio se termina y punto, concluye también la relación de trabajo, y quedan las partes en libertad de contratar nuevamente bajo nuevos términos y condiciones; no hay otro contrato anterior que ahora se tenga que volver a aplicar, no, simplemente el contrato fenece y con él el vínculo de unión entre trabajadores y patrones.

Otra diferencia entre ambos artículos que vale la pena resaltar es la expresión “salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga” contenida en la fracción II, última parte del precepto 421 y que el texto del artículo 65 ni siquiera contempla.

Puntualizando, en la época que tuvo vigencia la Ley Federal del Trabajo de 1931, para el caso de que las partes no llegaran a un convenio en la revisión, el Contrato Obligatorio, sin más ni más llegaba a su fin, y los efectos de ello es que las partes quedaban en libertad para concertar en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo, es decir, terminaba la obligatoriedad y no se continuaba con otro contrato a menos que trabajadores y patrones pactaran uno nuevo, con actuales condiciones laborales, que sin duda podían ser menos benéficas; en la actualidad, satisfecho el procedimiento de revisión, si las partes no llegan a un acuerdo, y no ejercitan el derecho de huelga, el Contrato Ley fenece y de acuerdo a la Jurisprudencia anteriormente citada, continúa con su vigencia el Contrato Colectivo de Trabajo, mismo que dio origen al Contrato Ley.

Pero, recordemos lo expuesto en el capítulo tercero: el Contrato Ley tiene dos orígenes, por un lado la preexistencia de un Contrato Colectivo que debió de haber sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria determinada, el cual se eleva a la categoría de Contrato Ley; y por otro lado la celebración de una Convención que es convocada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social a través del Departamento de Convenciones, en la cual se formula el reglamento y se integran las comisiones necesarias y culmina con la redacción del texto definitivo del Contrato Ley.

Entonces, si termina el Contrato Ley, puede que exista o no contratación Colectiva a aplicar.

En realidad, pese a que hemos estudiado profundamente el punto, no hemos encontrado una respuesta clara a las interrogantes planteadas, pues la Ley resulta oscura y omisa al respecto, por tal razón acudimos nuevamente al Subcoordinador de Convenciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, para que nos ampliara el panorama y nos aclarara la visión, así es que traerá al presente trabajo, parte de esa entrevista, comenzando con una pregunta muy importante: la forma de celebración de los Contratos Ley existentes:

¿Cuál fue su forma de celebración: a través de una Convención o de la elevación del Contrato Colectivo al carácter de obligatorio?

R= Todos a través de una Convención.

Lo cual quiere decir que si todos los Contratos Ley se celebraron a través de una Convención, para el caso de que alguno de ellos termine, no se puede aplicar la Jurisprudencia anteriormente mencionada, pues no existe, en ningún caso, Contrato Colectivo como antecedente, ¿entonces la relación laboral termina?. Esta y otras interrogantes ya planteadas realizamos al Licenciado Pedro García Ramón, el cuál nos respondió, aclarándonos ampliamente nuestra perspectiva, lo siguiente:

¿Cuáles son los efectos de la terminación del Contrato Ley?

R= Continúa teniendo aplicación el Contrato Colectivo

¿Qué pasa si no existe Contrato Colectivo, es decir, si la celebración del Contrato Ley fue a través de una Convención?

R= En este caso, se respetan los derechos adquiridos de los trabajadores, aquí esto es muy discutible, algunos dicen que termina y que ya quedan las partes para pactar condiciones inferiores, no, no es cierto, porque la Ley es omisa, pero hay un artículo del Contrato Colectivo que es el que se aplicaría por analogía. El artículo 403 dice: En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del Contrato Colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la Empresa o Establecimiento. O sea este artículo se aplicaría supletoriamente en el Contrato Ley. Porque el capítulo del Contrato Ley

no lo establece, pero no podemos dejar a los trabajadores en estado de indefensión.

-Entonces cuando termina el Contrato Ley, se continúa aplicando el Contrato Colectivo.

-Exactamente, y si no hubiera Contrato Colectivo se siguen respetando los derechos que existían en la contratación ley.

¿Cómo sería esto, se tendría que celebrar un Contrato Colectivo?

R= Se tendría que celebrar un Contrato Colectivo incorporando o respetando esas condiciones establecidas cuando desapareció el Contrato Ley. Lo único que desaparece es la figura jurídica del Contrato Ley y sería un Contrato Colectivo entre una Empresa y un Sindicato pero respetando los derechos adquiridos de los trabajadores.

A su juicio ¿Cuáles serían los efectos procedentes una vez que termine la vigencia del Contrato Ley?

R= Bueno, a mi juicio sería que los sindicatos, si termina el Contrato Ley, buscarán precisamente la celebración de Contratos Colectivos en donde se incluyan las condiciones que estaban vigentes en el Contrato Ley. Por qué, porque no puede celebrarse una contratación colectiva inferior a las que venían estando vigentes en la Empresa o Establecimiento que pertenece a una rama industrial, porque entonces sería atentar contra los derechos adquiridos de los trabajadores, ese sería el razonamiento.

Pues con toda certeza sus respuestas nos sacaron de varias dudas, y viniendo del Director de Contratos Ley, es decir, del hombre que participa año con año en sus revisiones, en sus conflictos y hasta en su terminación (como es caso del Contrato Ley de la industria textil del algodón y del Contrato Ley de la industria textil de fibras duras), vale la pena tener muy en cuenta su opinión, con la aclaración de que lo expuesto por él, la Ley no lo dice.

A manera de conclusión, agotado el procedimiento de revisión, si las partes no llegan a un acuerdo, y no ejercitan el derecho de huelga, el Contrato Ley fenece, pero eso no quiere decir que termine la relación de trabajo, si no que continúa con su vigencia el preexistente Contrato Colectivo de Trabajo, pero como

no existe Contrato Industrial alguno que haya sido celebrado con la preexistencia de un Contrato Colectivo elevado al carácter de obligatorio, es decir, como todos los existentes nacieron a través de una Convención, entonces lo procedente es que, con fundamento en el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que se aplica por analogía, se respeten los derechos adquiridos de los trabajadores, de tal forma que las condiciones de trabajo continúen vigentes en las Empresas o Establecimientos a través de la celebración de un nuevo Contrato Colectivo al cuál deberán incorporarse los mismos términos y condiciones en que se venía dando el Contrato Ley.

Al respecto, nos surge otra duda, ¿tienen los patrones obligación de celebrar Contratación Colectiva con los sindicatos de trabajadores una vez que concluye el Contrato Ley?. Pues la Legislación Laboral nada dice acerca de ello, es más, no existe en la Ley, estipulación alguna que obligue a los patrones a contratar nuevamente con esos mismos trabajadores, una vez concluida la vigencia del Contrato Ley, lo cual nos hace suponer que la obligación sólo será moral y quedará al arbitrio del patrón concertar o no nueva contratación con sus antiguos empleados.

Esta misma pregunta le fue formulada a la Autoridad Laboral precitada en la Entrevista que se realizó, y nos contestó lo siguiente:

Finalizado el Contrato Ley que fue celebrado por medio de convención, ¿Tiene el patrón obligación de volver a contratar con sus trabajadores?

R= Sí claro que sí.

¿Cuál sería el fundamento legal al respecto, en qué se basa para obligar al patrón a contratar con los trabajadores?

R= En los derechos de preferencia que están contenidos en la Ley Federal del Trabajo, chéquese el artículo 155.

Cabe señalar que al revisar el artículo de referencia, nos encontramos con que nada tiene que ver al respecto, pero cómo habló de los derechos de preferencia, acudimos al artículo inmediato anterior que es el que inicia con el capítulo de “Derechos de Preferencia, Antigüedad y Ascenso”, encontrando que el apartado 154 de la Ley en comento establece que:

“Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén...”

Aunque no consideramos que el artículo transcrito obligue verdaderamente al patrón, a contratar a sus antiguos empleados una vez concluido el Contrato Ley, pues sí esperamos que la práctica funcione como lo ha señalado el Director de éstos contratos, pues de lo contrario, se perjudicaría gravemente a los trabajadores.

Para finalizar este complejo y largo tema, se hace notar la gran problemática en que se incurre en la práctica debido a las lagunas y deficiencias que presenta la multicitada Ley Federal del Trabajo, y aunque las respuestas dadas a los planteamientos interpuestos gozan de una lógica y un respaldo jurídico, teórico y crítico de una autoridad laboral, no tenemos manera de comprobar que efectivamente se respeten los derechos de los trabajadores en la práctica y que no se les violen garantías o derechos adquiridos, pues si cuando la Ley los establece claramente, suelen ser pisoteados, ¿cómo será cuando la Ley no los consagra de forma específica y manifiesta?. Por lo tanto, ya en su momento le tocará a las autoridades laborales adoptar el criterio que les parezca mejor, dando sus propias respuestas a las interrogantes planteadas con base en un razonamiento lógico-jurídico a fin de brindar solución a los conflictos que se presenten, y será con base en eso, un razonamiento propio, ya que carecemos de una suficiente y eficaz legislación al respecto.

