



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN**

**ANÁLISIS JURÍDICO DEL
CONTRATO-LEY**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

LIZETH VIRIDIANA YEPÍZ SALAZAR

ASESOR:

LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ

San Juan de Aragón, Edo. de México

2010





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis hijos:

Diego y Diana, porque gracias a ustedes
conozco la felicidad, porque representan el motivo
de querer ser mejor día con día, por ser mi luz,
mi fuerza, mi razón de vivir.

A Michelle:

Por regalarme a lo más preciado que tengo,
por estar a mi lado en los momentos más difíciles,
por ser mi apoyo, mi compañero, mi amigo, mi amor.

A mis padres:

Ana y Miguel, por obsequiarme una bonita infancia,
por inculcarme los valores y principios que me hicieron
la mujer que soy, porque me dieron todo lo que estuvo
en sus manos para brindarme una educación, por su
dedicación, por su tiempo, por su amor.

A Esther, Myrell y Adrian:

Porque sin su ayuda y apoyo no hubiera
sido posible llegar hasta aquí, por permitirme
entrar en su familia, y por convertirse en parte de la mía.

A mi asesora:

Lic. Martha Rodríguez Ortiz, por brindarme su tiempo,
experiencia y consejos.

A todos ellos **GRACIAS**

ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO-LEY

Introducción	I
---------------------------	---

CAPÍTULO 1

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Derecho Colectivo del Trabajo	1
1.2 Sindicato	5
1.3 Huelga	12
1.4 Contrato	16
1.5 Contrato Colectivo de Trabajo	20
1.6 Contrato-ley	25

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DEL CONTRATO-LEY

2.1 Antecedentes del Contrato-ley en el extranjero	27
2.2 Antecedentes del Contrato-ley en México	33
2.2 Tarifa mínima uniforme	43

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DEL CONTRATO-LEY

3.1 Aspectos de fondo	54
3.2 Aspectos de forma	56
3.3 Vigencia	64

CAPÍTULO 4

LA INOPERANCIA DEL CONTRATO-LEY

4.1 Aspectos jurídicos	80
4.2 Aspectos económicos	88
4.3 Aspectos doctrinales	96

Conclusiones	102
---------------------------	-----

Fuentes consultadas	105
----------------------------------	-----

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores en sus relaciones con sus patrones no encuentran más elemento de fuerza que el que pueden derivar de su unión, pues solamente cuando se encuentran agrupados, se hallan en condiciones de presentar una resistencia eficaz a las exigencias, muchas veces duras y opresoras.

Es aquí donde nace el derecho colectivo del trabajo, un derecho que protege la inferioridad del trabajador frente al empleador, y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones. El Derecho Colectivo del Trabajo reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios o contratos colectivos del trabajo.

Así de esta manera el contrato colectivo representa el medio legal en el cual se puede plasmar la fuerza de resistencia, previniendo los conflictos y facilitando la conciliación y arbitraje. Nace el contrato colectivo de la necesidad de establecer condiciones semejantes de trabajo, para realizar el propósito de que ha trabajo igual corresponde salario igual.

La contratación colectiva no es una institución nueva ni particular de nuestro país, surge siglos atrás cuando el trabajador individual se da cuenta de que la persona que lo contrata saca ventaja de su situación aislada. La contratación colectiva es la elemental expresión del principio: “la unión hace la fuerza”.

Al pasar de los años, además del contrato colectivo, surgió la necesidad de crear un medio que permitiera evitar las injusticias sociales producto de las diferentes condiciones laborales de las empresas, se buscaba, entre otras cosas, la unificación regional y nacional de las condiciones de trabajo, que el contrato colectivo produjera todos sus efectos económicos, así como también eliminar la desigualdad de tratamiento para trabajadores que prestan sus servicios en el mismo ramo de la producción. Dicha necesidad se vio satisfecha a través de un

a figura jurídica denominada **Contrato-ley**.

En el Contrato-ley se determinan las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie, existentes en una región determinada. Dicha figura es una fuente formal del derecho del trabajo y un derecho de la clase trabajadora, en un principio se considero como el máximo peldaño alcanzado por los trabajadores ya que beneficiaría tanto a estos como a empresarios, lo anterior derivado de su propósito, el cual era uniformar las condiciones de trabajo para todas las fábricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia, muchas veces desleal, así como el abaratamiento de la mano de obra, sin embargo, el citado contrato ha sido presa de diferentes factores que han contribuido a que éste sea poco deseado entre los diferentes sectores sociales involucrados para su creación.

A continuación se abordará más a fondo lo que representó y representa dicha figura en nuestro país, sus antecedentes, su evolución etc. haciendo uso principalmente de la Ley Federal del Trabajo, para la cual de ahora en adelante se utilizará la siguiente abreviación LFT, así como también de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, libros, fuentes hemerográficas, jurisprudenciales, electrónicas, entre otras.

CAPITULO 1

MARCO CONCEPTUAL

La unión de trabajadores surgió en respuesta a la injusticia y a la explotación realizadas por los patrones, nace de la necesidad de agruparse para que de esa manera se compense la inferioridad que en lo individual se encontraba frente al patrón, y así el derecho colectivo del trabajo fue el resultado de la lucha obrera en defensa de la libertad; en este contexto se alcanzaba el equilibrio de los que de origen tienen diferencias muy marcadas, como el hecho de que uno detenta la propiedad de los bienes de producción y los otros solo son dueños de su fuerza de trabajo. Pero el primero necesita de los segundos y si éstos optan por la acción colectiva y concertada, es porque han probado que la acción individual no resulta afortunada.¹

1.1 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

La lucha de los trabajadores fue una lucha por un derecho nuevo, por lo que hoy se denomina derecho colectivo del trabajo, un ordenamiento que no existía, sino que fue su creación, el reconocimiento de un poder social, la legitimación de un poder que habría de combatir por un derecho justo para sus miembros, mediante los caminos más convenientes o necesarios para obligar a los empresarios a aceptar la contratación colectiva en condiciones justas.

Definición

El derecho colectivo del trabajo se define como los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo. Es el estatuto de una clase social que

¹ BOUZAS ORTZ, José Alfonso. El Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, IURE editores, México, 2006. p. 3-4.

garantiza la creación, existencia y acción libres de las asociaciones de trabajadores para la conquista de bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva.²

El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al estado, son el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar o ingresar libremente a un sindicato y el derecho de las organizaciones obreras a vivir y actuar libremente.

El derecho colectivo del trabajo establece como instituciones que le dan vida y con las cuales se materializa las siguientes:

- La organización de los trabajadores y la de los patrones denominada de manera genérica: sindicato.

Los trabajadores contratados individualmente se reúnen e intercambian inconformidades acerca de sus condiciones de trabajo, lo justo e injusto de ellas, observan lo deseable de alcanzar y así, de manera natural, llegan a la conclusión de que aquéllas son el saldo de la lucha individual y que, como colectivo, con planteamientos comunes pueden imponerlo o negociarlo. En ese momento ha nacido la coalición de trabajadores, con representantes que el colectivo define con la finalidad de que se presenten en nombre de todos los trabajadores, planteen sus requerimientos al patrón y le adviertan que, de no ser aceptados, suspenderán actividades hasta ser atendidos y satisfechas sus pretensiones.³

- El contrato colectivo, como el documento en el que se establecen las particularidades normativas laborales aplicables a un grupo de

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, novena edición, Porrúa, México, 1998, p. 211, 213.

³ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p. 9-10.

trabajadores.

Al surgir el contrato colectivo, se modifican condiciones individuales de trabajo impuestas por la empresa y no siempre aceptadas por el colectivo de los trabajadores, pero que en lo individual fueron incapaces de oponerse a ellas. A partir de que el contrato colectivo se celebra, el patrón se compromete a que sólo en las condiciones que en este documento se consignan se realizará el trabajo y con ello y por ello surge la necesidad de que la coalición de trabajadores sea permanente y se identifique como sindicato.

- El reglamento interior del trabajo, es un documento que puede ser de particular importancia, sobre todo en la medida en que los trabajadores y sus auténticas representaciones se involucren y comprometan en el proceso productivo.
- La huelga.
- Las autoridades de trabajo.
- Los conflictos colectivos del trabajo, entre ellos los de naturaleza jurídica y los de naturaleza económica.⁴

Fines del derecho colectivo

El derecho colectivo del trabajo está destinado a establecer la protección del trabajo dependiente y, como consecuencia, la protección de la persona en su actividad profesional.

El derecho colectivo del trabajo conlleva una doble naturaleza: es un fin en sí

⁴ *Íbidem*, p 13-15.

mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio, esta es su finalidad suprema, para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social.⁵

Para alcanzar estos propósitos el derecho colectivo influye sobre la sociedad, el estado y el orden jurídico en forma inmediata y mediata:

La influencia inmediata del derecho colectivo del trabajo:

- La consecuencia primera es la unión de los trabajadores en las asociaciones profesionales, donde se formará la conciencia de clase y la convicción de que su unidad es el camino que los conducirá a una elevación constante de sus niveles de existencia.
- El efecto segundo es la creación de la democracia de clases sociales, esto es, la igualdad jurídica del trabajo y del capital para la creación y aplicación del derecho individual del trabajo y de la seguridad social.
- La consecuencia tercera es un intento de aplicación integral del principio de igualdad: el derecho colectivo del trabajo pretende acabar con los privilegios del capital y hacer del trabajo la fuente principal de los honores.
- El fin supremo del derecho colectivo del trabajo es la justicia social, finalidad que la clase trabajadora conquista, con los contratos colectivos del trabajo.

La influencia mediata del derecho colectivo del trabajo:

⁵ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p. 228.

- El movimiento obrero, apoyado en el derecho colectivo del trabajo, que quiera cumplir su misión mediata, deberá tomar todas las medidas adecuadas y convenientes, para preparar un mundo mejor, en el que el tema fundamental ya no sea la lucha por la riqueza y el poder, si no el desarrollo personal y social de los grandes valores del hombre, de la historia y de la cultura.⁶

1.2 SINDICATO

Antes de abordar a fondo el concepto de sindicato es necesario mencionar algunos otros conceptos como lo son: el derecho de reunión y la coalición.

El fundamento constitucional del Sindicato se encuentra establecido en el artículo 9° que a la letra dice:

“No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

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

El derecho de reunión es el antecedente del derecho de sindicalización y tiene como elementos los siguientes: un grupo de hombres y mujeres, o de unos y otras, agrupados momentánea, temporal o permanentemente, con la finalidad de estar juntos, pensar juntos o actuar conjuntamente. La libertad sindical

⁶ *Íbidem*, p. 228-229

puede distinguirse del derecho de reunión porque el primero solo puede ejercitarse por las personas que tengan la calidad de trabajadores o patrones, y el derecho de reunión todo el mundo puede ejercerlo.⁷

Puede decirse que el hombre primero gozó de su libertad individual de reunión y posteriormente, teniendo como punto de arranque esa libertad, conquistó la libertad de clase para coaligarse y sindicalizarse con sus pares.

De acuerdo al artículo 355 de la LFT, Coalición se define como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus derechos comunes. La diferencia que existe entre la coalición y el sindicato radica en que la coalición tiene el carácter de temporal y el sindicato es de manera permanente.

La fracción XVI del artículo 123 constitucional señala: los obreros tendrán derecho para coaligarse.” una norma que ni establece limitaciones, ni consagra excepciones. Son muy amplias las dimensiones de la libertad sindical, pero los sindicatos no son instituciones soberanas y en su actividad tampoco ejercen funciones de soberanía, una observación que resulta innecesaria, no obstante sirve para afirmar que los sindicatos están sometidos al orden jurídico nacional.⁸

La libertad sindical es un derecho de cada trabajador, una vez formados los sindicatos adquieren una existencia y una realidad propias, que engendran nuevos derechos.

Definición

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio,

⁷ DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 2006. p. 3,9.

⁸ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p. 264.

mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. (Artículo 356 de LFT).

La fórmula estudio, mejoramiento y defensa, es suficiente, elástica y abarca todos los posibles fines que se propongan realizar las organizaciones sindicales. Dicha fórmula quiere decir libertad para nacer, vivir y actuar, y lo que se podría añadir es que los sindicatos no son asociaciones para delinquir.⁹

Sindicato es la asociación de trabajadores constituida para la defensa y promoción de intereses profesionales, económicos o sociales de sus miembros.¹⁰

Algunos de los antecedentes doctrinales son:

- ✓ En Inglaterra se definió la *Trade Unión* como “toda agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las acciones entre obreros y patronos o entre obreros y obreros o entre patronos y patronos o imponer condiciones respectivas a la dirección de una industria o negocio”.¹¹
- ✓ En Alemania se reconoció el derecho de sindicalización pero no se dio una definición, Hueck-Nipperdey dieron un concepto de asociación profesional: “Es una corporación libre, integrada por personas de la misma profesión y condición y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores o de los empresarios”.¹²
- ✓ En España se reconoció el derecho de sindicalización, pero sin definirla, Gallard Folch definió al sindicato como “la asociación constituida por

⁹ *Íbidem*, p. 282.

¹⁰ Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*, vigésima segunda edición, tomo II, Madrid, 2001, p. 2069.

¹¹ DE LA CUEVA Mario. *El Derecho del Trabajo*, tomo II, segunda edición, Porrúa, México, 1954. p. 393.

¹² *Ídem*.

patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones, industrias o ramas de estas".¹³

Requisitos para la constitución de un sindicato de trabajadores

Los requisitos para la constitución de un sindicato son los siguientes: en cuanto al fondo y en cuanto a la forma. Los primeros se subdividen en dos, elementos materiales o substanciales que deben concurrir a la constitución del sindicato, entre ellos, las calidades de las personas que concurrirán a su organización y funcionamiento y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. Los segundos son los requisitos formales que señala la ley para el reconocimiento de la personalidad jurídica de la asociación.¹⁴

Requisitos de fondo:

- ❖ Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos.
- ❖ Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años, pero no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los menores de dieciséis años así como también los extranjeros.
- ❖ Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren.

¹³ *Íbidem*, p. 395.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 331.

La organización de los sindicatos se realiza a través de los estatutos, los cuales contendrán, de acuerdo a lo establecido en el artículo 371 de la LFT lo siguiente:

I. Denominación que le distinga de los demás.

II. Domicilio. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales, para lo cual pueden adquirir un inmueble, y destinarlo únicamente al objeto de su institución (LFT artículo 374, fr. II); y así de esta forma establecer su domicilio en el cual entre otras cosas se le puede notificar cualquier resolución judicial o administrativa.

III. Objeto. El objeto de todo sindicato es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

V. Condiciones de admisión de miembros.

VI. Obligaciones y derechos de los asociados. Los derechos de los trabajadores sindicalizados pueden ser directos, indirectos o reflejos.

✳ Directos: los que se derivan del pacto estatutario: concurrir a las asambleas, intervenir en la vida de los sindicatos, votar y ser votado, exigir la celebración de las asambleas, exigir el cumplimiento de los estatutos sindicales, etc.,

✳ Indirectos: los que se derivan de la actividad del sindicato: beneficios que otorga el contrato colectivo de trabajo, participación en los centros culturales, deportivos, sociales.