Por lo pronto, y con la esperanza de que un día llegue a convertirse en legislación, ofrecemos la siguiente propuesta, misma que viene a cortar de tajo con todos los problemas planteados, combatiéndolos con fuerza y eficacia, ya que ataca el mal desde su nacimiento, asegurando con ello la solución contundente a las inconveniencias y discrepancias que producto de una deficiente legislación, se presentan en la aplicación de la figura del Contrato Ley. Dicho lo anterior, nos

deslizamos a la redacción del siguiente y quizá el más importante apartado del presente Trabajo de Tesis Profesional.

4.10 Propuesta y Artículos a Reformar

Como lo hemos estudiado, el Contrato Ley en su aplicación, se rige por una legislación obscura e insuficiente que viene a traer como consecuencia la presencia de incertidumbre, confusión y graves complicaciones; para encontrar una solución a ellas, ha sido necesario estudiarlas a fondo cada una, con el fin de que una vez conociendo la causa de su origen, nos sea posible ofrecer la respuesta y solución más eficaz que ponga fin a esas dificultades. He aquí en forma concreta, las complicaciones que presenta la aplicación de la figura del Contrato Ley:

- Uno de los problemas que más aqueja al Contrato Ley es el supuesto contemplado por el artículo 421, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo relativo a que si las partes no llegan a un acuerdo concluido el procedimiento de revisión, el Contrato Ley terminará, salvo que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga; siendo que con fundamento en el artículo 420 de la Ley Federal del Trabajo, relativo a que no se solicite la revisión o de solicitarse no se conceda y los trabajadores no ejerciten el derecho de huelga, en ese supuesto, la ley ordena que se prorrogue el Contrato Ley por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración; y la cuestión es ¿por qué ante una situación tan similar nos da el legislador una respuesta tan desigual?.
- Por otro lado, nos encontramos con que para que el trabajador pueda salvar la existencia de su contrato en el caso de que no lleguen a un convenio concluido el procedimiento de revisión, es indispensable, por que la Ley a eso lo obliga, que los trabajadores ejerciten su derecho de huelga, y aquí surge otro problema, qué debemos entender por el ejercicio del derecho de huelga, y en qué momento se considera ejercitado éste; sobra decir la incertidumbre que se genera al plantear el supuesto de que la huelga fuera declarada inexistente. Además, cuál será el verdadero objeto de la huelga, si el evitar la terminación

del Contrato Ley, no está contemplado por el artículo 450 de la Ley de la Materia.

➡ Por último para el caso de que la partes no hayan ejercitado el precitado derecho de huelga, no habiendo llegado a un convenio en el procedimiento de revisión y el Contrato Ley termine, fenezca su vigencia, las consecuencias de tal injusticia no son claras, pues no se precisan sus alcances, pudiendo entonces: continuar con la aplicación del Contrato Colectivo que dio origen al Contrato Ley, aunque este supuesto no se encuentra contemplado por la Ley de referencia; y en caso de que éste no exista por que dicho contrato haya nacido a través de una Convención, una opción sería dar por terminada la relación de trabajo; otra lo sería como lo refiere el Director de los Contratos Ley, celebrar Contratos Colectivos respetando las condiciones pactadas en el desaparecido Contrato Ley, pero en tal caso, la Legislación no obliga de forma específica al patrón a celebrar Contrataciones Colectivas con sus mismos trabajadores; así es que de cualquier forma, como la Ley no es clara, el trabajador podría ser (y lo es), objeto de injusticias e infamias que la misma Ley Federal del Trabajo permite y legítima.

Del análisis profundo de cada uno de estos problemas realizado en el tema que nos antecede, logramos percibir que la verdadera razón de que surjan tales inconvenientes en el Contrato Ley y no en el Contrato Colectivo, tiene su origen nada menos que en la duración establecida para el primero de los contratos referidos. Recordemos que la duración máxima permitida para el Contrato Ley es de dos años, término establecido desde la Ley Federal de Trabajo de 1931 y retomado por nuestra Legislación actual que data del año 1970; recordemos también que este término no sólo carece de justificación alguna incluso dentro de la exposición de motivos de las legislaciones que le dieron vida, sino que además resulta inoperante e inaplicable dicha duración en los Contratos Ley, puesto que ninguno de los existentes ha durado ese periodo, ya que la mayoría fueron celebrados en la década de los 30's y a la fecha siguen vigentes.

Ahora bien, resulta que precisamente esa estipulación de máximo dos años, trajo consigo la necesidad de crear nuevas y diferentes normas a las establecidas

para el Contrato Colectivo, que pudieran tener aplicación para el Contrato Ley, ya que ese pequeño aspecto de su vigencia, implicó un giro total en la estructura de la figura, lo que provocó que, aún partiendo de las mismas bases para ambos contratos, del mismo contenido y reglamentación con la modificación de la obligatoriedad, las consecuencias en la legislación fueran enormes, pues se hizo necesario introducir nuevos elementos con respecto a los contemplados para el Contrato Ley como son: formas y tiempos de revisión, de terminación, de vigencia (máximo dos años), se instauró la figura de la mayoría y en otros casos donde verdaderamente se necesitaron modificaciones como consecuencia de una diversa duración del contrato, las estipulaciones se dejaron prácticamente intactas, como es el caso de la prórroga (artículo 420).

Y precisamente debido a esas alteraciones en la legislación laboral, surgidas como consecuencia de la adaptación de la estructura del Colectivo a la del Contrato Ley con las modificaciones (unas coherentes y otras no como la duración de dos años para el Contrato Ley) que le hicieron a este último, es lo que vino a causar una multiplicidad de problemas en la aplicación de la figura del Contrato Obligatorio y no en la del Contrato Colectivo, teniendo mayor aceptación por su lógica y practicidad las establecidas para el segundo de los mencionados.

Sin duda el Contrato Ley es una figura muy compleja, cuya existencia vale la pena gracias al sin número de beneficios que proporciona principalmente al trabajador, aunque también al patrón, pero creemos que su adaptación legal no fue la más adecuada, pues no fue estudiada con minuciosidad y esmero, sino que trataron de hacer un Contrato Colectivo Obligatorio con una injustificada duración máxima de dos años, sin considerar los efectos que ello produciría en la práctica, y sin reflexionar en las consecuencias que se generarían pasado ese término máximo dos años, dentro del cual, evidentemente el trabajador obtendría beneficios, pero qué pasaría después de esos dos años; conservaría dichos beneficios, obtendría unos mayores, regresaría a los de antes, o ahora serían incluso peores, o quizá, simplemente terminarían y la pregunta aquí es ¿deben considerarse verdaderamente beneficios los que se obtienen por un tiempo para luego convertirse en peores o quizá mucho peores?, porque el capítulo del

Contrato Ley no hace algo para evitarlo. Pues opinamos que es una situación que no previó el legislador y tan no lo previó que ni siquiera señala los efectos que deberá tener la terminación de un Contrato Ley.

Por los motivos expuestos, es que nos hemos aventurado a la elaboración del presente trabajo de tesis, con la principal finalidad de expresar la inoperancia de la duración legal del Contrato Ley, la problemática (que es basta) a que ello nos conduce y sobre todo, la posible solución que nosotros proponemos a los diversos conflictos que el referido término representa, ello a través de una reforma a varios preceptos legislativos; equiparando la duración del Contrato Ley a la duración del Contrato Colectivo que no olvidemos es que el que sirvió de base para su regulación, contemplando por su puesto todo lo que ello implica.

Tenemos entonces que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 412 dice:

Artículo 412.- El Contrato ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los Sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la Convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque, o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su duración que no podrá exceder de 2 años;**
- IV. Las Condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Es decir, establece que la duración del contrato no podrá exceder de dos años, y como lo hemos visto, dicha duración implica varias modificaciones en la estructura del Contrato Ley con respecto del Contrato Colectivo, o sea variaciones entre ambas figuras, mismas que son provocadas no sólo por la obligatoriedad que caracteriza al primero de los contratos en mención, si no también por la injustificada vigencia que le asignan de un término máximo de duración de dos

años. Y los preceptos que marcan las diferencias producto de la distinta duración para cada uno de los contratos, son los siguientes:

1.- Primeramente por lo que hace a la duración de los contratos, dice el artículo 412.- El Contrato Ley contendrá: fracción III.- Su duración que no podrá exceder de dos años; distinto a lo considerado por el artículo 391.- El Contrato Colectivo contendrá: fracción III.- su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

2.- Con respecto a la revisión de los contratos, dice el artículo 419, fracción II, la solicitud de revisión integral deberá presentarse 90 días antes del vencimiento del contrato y continúa el artículo 419 bis, el Contrato Ley será revisable cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, y la solicitud de tal revisión deberá presentarse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga de dicho contrato.