* Reflejos: Los que obtienen los trabajadores sindicalizados a diferencia de quienes no lo están.¹⁵

VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros. Después de la redacción y aprobación de los estatutos, debe procederse, a la elección de la directiva, cuyos componentes llevan el nombre de secretarios, y la denominación de secretario general, para la persona que pudiera llamarse la figura principal de la directiva.

Todos los actos imaginables pueden realizarse en la vida interna de los sindicatos, pero cabe destacar la administración del patrimonio sindical, la preparación de cuentas a presentar a las asambleas, la solución de los conflictos entre los trabajadores y los de éstos con el sindicato, a reserva de la posterior acción ante las juntas de conciliación y arbitraje, la admisión y expulsión de sus miembros.¹⁶

X. Período de duración de la directiva.

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato.

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales.

XIII. Época de presentación de cuentas.

¹⁵ DÁVALOS, José. *op. cit.* p. 389.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 289-290.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Requisitos de forma:

Se trata de las formalidades que servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos, éstas son las establecidas en el artículo 365 de la LFT que a la letra dice:

“Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”.

Disolución de los sindicatos

Las formas de disolver un sindicato son las siguientes:

- ❖ Cuando deja de existir el número de veinte trabajadores en servicio Activo.
- ❖ Los sindicatos se disolverán (Artículo 379 de la LFT):
 - I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
 - II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

1.3 HUELGA

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.¹⁷

Es la suspensión del trabajo como medida de presión decidida colectivamente y con la intención de obtener el mejoramiento de los trabajadores o de manifestarse en protesta contra actuaciones patronales. Es un derecho de los trabajadores como colectividad, como coalición, de ninguna manera es una facultad individual para trabajar o no trabajar.

Huelga es la suspensión de labores llevada a efecto por la coalición (sindicato si es permanente) de trabajadores, que puede abarcar una empresa o uno o varios de sus establecimientos, que debe limitarse a la suspensión de actividades y que puede ser estimada por la autoridad, como legalmente existente en tanto se

¹⁷ *Íbidem*, p. 588.

cumplieron los requisitos que la ley señala y en tanto se persiguen los fines señalados por la ley para el movimiento de la huelga.¹⁸

La LFT en su artículo 440 define a la huelga como: la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Etapas de la huelga

Primera etapa:

La primera etapa es aquella que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón.

El artículo 920 de la LFT establece como una primera etapa que el procedimiento de huelga se inicie mediante la presentación del pliego de peticiones. Entendiéndose por pliego de peticiones: el escrito en el cual los trabajadores, por medio de su representación sindical, hacen saber al patrón cuáles son sus peticiones.

El emplazamiento a huelga es el aviso que le dan los trabajadores al patrón haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado irán a la huelga. Es la iniciación de la lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria, es el principio de la lucha por la justicia social.¹⁹

En esta etapa 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

¹⁸ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p. 131.

¹⁹ *Íbidem*, p. 615.

o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento.

Esta etapa es una de las más importantes que debe cumplir la organización sindical, y de la seriedad, responsabilidad y objetividad que demuestre la organización sindical en sus pretensiones, mucho dependerá el éxito que alcance y el que evite tomar senderos sin regreso.²⁰

Segunda etapa:

La segunda etapa es conocida también como la prehuelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores.

Este tiempo puede ser variable porque es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga.²¹

El artículo 923 de la LFT establece que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados por el artículo 920, sea presentado por un sindicato no titular del contrato colectivo o contrato-ley o cuando se demande la firma de un contrato colectivo y ya exista uno depositado en la junta.

La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga.

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.

²⁰ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p. 134.

²¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 632.

De acuerdo al artículo 927 de LFT durante la audiencia de conciliación se puede presentar los siguientes supuestos:

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia.

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

IV. Si el patrón no concurre, los efectos del aviso de la huelga no se suspende.

Tercera etapa:

Esta se da desde el momento de la suspensión de labores hasta la resolución del conflicto.

El artículo 466 de la LFT establece que se seguirán prestando servicios en los casos siguientes:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de

suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes;
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Se entiende por terminación de la huelga: el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la junta de conciliación y arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto.²²

1.4 CONTRATO

Un contrato, en términos generales, es definido como un acuerdo privado, oral o escrito, entre las personas que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser exigidas. Es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones para las partes. Por ello se señala que habrá contrato cuando los involucrados se ponen de acuerdo sobre una manifestación de voluntad destinada a reglar sus derechos.

Para hablar de contrato es indispensable mencionar a los convenios: los

²² *Íbidem*, p. 666.

convenios en sentido amplio son actos jurídicos y se dividen en: convenios en sentido estricto y contratos.

Los convenios en sentido amplio son el acuerdo de voluntades para crear, transferir modificar o extinguir derechos y obligaciones. El convenio en sentido estricto es el acuerdo de voluntades para modificar o extinguir derechos y obligaciones.

Contrato es el acuerdo de voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones. (Artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal).

Contrato (del latín *contractus*, derivado a su vez del verbo *contrahere*, reunir, lograr, concertar) es un acto jurídico bilateral que se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y que produce ciertas consecuencias jurídicas (creación o transmisión de derechos y obligaciones debido al reconocimiento de una norma de derecho).²³

Contrato es el pacto o convenio entre dos o más personas que se obligan legalmente sobre una materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Existe cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común destinada a reglar sus derechos.²⁴

De acuerdo al artículo 1794 del Código Civil para el Distrito Federal para que exista un contrato se requiere:

- I. Consentimiento. El consentimiento es el acuerdo de dos o más voluntades sobre la producción o transmisión de obligaciones y

²³ UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, serie E, décima tercera edición, Porrúa, México, 1999, p. 691.

²⁴ VALLETTA, María Laura. Diccionario Jurídico, tercera edición, Valletta ediciones, Argentina, 2004, p. 174.

derechos.²⁵

El consentimiento debe manifestarse por ofertas o propuestas de una de las partes o aceptarse por la otra. Puede ser expreso o tácito. Es expreso cuando se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos. Es tácito cuando resulta de hechos o actos que lo presuponen o que autorizan a presumirlo.

II. Objeto. Es la creación o transmisión de obligaciones y derechos, y el objeto de la obligación es lo que debe el deudor, esto es, una prestación positiva o negativa, de dar, hacer o no hacer.

Si se trata de una prestación de dar, se esta ante una prestación de cosas que se traduce en: dar en propiedad, dar en aprovechamiento temporal o dar en restitución.

El objeto debe ser físicamente posible, existir en la naturaleza, ser jurídicamente posible, ser determinado o determinable en cuanto a su especie y debe existir en el comercio.

Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento; excepto aquellos que deben revestir una forma establecida por la ley. Desde que se perfeccionan obligan a los contratantes no solo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a las consecuencias que, según su naturaleza, son conforme a la buena fe, al uso o a la ley.

De acuerdo al artículo 1795 del Código Civil para el Distrito Federal, para que un contrato sea válido se requiere:

I. Que quienes lo celebren sean jurídicamente capaces. La capacidad es

²⁵ FIGUEROA, Luis Mauricio. Contratos Civiles, Porrúa, México, 2007, p. 2.

una aptitud para ser titular de derechos y obligaciones, a la aptitud para ejercer esos derechos y obligaciones, por si mismo, se le llama capacidad de ejercicio.

Quien concluye un contrato debe ser capaz. Todo sujeto, como parte de su personalidad, tiene la capacidad jurídica. Sin embargo, la capacidad de actuar es el poder que tiene un sujeto de derecho para crear, con una manifestación de voluntad, efectos de derechos. Así, la persona que constituya un contrato debe tener la capacidad de actuar para obligarse según las condiciones estipuladas en el contrato.

II. No exista vicios en la voluntad de los contratantes. Los vicios son defectos o factores que afectan la eficacia del contrato y se clasifican en: el error, el dolo y la mala fe:

- ❖ El error es una disconformidad entre las ideas de nuestra mente y el orden de las cosas.²⁶

Cuando versa el error, existe una equivocación sobre el objeto del contrato, o sobre alguno de sus aspectos esenciales.

- ❖ Se entiende por dolo cualquiera sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes.

El dolo es todo medio artificioso, contrario a la buena fe, empleado con el propósito de engañar para hacer a una persona consentir un contrato.

- ❖ Se entiende por mala fe, la disimulación del error de uno de los

²⁶ *Íbidem*, p. 4.

contratantes, una vez conocido. (artículo 1815 del Código Civil para el Distrito Federal).

III. El objeto, motivo o fin sean lícitos.

IV. Que el consentimiento se haya manifestado conforme a la ley establece.

1.5 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El artículo 386 de la LFT define al contrato colectivo de trabajo como: “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 es una declaración hecha por los patronos, obligados quizá por una huelga, en la que fijan las condiciones conforme a las cuales les será posible enrolar a los obreros.²⁷

Es el pacto que fija las condiciones de trabajo de las empresas, con el propósito de elevar el nivel de vida de los trabajadores en el sentido más favorable a las necesidades de estos.

Se trata de un contrato porque surge de un acuerdo de voluntades pero éste es distinto al contrato civil, el contrato colectivo de trabajo tiene una naturaleza nueva que es la social porque tiende, no a la satisfacción de intereses de particulares, sino a la realización de la justicia social.

El contrato colectivo de trabajo tiene como característica la inmediatez ya que una

²⁷ DÁVALOS, José. *op. cit.* p. 32.

vez celebrado no existe la necesidad de hacer contratos individuales de trabajo, entra en vigor inmediatamente, se ejecuta desde luego y con frecuencia con efectos retroactivos a favor de los trabajadores. Es complejo porque el sindicato es la agrupación de muchos trabajadores y puede haber varios patrones que firmen el contrato. Es jurídico-regla porque tiene el carácter de norma, entre trabadores y patrones.²⁸

El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

El artículo 388 de la LFT resuelve el problema que surge cuando dentro de la misma empresa existen varios sindicatos:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

Se afirma el criterio del interés mayoritario, al cual se sujeta la voluntad de las minorías. Para el cómputo de esta mayoría deben tomarse en cuenta los trabajadores que prestan servicios para la empresa; no solo se necesita obtener la mayoría de los votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino que también que dicha mayoría corresponda a la de los trabajadores de la empresa, pues solo de esta manera se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional.²⁹

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará

²⁸ *Íbidem*, p. 36.

²⁹ *Íbidem*, p. 37.

con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión;

Cuando se habla de sindicatos mayoritarios no se refiere la Ley al mayor número de sindicatos, a la mayoría de los sindicatos, sino que se refiere al sindicato mayoritario de cada gremio, que se puede poner de acuerdo con los demás mayoritarios de cada uno de los otros gremios. En el caso de que la empresa firme el contrato colectivo con el conjunto mayoritario, ese conjunto será el titular del contrato y los sindicatos minoritarios se sujetarán a esa titularidad y a ese contrato.³⁰

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Si el sindicato gremial firma el contrato colectivo por separado, se establecen en dicho contrato las condiciones de los trabajadores de ese gremio. Puede ser que en sindicato de empresa permanezcan trabajadores del gremio a que se refiere el contrato mencionado anteriormente; los trabajadores de un gremio afiliado al sindicato de empresa se sujetarán a las condiciones de trabajo establecidas en aquel contrato colectivo firmado con el sindicato gremial. Relación semejante ocurre cuando concurren un sindicato gremial y uno de industria.³¹

Si el sindicato mayoritario que celebros el contrato colectivo pierde la mayoría, pierde también la titularidad del contrato colectivo, esta pérdida declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

³⁰ *Íbidem*, p. 38.

³¹ *Íbidem*, p. 39.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante la junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta (artículo 390 de la LFT).

La forma escrita que reviste al contrato es una garantía de autenticidad, de certeza de los derechos y obligaciones, en tanto el depósito es el procedimiento usual en el derecho del trabajo para dar a conocer el nuevo orden jurídico de la empresa y determinar el momento a partir del cual cobra vigencia.³²

El artículo 399 de la LFT establece que el contrato colectivo de trabajo puede ser por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada, la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos con sesenta días antes del vencimiento del contrato y el cómputo del término se calculará a partir de la fecha de depósito.

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los

³² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 456.

trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

El contrato colectivo contendrá:

I. Los nombres y domicilios de los contratantes;

II. Las empresas y establecimientos que abarque;

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

IV. Las jornadas de trabajo;

V. Los días de descanso y vacaciones;

VI. El monto de los salarios; De acuerdo al artículo 393 de la LFT no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

En los contratos colectivos se encuentran los derechos de los trabajadores por arriba del piso de la ley, y en el tema básico del salario no se podía suponer omisión de ningún tipo o ambigüedad que perjudicará a los trabajadores y generara un conflicto.³³

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se

³³ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p. 184.

deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

El contrato colectivo de trabajo terminará:

I. Por mutuo consentimiento. No es admisible dentro de la idea sindical que el sindicato convenga en la terminación del contrato colectivo sin substituirlo por otro, esta causa de terminación equivaldría a un suicidio porque sería suficiente la formación de un nuevo sindicato para que naciera un nuevo titular de la acción de celebración de un nuevo contrato colectivo.³⁴

II. Por terminación de la obra; y

III. Por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Puede presentarse el cierre de la empresa debido a causas de fuerza mayor, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia prima, concurso, quiebra, etc.³⁵

1.6 CONTRATO-LEY

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, *op. cit.* p. 472.

³⁵ DÁVALOS, José. *op. cit.* p. 50.

El contrato-ley es el contrato colectivo de carácter obligatorio cuya finalidad se dirige a la imposición de condiciones de trabajo uniformes en una determinada rama de la industria, con el objeto de extenderlas a la totalidad de los trabajadores y a las empresas dedicadas a una misma actividad o explotación productiva, mediante la convocatoria que al efecto haga el poder público para su celebración.

De acuerdo a los postulados de la legislación aprobada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo del trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional, dada la naturaleza de las relaciones entre trabajadores y empleados de un determinado sector de la actividad económica.³⁶

En el artículo 404 de la LFT se define al Contrato-ley como: “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un 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”.

En los capítulos siguientes se abordará más a fondo el citado contrato, analizando detalladamente dicha figura, su definición, elementos, antecedentes, así como también su situación actual.

³⁶ UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, tomo I, séptima edición, Porrúa, México 1994. p. 720.

CAPÍTULO 2

MARCO HISTÓRICO DEL CONTRATO-LEY

El derecho colectivo del trabajo fue impuesto por la clase trabajadora para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales y su intervención en todos los problemas que se relacionaran con las cuestiones laborales. Por vez primera los pueblos reconocieron la división de la sociedad en dos clases sociales antagónicas, la existencia jurídica de la clase trabajadora como uno de los elementos integrales de la comunidad del mundo capitalista, su derecho a organizarse en asociaciones profesionales o sindicatos y su facultad para negociar y pactar colectivamente las condiciones de trabajo.³⁷

Una figura jurídica muy importante que surgió del esfuerzo constante de los trabajadores para lograr mejores condiciones de trabajo es El Contrato-Ley, cuyos antecedentes más relevantes se abordarán en el presente capítulo.

Es necesario hacer hincapié que sería imposible hablar de contrato-ley sin antes mencionar al contrato colectivo ya que éste representa el fundamento de dicha figura, es su base, simplemente sin el contrato colectivo el contrato-ley no existiría, por tal razón los acontecimientos que hicieron historia versan, en gran parte, acerca del contrato colectivo.

2.1 ANTECEDENTES DEL CONTRATO-LEY EN EL EXTRANJERO

La legislación y la doctrina extranjera marcaron un precedente muy importante para nuestro país en las relaciones individuales y colectivas de trabajo.

Se presentaron como una transición del contrato individual de trabajo al reglamento unilateral de trabajo, al contrato colectivo del trabajo y al contrato-ley.

³⁷ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 211, 213.

Una evolución que tiene como punto de partida el interés individual, pasa por el de las comunidades obreras y llega al de la clase trabajadora nacional, una relación que universaliza el interés de cada trabajador y aplica el interés general de dicha clase a todos y cada uno de sus miembros.³⁸

Francia

En 1905 los sindicatos franceses plantearon lo siguiente: “el contrato colectivo que se aplique a la gran mayoría de las empresas o de los miembros de la profesión debe convertirse, por el solo hecho de su aplicación, en una especie de costumbre profesional, esto es, deviene una fuente del derecho para los trabajadores no sindicatos y para los empresarios que no lo hubiesen escrito.”

El contrato colectivo, se elevaba a la categoría de una fuente de derecho objetivo, idéntica a las restantes costumbres que creaban los hombres en el devenir de los años, si se presta atención detalladamente se puede observar que es el mismo principio del contrato-ley.³⁹

El 25 de enero de 1919 se promulgó la ley sobre el contrato colectivo con una inspiración civilista. Dicha ley adoptó la fórmula convención colectiva de trabajo, pero la definió en su artículo primero como el contrato relativo a las condiciones de trabajo.

Con la legislación de León Blum del 24 de junio de 1936 se crearon el contrato-ley y el arbitraje obligatorio para los conflictos de naturaleza económica. Dicha legislación pretendió limitar a los patrones que se oponían a la sindicalización.

La ley del 23 de diciembre de 1946 reglamentó la convención colectiva de trabajo por rama económica, la convención colectiva nacional, los pactos

³⁸ *Íbidem*, p. 377.

³⁹ *Íbidem*, p. 387.

complementarios regionales y los pactos de empresa.

El 11 de febrero de 1950 se reconsideró la libre formación de los convenios colectivos de la ley de 1919 y se estableció una marcada intervención del Estado.⁴⁰

Suiza

El Código Suizo procede del año 1881, pero fueron las reformas de 1911 en donde se reguló al contrato colectivo:

“Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patronos y los obreros interesados por contrato que los patronos o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras.

El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no fijaron la duración del contrato, transcurrido un año de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses.

El contrato de trabajo que celebren obreros y patronos ligados por un contrato colectivo, es nulo en la medida en que derogue a este. Las cláusulas nulas quedan remplazadas por las del contrato colectivo”.⁴¹

Este sería un contrato por su origen, pero una vez celebrado devenía la ley de las partes por lo que los actos que lo contratarían serían nulos.

El contrato colectivo quedó ligado al derecho civil, su aplicación se limitaría a los miembros de las asociaciones obreras y a los empresarios que lo pactaron.

⁴⁰ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p. 178.

⁴¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 384.

El proyecto del Consejo Federal sugirió la aceptación del contrato-ley, pero el legislador rechazó la institución. El Código Suizo fue el primer puente entre el derecho civil y el derecho del trabajo de las décadas siguientes.⁴²

Fue hasta la ley del 1 de octubre de 1941 que se creó dicha legislación incluyendo al contrato-ley.

Italia

La legislación fascista dio relevancia al concordato colectivo de condiciones de trabajo como derecho público sobre las bases siguientes: la solidaridad entre los diversos factores de la producción, la conciliación de los intereses opuestos y la subordinación a los intereses superiores de la producción.

Partiendo de la norma constitucional el profesor Mazzoni, distinguido maestro de la Universidad de Florencia, formuló una clasificación tripartita de las fuentes formales del derecho laboral: derecho internacional, estatal y sindical, y al explicar el concepto de éste último lo definió como el derecho autónomo, profesional, creado por los sindicatos, no en actos unilaterales, sino en verdaderos tratados, que son los contratos colectivos.

Se estableció que el derecho del trabajo se actualiza, además del derecho internacional y estatal, mediante la autonomía colectiva sindical, una tutela más eficaz y oportuna de los intereses de las diferentes categorías profesionales⁴³

España

⁴² *Íbidem*, p. 385.

⁴³ *Íbidem*, p. 406

El derecho de asociación profesional existió en este país desde el siglo XIX. El 21 de noviembre de 1931 se promulgó la Ley de Contratos de Trabajo y el 27 de noviembre de ese año la Ley de Jurados Mixtos del Trabajo. En términos de estas leyes se establecieron las instituciones siguientes:

- Las bases de los jurados mixtos del trabajo.
- Los pactos colectivos de las condiciones de trabajo.
- Las bases convencionales plurales.
- El reglamento de taller.
- Los contratos colectivos de trabajo.⁴⁴

Alemania

Las leyes alemanas se colocaron entre las más progresistas de Europa, hasta la Primera Guerra Mundial el contrato colectivo se rige por la legislación civil.

La ley del 23 de diciembre de 1928 estableció el contrato colectivo ordinario e inderogable por los trabajadores y el contrato colectivo obligatorio o contrato-ley, institución de derecho público.

La legislación de Weimar estableció el contrato colectivo ordinario de dos formas: el contrato colectivo de trabajo y el contrato colectivo de empresa. Ésta fue el modelo de las constituciones europeas de aquellos años.

Dicha ley reglamento como elementos del contrato colectivo los siguientes:

- El contrato colectivo es un contrato regido por las disposiciones del Código Civil.
- El contrato colectivo debe formalizarse por escrito.

⁴⁴ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p. 179.

- Los autores del contrato deben ser: del lado de los trabajadores una asociación sindical y del de los empresarios una o varias personas físicas o una asociación de patronos.
- El contenido del contrato es triple: la envoltura protectora o normas externas, tales como el término de vigencia, los procedimientos de revisión etc., el elemento obligacional, que son los derechos y obligaciones que contrae cada uno de los contratantes hacia el otro; y el elemento normativo, que comprende las normas para la prestación de los trabajos, es decir, es la suma de reglas que, de conformidad con la voluntad de las partes, determinan o se relacionan íntimamente con la celebración, el contenido y la disolución de las relaciones individuales de trabajo, así como las que tienen por objetivo la organización de las empresas y la creación de instituciones comunes a ambas partes.⁴⁵

El régimen nacionalsocialista puso fin a la ley de Weimar y al finalizar la Segunda Guerra Mundial retomó los principios democráticos en la Constitución de Bonn. El contrato colectivo de trabajo es de índole corporativa y normativa cuyo elemento normativo produce normas jurídicas. El contrato de empresa es una convención productora de normas jurídicas y el contrato-ley es un acto del derecho público.⁴⁶

Los doctrinarios alemanes llegaron a la conclusión de que las normas que se crean en los contratos colectivos para fijar las condiciones de prestación de los servicios, son derecho objetivo. La literatura posterior a la segunda guerra mundial perfeccionó las conclusiones de sus antepasados e integro una doctrina a la que puede considerarse como uno de los pilares del derecho universal del trabajo.

⁴⁵ *Íbidem*, p. 396-397.

⁴⁶ *Íbidem*, p. 178.

Con lo mencionado anteriormente se puede observar que la base para las relaciones colectivas en el extranjero es el contrato colectivo, sin embargo, ya se vislumbraba en algunos países la idea del contrato-ley, pero fue en territorio nacional donde se celebró de una forma destacada dicho contrato.

2.2 ANTECEDENTES DEL CONTRATO-LEY EN MÉXICO

En la Ley de Agustín Millán de 1915 se reconoció por primera vez para el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras. Solo existía el Derecho Civil como ordenamiento regulador de las relaciones entre los particulares, por lo tanto la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios, era el contrato; y se le dio el nombre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores, la denominación fue una imposición del derecho civil. Fue en la Ley del Trabajo de 1918 de éste mismo Estado que empleó el título de Contrato Colectivo, en su artículo 21: “el contrato de trabajo puede celebrarse individual y colectivamente. Es individual el que celebra un solo trabajador y colectivo el que se celebra con una agrupación de trabajadores.”

La lucha que tenía el contrato colectivo contra el derecho civil era la batalla por la autonomía del derecho del trabajo, no solo frente al derecho civil, sino también contra la clasificación tradicional del derecho en público y privado. El triunfo del contrato colectivo fue un punto de partida para la creación de un derecho nuevo, un tercer género, que es el derecho social.

El contrato colectivo fue concebido como una especie del contrato individual de trabajo, deficiencia en la que incurrieron la mayoría de las entidades federativas, existen dos excepciones a tal situación la primera es la que se da con el Código de Trabajo del Estado de Campeche en donde se habla de convenios industriales para distinguirlos de los contratos de trabajo:

“El convenio industrial es toda convención que celebran los representantes de sindicatos o de cualquiera otra agrupación de obreros con un patrono, con un sindicato, o con cualquiera otra agrupación o asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo que pertenezcan a esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellas”.⁴⁷

El Código de Campeche quedó derogado por la Ley del Trabajo de ese mismo Estado, de 29 de noviembre de 1924. La segunda excepción es la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Chiapas en la cual se establecía:

“Con el nombre de contrato colectivo se designan las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos, o con una confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas, y sujetar a las mismas responsabilidades los contratos individuales de trabajo.”⁴⁸

La Ley de Chiapas fue sustituida por la Ley de ese mismo Estado del 28 de febrero de 1927. La Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo de 30 de noviembre de 1928, año en que ya se discutía la federalización de la legislación del trabajo contenía en su artículo 27 la siguiente definición:

“Se da el nombre de contrato colectivo de trabajo, a la convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos y una asociación organizada de trabajadores, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberán someterse los contratos celebrados por los

⁴⁷ *Íbidem*, p. 410.

⁴⁸ *Íbidem*, p. 411.

patronos y trabajadores, en cada caso”.⁴⁹

La denominación de contrato colectivo de la Ley de Veracruz es la misma que aparece en las leyes de las entidades federativas y en las federales de 1931 y 1970, con excepción del Estado de Tabasco de 1926, que prefirió la calificación de convenios industriales.

El maestro de la Universidad de Burdeos León Duguit⁵⁰, fue el primero que afirmó en 1911 que era necesario sustituirla por la denominación de convención-ley pues únicamente así se adecuaría la terminología a la realidad.⁵¹

La Ley del Estado de Yucatán expedida en Octubre de 1915, hablo de convenios industriales, siguiendo la legislación de Nueva Zelanda.

El maestro Mario de la Cueva da el término de convenciones colectivas a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio.

La idea de las convenciones colectivas nació como una esperanza de redención del proletariado, en un estado que se negaba a satisfacer las exigencias de la justicia social para todos, esto es, en un estado que no estaba dispuesto a promover una nueva regulación de la relación trabajo-capital que, a la vez que

⁴⁹ *Ídem.*

⁵⁰ 1859 -1928 Jurista francés, se doctoró en 1881 en Derecho. Comenzó su labor docente como agregado de cátedra en Burdeos en 1883. El pensamiento jurídico de Duguit se incluye en la corriente del sociologismo político, ya que trata de elaborar una doctrina del Derecho y del Estado a partir de la naturaleza social del fenómeno jurídico. La piedra angular de su teoría es la afirmación de que tanto el derecho como el Estado deben estar sujetos a la realidad objetiva, frente al derecho subjetivo que admitiría la existencia del derecho individual por encima del derecho colectivo. Afirma que la solidaridad social es el fundamento y la única fuente del derecho. Desterró los conceptos metafísicos del derecho para sustituirlos por conceptos objetivos. [En línea]. Disponible: <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/d/duguit.htm>. 15 de Noviembre de 2009. 7:34 p.m.

⁵¹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 376, 410.

substituyera al derecho individualista de la burguesía, devolviera al trabajo su libertad y dignidad, asegurara la vida y la salud de los hombres, y facilitara un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.⁵²

Los empresarios, como soberanos de la empresa formularon el llamado reglamento de fábrica. En dicho instrumento el patrón era el que establecía los salarios, jornada de trabajo, etc.

El trabajador no intervenía para la elaboración de estos reglamentos, solo le correspondía acatar estos mandatos. El patrón libremente cambiaba las condiciones de trabajo en cualquier tiempo.

El reglamento de fábrica fue la fijación unilateral de las condiciones de trabajo, llevada a cabo por el empresario para una o varias fábricas. El número creciente de obreros necesarios en la fábrica hacía imposible que el propietario discutiera con cada uno de ellos las condiciones de trabajo, especialmente la duración de la jornada y el monto de los salarios, y por otra parte, la desigualdad de las jornadas habría dificultado grandemente las actividades de la fábrica, que exigían que los trabajadores principiaran y terminaran en horas precisas, así nació la costumbre empresarial de fijar unilateralmente las condiciones de trabajo.

El reglamento de fábrica fue un instrumento de opresión y explotación, pero abrió los ojos al movimiento obrero, que exigiría la regulación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios, con dos cambios fundamentales: su formación y su vigencia serían el resultado de un acuerdo de voluntades de la comunidad obrera y del patrono, el paso del absolutismo empresarial a un principio de solución democrática, y su finalidad sería la aplicación de la idea de la justicia social a las relaciones de trabajo.

⁵² *Íbidem*, p. 379.

Surgió el contrato colectivo para una o varias empresas determinadas y constituyó la primera especie de las convenciones colectivas.

El contrato-ley o contrato colectivo obligatorio, este segundo nombre que viene de la circunstancia de que su vigencia depende de una declaración de obligatoriedad dictada por el poder ejecutivo. Éste apareció como una extensión de las condiciones de trabajo de una empresa a una rama de la industria.⁵³

El artículo 123 de la Constitución no hace mención expresa del contrato colectivo de trabajo. Durante varios años se sostuvo no era obligatorio para los empresarios su celebración, porque el precepto no lo había incluido entre las garantías sociales. Pero se afirmó por la jurisprudencia y la doctrina que el artículo 123 había considerado al contrato colectivo de trabajo, por lo que debía entenderse incluido en el párrafo introductorio de la disposición constitucional aparte de que, al autorizarse la huelga de los grupos obreros, se reconocía su derecho para reclamar la reglamentación colectiva de trabajo.

La legislación de los estados, posterior al artículo 123, hizo referencia constante al contrato colectivo; si bien se expresaron versiones diferentes. Inició el camino la Ley de Veracruz de 1918, hasta terminar en la Ley de Hidalgo de 1928.

También se ocuparon del contrato colectivo de trabajo los proyectos de ley para el Distrito y territorios federales de 1919 y 1925, aunque no culminaron con la promulgación.

El 13 de enero de 1916, Cándido Aguilar, Gobernador de Veracruz, impuso a los patronos de hilados y tejidos una especie de contrato-ley, en sustitución de las tarifas mínimas uniformes de 1912. En los años de 1925-1927 se celebró una Convención de Trabajadores y Patronos de la industria textil de la República de donde salió la llamada Convención Nacional Textil y a la vez, el modelo de

⁵³ *Íbidem*, p. 378.

contrato ley de nuestro derecho.