Tal disposición difiere de lo contenido por el artículo 399 referente a la revisión del Contrato Colectivo, que señala que cuando se trate de revisión integral, podrá solicitarse por lo menos 60 días antes: a) del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado, si es que su duración no es mayor de 2 años; b) del transcurso de 2 años, si el contrato por tiempo determinado, tiene una duración mayor a esos 2 años; c) del transcurso de 2 años, si su duración es de tiempo indeterminado o de obra determinada; y continúa el artículo 399 bis, cuando la solicitud de la revisión verse únicamente sobre los salarios efectivos por cuota diaria, entonces podrá solicitarse cada año, y la solicitud de dicha revisión, deberá presentarse por lo menos 60 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga de dicho contrato.

3.- Con respecto a la prórroga que existe en ambos contratos, el artículo 420 señala que para el caso de que ninguna de las partes solicite la revisión del Contrato Ley, o de solicitarla los trabajadores, la autoridad no se las conceda y éstos no ejerciten el derecho a huelga, en tales casos, dicho contrato se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

Ahora, con fundamento en el artículo 400, si ninguna de las partes solicitó la revisión del Contrato Colectivo, o de solicitarla los trabajadores, el patrón se opuso a ello y éstos no ejercitaron el derecho de huelga, o incluso, como tácitamente lo expresa la Ley, si se efectuó la revisión, pero no se llegó a un convenio, en tales casos, el Contrato Colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

4.- Para el caso de la terminación de vigencia en cada una de las figuras, del artículo 421 se desprende que el Contrato Ley terminará: fracción I.- por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de dos terceras partes, fracción II.- si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

Por su parte del artículo 401 se desprende que el Contrato Colectivo de Trabajo termina: fracción I.- por mutuo consentimiento de las partes, fracción II.- por terminación de la obra; y fracción III.- en los casos del Título Séptimo, Capítulo VIII. Artículo 434 (fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación, agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, artículo 38 - explotación de minas que carezcan de minerales costeables, restauración de minas abandonadas o paralizadas- y concurso o quiebra legalmente declarada). Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

De las anteriores diferencias en la Legislación de la Materia, es que se derivan diversas complicaciones y dificultades en la aplicación del Contrato Ley, mismas que para un mejor manejo, detallaremos a continuación:

1.- La inequidad y desequilibrio mostrado por la Ley Federal del Trabajo en el supuesto contemplado por el artículo 421, fracción II, relativo a que una vez concluido el procedimiento de revisión, si las partes no llegan a un acuerdo y los trabajadores no ejercitan el derecho de huelga, el Contrato Ley fenecerá, terminará su vigencia; siendo que conforme al artículo 420 para el caso de que ninguna de las partes solicite la revisión, o de solicitarla los trabajadores, la autoridad laboral se las niegue y estos no ejerciten el derecho de huelga, o incluso

en caso de que ninguna de las partes manifieste siquiera el deseo de continuar con el contrato en estos casos el Contrato Ley se prorrogará

De lo expuesto en el párrafo que antecede, se observa con claridad la falta de analogía y la injusta y sin razón forma en la que el legislador se conduce, pues cómo es posible que para el caso de que los trabajadores y/o patrones, manifiesten su deseo de continuar con la vigencia del contrato y por alguna razón no logren ponerse de acuerdo, el Contrato Ley deba terminar, siendo que lo más lógico sería que el Contrato Ley se prorrogara por un tiempo igual al fijado para su duración, exactamente en las mismas condiciones en que se venía dando. Y por el otro lado en el caso de que ni los trabajadores ni los patrones soliciten una revisión en el contrato, ni manifiesten su deseo de continuar con él, la ley disponga la prórroga del Contrato Ley por un tiempo igual al fijado para su duración, en las mismas condiciones en que se venía dando, siendo que lo más lógico sería que el Contrato Ley terminara, dado que la nadie expresa una voluntad en contrario.

¿No resulta entonces una norma totalmente salida de contexto? Por supuesto que sí, y si la Ley Federal del Trabajo presume de protectora de los trabajadores, entonces eso tiene que hacer, protegerlos y no afectarlos con este tipo de reglas tan inequitativas y carentes de razonamiento alguno, pues cómo es posible que por el simple hecho de que no lleguen a un acuerdo al momento de realizar la revisión, salvo que se ejercite el derecho a huelga, se concluya en forma definitiva con el Contrato Ley. Es precisamente esa inequidad e injusticia que la Legislación Laboral muestra, la que pretendemos aniquilar.

2.- La posibilidad de ejercitar el Derecho de Huelga, como lo referimos anteriormente, es la única forma de salvaguardar la existencia de nuestro Contrato Ley, pero en ese rubro surge otra interrogante, que viene a ser un problema más germinado de la improvisada reglamentación del contrato en mención, qué debemos entender por el “ejercicio del derecho de huelga”.

Hemos ya resuelto en el tema que precede, que conforme al artículo 920 de la Ley en comento, el cual nos indica que el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones y con base en el principio de que “Ante la duda, lo que más beneficie al trabajador”, deberemos pues entender que,

con la presentación del pliego de peticiones se ejercita el derecho de huelga, por que la Ley no nos habla de llevar a cabo una huelga, ni concluir el procedimiento de huelga, ni siquiera estallar una huelga, o llegar a la calificación de ella, sino que sólo se concreta a decir “salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga”.

Por otro lado nos ha surgido otra duda, cuál será el objeto de la huelga en el supuesto contemplado por la fracción II del artículo 421, pues se supone que debe ser alguno de los enumerados en el apartado 450, pero el evitar la terminación del Contrato Ley no es uno de los objetos que se encuentre enumerados en el artículo en mención, y la revisión del Contrato Ley ya se efectuó, aunque no llegaron a un acuerdo, pero desde nuestro enfoque, la revisión ya no es el motivo de huelga, entonces ¿cuál debe ser el objeto de huelga para suspender las labores?, si el artículo 451 permite dicha suspensión sólo en los casos contemplados por el precepto 450 el cual no incluye como objeto el evitar la terminación del Contrato Ley. Pues sin duda tal situación es otra incógnita que deja sin respuesta la Ley Federal del Trabajo.

3.- La terminación del Contrato Ley ya sea por mutuo consentimiento, o como consecuencia de que no se haya llegado a un convenio concluido el procedimiento de revisión y las partes no hayan ejercitado el derecho de huelga, nos conduce al descubrimiento de otro de los problemas provocados por la impensada y deficiente Legislación Laboral, pues ésta en ninguno de sus apartados nos indica qué pasará concluido el Contrato Ley, es decir, el legislador no revela en lo más mínimo los efectos que tendrá la terminación de dicho contrato, no deja claras las consecuencias de tal injusticia, abandonando así en la completa oscuridad a las partes para actuar concluido el Contrato de Industria.

Lo único que la Ley refiere, es que el Contrato Ley terminará: por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de dos tercios, o si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga, pero eso en realidad que significa: ¿Qué la relación contractual, en efecto se termina? o ¿sólo concluye el Contrato Ley y continúa el Contrato Colectivo?, o es que ¿sólo termina la obligatoriedad de uniformar condiciones? o quizá ¿concluye

el contrato Ley y con él toda clase de relación entre trabajadores y patrones?.

Pues gracias al estudio elaborado en el presente trabajo de tesis, nos fue posible encontrar una respuesta (aunque no enteramente satisfactoria) a las preguntas efectuadas, ya que por un lado la jurisprudencia dice que una vez que termine el Contrato Ley continuará con su vigencia el Contrato Colectivo de Trabajo; y como a pesar de ello, subsiste el supuesto de que no exista tal Contrato Colectivo en el caso de que la celebración del primero en mención se haya dado a través de una Convención, resulta necesario aclarar este supuesto, para lo cual, citamos la parte conducente de la entrevista realizada al Director de los Contratos Ley de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual nos refiere que: “en este caso, se respetan los derechos adquiridos de los trabajadores..., la Ley es omisa, pero hay un artículo del Contrato Colectivo que es el que se aplicaría por analogía. El artículo 403 dice: En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del Contrato Colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la Empresa o Establecimiento. O sea este artículo se aplicaría supletoriamente en el Contrato de la Ley. Porque el capítulo del Contrato Ley no lo establece, pero no podemos dejar a los trabajadores en estado de indefensión. Para ello, se tendría que celebrar un Contrato Colectivo incorporando o respetando esas condiciones establecidas cuando desapareció el Contrato Ley. Lo único que desaparece es la figura jurídica del Contrato Ley y sería un Contrato Colectivo entre una Empresa y un Sindicato pero respetando los derechos adquiridos de los trabajadores”.

Al inicio del párrafo precedente comentamos que tal respuesta no nos resulta enteramente satisfactoria, ello en virtud de que no existe en la Ley Laboral precepto alguno que indique específicamente la situación planteada, es decir, que se deban respetar a los trabajadores, los derechos adquiridos en su Contrato Ley al momento de celebrar un nuevo contrato que ahora tendría que ser colectivo, Ley no lo dice, ni siquiera faculta a las autoridades para aplicar preceptos de otros capítulos en forma supletoria, ni mucho menos, a pesar de lo que comento el Licenciado García Ramón, obliga a los patrones a contratar en forma colectiva con

los mismos trabajadores, así es que sin duda, esta situación sigue siendo oscura en la Legislación.

En esa cuestión concluimos de la siguiente forma: agotado el procedimiento de revisión, si las partes no llegan a un acuerdo, y no ejercitan el derecho de huelga, el Contrato Ley fenece y continúa con su vigencia el preexistente Contrato Colectivo de Trabajo (aclarando que la Ley no lo indica), si es que de esa forma se dio nacimiento al Contrato Ley, de no ser así, es decir si éste surgió a través de la celebración de una Convención, entonces el Contrato Ley concluye y se exhorta a las partes a celebrar un Contrato Colectivo (sin que de forma legal se les pueda obligar) dentro del cual se procurará que se respeten los derechos adquiridos en la terminada contratación, aclarando que no existe precepto legal alguno dentro del Capítulo del Contrato Ley, que obligue a las partes ni a contratar nuevamente entre ellos, ni mucho menos a contratar en las mismas condiciones.

4.- Por último sólo deseamos hacer hincapié en que la duración o la vigencia estipulada para el Contrato Ley, no sólo resulta injustificada e ilógica, sino que además viene a desencadenar una serie de problemas y contrariedades en su aplicación, razón por la cual se hace necesario realizar ciertas modificaciones en la misma, de tal forma que se resuelvan los conflictos planteados con eficiencia y eficacia.

Esbozado ya lo que la Ley dice, y dibujada la problemática que ello representa, pasemos pues a presentar nuestra propuesta con la cual pretendemos dar solución a los problemas planteados.

Si el artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo estipula que la duración del Contrato Ley no podrá exceder de dos años, y dicho término resulta ser obsoleto, subjetivo, inexplicable y sin razonamiento alguno que lo justifique y además acarrea problemas a las partes (principalmente a los trabajadores), en su aplicación, mismos que ponen en riesgo incluso la continuidad de la relación de trabajo, amenazando con dar por terminado el Contrato Ley, entonces lo procedente es fijar un término distinto al contemplado actualmente por el apartado 412 de la Ley en comento, término mismo que de fin a la problemática que en

torno a aquel se suscita, y además que beneficie a la clase económicamente más desfavorecida en tal relación, es decir a los trabajadores.

Y ¿Cuál es entonces ese término mágico que pondrá fin a tal situación?. Pues nuestro planteamiento no es en realidad cosa del otro mundo, simplemente nos basamos en la práctica y experiencia de figuras jurídicas similares como lo es la de el Contrato Colectivo de Trabajo, figura misma que tan bien ha funcionado y que tantos beneficios ha proporcionado a los trabajadores, pero sobre todo que ha manejado de forma tan congruente su regulación, especialmente en lo que se refiere a su duración y formas de terminación.

Si partimos pues del hecho de que la reglamentación del Contrato Ley esta basada en la reglamentación del Contrato Colectivo y esta última no presenta los síntomas y malestares que la del primero, entonces sin duda la equiparación de la duración del Contrato Ley a la del Colectivo, es una buena forma de dar solución a los conflictos aducidos, ya que como lo hemos comentado la duración del Contrato Ley es el origen de todos estos conflictos, por tanto, si se combate eficazmente el mal desde la raíz, se logrará sin duda acabar con el problema, es decir, si se hacen las modificaciones pertinentes en la duración del Contrato Ley, se logrará acabar con las contrariedades que ella venía causando.

El Contrato Colectivo del Trabajo por su parte, tiene una duración de tiempo indeterminado, es decir, son las partes las que se encargan de determinar su vigencia, de acuerdo a sus propios intereses, pudiendo sujetar dicha duración a un determinado lapso de tiempo, a la realización de una obra en concreto o a un indefinido lapso de tiempo, es decir, al hecho de que las partes en su momento decidan terminar con la relación, pudiendo incluso darse casos en los que las partes omiten señalar la duración a que éstas se sujetaran, en tales casos, se entiende, conforme al artículo 35 de la Ley Laboral, que la duración es por tiempo indeterminado, o sea, que durará hasta que las partes decidan que se termine.

Es precisamente sobre esa misma base que consideramos oportuna la duración del Contrato Ley, oportuna y objetiva, ya que de esta forma, serán las partes obreros y patrones (que son los que viven la situación real), quienes de acuerdo a sus intereses, a su conveniencia o incluso a la naturaleza de la obra,

quienes decidirán libremente, el momento justo y pertinente para todos, en que deba suscitarse la terminación de dicho vínculo jurídico.

*Concretando, nuestra propuesta consiste en **equiparar el Contrato Ley al Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que respecta a su duración y consecuentemente a su terminación, logrando así obtener un “Contrato Ley por tiempo Indeterminado”**, lo que significa que quedará libre del riguroso e injustificado margen de dos años al cual deben sujetarse en este momento, para que los contratantes determinen a su libre albedrío, a su comodidad y a sus intereses, el término que consideren oportuno para la duración de su Contrato Ley.*

Abundando en la materia, con lo anterior queremos decir que nuestra propuesta consiste en asignar como vigencia para el Contrato materia de este trabajo, o sea para el Contrato Ley, una duración ya no de dos años como actualmente se encuentra estipulado, sino una duración por tiempo indeterminado, lo cual quiere decir, que la vigencia no será impuesta por un tercero que ni siquiera conoce a fondo los términos ni la naturaleza del contrato, y que mucho menos será quien viva las consecuencias del mismo, si no que ésta deberá ser determinada por las partes que en el contrato intervengan, con la finalidad de que se encuentre adecuada perfectamente a sus necesidades, o incluso, a las condiciones y naturaleza propias del contrato que celebra. Es decir, lejos de hacer una imposición a trabajadores y patrones que pacten la celebración de un Contrato Ley, en cuanto al tiempo que deberá durar éste, se le otorgaría a las partes la oportunidad de decidir ellos, de acuerdo a sus intereses, el lapso de tiempo en que ambas partes, patrones y trabajadores se verán beneficiados con los frutos de dicho contrato.

La vigencia del Contrato Ley duraría entonces el tiempo que las partes convengan, dos, cuatro, diez, veinte, treinta años, o el tiempo que ellos estimen prudente, pudiendo también fijarse la duración de la relación de trabajo, para la elaboración de una obra determinada, o incluso si no tuvieran un lapso de tiempo definido, gozarían de la posibilidad de que la conclusión de su duración se decida hasta el momento en que las partes lo estimen de común acuerdo, quedando por lo pronto por tiempo indefinido. Para el caso de que las partes omitieran precisar la

duración a la que deseen someter su Contrato Ley, se deberá entender que ésta sería por tiempo indefinido.

Dicho lo anterior, si equiparamos el tiempo de duración fijado para el Contrato de Industria al tiempo de duración fijado para el Contrato de Empresa, entonces tal modificación tendrá que expresarse a través de una reforma al artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere al contenido del Contrato Ley, por cuanto hace a la fracción III relativa a su duración y adecuarse con respecto al artículo 391 en su fracción III del mismo Ordenamiento Legal que nos remite también a la duración del Contrato Colectivo de Trabajo, quedando de la siguiente manera:

Artículo 412.- El Contrato Ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los Sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la Convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque, o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. **Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;**
- IV. Las Condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Es necesario al realizar esta modificación, adecuar perfectamente la totalidad de los preceptos del Capítulo que regulan al Contrato Ley, ya que una pequeña alteración por simple que parezca, implica transformaciones en el resto del articulado de la figura, razón por la cual hemos hecho un estudio minucioso de las consecuencias que este cambio producirá en la figura del multicitado Contrato Ley, resultando lo siguiente:

Como consecuencia lógica de cambiar la duración del Contrato de Industria, se produce la necesidad de modificar los términos de la revisión establecidos en el

artículo 419 de la Legislación Laboral, haciéndose imperioso el hecho de contemplar las diversas posibilidades de vigencia de dicho contrato, para lo cual deberá incluirse de alguna forma en lo procedente, el contenido del artículo 399 de la Ley de la Materia, relativo a los plazos para solicitar la revisión del Contrato Colectivo. Y nuestra propuesta de reforma es la siguiente:

Artículo 419.- En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, noventa días antes:

a) **Del vencimiento del Contrato Ley por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;**

b) **Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y**

c) **Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.**

Para el cómputo de éste término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha en que surta sus efectos el Contrato Ley.