Le corresponde al proyecto Portes Gil el mérito de haber reglamentado por primera vez para nuestro derecho el contrato-ley. Le siguió el proyecto de la Secretaría de Industria, que también consideró las dos figuras del contrato colectivo y finalmente, la Ley Federal del Trabajo.

El Proyecto Zubarán

El Licenciado Rafael Zubarán Capmany presentó el 12 de Abril de 1915, Secretario de Gobernación, en aquel entonces, un proyecto de ley sobre contrato de trabajo a Venustiano Carranza.

El apartado sexto de la exposición de motivos reconoció que el contrato colectivo era una novedad para nuestra legislación y declaró que para redactar el capítulo se estudiaron los proyectos franceses de Doumergue de 1906 y de Viviani de 1910, y un proyecto sueco de este último año.

En tal exposición se dio el nombre de contratos colectivos, a las convenciones que celebran los representantes de un sindicato de obreros, o de cualquiera otra asociación o agrupación de obreros, con un patrono o un sindicato de patronos o con cualquier otra asociación o agrupación de patronos, estipulándose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo celebrados aisladamente por un patrono o un obrero que pertenezcan respectivamente a alguno de esos sindicatos, asociaciones o agrupaciones, o que por otros motivos se relacionen con ellas. El Proyecto de Zubarán compartía una concepción contractualista.⁵⁴

El Proyecto de la Secretaría de Gobernación de 1928

⁵⁴ *Íbidem*, p. 409.

Al anunciarse en el año de 1928 el propósito de federalizar la reglamentación del Artículo 123, el Secretario de Gobernación preparó un proyecto que sometió a una convención obrero-patronal, en ese proyecto se recogieron las dos especies de las convenciones colectivas: el contrato colectivo ordinario y el contrato-ley.

El primero se definió en el artículo 23: “El contrato de trabajo puede ser: en cuanto a su forma de contratación, individual o colectivo.... Contrato colectivo es el celebrado por agrupaciones de trabajadores reconocidas por la ley”.

Debido a la asimilación del contrato colectivo al individual y la vaguedad de la fórmula, se decidió preparar una nueva redacción: “Contrato colectivo es el celebrado por un grupo de trabajadores sindicados o no sindicados, para fijar las condiciones generales de trabajo”.

El contrato- ley se estableció en el artículo 57:

“Contrato-ley es un convenio en virtud del cual los representantes de un sindicato o de un grupo de trabajadores no sindicados y un patrono, o varios, fijan las condiciones de trabajo que deberán tener los contratos individuales y colectivos que se celebren en determinado establecimiento, industria o región, en su caso, o entre patronos y trabajadores de una profesión, arte u oficio.”⁵⁵

El Proyecto de Código de Portes Gil

Dicho proyecto inició el sistema propio de nuestro derecho, de hacer obligatoria para el patrono la celebración del contrato colectivo, en cambio restringió su aplicación a los trabajadores miembros de los sindicatos pactantes, no en aplicación de una concepción contractualista, si no en defensa de los sindicatos,

⁵⁵ *Íbidem*, p. 412.

pues al no extenderse la aplicación de los beneficios del contrato a los no sindicados, éstos se verían en cierta forma presionados para ingresar en las organizaciones.

El contrato-ley se reguló en el artículo 87 del Proyecto:

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

La exposición anterior posee un doble interés, por una parte justifica la extensión de los contratos-ley mediante el principio de la igualdad de tratamiento para los hombres, y por otra, declara que hay un apartamiento de los conceptos del derecho civil.

La constitución crea y reconoce las personas colectivas; estas tienen derechos colectivos, determinados por la manifestación de voluntad de la mayoría, de tal suerte que no podrían tener vida las personas colectivas si no se hacen posibles sus derechos. En el contrato-ley están de por medio los intereses de clase.⁵⁶

El Proyecto de la Secretaria de Industria

En éste proyecto se regreso a la denominación de Ley del Trabajo, adoptando las dos especies de las convenciones colectivas.

⁵⁶ *Íbidem*, p. 412-413.

El artículo 43 ratificó con mayor precisión la obligación empresarial de celebrar el contrato colectivo: “Todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato al que éste adherida la mayoría de los de su negociación, tendrá obligación de celebrar con el mismo sindicato, cuando lo solicite, un contrato colectivo.”

El presente proyecto modificó los principios del Código de Portes Gil decretando que en cada empresa existiría un solo contrato colectivo, procedimiento para destacar el programa de la igualdad de las condiciones de trabajo.

Adopto la fórmula mayoritaria, por lo tanto, otorgo al sindicato que agrupara el mayor número de trabajadores la potestad de celebrarlo. En consecuencia y a efecto de no dañar a las minorías se estableció que a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hubiese celebrado.

Las ventajas del contrato colectivo se extienden a la minoría que no ha contratado, porque al sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio, sino representando el interés colectivo de toda la profesión. De otra manera, no podría negarse a la minoría el derecho de celebrar también un contrato que rigiera sus relaciones con la empresa. El contrato perdería su carácter de colectivo y no tendría el efecto que es su razón de ser: el de uniformar las condiciones de trabajo en una empresa primero y después en una región.

En el Proyecto de la Secretaria de Industria en su artículo 57 se establece:

“Cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y sindicatos de trabajadores de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región

indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal”.

La anterior denominación suprimió de hecho al Consejo Nacional de Trabajo otorgando al Ejecutivo Federal la facultad de declarar la obligatoriedad del contrato-ley.⁵⁷

Ley Federal del Trabajo de 1931

Desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 se rompió la concepción contractualista y se adquirió la categoría de fuentes formales autónomas del derecho del trabajo. Nacieron de las exigencias económicas nacionales y de la injusticia de las relaciones puramente individuales de cada trabajador y el empresario.

La Ley de 1931 no definió al contrato-ley porque tal como fue promulgada dicho contrato no tenía una individualidad propia, el contrato-ley, que en realidad se denominaba contrato colectivo de carácter obligatorio, aparecía regulado dentro del mismo capítulo dedicado al contrato colectivo en general. Esto tenía una razón de ser ya que no se celebraba el contrato ley de una manera especial. Simplemente en los casos en que un contrato colectivo hubiese sido celebrado por las dos terceras partes de patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región por medio de un procedimiento administrativo se declaraba su obligatoriedad. Es hasta la ley Federal del Trabajo de 1970 que se define y se le destina un capitulo al contrato-ley.

Evolución jurídica de la contratación colectiva en México

- La etapa de la tolerancia empezó desde la independencia, conjuntamente

⁵⁷ *Íbidem*, p. 415-416.

con la etapa de la prohibición.

- En 1875 se firmó un convenio de condiciones colectivas de trabajo para los mineros de Pachuca.
- En 1907 se expidió el reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón de Puebla.
- En 1917 se publicó la disposición constitucional que presuponía el derecho a la contratación como consecuencia del texto de las fracciones XVI a XXI.
- A partir del antecedente inmediato anterior, se celebraron diversos contratos colectivos en Veracruz y Tamaulipas.
- Desde 1915, la legislación local de Veracruz multaba al patrón que se negará a firmar contrato colectivo.
- De 1925 a 1927 se creó la convención de la industria textil.
- Las leyes posteriores a 1917 hacen referencia explícita a la contratación colectiva.⁵⁸

2.3 TARÍFA MÍNIMA UNIFORME

Hasta principios del siglo pasado cada patrón trataba de manera directa e individual con sus trabajadores lo relativo a las condiciones de trabajo, salario y los reglamentos de trabajo. Los obreros desempeñaban sus tareas en una situación deplorable; padecían bajos salarios, largas jornadas de trabajo y el mal trato de sus jefes, y aunque existían organizaciones obreras que luchaban por mejorar estas condiciones, aún no había de manera formal un instrumento jurídico que reconociera su personalidad y regulara las relaciones obrero-patronales en el espacio fabril. Algunos aspectos se establecieron en 1906 y 1912 como resultado de los movimientos huelguísticos desarrollados por los obreros textiles de la región. Se convocó a una convención en 1912, para reglamentar los diversos aspectos laborales, en particular se atendió lo referente al salario y la duración de la jornada laboral.

⁵⁸ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p. 179.

En el año de 1912 a propuesta de la Secretaria de Fomento, se reunió en la Ciudad de México una convención obrero-empresarial de la industria textil, que aprobó el 18 de diciembre lo que se llamó la tarifa mínima uniforme, para esa rama industrial, que puede ser el primer contrato-ley de la historia.

El maestro José Dávalos la denominó como “Tarifa Uniforme para la Industria Textil”, también fue nombrado Tarifas mínimas de la industria textil, que hace alusión a la denominación alemana *Tarifvertrag*, la legislación y la doctrina utilizan indistintamente este término porque en sus orígenes su misión primera era la fijación de los salarios.

El 23 de diciembre de 1918 se expidió en Alemania la Ley del Contrato Colectivo de Trabajo (*Tarifvertragsverordnung*), ocho meses antes de la expedición de la Constitución de Weimar del 11 de Agosto de 1919; en su artículo segundo facultó al Ministro del Trabajo para decretar la obligatoriedad de los contratos colectivos que hubiesen adquirido una particular importancia.

La ley de 1949 en Alemania lleva por título *Tarifvertragsgesetz* (Ley del contrato de tarifa), dando como definición del contrato colectivo de tarifa, la siguiente:

“.....regula los derechos y obligaciones de las partes que lo celebran y contiene las normas jurídicas que deberán regir la celebración y las condiciones de las relaciones de trabajo, así como las que reglamentan cuestiones relacionadas con las empresas y con su organización jurídica.”⁵⁹

A principios del siglo XX, se practicó en la industria de hilados y tejidos, el reglamento de trabajo; el más notable, por los acontecimientos que provocó, fue el de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla, del 20 de noviembre

⁵⁹ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 396, 474-475.

de 1906. De ahí surge el laudo del general Díaz, de enero de 1907, en el que debe verse un antecedente lejano de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para las Fábricas de Hilados y Tejidos de 1925/1927 conocida como Convención Nacional Textil. El Contrato-ley surgió de la Convención Nacional Obrero-Patronal del Ramo Textil que convocó el Estado de Puebla en el año de 1925 y finalizó en 1927.

La primera Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas 1925-27 fue elevada a la categoría de Contrato Obligatorio en toda la nación por decreto presidencial del 28 de junio de 1932, aplicable a todos los empresarios y trabajadores de las fábricas que se dedicasen a la industria de hilado, tejidos, estampados, tintorería y acabados de algodón y actividades conexas y también a la preparación de hilados y tejidos de otras fibras que se mezclen con el algodón.

Este decreto no fue acatado por los industriales. Y de nuevo el Contrato-Ley que se elevó a la categoría de obligatorio en 1939 después de haberse revisado la Convención de 1925-27; se denominó Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio y Tarifas Mínimas Uniformes en la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas. Fue hasta los años ochentas en donde se adoptó el nombre de Contrato-Ley de la Industria textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas generales de Modernización.

Como se puede observar, el primer contrato-ley de la historia se celebró en México en la industria textil, cuando en 1912, a proposición de la Secretaria de Fomento se reunió una convención obrero-empresarial, en esta rama, en donde se estableció una tarifa mínima uniforme, ésta nació por las exigencias obreras de aquellos años, posteriormente surgió la convención de 1927, estos dos acontecimientos son los más relevantes y los que dieron vida a lo que hoy conocemos como contrato-ley.

CAPÍTULO 3

MARCO JURÍDICO DEL CONTRATO-LEY

El derecho de clase es el ordenamiento impuesto a la sociedad y a su estado por una clase social, para que se reconozca su existencia y su facultad de exigir la creación, en beneficio de sus miembros, de un orden justo. Respecto del derecho colectivo del trabajo es el ordenamiento jurídico impuesto por la clase trabajadora a la capitalista para que reconozca su existencia y su derecho a emplear la negociación, contratación colectiva y el procedimiento de huelga, a fin de crear un orden justo en las relaciones entre los trabajadores y los empresarios.⁶⁰

El contrato-ley es un derecho de la clase trabajadora y una fuente formal del derecho del trabajo, lo primero porque en el origen de su formación solamente pueden estar presentes los sindicatos de trabajadores, por lo tanto, la iniciativa para su celebración pertenece únicamente al trabajo.

El contrato-ley contempla el proceso general de la vida económica de las distintas ramas de la industria, es una figura que tiene como punto final la declaratoria de obligatoriedad no solo para las empresas existentes sino para todas las negociaciones futuras de la rama industrial de que se trate.⁶¹

El artículo 404 de la LFT define al contrato-ley como: “el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un 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”.

⁶⁰ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, *op. cit.* p. 218-220.

⁶¹ DÁVALOS, José. *op. cit.* p. 475-476.

De la anterior definición se derivan varios aspectos como lo son:

- * Siempre serán dos o más sujetos los que intervengan en la celebración de dicho contrato.
- * En sus términos se establecen las condiciones generales de trabajo para una rama determinada de la industria.
- * El contrato-ley puede ser obligatorio en entidades federativas, en zonas económicas determinadas o en todo el territorio nacional.
- * El objeto, entendiéndose por éste la determinación de las condiciones de prestación de los servicios.
- * Para su obligatoriedad y vigencia media la participación de autoridad para declararlo obligatorio.

Los elementos integrantes del contrato-ley

El contrato-ley debe de contener ciertos requisitos mínimos, y la ley prevé, que por interés de las partes se establezcan cuestiones adicionales.

- I. El elemento normativo: este se constituye por dos fracciones del artículo 412 de la LFT. El futuro contrato-ley debe contener las normas para la prestación de los servicios; las disposiciones originarias son las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones y los montos de los salarios. El contrato-ley se rige por la misma norma que rige a los contratos colectivos en la cual se menciona que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios, si faltan las estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales.

La fracción VI del citado artículo autoriza a los assembleístas a incluir en el futuro contrato-ley las estipulaciones que juzguen convenientes, y la fracción V dispone que se incluirán en el contrato-ley las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

- II. El elemento obligacional. Es aquel que puede integrarse con todo género de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas, así por ejemplo el artículo 413 de la LFT señala que puede establecerse la cláusula de exclusión, esta cláusula puede presentarse de dos formas:
 - Cláusula de exclusión por admisión. Es aquella en la que se establece la posibilidad de que el patrón se vea obligado a admitir como nuevos trabajadores exclusivamente a aquellos a quienes proponga el sindicato, en tanto que son miembros afiliados a la organización sindical.
 - Cláusula de exclusión por separación. Es aquella que se presenta cuando con motivo de la renuncia al sindicato se priva al trabajador de su empleo.

- III. El elemento ocasional y la envoltura protectora. El elemento ocasional, se presentará solamente en los casos de huelga por no lograrse un convenio original o en los de revisión fracasada, pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de los trabajos, pago de los salarios caídos durante la holganza o reinstalación de trabajadores despedidos. En cuanto a la envoltura protectora se refiere a las siguientes modalidades:

- A. La duración del contrato-ley. Éste se celebra siempre por tiempo determinado, pues no se lleva a cabo en función de una o varias empresas, sino que es la norma reguladora de las relaciones laborales de todas las empresas presentes y futuras.