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado, o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Con respecto a las reformas elaboradas en el artículo anterior, vale la pena señalar que el precepto vigente, nos habla de un “Gobernador del Estado o

Territorio” y de un “Jefe del Departamento del Distrito Federal”, cuando en la actualidad esos nombres han cambiado, ya que ya no tenemos territorios en la República Mexicana, sino sólo Estados, razón por la cual consideramos que si se plantea una reforma, resulta prudente subsanarse de una vez ese error; lo mismo pasa con la denominación “Jefe del Departamento del Distrito Federal”, pues dicho Distrito Federal ya no es un Departamento, por lo tanto el nombre correcto que es con el que actualmente se le nombra, es Jefe de Gobierno del Distrito Federal.

Por otro lado, cabe mencionar que con respecto al artículo **419 Bis**, éste quedará en los mismos términos, sin sufrir reforma alguna, puesto que no se hace necesario. Por último, si se preguntan por qué no se modificaron los tiempos de revisión, equiparándolos también a los del Contrato Colectivo de Trabajo, se aclara desde ahora, que los 90 días para la revisión integral y los 60 para la salarial, quedaron intactos debido a que, no podemos reducir tiempos como en el Contrato de Empresa, ya que la revisión en el contrato de toda una industria, sin duda es mucho más amplia y compleja, que en el de una empresa.

Continuando con las reformas, en lo que respecta a la figura de la Prórroga de la cual nos habla el artículo 420, ésta también resulta afectada con la modificación en la duración del Contrato Ley, razón por la cual se hace ineludible realizar un pequeño cambio, aunque no de fondo si no sólo en su parte final, quedando de la manera siguiente:

Artículo 420.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el Contrato Ley se prorrogará por un periodo igual **al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado.**

Al respecto, como un paréntesis quiero expresar que inicialmente había considerado la posibilidad de incluir como otro supuesto que genere la prórroga, el suceso de que las partes no llegaran a un acuerdo agotado el procedimiento de revisión y no ejercitaran el derecho de huelga, pero he preferido dejar que se entienda esa voluntad como tácita (tal como sucede en el Contrato Colectivo) con el simple hecho de que no se considere este supuesto como una forma de terminación del Contrato Ley.

Cabe señalar con fundamento en el artículo 421, fracción I, que concluido el término que las partes fijan de duración para su Contrato Ley, si la mayoría de trabajadores o de patrones ya no quieren continuar con la vigencia del mismo, pueden expresarlo y evitar la prórroga, es decir, la Ley no impondrá dicha prórroga si las partes ya no desean continuar con el contrato.

Como consecuencia lógica de cambiar la duración del Contrato de Industria, se produce la necesidad de modificar las formas de terminación del mismo, contempladas en el artículo 421, principalmente en lo referido por su fracción II, equiparándose al artículo 401, relativo a las formas de terminación del Contrato Colectivo en cuanto hace también a su fracción II, quedando de la siguiente forma:

Artículo 421.- El Contrato Ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento **de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y**
- II. **Por terminación de la obra.**

Por último, como se ha criticado ampliamente en este trabajo, la Ley no señala los efectos de la terminación del Contrato Ley, dejando a las partes en estado de completa oscuridad ante tal circunstancia, razón por la cual consideramos necesario introducir el siguiente artículo, con el objeto de indicar a las partes precisamente los efectos que se producirán en el momento en el que el Contrato Ley llegue a su fin, artículo mismo que con el fin de no desajustar toda la numeración del articulado, se agregará como bis.

Artículo 421 Bis.- En caso de terminación del contrato-ley, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en esa rama determinada de la industria, en que el contrato haya sido celebrado, dentro de la Entidad o Entidades Federativas o zona o zonas económicas en que se haya aplicado, o en su caso en todo el territorio nacional.

La forma en que las condiciones quedarán vigentes, será a través de la celebración de contratos colectivos que los patrones deberán pactar con los sindicatos de trabajadores con quienes celebraron anteriormente el contrato-ley.

Con respecto a esta reforma que parcialmente se asimila al artículo 403 de la Ley de la Materia, relativo a la continuidad de vigencia de las condiciones de trabajo en el Contrato Colectivo, queremos expresar que viene a cortar de tajo con la incógnita de los efectos de la terminación del Contrato Ley, que como mencionamos antes, no se encuentran en la actualidad contemplados ni por la Ley, ni por la Jurisprudencia, pues la determinación de que se aplique el Contrato Colectivo preexistente (que es lo que dice la Jurisprudencia), es un supuesto obsoleto, dado que todos los Contratos Ley existentes en la actualidad, han nacido a través de una convención y no de la elevación de un Contrato Colectivo al carácter de obligatorio, de tal forma que no existe un Contrato Colectivo preexistente.

Una última reforma que en su momento debería ser considerada, es la derogación del artículo 415 de la Legislación Laboral, relativo a la conversión del Contrato Colectivo a Contrato Ley, pues esta forma de dar nacimiento al segundo de los contratos mencionados, resulta obsoleta, ya que a pesar de que se encuentra vigente desde la Ley Federal de Trabajo de 1931 siendo retomada por la de 1970 que es la que nos rige en la actualidad, nunca se ha visto consumada en la practica, nunca ha sido utilizada, no es derecho positivo, tal vez debido a la dificultad de que dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, hayan celebrado un Contrato Colectivo y debido precisamente a esa dificultad, aún cuando no se encontraba regulada la segunda de las formas de celebración de un Contrato Ley (a través de una convención), es que las autoridades laborales recurrieron en la práctica a buscar otras formas de celebración, dando como resultado una nueva forma introducida en la Legislación de 1970, de dar nacimiento al Contrato de Industria y que es precisamente a través de una Convención.

La razón por la que la derogación de dicho artículo no esta contemplada dentro de nuestra propuesta de reforma a la reglamentación de la figura del Contrato Ley, es porque consideramos, primero, que nada tiene que ver con la duración de dicho contrato, y segundo, porque a nuestro juicio, tal propuesta de reforma necesita un estudio y tratamiento especial, un análisis profundo de esta

forma de celebración, así como de sus causas y consecuencias, lo cual, no es objeto del presente trabajo. A pesar de ello, no quisimos dejar pasar la oportunidad de fijar nuestra postura al respecto.

Con la elaboración de las reformas expresadas, a la Ley Federal de Trabajo, cuyo punto de partida ha sido establecer como vigencia para el Contrato Ley, una duración por tiempo indeterminado, lograremos entonces resolver los conflictos generados por la absurda duración impuesta de un máximo de dos años, pues como lo hemos comentado, ese término de duración ha sido la verdadera causa generadora de los múltiples conflictos y confusiones que en la actualidad se presentan, y con la estipulación del Contrato Ley por tiempo indeterminado, los problemas se resolverían por completo de la siguiente manera:

1.- La Ley Federal del Trabajo se tornaría equitativa, equilibrada y protectora de la clase trabajadora, pues ahora, para el caso de que una vez concluido el procedimiento de revisión, si las partes no llegan a un acuerdo y los trabajadores no ejercitan el derecho de huelga, el Contrato Ley se prorrogará por un periodo igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado en los mismos términos y condiciones en que se venía dando, cuando anteriormente fenecería su vigencia, pese a que las partes manifestaran su decisión de continuar con el contrato.

Y por otro lado, como medida protectora de la clase económicamente más desfavorecida, en el caso de que ni los trabajadores ni los patronos soliciten una revisión en el contrato, éste deberá prorrogarse por un periodo igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado en los mismos términos y condiciones en que se venía dando.

2.- Con respecto a la disyuntiva creada por la frase “salvo que aquellos ejerciten el Derecho de Huelga”, ésta queda disuelta con la reforma realizada al artículo 421 en su fracción II, pues al eliminarse como forma de terminación del Contrato Ley la posibilidad de que las partes no lleguen a un acuerdo agotado el procedimiento de revisión y no ejerciten el derecho de huelga, eliminamos también el motivo de accionar dicho derecho de huelga conferido a los trabajadores, y con ello toda disyuntiva acerca de en qué momento se ejercita o no el derecho de

huelga, además eliminamos también el dilema relativo al objeto de la huelga, si éste ya no es la revisión del Contrato Ley, sino el evitar la terminación de éste, y si tal objeto no se encuentra contemplado por el artículo 450 del Código Laboral y por tanto no es causa generadora de la suspensión de labores, etcétera.

3.- En el caso de la terminación del Contrato Ley ya que ésta fue modificada, sólo podrá consumarse ya sea por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de dos tercios, o por terminación de la obra, liberándonos así del injusto supuesto de terminación por el hecho de que no se llegue a un convenio agotado el procedimiento de revisión, lo cual representa un forma de brindar protección a los trabajadores, otorgándoles la libertad de concluir el contrato en el momento en que lo determinen las mayorías.

Por otro lado, ya no se deja al libre albedrío de las autoridades, o de la parte patronal, el incierto futuro de los trabajadores una vez concluido el Contrato de Industria, aniquilando así la posibilidad latente de que contraten con ellos en condiciones menos favorables a las que tenían pactadas en el ahora extinto Contrato Ley, porque ahora la Ley será muy explícita al respecto, cumpliéndose de esa manera, con el principal objetivo de la Ley Federal del Trabajo, brindar protección jurídica a la clase más débil y económicamente más desfavorecida: los trabajadores.

4.- Por último sólo deseamos hacer la aclaración, de que la duración o término de la vigencia del Contrato Ley, no sólo ha encontrado fundamento, lógica y justificación total al establecerse ésta por tiempo indeterminado, ya que ahora, serán las partes quienes determinen de acuerdo a sus intereses y necesidades, y no a una imposición, cual es el tiempo pertinente para que dure su relación de trabajo, sino que además dicha duración, viene a dar solución a todos los problemas y contrariedades que se presentaban en su aplicación, razón por la cual resulta prudente que en un futuro, la propuesta que hoy presentamos como Trabajo de Tesis Profesional, pueda ser presentada como Iniciativa de Ley ante el Congreso de la Unión.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Durante el transcurso de la carrera de Derecho me encontré con materias que involucraron mis sentidos, que me motivaron a estudiarlas y otras que no tanto, algunas llegaron a apasionarme y otras me quebraron la cabeza, pero al final del curso descubrí que una en especial, llamó mucho mi atención, el Derecho Laboral; tal fue mi gusto por esa rama del Derecho, que decidí estudiarla con mayor profundidad, razón por la cual escogí una tema de tesis dentro de esa materia.

Durante la clase de Derecho Laboral, a varios compañeros nos surgió la interrogante de ¿Por qué dos años como duración máxima para el Contrato Ley? y al no encontrar respuesta clara, lo anoté como posible tema de tesis, comentándolo con mi asesor, coincidimos en el siguiente título: “Contrato Ley por tiempo Indeterminado”. Al principio confieso que no había captado la idea central del tema y me tomó tiempo para hacerlo, pero conforme lo fui estudiando, se me fueron revelando las cosas verdaderamente trascendentales, la esencia, la problemática, hecho que me motivó a involucrarme más en mi tema y despertó un especial interés que hasta entonces no había surgido.

SEGUNDA.- Comenzar a redactarlo fue complicado, pues al principio, en todo encontraba ideas de discusión que orientaban mis sentidos hacia otros rumbos, perdiendo de vista el punto principal, motivo de investigación. Al inicio del tercer capítulo comenzaron a brotar en mi dudas y confusiones sobre la aplicación del Contrato Ley, pues tenía la teoría, pero no la práctica, así que traté de orientarme principalmente con legislación, incluyendo la exposición de motivos, con jurisprudencia y un poco más de doctrina, pero lo que realmente afianzó mis conocimientos, fue platicar con un experto en la materia: mi asesor.

Luego de ello, logré adentrarme más en el análisis del Contrato Ley, encontrándome con que había infinidad de detalles verdaderamente trascendentes, que no eran contemplados por la Legislación Laboral, e incluso con regulaciones injustas e inequitativas con respecto a la clase económicamente más desfavorecida, así descubrí que la Ley Federal del Trabajo, cuya finalidad

primordial es brindar protección al trabajador, realmente en varias ocasiones lo pone en desventaja, pasando por alto derechos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la misma Legislación Laboral le consagra.

Así entonces se fue dando el análisis concienzudo en la materia, descubriendo cada vez más insuficiencias legales y reglamentaciones absurdas, que sin duda llamaron mi atención y sembraron aún más interrogantes al respecto, acudí entonces de nueva cuenta con mi asesor, pero observó que había en mi cabeza muchas preguntas sin respuesta, qué él mismo no podía contestar por en realidad no tenían respuesta, la Ley no lo contemplaba, ni la Jurisprudencia, ni siquiera la doctrina, razón por la cuál me sugirió que visitara al Licenciado Pedro García Ramón, Subcoordinador de Convenciones de la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Dicha Autoridad Laboral, en atención al Licenciado Cervantes, aceptó atenderme y platicar con migo; luego de una serie de cuestionamientos de mi parte y respuestas de la suya, logró disipar en su mayoría mis dudas, ampliando mi panorama, aunque debo decir que a pesar de ello, hubo cosas que quedaron en el aire, porque aunque la opinión de dicha autoridad tiene gran importancia, sigue siendo sólo eso, su opinión, y la Legislación Laboral sigue teniendo lagunas, omisiones y deficiencias.

TERCERA.- Por lo que respecta al tema en concreto el Contrato Ley surgido desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 y retomado por la Legislación de 1970, es un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con la finalidad de uniformar condiciones en una rama determinada de la industria, lo cual genera un sin número de beneficios sobre todo para la clase obrera, aunque también para la parte patronal, de ahí, que el Contrato Ley se encuentre por encima del Contrato Colectivo de Trabajo e incluso de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho contrato puede originarse de dos maneras distintas: bien a través de una Convención a la que son citadas las partes para dialogar sobre la celebración del denominado antiguamente Contrato Colectivo Obligatorio, o bien a través de la elevación de un Contrato Colectivo de Trabajo al carácter de Contrato Ley,

aclarando que ésta última forma no obstante que aún se encuentra contemplada por la Legislación Laboral, jamás ha sido llevada a la práctica.

CUARTA.- Dentro de la celebración del Contrato también llamado de Industria, se deberá determinar entre otras cosas el tiempo de duración de dicho contrato, cuyo término de vigencia no podrá exceder de dos años, según lo establece el artículo 412 del Código Laboral.

Tenemos entonces que la duración máxima permitida para el Contrato Ley es de dos años, término establecido desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 y retomado por nuestra Legislación actual que data del año 1970. Con el afán de conocer el por qué de dicho término de duración para el citado contrato, acudimos a la exposición de motivos de ambas legislaciones, encontrándonos con que nada se dice con respecto a la duración máxima de dos años para el Contrato Ley.

No obstante lo anterior, quisimos asistirnos de la doctrina, esperando encontrar un panorama distinto, pero seguimos sin encontrar una justificación a dicho término de vigencia, ni siquiera la Jurisprudencia dice algo al respecto. Lo anterior aunado a las deficiencias y lagunas que presenta la Legislación Laboral, nos ha llevado a determinar que dicho término carece de toda justificación lógica y jurídica, de sustento doctrinario y de respaldo por parte de la exposición de motivos de las legislaciones que le dieron vida; no existe explicación alguna para determinada duración.

QUINTA.- Además de lo injustificado del referido término de duración para el Contrato Ley, desde un particular punto de vista, éste ha resultado obsoleto e inoperante, pues como lo referimos en el cuerpo del presente trabajo, existen en la actualidad siete Contrato Ley: el de la Industria Textil de Lana, el de la Industria Textil de Seda y Fibras Artificiales Sintéticas, el de la Industria Textil de Géneros de Puntos, el de la Industria Textil de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas, Etiquetas Tejidas en telares de tabla Jacquard o aguja de la RM, el de la Industria de la Transformación del Hule en Productos manufacturados, el de la Industria Azucarera y Alcohólica y el Contrato Ley de la Industria de la Radio y la Televisión; y éstos según referencias del Subcoordinador de Convenciones de la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión

Social, se celebraron más o menos de la década de los 30's y el último de los mencionados se publicó en Enero de 1976. Lo cual quiere decir, que han tenido una duración aproximada de más de 70 años, y en el último caso de más de 30 años; razón suficiente para considerar el término de dos años establecido por la fracción III del artículo 412 de la Ley de la Materia, como inaplicable y obsoleto.