El artículo 412 de la LFT en su fracción III previene que la asamblea debe fijar el término de duración, que no podrá exceder de dos años. Menciona el maestro Mario de la Cueva que la duración del contrato debe de ser de dos años, pues cualquier otro término carecería de base.

- ✓ La fecha de iniciación del término de vigencia. El artículo 416 contempla la solución adoptada para la vigencia de las leyes, en la cual se regula que la fecha de iniciación del término de vigencia será a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en periódico oficial de la entidad federativa.

- B. La revisión. Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato, o mejor inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción o desaparición.⁶²

La revisión obligatoria legal es la que puede efectuarse en el lapso inmediato anterior a la terminación del contrato-ley de conformidad con los procedimientos y formalidades de los Artículos 419 y 419 bis.

- ✓ Los titulares de la acción. Los sindicatos de trabajadores o los

⁶² *Íbidem*, p. 466.

patrones son los facultados para solicitar la revisión.

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

- ✓ La autoridad competente. El contrato-ley es declarado obligatorio por la autoridad laboral, la Secretaría del Trabajo, Gobernador de un Estado o jefe del Departamento del Distrito Federal, la cual, tiene que considerar la conveniencia de un ordenamiento uniforme para las relaciones trabajo-capital, por lo tanto su duración es una cuestión de interés general. Estas razones explican la intervención de las autoridades federales o locales, según la jurisdicción que esté en juego (artículo 419 fracción II).
- ✓ Las formalidades de la solicitud. La fracción segunda del artículo 419 de la LFT previene que deberá presentarse a la autoridad del trabajo que corresponda, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos.
- ✓ La ausencia de solicitud y la prórroga automática. En armonía con el artículo 420 de la LFT, si ninguna de la partes solicitó la revisión, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración. Este precepto crea una presunción laboral: la ley supone que existe una especie de conformidad del trabajo y del capital con los contenidos del contrato-ley.

- ✓ Las funciones de la autoridad. Recibida la solicitud, debe de verificarse el requisito de mayoría, y una vez acreditado, la autoridad tiene la obligación de convocar una convención.

- ✓ Los resultados de la convención revisora. Puede ser el convenio o la no realización de este. En el caso de que sí se celebre el convenio la fracción IV del artículo 419 de la LFT determina que la autoridad del trabajo ordenará la publicación de éste, el cual se convierte en el contrato-ley revisado, en el Diario Oficial de la Federación o en periódico oficial de la entidad federativa. La misma fracción añade que las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta. Cabe señalar que en esta situación la autoridad no formula declaración de obligatoriedad y solo cumple la formalidad de ordenar y llevar a cabo la publicación.

Si al concluir el período de revisión ejercitan los trabajadores el derecho de huelga, la vigencia del contrato-ley se suspende; la terminación de la huelga resolverá los problemas. Si por el contrario los trabajadores no van a la huelga, se encuentran las disposiciones siguientes:

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

- Artículo 421 frac. II de la LFT.- 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.

C. La revisión anual de las cláusulas salariales. La solicitud deberá presentarse por la coalición de los sindicatos obreros que representen una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicados, por lo menos, sesenta días antes del transcurso de un año contando a partir de la vigencia del contrato-ley.

Como se trata de la obligación legal obligatoria, la falta de un nuevo acuerdo deja la posibilidad de ejercitar el derecho de huelga con apoyo en el artículo 450 fracción IV.⁶³

Titularidad y administración del Contrato-ley

Se entiende por titularidad la facultad de solicitar la celebración de un contrato-ley, la cual pertenece a la coalición sindical, sin embargo, no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores, de ahí nace el término de administración del contrato-ley.⁶⁴

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

El concepto de administración expresa que al sindicato mayoritario corresponderá el ejercicio de las acciones colectivas derivadas de la existencia del contrato-ley en la empresa o establecimiento de que se trate. Estas acciones se refieren a la representación de los intereses individuales para el efectivo cumplimiento del elemento normativo, del elemento obligatorio y por último a la representación del interés colectivo por lo que hace a las acciones vinculadas con la vigencia del

⁶³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 489-492.

⁶⁴ *Íbidem*, p. 478.

contrato-ley, esto significa, promover oportunamente la revisión del contrato-ley, concurrir a la convención que estudiará sus reformas y decretar, en su caso, la huelga, de no llegar a un acuerdo colectivo en la revisión.⁶⁵

Procesos de elaboración del Contrato-ley

Existen dos procesos de elaboración del contrato-ley, los cuales se mencionarán a continuación:

- I. El primero es mediante la existencia previa de un contrato colectivo que rijan las relaciones laborales de las dos terceras partes de los trabajadores sindicados, falta únicamente la declaratoria de obligatoriedad para todos los trabajadores y empresas de la rama industrial y en la región considerada.

Éste método es el regulado en la LFT de 1931 en donde se le denominaba, al contrato-ley, “contrato colectivo obligatorio”, dicha figura aparecía dentro del mismo capítulo dedicado al contrato colectivo, en general. No se celebraba al contrato-ley de una manera especial simplemente en los casos en que un contrato colectivo hubiese sido celebrado por la mayoría señalada en el párrafo anterior inmediato y además por decreto del Poder Ejecutivo, federal o local, se declaraba su obligatoriedad.

- II. El segundo proceso de elaboración del contrato-ley es el sistema de la convención obrero-patronal, convocada para discutir las condiciones de trabajo futuras de la rama de la industria y en la extensión territorial de la República consideradas.

⁶⁵ DE BUEN Néstor L. Derecho del Trabajo, primera edición, Porrúa, México, 2001, p. 854.

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. En el caso de la convención solamente se asigna a los sindicatos de trabajadores la facultad de solicitar la celebración del contrato-ley, excluyendo a los patronos, sin mencionar alguna razón de tal circunstancia.⁶⁶

El sistema de la convención independizó al contrato-ley del contrato colectivo ordinario, pues su nacimiento ya no depende de la presencia de los contratos colectivos ordinarios. Esta autonomía se declara en el artículo 406 de la LFT: “pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicados...” frase en la que no aparece la referencia a contratos colectivos previos, sino que se habla de la celebración de un contrato-ley como algo nuevo e independiente.

El nacimiento del contrato-ley está sujeto a aspectos de fondo y de forma, los cuales serán abordados a continuación.

3.1 ASPECTOS DE FONDO

Los aspectos de fondo son aquellos que le dan vida a la institución y son los siguientes:

- A. La existencia de un contrato colectivo ordinario que rija las relaciones entre trabajadores y empresas donde se pretenda imponer el contrato-ley.

⁶⁶ GUERRERO Euquerío. Manual de Derecho del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 1977. p. 320.

Aquí nos encontramos ante el primer proceso de elaboración del contrato-ley en donde se menciona que para que un contrato colectivo de trabajo ya existente se declare obligatorio, es preciso que haya sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional.

De la misma manera que el contrato colectivo ordinario no puede extenderse a todos los trabajadores de la empresa que no forman parte del sindicato que lo gestionó, si no que fue necesario un mandamiento legal, así también resultó indispensable un mandato legal para la extensión del contrato colectivo a las empresas que no lo hubiesen celebrado y a las que se organicen en el futuro.

- B. La solicitud para su celebración, hecha por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una determinada rama de la industria. En este caso nos encontramos en presencia del segundo sistema para la elaboración de un contrato-ley que es el de la convención.

En el artículo 405 de la LFT se regula que los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local. Por lo tanto el contrato-ley solo puede realizarse en sectores industriales, como consecuencia es improcedente en los sectores comerciales, de servicios, de agricultura y cualquier otro que no sea industrial.⁶⁷

- C. La afiliación de la mayoría de los trabajadores de dicha rama industrial, en los padrones de los sindicatos solicitantes.

⁶⁷ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p. 197.

Esta mayoría debe de ser de dos terceras partes de los sindicatos, este requisito de mayoría menciona exclusivamente a los trabajadores, lo que significa que si los de tres empresas sobre cuatro no reúnen las dos terceras partes de los sindicatos, no se satisface el requisito de mayoría.

3.2 ASPECTOS DE FORMA

Los aspectos de forma son los procedimientos que deben seguirse hasta la declaratoria de obligatoriedad del contrato-ley, y se clasifican dependiendo del proceso de elaboración del citado contrato ya sea por el sistema de la existencia previa de un contrato colectivo o por el sistema de la convención obrero-patronal.

Aspectos de forma del sistema de la existencia previa de un contrato colectivo

Los aspectos de forma de este sistema se encuentran establecidos en el artículo 415 de la LFT, y se pueden clasificar en procedimientos preparatorios y el proceso decisorio:

- I. Los procedimientos preparatorios se integran de la siguiente manera:
 - Se inician con solicitud de parte legítima, la cual puede ser formulada por los sindicatos de trabajadores o los patronos (fracción I).

La necesidad de la solicitud muestra que el procedimiento no puede iniciarse de oficio por las autoridades estatales.⁶⁸

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 480.

- Los peticionarios deben de comprobar que satisfacen el requisito de mayoría de trabajadores, acompañar una copia del contrato colectivo y señalar la autoridad ante la que estén depositados (fracción II).
- La solicitud se presenta ante la Secretaria del Trabajo y Previsión social, el gobernador del estado o el jefe del departamento del Distrito Federal, dependiendo de si la aplicación del contrato-ley corresponde a la jurisdicción federal o local.

II. El procedimiento decisorio está regulado en las fracciones IV a VI:

- La autoridad del trabajo debe verificar el requisito de mayoría, ordenar la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa y señalar un término no menor de quince días para que se formule oposición.
- Transcurrido el término señalado en el párrafo anterior inmediato se divide el procedimiento, según se haya o no presentado oposición:
 - a) Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley (fracción V).
 - b) En cuanto a los términos y condiciones para el ejercicio de los derechos, los trabajadores y los patronos dispondrán de quince días para presentar sus observaciones por escrito acompañadas

de las pruebas que las justifiquen (fracción VI inciso A).

El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o territorio, tomando en consideración los datos del expediente podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley (fracción VI inciso B).

Existe una diferencia entre esta decisión y la que se dicta en el caso de ausencia de oposición: en esta hipótesis, la autoridad se limita a declarar la obligatoriedad, pero si hubo oposición es preciso resolver si estuvo o no justificada, por lo tanto tiene que emitirse una opinión sobre si se declara la obligatoriedad o fue fundada la oposición.⁶⁹

Aspectos de forma del sistema de la convención obrero-patronal

- La solicitud. De acuerdo al artículo 406 de la LFT la solicitud le corresponde únicamente a los sindicatos de trabajadores.
- El requisito de mayoría. Al igual que en el sistema de la existencia previa de un contrato colectivo ordinario, los sindicatos deben representar las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

La ley considera únicamente a los trabajadores sindicados, por lo que podría darse el caso de que estuvieran en minoría respecto de los no

⁶⁹ *Ídem.*

sindicados, pero son ellos y no éstos los que han creado y viven las relaciones colectivas de trabajo.⁷⁰

El artículo 408 de la LFT impone a los solicitantes la obligación de justificar que satisfacen el requisito de mayoría.

- La autoridad competente. Ésta variará según la competencia para la aplicación del futuro contrato-ley corresponda a una jurisdicción local o federal.

El artículo 407 de la LFT establece que la solicitud se presentará a la Secretaría del 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 Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.

Conforme a las normas constitucionales, el Congreso Federal es competente para expedir la legislación laboral unitaria para toda la República, su aplicación corresponde a las autoridades federales en las actividades industriales señaladas concretamente en la fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución y en el artículo 527 de la LFT, y a las autoridades locales en todas las demás actividades laborales.

De acuerdo a lo anterior el contrato-ley puede tener dos campos distintos de vigencia:

- I. Una entidad federativa o un área económica de ella. En su creación y en su aplicación participan solamente las autoridades de la entidad;

⁷⁰ *Íbidem*, p. 483.

- II. Actúan las autoridades federales si el contrato se refiere a una materia federal, si se trata de una industria establecida en dos o más entidades federativas o en un área económica que abarque dos o más de ellas, o todo el territorio nacional.⁷¹
- o Deberes y facultades de la autoridad. El artículo 409 le impone el deber de verificar el requisito de mayoría y la facultad para convocar una convención si a su juicio es oportuno y benéfico para la industria el contrato-ley.

Es el único momento en que la autoridad puede desechar la solicitud.

- o La convocatoria y su publicación. De acuerdo a la segunda parte del artículo 409 de la LFT, la convocatoria debe dirigirse a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. El artículo 410 de la LFT establece que se publicará la convocatoria en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados.
- o La instalación de la convención. La convocatoria debe de señalar el lugar donde se celebrará la convención y fijar la fecha y hora de la sesión inaugural, que no podrá ser anterior a los treinta días de la publicación.

El artículo 411 de la LFT señala que la convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.

- o Los resultados de la convención. Puede presentarse que la asamblea no

⁷¹ DÁVALOS, José. *op. cit.* p. 60.

llegue a ninguna conclusión y que resuelva disolverse, en ese momento, los sindicatos obreros quedan en libertad de exigir la celebración de contratos colectivos ordinarios o la del contrato-ley, sea mediante el ejercicio del derecho de huelga.

También puede presentarse que el trabajo y el capital logren un convenio, que será el futuro contrato-ley y para esto es necesario que sea aprobado por los sindicatos que representen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, y por la mayoría de los patronos que tengan a su servicio dicha mayoría.

La ley fija únicamente el cincuenta y uno por ciento de la mayoría mencionada, no se trata del cincuenta y uno por ciento calculado sobre el quórum de asistencia, sino de la totalidad más uno de los votos computables en la asamblea, o con el término técnico, de un quórum absoluto de votación.⁷²

- La publicación del convenio y la declaratoria de obligatoriedad. El artículo 414 de la LFT impone al Presidente de la República o el Gobernador del Estado, la obligación de publicar en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

El poder ejecutivo no puede hacer observaciones al contrato-ley aprobado por la convención, menos aun rechazarlo, lo primero porque tuvo oportunidad de denegar la convocatoria y formular observaciones durante los debates de la asamblea; y lo segundo porque no era posible anunciar un

⁷² *Íbidem*, p. 484.

enfrentamiento con los sectores, trabajo y capital, después de que se había logrado un acuerdo entre los dos.⁷³

Contenido del Contrato-ley

De acuerdo al artículo 412 de la LFT El contrato-ley contendrá:

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

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

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

IV. Las condiciones de trabajo que la ley obliga se establezcan en todo contrato colectivo de trabajo, y las demás estipulaciones obligatorias en materia de capacitación.

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.

Terminación del Contrato-ley

El contrato-ley termina si se presentan cualquiera de los siguientes supuestos:

- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría de las

⁷³ *Íbidem*, p. 485.

dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

- Si al concluir la revisión, los sindicatos de trabajadores y los patronos, no llegan a un acuerdo, salvo que los primeros ejerzan el derecho de huelga.