Lo realmente trascendente de tan infundado e inactivo término de vigencia, es que precisamente esa estipulación de dos años, trajo consigo la creación de nuevas y diferentes normas a las establecidas para el Contrato Colectivo, mismas que han venido a originar una gran diversidad de problemas y contrariedades en la aplicación de las disposiciones que rigen al Contrato Ley y que se mencionarán a continuación.

SEXTA.- Uno de los problemas que presenta el injustificado término de duración, es el caso del Contrato Ley en la solicitud de su revisión, pues la ley dice en su artículo 420, que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no ejercieron su derecho de huelga, el Contrato Ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración; y por otro lado el artículo 421 en su fracción III contempla: si las partes no llegan a un acuerdo concluido el procedimiento de revisión, el Contrato Ley se terminará, salvo que los trabajadores ejerciten el derecho de huelga. Es decir, si las partes se quedan estáticas, inmóviles ante la posibilidad de solicitar alguna revisión en el contrato, porque quizá no les interesa continuar con él, o por que no tuvieron tiempo para hacerlo, o incluso si los trabajadores la solicitan, pero se les niega este derecho y la clase trabajadora no lo exige a través de un emplazamiento a huelga, entonces, como premio a tal inactividad, la Ley dice el contrato se prórroga; pero si las partes manifiestan sus deseos de continuar con la vigencia del Contrato Ley, y solicitan alguna modificación en las condiciones de trabajo y el patrón se niega a concederlas, a pesar de que pueda resultar justa y necesaria dicha modificación, entonces la Ley dice el contrato se termina. ¿No resulta pues, demasiado injusta e in equitativa?.

Por otro lado, tenemos que también la Ley se muestra desigual ante circunstancias semejantes en que se sitúa el Contrato Ley con respecto al Contrato Colectivo de Trabajo, como se desprende del siguiente cuadro.

SUPUESTO	CONSECUENCIA
CONTRATO COLECTIVO	
Si no solicitan la revisión o no ejercitan el derecho a huelga	el contrato se prorroga por un tiempo igual al fijado para su duración
Si la solicitan y llegan a un acuerdo	se modifican las condiciones de trabajo
Si la solicitan y no llegan a un acuerdo	las condiciones de trabajo se mantienen iguales y la relación laboral continúa
CONTRATO LEY	
Si no solicitan la revisión o no ejercitan el derecho a huelga	el contrato se prorroga por un tiempo igual al fijado para su duración
Si la solicitan y llegan a un acuerdo	se modifican las condiciones de trabajo
Si la solicitan y no llegan a un acuerdo	Termina el Contrato Ley

Ante tales circunstancias, sólo podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo, cuya misión primordial es brindar protección a la clase económicamente desfavorecida, es decir, a la clase trabajadora, recurrentemente tiende a resultar injusta y desequilibrada, pues como lo hemos visto, ante situaciones análogas contiene disposiciones desiguales que tienden siempre a perjudicar al trabajador.

SÉPTIMA.- Transitando por los problemas a que nos conduce el obsoleto término de vigencia establecido para el Contrato Ley, nos encontramos con que ante la inminente terminación de éste por el supuesto de que no se haya llegado a un acuerdo concluido el procedimiento de revisión, la única forma de salvaguardar la existencia del referido Contrato Ley es ejercitar el Derecho de Huelga, pero, ¿qué debemos entender por el “ejercicio del derecho de huelga”?

Como se analizó en su momento, el derecho de huelga se tiene por ejercitado, no con el estallamiento de huelga, ni en el momento en que se termina el periodo de prehuelga, ni mucho menos cuando la huelga sea calificada de legal y existente. Nosotros opinamos que el momento en que se ejercita el derecho de huelga, pese a que la Ley de la Materia no lo señala específicamente, es cuando se presenta el pliego de peticiones, ya que es en ese momento cuando se inicia el

procedimiento de huelga; lo anterior con fundamento en el artículo 920 del Ordenamiento en comento.

OCTAVA.- Ya adentrados en el tema de huelga, hemos de señalar otra dificultad que se ha encontrado en el intento por ejercitar el derecho de huelga para evitar la terminación del Contrato Ley. La fracción II del artículo 421 es muy clara al señalar que el Contrato Ley terminará si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, “salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga”. De lo anterior se observa que el fundamento legal para ejercitar el derecho de huelga con el objeto de evitar la terminación del contrato de referencia es el citado precepto, de ahí pues que debemos considerar como objeto de la huelga: el evitar la terminación del Contrato Ley, porque en realidad nuestro objetivo no es otro si no ese.

Pero nos encontramos con que dicho objeto contemplado por el artículo de referencia, no se halla enumerado en las fracciones del artículo 450, el cual contiene los propósitos que podrán hacerse valer por la suspensión de labores, de tal forma que si el objeto de la huelga es evitar la terminación del Contrato Ley, dicho objeto como tal, no será suficiente para suspender los trabajos en determinada industria, si no que tendrá que hacerse valer alguno de los referidos por el precepto en mención y que seguramente sería la revisión del Contrato Ley, aunque cabe aclarar, en el supuesto del que hablamos, ya se efectuó la revisión, no se llegó a un acuerdo, pero el contrato ya fue revisado, ahora el propósito es evitar la terminación del Contrato de Industria, por lo cual nuestra propuesta podría ser que se introdujera entre los supuestos objeto de la huelga contemplados por el artículo 450, precisamente el de evitar la terminación del Contrato Ley, lo anterior en concordancia con el apartado 421, fracción II.

Por último cabe aclarar que no es ésta última nuestra propuesta, ello en virtud de que hemos encontrado la forma de terminar con este y muchos otros problemas que se exponen en nuestro Trabajo de Tesis, en virtud de lo anterior nos reservamos la solución de que se habla para párrafos posteriores.

NOVENA.- En el supuesto de que no se hiciera valer el derecho de huelga para el caso que hemos comentado, sin duda alguna el Contrato Ley terminará,

pero eso qué significa, pues el legislador no deja claros los efectos de tal injusticia sólo se concreta a decir que si no se llega a un convenio, y si los trabajadores no ejercitan el derecho a huelga, el Contrato Ley se dará por terminado, pero eso en realidad que significa: ¿Qué la relación contractual, en efecto se termina? o ¿sólo concluye el Contrato Ley y continúa el Contrato Colectivo?, o es que ¿sólo termina la obligatoriedad de uniformar condiciones? o ¿concluye el Contrato Ley y con él toda clase de relación entre trabajadores y patronos?, ¿Entonces quedan los trabajadores en libertad de concertar nuevas y diferentes condiciones de trabajo, aún menos favorables a las que tenían?, pues insistimos, la Ley es totalmente omisa al respecto.

Acudiendo a la Jurisprudencia, nos encontramos con 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”.

Pero si el Contrato Ley nació a través de una Convención, no hay Contrato Colectivo que aplicar. Tocante al punto el Licenciado Pedro García Ramón, nos comentó que en ese caso se respetan los derechos adquiridos de los trabajadores, y aunque la Ley es omisa, hay un artículo del Contrato Colectivo que es el que se aplicaría por analogía. El artículo 403 dice: En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del Contrato Colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la Empresa o Establecimiento. Y según refiere dicho funcionario, este artículo se aplicaría supletoriamente en el Contrato Ley, porque su capítulo no lo establece, pero no se puede dejar a los trabajadores en estado de indefensión. Aunque cabe señalar que lo anterior, no es más que una opinión, aunque muy lógica del Subcoordinador de Convenciones de la Unidad de Funcionarios Conciliadores de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, porque en realidad la Ley es oscura y omisa al respecto.

DÉCIMA.- En el supuesto referido, hay un punto más a tratar, y es la forma en que se respetaran los derechos adquiridos de los trabajadores una vez

concluido el Contrato Ley. Resulta evidente que tendrá que ser a través de un Contrato Colectivo de Trabajo, pero en tal caso, la Legislación Laboral no dispone que sea obligatorio para los patronos, contratar nuevamente con sus mismos trabajadores, lo cual nos hace suponer que la obligación sólo será moral y que quedará al arbitrio del patrón concertar o no nueva contratación con sus antiguos empleados.

UNDÉCIMA.- Como se ha podido observar, en torno a la figura del Contrato Ley se suscitan múltiples y variados problemas, ello, en consecuencia a las lagunas y deficiencias que presenta la Ley Federal del Trabajo; aunque el análisis de tales dificultades nos indica, que todas ellas se desprenden de una disposición en particular, que consiste en la duración establecida para el Contrato Ley, es decir, del término de dos años impuesto como duración máxima para dicho contrato, así es, por increíble que parezca, ese injustificado término de duración es el que origina toda esta serie de problemas que hemos planteado. Pero nuestro trabajo consiste no sólo en identificar el problema, si no en ofrecer una eficaz y verdadera solución al mismo.