Diferencias entre el contrato-ley y el Contrato Colectivo

- ✓ El contrato-ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa o establecimiento.
- ✓ El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo. El contrato colectivo se solicita ante el patrón y produce sus efectos como tal a partir de la fecha de su depósito ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- ✓ El contrato-ley debe otorgarse por varios patronos. El contrato colectivo puede ser firmado por solo uno.
- ✓ El contrato-ley es revisable noventa días antes de su vencimiento. El contrato colectivo sesenta días antes de su vencimiento.
- ✓ El contrato-ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.
- ✓ En el contrato colectivo el acto jurídico nace desde que se produce el acuerdo entre las partes, para su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En el contrato-ley, en cambio, la voluntad de la convención no es suficiente para que nazca, se precisa de una declaración de autoridad. Su vigencia derivará de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en

periódico oficial de la entidad federativa.⁷⁴

Respecto a lo anterior es importante citar la siguiente jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece algunas diferencias que existen entre el contrato-ley y el contrato colectivo:

“CONTRATO-LEY. Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley tienen de semejanza la concurrencia de uno 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 satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones de trabajo, el tiempo de su duración y 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 finalizar su plazo, o se celebra uno nuevo, con la asistencia de los patronos y los sindicatos de la misma industria y es sancionado por el Ejecutivo Federal o continua teniendo aplicación de contrato colectivo”.⁷⁵

3.3 VIGENCIA

Hasta la actualidad han existido nueve contratos-ley, de los cuales seis

⁷⁴ DE BUEN Néstor L. *op. cit.* p. 847-848.

⁷⁵ Apéndice de 1995, Cuarta Sala, Quinta época, Tomo V, parte SCJN, p. 77. CONTRATO LEY, Amparo directo 10250/42. Sindicatos de "Acción Proletaria" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Trinidad". 8 de marzo de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

pertenecen a la industria textil, y los restantes corresponden a la industria azucarera y alcoholera, de transformación del hule en productos manufacturados y el contrato-ley de la radio y televisión.

El contrato-ley en la Industria Textil fue el primero de esta naturaleza que se firma en nuestro país, surge en 1912, antes incluso de la Institución misma bajo el nombre de contrato colectivo de carácter obligatorio y se consolida en la década de los treinta.

La industria textil comprende el conjunto de fábricas, métodos y técnicas para la elaboración de tejidos a partir de hilos, fibras y otros materiales naturales y artificiales.

En este sentido los seis contratos-ley de la industria textil son los siguientes:

- I. Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.
- II. Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana.
- III. Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Y, Telares de Tablas Jacquard ó Agujas de la República Mexicana.
- IV. Contrato-ley de la Industria Textil de Géneros de Punto.
- V. Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras.
- VI. Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas.

Estos dos últimos contratos, el Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras y el Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de Algodón y sus Mixturas, ya se han extinguido, este último fue aprobado por primera vez el 13 de Abril de 1939 y declarado obligatorio el 18 de Mayo de ese mismo año, desapareció después de fracasada la huelga nacional de 1992.

En el caso del Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras fue aprobado por primera vez el 3 de Junio de 1938 y declarado obligatorio el 11 de Marzo de 1939, desapareció en 1990 al no poder seguirse explotando los beneficios del henequén, material indispensable para esta industria.

A excepción de los dos contratos anteriores los demás contratos-ley siguen vigentes, a continuación se mencionaran algunas particularidades y características de estos.

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

El contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas es aplicable a todas las empresas y trabajadores de las fábricas que se dedican actualmente o en lo futuro a la industria de preparación de hilados e hilados, preparación de tejidos y tejidos, estampados, tintorería y acabados de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.

Las personas físicas o morales que ejecuten trabajos o maquilas de preparación de hilados e hilados, preparación de tejidos y tejidos, estampados, tintorería y acabados dados por otra persona física o moral en forma exclusiva o principal y que no dispongan de elementos propios suficientes son solidariamente responsables del cumplimiento del contrato.

El presente contrato tiene sus orígenes en febrero de 1935. Una de sus últimas vigencias se celebró con fecha del 8 de febrero de 2008 al 8 de febrero de 2010.

El 8 de febrero de 2010 se llevo a cabo el convenio de revisión integral, firmado por los representantes de más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y de patronos afectos al Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas. Entre lo más destacado se acordó lo siguiente:

- ❖ Las partes convinieron que a partir del primer turno del día nueve de febrero de dos mil diez, se incrementaran los salarios a los trabajadores sindicalizados al servicio de la industria, ya sean fijos, a destajo, por tarea, por eficiencia y derivados de convenios singulares superiores, así como los llamados "banderazos" donde los hubiere en 5% (cinco por ciento). En consecuencia, a partir del primer turno del día nueve de febrero de dos mil diez, el salario mínimo en esta rama de la industria, es de \$131.00 (CIENTO TREINTA Y UN PESOS 00/100 M.N.) el cual ya incluye el incremento pactado.

- ❖ Los trabajadores que ingresaron a laborar en las empresas en las que es aplicable el contrato-ley del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas a partir del día nueve de febrero de dos mil diez no tienen derecho a disfrutar del descanso con goce de salario que otorga este contrato (artículo 31), con excepción de los siguientes días: los días descansables que establece la LFT, así como también el diez de mayo, quince de septiembre, doce de diciembre y veinticuatro de diciembre; tampoco gozarán de los días de aguinaldo (artículo 57) y vacaciones (artículo 31) que se estipula en el mencionado contrato; no recibirán el bono de ayuda para compra de despensa (artículo 55) ni el fondo de ahorro (artículo 54); sino únicamente tendrán derecho a recibir las prestaciones económicas contenidas en la LFT. El presente contrato es aplicable para

todos los trabajadores sindicalizados que se encuentren laborando en las fábricas, ya sean trabajadores de planta o eventuales así como los que hayan sido contratados con anterioridad al día nueve de febrero del año dos mil diez.

Los trabajadores que fueron eventuales y recontratados por las empresas, con posterioridad al nueve de febrero de dos mil diez, perciben las prestaciones económicas sociales, así como los salarios y tarifas que están estipulados en este contrato, también, las que fueran superiores derivadas de convenios en cada una de las empresas sujetas al citado contrato-ley.

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

El contrato-ley celebrado por las empresas de la Industria Textil del Ramo de la Lana y los Sindicatos de Trabajadores de dicha Industria, rige las relaciones entre empleadores y trabajadores, en todas las empresas, fábricas o talleres pertenecientes a la industria textil, en las que procese fibras de lana, fibras animales y aquellas que por su apariencia y proceso de fabricación se consideren sustitutas de las primeras y obliga a tales empresas, a los sindicatos de trabajadores que los suscriben y obreros que pertenezcan a dichas agrupaciones, así como los empleadores y trabajadores a quienes resulte aplicable.

El contrato-ley de la Industria textil del ramo de la lana fue aprobado por primera vez el 15 de mayo de 1937 y declarado obligatorio el 19 de julio del mismo año.

El presente contrato tiene una vigencia que contempla del 21 de Enero de 2009 al 20 de Enero de 2011.

El convenio de revisión salarial se llevo a cabo el 19 de enero de 2010, en éste las partes dieron por revisado el Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana de conformidad con lo que señala el artículo 419-bis de la LFT y para tal efecto convinieron incrementar todos los salarios y tarifas, incluidos los salarios de los convenios singulares, así como los banderazos donde los hubiere, a partir del primer turno de trabajo del veintiuno de enero del dos mil diez, en un 4.5% (CUATRO PUNTO CINCO POR CIENTO) y una vez aplicado este incremento, el nuevo salario mínimo de este ramo es de \$114.74 (CIENTO CATORCE PESOS 74/100 M.N.).⁷⁶

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

El presente contrato rige las relaciones entre patrones y sindicatos de trabajadores, sin distinción alguna, de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana, es y será aplicable en cualquier fábrica o taller en donde sean ejecutadas labores de esta rama de la Industria, así se trate de trabajo de maquila o realizado por sociedades cooperativas de producción.

El citado contrato-ley, tiene sus orígenes en Septiembre de 1937. El penúltimo convenio que se ha realizado tuvo una vigencia que abarco del nueve de Diciembre de 2007 al ocho de Diciembre de 2009, el convenio de revisión salarial se efectuó el cuatro de Diciembre de 2008.

La última convocatoria para la revisión integral del mencionado contrato se realizó el veintidós de Septiembre de 2009, la convención se llevo a cabo el ocho de

⁷⁶ http://diariooficial.segob.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5129998&fecha=02/02/2010. 9 de Mayo de 2010. 3:41 p.m.

Diciembre de 2009 entre lo acordado se destaca lo siguiente:

- ✓ Se establece una nueva vigencia que abarca del 2009 al 2011.
- ✓ Las partes convienen incrementar los salarios de los trabajadores sindicalizados al servicio de la industria, ya sean fijos, a destajo, por tarea, por eficiencia y derivados de convenios singulares superiores así como de los llamados "banderazos" donde los hubiere en un 5% (CINCO POR CIENTO). En consecuencia a partir del primer turno del nueve de diciembre de dos mil nueve, el salario mínimo en esta rama de la industria es de \$122.98 (CIENTO VEINTIDOS PESOS 98/100 M.N.) por trabajador y por jornada legal trabajada el cual ya incluye el incremento pactado en esta revisión.
- ✓ Los trabajadores que ingresen a laborar en las empresas en las que es aplicable el contrato-ley en esta rama de la industria a partir del día nueve de diciembre del año dos mil nueve, no tienen derecho a disfrutar del descanso con goce de salario que otorga el citado contrato, con excepción de los siguientes días: los días descansables que establece la LFT, así como también el diez de mayo, quince de septiembre, doce de diciembre y veinticuatro de diciembre; tampoco gozarán de los días de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional que se estipulan en el mencionado contrato; no recibirán el bono de ayuda para compra de despensa ni el fondo de ahorro; sino que únicamente tendrán derecho a recibir las prestaciones económicas contenidas en la LFT. El presente contrato seguirá vigente y se aplicará para todos los trabajadores sindicalizados que se encuentren laborando en las fábricas, ya sean trabajadores de planta o eventuales así como los que hayan sido contratados con anterioridad al día nueve de diciembre del año dos mil nueve.⁷⁷

⁷⁷ http://diariooficial.segob.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5128144&fecha=15/01/2010. 21 de Enero de 2010. 12:08 p.m.

Contrato-Ley de la Industria Textil de Géneros de Punto

El presente contrato-ley tiene sus orígenes en el año de 1940, tuvo algunas modificaciones en el 2003, esto debido a que en lo general ya no respondía a la realidad económica y de mercado que actualmente enfrenta esta rama industrial. En este sentido, desde octubre de 2007, los integrantes de los diferentes sindicatos, acordaron con la Cámara Textil llevar a cabo los trabajos necesarios para la modernización del contrato-ley que rige las relaciones laborales en la industria textil de géneros de punto.

Los nuevos elementos que modernizan dicho contrato, se refieren a los rubros de: flexibilidad en los horarios de entrada; turnos que faciliten los horarios de alimentos; distribución de las horas de trabajo que no afecten la productividad; cambio de días de descanso semanal u obligatorio, y flexibilidad en la distribución de vacaciones, entre otros.

Este contrato es aplicable a todas las empresas que pertenezcan a la industria textil de géneros de punto así como operaciones anexas y conexas cuando se realicen para la misma empresa. Por lo que se refiere a las prestaciones de los trabajadores, con la entrada en vigor de estas modificaciones, a partir del 25 de julio de 2008, a quienes ingresen a laborar en esta industria les serán aplicables las nuevas condiciones contractuales, a diferencia de los trabajadores que venían prestando sus servicios antes de dicha fecha, quienes continuarán gozando de las prestaciones con las que fueron contratados.

El contrato-ley que rige actualmente en esta rama de la industria tiene una vigencia que abarca del once de Octubre de 2009 al diez de Octubre de 2011, para tal efecto se convino que a partir del primer turno del día once de octubre de dos mil nueve se incrementase los salarios de los trabajadores sindicalizados al servicio de la industria, ya sean fijos, a destajo, por tarea, por eficiencia y derivados de convenios singulares superiores, así como de los llamados

"banderazos" donde los hubiere en un 4% (CUATRO POR CIENTO). En consecuencia el salario mínimo diario en esta rama de la industria es de \$124.00 (CIENTO VEINTICUATRO PESOS 00/100 M.N.).

Contrato-Ley de las Industrias Azucarera Alcohólica y similares de la República Mexicana

El presente contrato es aplicable a todas las labores de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares, así como a la producción de los derivados de la caña y de otras plantas en cuanto de ellas se obtengan productos análogos a los de la caña de azúcar, desde la preparación de la tierra para la producción de la materia prima, hasta la última operación industrial que se realice para la distribución de los productos, quedando además incluidas las Destilerías de Alcohol, de Aguardiente, Fábricas de Ron, Fábricas de Celulosa de Caña, Empacadoras de Bagazo y Plantas Desmeduladoras de Bagazo.

También es aplicable a las personas físicas o morales que exploten en la República Mexicana ingenios o fábricas de productos derivados de la caña de azúcar o de otras plantas o materias, en cuanto de ellas vengán obteniéndose productos similares a aquéllos, incluyéndose, además, quienes ejecuten las labores de carga, descarga y transporte, así como a quienes intervengan en el comercio y transformación de las mieles y demás productos de la caña de azúcar, así como a todas las labores, procedimientos y actividades económicas que se desarrollen en el radio de acción de las fábricas o ingenios que directa o indirectamente tengan relación con las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares y a la Industria Azucroquímica, incluyendo las labores de construcción y ampliación de ingenios o fábricas.

El contrato-ley de las Industrias Azucarera Alcohólica y Similares de la República Mexicana tiene una vigencia que abarca del 16 de octubre de 2008 al 15 de octubre de 2010.

El convenio de revisión salarial se llevo a cabo el 13 de octubre de 2009, fue firmado por los representantes de más de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados y de patronos afectos al citado contrato. Entre lo más relevante se acordó lo siguiente:

- Las partes dieron por revisado el presente contrato para los efectos del Artículo 419 Bis de la LFT, y convinieron incrementar los salarios de los trabajadores sindicalizados al servicio de la industria, ya sean fijos, a destajo, por unidad de obra o cualquier otra cantidad que el trabajador obtenga en su jornada de modo regular, así como cualquier prima que en virtud del mismo le sea cubierta, en 4.5% (CUATRO PUNTO CINCO POR CIENTO), a partir del día dieciséis de octubre de dos mil nueve.
- En el artículo 37 del Contrato-ley de las Industrias Azucarera Alcohólica y Similares de la República Mexicana se menciona que además de los servicios sociales pactados en el presente contrato, con fines iguales, la parte patronal, a través de cualquier organismo que la represente, entregará al Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares de la República Mexicana, titular del interés profesional dentro de la Industria Azucarera en la República, por conducto del Comité Ejecutivo Nacional, la cantidad de \$25'532,815.00 (VEINTICINCO MILLONES QUINIENTOS TREINTA Y DOS MIL OCHOCIENTOS QUINCE PESOS 00/100 M.N.) anuales, suma que fue ajustada a partir del día dieciséis de octubre de dos mil nueve, la cual será pagada mensualmente con \$2'127,734.58 (DOS MILLONES CIENTO VEINTISIETE MIL SETECIENTOS TREINTA Y CUATRO PESOS 58/100 M.N.) cantidad que ya incluye el incremento pactado y representa el 2.5% (DOS PUNTO CINCO POR CIENTO) de los salarios ordinarios de los trabajadores.

- En el tercer párrafo del artículo 73 del presente contrato se señala que las empresas de la industria aportarán a más tardar los días quince de diciembre de cada año la cantidad de \$36'575,000.00 (TREINTA Y SEIS MILLONES QUINIENTOS SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, cantidad que fue ajustada a partir del día dieciséis de octubre de dos mil nueve y la cual ya incluye el incremento pactado, dicha cantidad es utilizada para la constitución del Fideicomiso que al efecto deberá instituir la Industria y que tendrá por objeto otorgar beneficios de previsión social como ayuda para coadyuvar, mediante el pago de una cantidad mensual que previamente se determine, la satisfacción de las necesidades básicas de las familias de los extrabajadores indicados. El importe de este beneficio de previsión social será independiente de la pensión de la que gocen los jubilados de que se trata, llevará cuentas individuales en las que consignen las aportaciones de cada Ingenio y solamente pagará los beneficios a los jubilados de los Ingenios que se encuentren al corriente en el pago de sus aportaciones o mientras dichas aportaciones lo permitan.
- En el segundo párrafo del artículo 95 del presente contrato-ley se señala que por concepto de cuotas ordinarias, las empresas deducirán el 2% (dos por ciento), de los salarios ordinarios y extraordinarios de sus trabajadores de planta permanente, planta temporal y eventuales. De igual forma las empresas se obligan a poner a disposición de la misma representación nacional del sindicato, las nóminas o listas de rayas correspondiente semanalmente, a efecto que se verifique el importe correcto de las cantidades descontadas. La cantidad a que se refiere este párrafo se ajustará a la cantidad alzada de \$26'125,000.00 (VEINTISEIS MILLONES CIENTO VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.) anuales, cantidad que fue ajustada a partir del día dieciséis de octubre de dos mil nueve y la cual ya incluye el incremento pactado, suma que será pagada mensualmente con \$2'177,083.33 (DOS MILLONES CIENTO SETENTA Y SIETE MIL

OCHENTA Y TRES PESOS 33/100 M.N.), y será prorrateada entre los Ingenios de acuerdo con los criterios que al efecto convengan las empresas.

- En este mismo sentido se establece que con la finalidad de estimular la capacitación y certificación de los trabajadores así como el incremento de su productividad en el trabajo, las partes convinieron que en cada Ingenio o factoría se otorgará un estímulo a los cinco trabajadores que durante el ciclo de zafra y el ciclo de reparación inmediato posterior, hayan tenido un desempeño sobresaliente, para hacer esta designación se tomarán en consideración la asistencia y puntualidad de los trabajadores, su participación en los cursos de capacitación o en las guías de autoformación, la o las certificaciones obtenidas por los trabajadores, las propuestas de mejora que hayan presentado, su desempeño laboral así como cualquier otro indicador que se estime relevante.⁷⁸

Contrato-ley de la Industria de la Radio y la Televisión

El contrato-ley de la Industria de la radio y la televisión es de observancia obligatoria en toda la República Mexicana, establece las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la Industria, normando las relaciones entre los patrones y los sindicatos, es aplicable en todas las estaciones de Radio y Televisión que se encuentren instaladas en el territorio nacional. Éste contrato se aplica a todos los trabajadores que presten sus servicios a dichas empresas en la operación, elaboración y producción de programas y demás actividades comprendidas en la definición de Industria. También es aplicable este contrato a los trabajadores que intervengan en grabaciones, filmaciones o transmisiones a

⁷⁸ http://diariooficial.segob.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5116223&fecha=28/10/2009. 10 de Mayo de 2010. 6:57 p.m.

control remoto, así como toda actividad que implique traslado de los trabajadores a cualquier lugar de la República o del extranjero.

Sólo podrán trabajar al servicio de los patrones los miembros activos del Sindicato y los que cuenten con permiso expreso de éste; en consecuencia, cuando el patrón requiera los servicios de otros trabajadores deberá solicitarlos al Sindicato en la fuente de trabajo de que se trate y éste se obliga a proporcionarlos en el término de tres días hábiles, pasado el cual, el patrón podrá contratarlos libremente, siempre que soliciten su ingreso al Sindicato y sean aceptados por éste. Se exceptúan de lo anterior, los puestos considerados como de confianza. Si se observa claramente se está en presencia de la cláusula de exclusión por admisión.

También se encuentra pactada la cláusula de exclusión por separación y así en el artículo 31 del Contrato-ley de la Industria de la radio y la televisión se establece que: los trabajadores sindicalizados serán separados de su trabajo por las siguientes causas: a).- Por exclusión del Sindicato. b).- Por renuncia al Sindicato, c).- Por formar o adherirse a otro Sindicato de la Industria, d).- Por las demás causas que establece la Ley.

A continuación se hace referencia a los convenios más recientes que se han realizado en el presente contrato:

- El 31 de Enero de 2007 se llevo a cabo el convenio de revisión salarial, entre lo más relevante se destaca lo siguiente:
 - Las partes acuerdan incrementar los salarios por cuota diaria de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados afectos al Contrato-Ley de la Industria de la Radio y de la Televisión, en un 4.3% (cuatro punto tres por ciento), sobre los salarios que por cuota diaria percibían los trabajadores sindicalizados hasta el día treinta y uno de diciembre de

dos mil seis, aumento que entró en vigor a partir del primero de febrero del año 2007.

- Continuo vigente lo establecido en convenios anteriores en donde se menciona que: los patronos, con la finalidad de impulsar la eficiencia de los trabajadores sindicalizados a su servicio en cada fuente de trabajo, pagarán mensualmente a los mismos el equivalente al 3% (tres por ciento) de su salario mensual por cuota diaria.
- El 30 de enero de 2008, se dio por revisado íntegramente el Contrato-Ley de la Industria de la Radio y la Televisión pactando una vigencia que abarco del 1º de febrero de 2008 al 31 de enero de 2010.
 - ✓ Las partes acordaron incrementar los salarios por cuota diaria de todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados afectos a esta industria, en un 4.5%, sobre los salarios que por cuota diaria percibían hasta el 31 de diciembre de 2007.
 - ✓ Sigue vigente lo pactado en materia de eficiencia.
- El 30 de Enero de 2009 se llevo a cabo el convenio de revisión salarial estableciéndose lo siguiente:
 - Las partes acuerdan incrementar los salarios por cuota diaria en un 4.7 % (CUATRO PUNTO SIETE POR CIENTO), sobre los salarios que por cuota diaria percibían los trabajadores sindicalizados hasta el día treinta y uno de diciembre de dos mil ocho, aumento que entró en vigor a partir del primero de febrero del año 2009.
 - ✓ Continua vigente lo relativo en materia de eficiencia.

- Actualmente el Contrato-ley de la Industria de la radio y la televisión cuenta con una vigencia que abarca del 1º de febrero de 2010 al 31 de enero de 2012, en éste se establece, entre lo más relevante, lo siguiente:
 - ✓ Un incremento del salario correspondiente al 5%.
 - ✓ Sigue vigente lo establecido en materia de eficiencia pasando de un 3% a un 3.6%.⁷⁹

Contrato-ley de la Industria de la Transformación de Hule en Productos Manufacturados

El Contrato-Ley de la Industria de Transformación de Hule en productos manufacturados es aplicable a todos los patrones y trabajadores que actualmente o en el futuro, se dediquen como actividad principal en la República Mexicana a la transformación del hule en cualquiera de sus tipos o de materiales que los substituyan en la fabricación de productos manufacturados.

Este contrato también tiene aplicación en todas las actividades industriales anexas o conexas, que se realicen en las empresas en los términos de los artículos 8, 10 y 16 de la LFT, artículos que respectivamente se refieren al concepto de trabajador, patrón y empresa, cuyo objeto principal sea la transformación del hule en cualquiera de sus tipos o de materiales que los substituyan en la fabricación de productos manufacturados.

En el año de 1938 la Coalición de Sindicatos de la Industria Hulera negoció por primera vez el contrato-ley que regiría a la Industria de Transformación de Hule en productos manufacturados. La vigencia del presente contrato se ha presentado en

⁷⁹ http://diariooficial.segob.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5137711&fecha=06/04/2010. 13 de Mayo de 2010. 1:00 p.m.

los últimos años de la siguiente manera: del 13 de febrero de 2003 y concluyó el 12 de febrero de 2005 este convenio aplicó a todas las empresas que fabrican llantas en la República Mexicana: Tornel, Continental y Firestone/BF Goodrich. Uniroyal ya no participó en esta negociación porque esta empresa cerró sus dos plantas, D.F. y Querétaro, y liquidó a sus 650 trabajadores el 4 de agosto de 2000. La vigencia de los siguientes convenios que se realizaron se llevo a cabo del 2005 al 2007 y del 2007 al 2009.

La compañía alemana continental interpuso una demanda para desaparecer este ordenamiento, la primera audiencia se realizó el 18 de Junio de 2009, y por tal razón no se ha llevado a cabo un nuevo convenio.

CAPÍTULO 4

LA INOPERANCIA DEL CONTRATO-LEY

El contrato-ley es una fuente formal del derecho del trabajo, que entró en crisis en los años ochenta, esto debido a diferentes circunstancias, las principales se encuentran vinculadas con aspectos de modernización, productividad, nuevas tecnologías y competitividad, en este sentido, a continuación se abordaran los aspectos mencionados y algunos otros, que en conjunto, han convertido al citado contrato en una figura en decadencia.

4.1 ASPECTOS JURÍDICOS

Para el nacimiento del presente contrato la ley establece que existen dos procedimientos: el primero es el de la existencia previa de un Contrato Colectivo de Trabajo, el cual se contempló desde la Ley Federal del Trabajo de 1931 y es preservado hasta la Ley actual, y el segundo es el que surge de la Convención Obrero Patronal.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970, se reconoció una realidad, en la que se plasmaba que la Ley de 1931 contenía preceptos insuficientes con respecto al contrato-ley o contrato colectivo de carácter obligatorio, como se le denominaba en aquel entonces, ya que el procedimiento que planteaba para la celebración de dicha figura presuponía la existencia previa de un contrato colectivo, celebrado por las dos terceras partes de los patrones y trabajadores de una rama de la industria, situación que es poco sobresaliente ya que no suele operar en la práctica, por el contrario prevalecía la realidad de que todos los contratos-ley que han existido nacieron de una convención, sin embargo se conservaron ambos procedimientos, más por una razón de respeto institucional que por utilidad, solamente se incluyeron, en la ley actual, diversos artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero patronales.

A pesar de que el sistema de la convención obrero-patronal fue el que se adoptó desde incluso antes de establecerse en la ley, éste es un sistema regulado en artículos que, al igual que en la Ley Federal de Trabajo de 1931, algunos de ellos no se llevan a la práctica, esto debido a los cambios económicos y sociales de su entorno, o ya sea porque nunca se presentaron los supuestos establecidos por el legislador, tal es el caso de que en la legislación laboral se contempla que el contrato-ley puede celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local, y de acuerdo a los contratos que se han llevado a cabo todos han tenido una jurisdicción federal, como consecuencia la solicitud nunca ha sido presentada al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Es necesario señalar que en la LFT se hace referencia al Gobernador del Estado o Territorio cuando Quintana Roo y Baja California Sur ya dejaron de ser territorios, ambas entidades son las más jóvenes del país y fueron promovidas de territorio federal a estado libre y soberano el 8 de Octubre de 1974.⁸⁰

También existen artículos en los cuales la falta de especificación puede desencadenar en confusión, por ejemplo el artículo 419-bis de la LFT señala que los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley, así como también en el artículo 419 se menciona que la revisión del citado contrato será, por lo menos, noventa días antes del vencimiento de éste, ambos preceptos adolecen del defecto de que señalan un plazo mínimo y se olvidan de un plazo máximo.

La adición al artículo 399 bis se efectuó en diciembre de 1974, la revisión anual en materia de salarios se llevo a cabo en el mismo sexenio, antes de estas reformas la revisión salarial era bienal, en opinión de los economistas, la revisión anual de

⁸⁰ http://es.wikipedia.org/wiki/Quintana_Roo. 2 de febrero de 2010. 11:32 p.m.

salarios fue uno de los factores que contribuyeron a la inflación de los años recientes.⁸¹

De acuerdo con el artículo 420, si al concluir la revisión no se ejercita el derecho de huelga, el contrato-ley se prorroga por un período igual a su duración originaria. En oposición a esa postura, el artículo 421 fracción II dispone que si no se llega a un convenio en el proceso de revisión y no se ejercita el derecho de huelga, el contrato-ley se da por terminado, en este sentido se plantean dos preguntas ¿Cómo explicar la diferencia? y ¿Qué solución debe darse a tal contradicción?.

En el caso del derecho de huelga el simple ejercicio de ésta impide la terminación del contrato-ley éste supuesto establecido en el artículo 421 fracción II es demasiado amplio y habría sido pertinente que se precisara los casos de procedencia de este derecho, el tiempo para ejercitarse, el resultado de la calificación de la misma, etc. Ya que aparentemente se da el mismo trato tanto si la huelga hubiere sido planteada en tiempo como extemporáneamente o que hubiese sido calificada de existente o inexistente.⁸²

A diferencia de la LFT actual, la LFT de 1931 declaraba en su artículo 66 que el contrato-ley terminaría únicamente por la siguiente razón: “la falta de un nuevo acuerdo pone fin a la vigencia del contrato colectivo obligatorio y deja en libertad a los trabajadores y patronos para convenir en cada empresa las nuevas condiciones de trabajo”. La LFT de 1970 quiso resolver el problema derivado de si el emplazamiento a huelga debía efectuarse antes o después del vencimiento del contrato-ley: el artículo 414 concedía un término hasta de cinco días, posteriores al vencimiento, para presentar el escrito respectivo. Suprimido el precepto, debieron revisarse los arts. 420 y 421, pero no se hizo, lo que dio por resultado

⁸¹ Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Comentada por Francisco Breña Garduño, cuarta edición, Oxford University Press, México, 1999. p. 367.

⁸² Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Comentada por Baltasar Cavazos Flores, séptima edición, Trillas, México, 1980. p. 317.

que se provocara tal contradicción.⁸³

De la lectura del artículo 450 fracción III se llega a la conclusión de que los sindicatos pueden exigir la celebración de un contrato-ley también por la vía de huelga, y en este caso, tiene que interpretarse que deben cumplirse los requisitos del artículo 408 y siguientes de la LFT, previamente al estallido de la huelga para que esta no sea declarada inexistente.⁸⁴

Otro aspecto del contrato-ley que es indispensable analizar es el que deriva de su denominación ya que ésta representa, menciona el maestro Néstor de Buen, una contradicción terminológica, debido a que ni es una ley, ni es un contrato.

En primer lugar no es una ley ya que no posee las características de los actos emanados por el Poder Legislativo.

El proceso legislativo se rige por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El proceso de elaboración de las leyes es el conjunto de etapas sistematizadas y ordenadas por la ley fundamental mexicana, que deberán ser observadas por los Poderes Legislativos y Ejecutivo para incorporar al sistema jurídico aquellas normas jurídicas de aplicación general y obligatoria conocida como leyes.