Razonando pues, si el artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo estipula que la duración del Contrato Ley no podrá exceder de dos años, y dicho término resulta ser obsoleto, subjetivo, inexplicable y sin razonamiento alguno que lo justifique y además acarrea problemas a las partes (principalmente a los trabajadores) en su aplicación, mismos que ponen en riesgo incluso la continuidad de la relación de trabajo, amenazando con dar por terminado el Contrato Ley, entonces lo procedente es fijar un término distinto al contemplado actualmente por el apartado 412 de la Ley en comento, término mismo que de fin a la problemática que en torno a aquel se suscita, y además que beneficie a la clase económicamente más desfavorecida en tal relación, es decir a los trabajadores.

Y ¿Cuál es entonces ese término mágico que pondrá fin a tal situación?. Pues nuestro planteamiento no es en realidad cosa del otro mundo, simplemente nos basamos en la práctica y experiencia de figuras jurídicas similares como lo es la de el Contrato Colectivo de Trabajo, figura misma que ha resultado funcional y que ha proporcionado verdaderos beneficios a los trabajadores. Si partimos pues

del hecho de que la reglamentación del Contrato Ley esta basada en la reglamentación del Contrato Colectivo y esta última no presenta los síntomas y malestares que la del primero, entonces sin duda la equiparación de la duración del Contrato Ley a la del Colectivo, es una buena forma de dar solución a los conflictos aducidos, ya que como lo hemos comentado la duración del Contrato Ley es el origen de todos estos conflictos.

Concretando, nuestra propuesta consiste en **equiparar el Contrato Ley al Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que respecta a su duración y consecuentemente a su terminación, logrando así obtener un “Contrato Ley por tiempo Indeterminado”.**

La vigencia del Contrato Ley duraría entonces el tiempo que las partes convengan, dos, cuatro, diez, veinte, treinta años, o el tiempo que ellos estimen prudente, pudiendo también fijarse la duración de la relación de trabajo, para la elaboración de una obra determinada, o incluso si no tuvieran un lapso de tiempo definido, gozarían de la posibilidad de que la conclusión de su duración se decida hasta el momento en que las partes lo estimen de común acuerdo, quedando por lo pronto por tiempo indefinido. Para el caso de que las partes omitieran precisar la duración a la que deseen someter su Contrato Ley, se deberá entender que ésta sería por tiempo indefinido.

DUODÉCIMA.- Si equiparamos el tiempo de duración fijado para el Contrato de Industria al tiempo de duración fijado para el Contrato de Empresa, entonces tal modificación tendrá que expresarse a través de varias reformas, comenzando por el artículo 412 que es el establece la duración y en consecuencia con algunas modificaciones en los artículos 419, 420, 421 y se agregaría un 421 Bis que contemplara las consecuencias de la terminación del Contrato Ley, quedando de la siguiente forma:

Artículo 412.- El Contrato Ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los Sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurran a la Convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque, o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

- IV. Las Condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 419.- En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, noventa días antes:

a) **Del vencimiento del Contrato Ley por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;**

b) **Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y**

c) **Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.**

Para el cómputo de éste término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha en que surta sus efectos el Contrato Ley.

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patronos afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patronos llegan a un convenio, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado, o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán

efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Artículo 420.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el Contrato Ley se prorrogará por un periodo igual **al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado.**

Artículo 421.- El Contrato Ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento **de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y**
- II. **Por terminación de la obra.**

Artículo 421 Bis.- En caso de terminación del contrato-ley, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en esa rama determinada de la industria, en que el contrato haya sido celebrado, dentro de la Entidad o Entidades Federativas o zona o zonas económicas en que se haya aplicado, o en su caso en todo el territorio nacional.

La forma en que las condiciones quedarán vigentes, será a través de la celebración de contratos colectivos que los patrones deberán pactar con los sindicatos de trabajadores con quienes celebraron anteriormente el contrato-ley.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ALONSO García, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Ed. Ariel, Barcelona, 1975, 813 pp.
- 2.- BAILÓN Valdovinos, Rosalio, Derecho Laboral. Teoría, Diccionario, Preguntas y Respuestas, Ed. Mundo Jurídico, México, 1991, 155 pp.
- 3.- BARAJAS Montes de Oca, Santiago. Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1985, 264 pp.
- 4.- BORRAJO Dacruz, Efrén, Introducción al Derecho Español del Trabajo, Ed. Tecnos, España, 1978, 4ª ed., 455 pp.
- 5.- CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, S Ed. México, 1954, 6ª ed., 510 pp.
- 6.- CAVAZOS Flores, Baltasar, et. al., Hacia un Nuevo Derecho Laboral, Ed. Trillas, México, 1994, 2ª ed., 442 pp.
- 7.- CAVAZOS Flores, Baltasar, Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales, Ed. Trillas, México, 1994, 3ª ed., 280 pp.
- 8.- CAVAZOS Flores, Baltasar, 40 Lecciones de Derecho laboral, Ed. Trillas, México, 1996, 8ª ed., 395 pp.
- 9.- CONTRERAS Guido, Macchiavello, Derecho Colectivo del Trabajo. Teoría y Análisis de sus Normas, Editorial Jurídica de Chile, Chile, 1989, 548 pp.
- 10.- DÁVALOS, José, Derecho del Trabajo I, Ed. Porrúa, México, 1985, 446 pp.

- 11.- DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, Ed. Porrúa, México, 1998, 2ª ed., 736 pp.
- 12.- DE BUEN Lozano, Néstor, Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 2002, Tomo II, 16ª ed., 931 pp.
- 13.- DE FERRARI, Francisco, Derecho del Trabajo, Ed. Depalma, Argentina, 1976, 436 pp.
- 14.- DE LA CUEVA, Mario et. al., Derecho Colectivo Laboral (Asociaciones profesionales y convenios colectivos), Ed. Depalma , Argentina, 1973, 658 pp.
- 15.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1998, T. I, 15ª ed., 647 pp.
- 16.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1998, T. II, 9ª ed., 737 pp.
- 17.- ETALA, Carlos Alberto, Derecho Colectivo del Trabajo. Asociaciones Sindicales, Convenios Colectivos, Conflictos, Conciliación y Arbitraje, Huelga, Ed. Astrea, Argentina, 2001, 503 pp.
- 18.- GARRONE, José Alberto, Diccionario Jurídico Abeledo.Perrot, Ed. Abeledo Perrot, Argentina, 1986, 818 pp.
- 19.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1963, 2ª ed., 595 pp.
- 20.- GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1977, 9ª ed. 581 pp.

- 21.- HERNÁNDEZ Márquez, Miguel, Tratado Elemental de Derecho del Trabajo, Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1972, 11ª ed., 633 pp.
- 22.- Nueva Enciclopedia Larousse, Ed. Planeta, España, 1981, Tomo IV, 4146 pp.
- 23.- PORRAS y López, Armando, Derecho Mexicano del Trabajo (Individual y Colectivo), Ed. Textos Universitarios México, 1975, 243 pp.
- 24.- RAMOS, Eusebio y Tapia Ortega, Ana Rosa, Derecho Sindical Mexicano. Las Instituciones que genera, Ed. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1978, 2ª ed., 407 pp.
- 25.- SANTOS Azuela, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1997, 2ª ed., 366 pp.
- 26.- SANTOS Azuela, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1995, 437 pp.
- 27.- TRUEBA Urbina, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1990, 10ª ed. 862 pp.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1931. Exposición de Motivos 20 pp.
- 3.- Ley Federal del Trabajo de 1970. Exposición de Motivos 25 pp.
- 4.- Ley Federal del Trabajo.
- 5.- Jurisprudencia del Semanario Judicial de la Federación
- 6.- Reglamento Interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- 7.- Reglamento Interior del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje.

METODOLOGÍA

1.- GARCÍA Fernández, Dora Metodología del Trabajo de Investigación, Ed. Trillas, México, 2004, 2ª ed. 86 pp.

2.- LÓPEZ Durán, Rosalío, Metodología Jurídica, Ed. IURE, México, 2002, 286 pp.

3.- LUNA Castillo, Antonio, Metodología de la Tesis, Ed. Trillas, México, 1996, 130 pp.

4.- SUÁREZ Iñiguez, Enrique, ¿Cómo Hacer la Tesis?. La Solución a un Problema, Ed Trillas, México, 2000, 83 pp.

5.- ZORRILLA Arena, Santiago, Introducción a la Metodología de Investigación, S Ed., México, 1998, 14ª ed., 372 pp.