Este proceso formaliza y distingue al dotar de juridicidad, aquellas normas que oficialmente se conocerán y reconocerán como leyes del sistema de derecho en México.

Dichas normas se encuentran reflejadas en los artículos 71 y 72 constitucionales. Este proceso consta de seis etapas. Para que una ley sea considerada como tal se requiere el cumplimiento de formalidades exigidas en un proceso legislativo.

⁸³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 492.

⁸⁴ Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. *op.cit.* p. 363.

Las formalidades generales también llamadas etapas son:

- I. Iniciativa. Se encuentra establecida en el Artículo 71 constitucional que a la letra dice:

“El derecho de iniciar leyes o decretos compete:

Al Presidente de la República, los Diputados y Senadores, al Congreso de la Unión y a las Legislaturas de los Estados...”

- II. Discusión. Los diputados y senadores realizan un ejercicio deliberativo sobre las distintas iniciativas de ley. La discusión se realiza con base a un debate parlamentario. En éste los diputados o senadores hacen uso de la tribuna para exponer sus argumentos en pro o en contra de un proyecto de ley.

En el primer párrafo del Artículo 72 constitucional se establece que todo proyecto de ley o decreto, cuya resolución no sea exclusiva de alguna de las Cámaras, se discutirá sucesivamente en ambas, observándose el reglamento de Debates sobre la forma, intervalos y modo de proceder en las discusiones y votaciones.

- III. Aprobación. Una vez que ha sido discutida la iniciativa si no existe ninguna objeción pasa a la siguiente etapa que es la Aprobación. Esta etapa del proceso tiene por objeto la aceptación total o parcial del proyecto de ley. La aprobación deberá hacerse en la Cámara de origen y luego en la Revisora. Aprobado por ambas Cámaras, el proyecto se remite al Ejecutivo para que lo sancione y publique.

El Artículo 72 constitucional en su inciso A) establece que: “aprobado un proyecto en la cámara de su origen, pasara para su discusión a la otra. Si esta lo aprobare, se remitirá al Ejecutivo, quien si no tuviere observaciones que hacer, lo publicará inmediatamente”.

- IV. Sanción. Esta es la etapa en la que el Presidente de la República acepta o desecha un proyecto de ley. Según la constitución se reputa como sancionado aquel proyecto que no sea devuelto con observaciones a la Cámara de origen dentro de los siguientes diez días útiles, corriendo éste término hubiere el Congreso cerrado o suspendido sus sesiones, en cuyo caso la devolución deberá hacerse el primer día útil en que el Congreso este reunido.

La sanción puede ser total o parcial. El ejecutivo solo podrá rechazar un proyecto de ley en una ocasión. Si las Cámaras insisten el Ejecutivo deberá ordenar su publicación. Esta facultad que posee el Ejecutivo se le llama derecho de veto.

- V. Promulgación, publicación. La promulgación es el acto por el cual el Ejecutivo aprueba con su firma y autoridad que se han cumplido las formalidades anteriores, y posteriormente ordena su publicación.

La publicación es el acto formal por medio del cual las leyes aprobadas por el Poder Legislativo y sancionadas por el Ejecutivo son dadas a conocer por éste, y de manera indubitable, a la población en general, este acto se realiza a través del Diario Oficial de la Federación.

- VI. Iniciación de Vigencia. Ésta se define como la determinación del momento específico en que una ley comenzará a surtir sus efectos. Entre la publicación y la entrada en vigor de toda ley debe mediar un espacio de tiempo, a efecto de que esta sea efectivamente conocida por sus destinatarios. A este lapso se le conoce como *Vocatio Legis*.

Si el proceso legislativo no se cumple en las etapas generales o en las formalidades particulares el producto obtenido no tiene carácter de ley, como consecuencia el contrato-ley no es propiamente una ley ya que no sigue las etapas establecidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para la creación de las leyes, y no existe ningún ordenamiento que disponga que dicha figura es la excepción a la regla.

La declaración de obligatoriedad, a cargo del titular del Poder Ejecutivo es un acto análogo a la promulgación de las leyes, pero esta analogía no puede conducir a confundir al proceso de creación del contrato-ley, con un acto legislativo. La misma consideración cabe hacer respecto de la publicación en el Diario Oficial de la Federación o en algún periódico oficial de los Estados.⁸⁵

En segundo lugar el contrato-ley no es un contrato, tal afirmación es sustentada principalmente en las siguientes razones:

Un contrato es un acuerdo de voluntades por el cual una o más personas se obligan, con otra u otras, a dar, hacer, o no hacer alguna cosa, en este sentido las partes manifiestan de una manera concordante su voluntad recíproca; esta manifestación puede ser expresa o tácita.

El contrato-ley no es contrato ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa en donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo.⁸⁶

⁸⁵ DE BUEN Néstor L. *op. cit.* p. 849.

⁸⁶ Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. *op. cit.* p. 313.

Una expresión muy común es la siguiente: "El contrato es ley entre las partes", sin embargo, esto no significa que los contratos tienen un poder equivalente al de las leyes. Lo que indica son los preceptos fundamentales de los contratos:

- Las partes deben ajustarse y dirigirse a las condiciones estipuladas en el contrato.
- Las condiciones y los efectos del contrato solo tienen afección a las partes que forman el contrato.
- Los contratos deben ejecutarse tal y como fueron suscritos.

En el contrato-ley más que ser la celebración de un documento bilateral y negociado, es solo la declaración de obligatoriedad en toda la industria de determinado contrato, declaración en manos de la autoridad del Ejecutivo, incluso facultada para apreciar sobre la conveniencia o no de elevar el contrato a este rango. Más que la celebración de un contrato, estamos ante un acto de autoridad realizado a petición de los sindicatos mayoritarios y que concluye con generalizar en toda la industria el contrato negociado por estos sindicatos, sin importar la voluntad de los involucrados, simplemente porque son la mayoría del sector.⁸⁷

Existió el propósito de cambiar la denominación de contrato-ley por el de convención colectiva, pero se llegó a la conclusión de que chocaría con el movimiento obrero, que teme que los cambios terminológicos puedan implicar alguna variante de esencia. Sin embargo, la frase de la definición "contrato-ley es el convenio celebrado..." pone de relieve que no se está ante una figura contractual, sino ante un convenio regido por los principios del derecho del trabajo.⁸⁸

⁸⁷ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p.199.

⁸⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, *op. cit.* p. 477.

4.2 ASPECTOS ECONÓMICOS

En los contratos-ley las empresas de una rama económica deben de mantener la misma relación laboral con sus trabajadores sin importar la situación de estas, por lo tanto los incrementos a los salarios y a las prestaciones deben ser iguales o mayores a lo establecido, sin menoscabo de las condiciones ni del tamaño de cada unidad productiva, en este sentido aparece el argumento de que ni para la visión sindical ni para la empresarial, lo más adecuado es el contrato-ley, en tanto que, el desarrollo de cada empresa es diferente y por lo general, serán las transnacionales las que se encuentren en condiciones privilegiadas para aplicarlo y cumplirlo, significando para las pequeñas y medianas empresas, en realidad, cargas imposibles de satisfacer.

Una de las industrias más golpeadas, en los citados contratos, ha sido la textil, que tan sólo en los últimos años ha enfrentado un grave problema de desempleo, debido al cierre de empresas o a la drástica reducción de las mismas.

A pesar de que la industria textil mexicana fue de las primeras que contribuyeron al desarrollo nacional, ésta careció de una perspectiva a futuro; durante las décadas que operó el modelo de sustitución de importaciones, la industria fue incapaz de consolidarse y, ya de cara al libre comercio, no desarrolló los recursos necesarios para la instalación de fábricas textiles modernas, con capacidad competitiva.

No obstante, ante la apertura del mercado mexicano y una vez que cambiaron las condiciones económicas, primero por el ingreso de México al GATT (Acuerdo General de Aranceles Aduaneros y Comercio) y posteriormente por la incorporación de nuestro país a la OMC, no se tomaron las medidas correspondientes para la modernización de la industria; es decir, ni el gobierno ni

los patrones, así como tampoco los trabajadores ni los sindicatos modificaron las condiciones laborales establecidas en los contratos-ley de la Industria Textil.

El modelo de producción de esta industria se caracterizó, durante muchos años, por la estandarización de la producción, la automatización rígida y el predominio de la gran empresa con una estructura piramidal y jerárquica que dificultaba los procesos innovadores. Por otro lado, frente algún intento de modernización de las textileras estaba la oposición sindical ante el inminente desempleo que ello podría ocasionar.

Con la producción de fibras químicas, en la década de los setentas, surgieron los grandes consorcios internacionales, mismos que ejercieron una influencia fundamental en la mediana y pequeña empresa a través del abastecimiento de materias primas, la imposición de precios, la venta de maquinaria y equipo y la asistencia técnica.

Al pasar de los años los trabajadores de la industria textil comenzaron a resentir en forma más directa e inmediata, las vicisitudes de una economía en crisis, a grado tal que su status fue bruscamente violentado por las devaluaciones, la recesión económica y la inflación, factores todos de desestabilización laboral.

Así de esta manera a nivel nacional solamente operan cuatro de las seis ramas del contrato-ley de la Industria Textil que originalmente existieron. El Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras y el Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de Algodón y sus Mixturas ya se han extinguido.

El Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de Algodón y sus Mixturas desapareció después de fracasada la huelga de 1992. La extinción del contrato-ley afectó aproximadamente a veinte mil trabajadores, y 240 fábricas. Por la parte patronal, se proponía la modificación del contrato, eliminando diversas cláusulas

como lo eran, entre otras, la supresión del fideicomiso constituido como fondo de retiro, fondo de ayuda de defunción para jubilados y flexibilizar en términos generales la relación obrero patronal.

Tal propuesta no era nueva si no que se venía previendo desde la revisión de 1990, en la que los empresarios propusieron, hasta esas fechas, la modificación del aspecto normativo de la mutualidad (es decir los fideicomisos), modalidades que según ellos, permitirían descargarle una serie de obligaciones a las empresas, en virtud de que estas tendrían falta de liquidez.

Sin embargo la huelga estallo el día 8 de julio de 1992 en 240 fábricas del ramo de la industria algodonera, con dos objetivos:

Obtener la revisión integral del contrato-ley e impedir que terminaran por completo los efectos de éste, de conformidad con el artículo 421 de la LFT.

Después de dos meses de estallada la huelga, un 60% de las empresas había resuelto el conflicto por la vía de contratos individuales, con aumentos salariales y condiciones diversas y alrededor de un 10% firmaron un convenio en el marco de la Coalición Obrero Textil. Del total de las empresas algodoneras 57 cerraron definitivamente por su precaria situación financiera.

La huelga se levanto mediante un convenio que celebraron representantes de 26 grupos de trabajadores que laboraban en 26 fábricas del ramo, en el convenio no se considero dar por terminado el conflicto de la huelga, si no únicamente se hizo referencia a la entrega de las instalaciones.⁸⁹

Por su parte, los empresarios textiles se pronunciaron por la desaparición del contrato-ley. La rigidez contractual de las relaciones laborales derivado del

⁸⁹http://es.wikipedia.org/wiki/Conflicto_del_algod%C3%B3n_en_M%C3%A9xico#El_Conflicto_del_algod.C3.B3n_de_1992. 18 de febrero de 2010. 6:12 p.m.

contrato-ley afectó el proceso de modernización y apertura comercial de la industria textil. El contrato-ley exigía un trato similar a empresas distintas, sin considerar las diferencias en tamaño, estudios tecnológicos, grado de modernización y producto que elaboran. No todas las empresas están en condiciones de asumir los costos de los aumentos salariales y de las nuevas prestaciones.

El problema central del conflicto laboral radicó en que el contrato-ley fue y es concebido, por el gobierno y ciertos círculos empresariales, como un obstáculo a la modernización de la industria textil.

En cuanto al Contrato-ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras, este desapareció en 1990, al no poder seguirse explotando los beneficios del henequén.

El henequén viene del agave, de una especie de cactus, de aspecto parecido a una yuca verde, se puede usar para hacer cordones, carpetas, alfombras etc.

Hubo una época en la que el cultivo de henequén tuvo gran auge, convirtiendo el terreno de la península yucateca en uno de los más ricos y codiciados. Fue a principios del siglo XIX cuando tuvo lugar el inicio de su mayor apogeo, se establecieron fábricas, las llamadas haciendas cambiaron el giro de su producción para establecer grandes plantíos y la mercancía comenzó a exportarse al mundo.

El henequén ayudó a los hacendados a conseguir grandes fortunas, por lo que se le denominó "Oro verde".

El valor del henequén decayó durante la primera guerra mundial, y nunca volvió a recuperar la popularidad que anteriormente gozaba. Otros factores que contribuyeron a su decadencia fueron el advenimiento de las fibras sintéticas y el

cultivo de la planta en Brasil, Madagascar, Tanzania y Manila, contribuyeron enormemente al decaimiento de esta industria en Yucatán.

La historia de su producción se encuentra plagada de altibajos, en 1960 se produjeron 140,000 toneladas, lo que significó su máximo esplendor, posteriormente, en 1970 la cantidad se redujo a 73,000, luego subió ligeramente a 76,000 en 1980, pero en 1990 tan sólo se produjeron 35,000 toneladas.

Desgraciadamente, llegó un momento en que se tuvo que importar la fibra de Brasil, teniendo la necesidad de comprarla por primera vez en 1989, todos estos acontecimientos trajeron como consecuencia la terminación del contrato-ley al no contar con los beneficios que le otorgaba dicha fibra y desencadenando el desempleo de cientos de trabajadores.⁹⁰

Así, en este mismo sentido, en las demás ramas que abarcan los contratos-ley, también se ha manifestado que dicha figura no es del agrado de la mayoría de los involucrados, principalmente de los trabajadores, ya que en lugar de beneficiarlos los ha afectado a tal grado que han llegado a perder su empleo.

Un ejemplo de lo anterior se presenta en la industria hulera:

En 1992 la trasnacional francesa Michelin, dueña de 57 plantas productivas de llantas y de numerosas plantaciones de hule distribuidas en todo el mundo, compro la empresa Uniroyal, que poseía, en aquel entonces, dos plantas productoras de llantas, una ubicada en el D.F. y la otra en la ciudad de Querétaro.

A partir de que Michelin compró la empresa comenzó a recortar personal indiscriminadamente, llegando al año 2000 con solo 650 trabajadores obreros en

⁹⁰ <http://thetmatrix.sureste.com/cityview/merida1/articulos/henequen1.htm> 7:06 18 de febrero de 2010.

ambas plantas; produciendo la misma cantidad de llantas que se hacían con los 1200 trabajadores, esto debido a la implantación de un nuevo sistema de trabajo y a la represión que existía hacia los trabajadores por parte de la empresa, dirigida por directivos franceses.

Los días 4 y 5 de agosto del año 2000 los 250 trabajadores de la planta del D.F. y los 400 trabajadores de la planta Querétaro, recibieron cada uno en sus domicilios una notificación donde se les informó que Uniroyal cerraba sus instalaciones y daba por terminadas las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Los trabajadores haciendo caso omiso del aviso se presentaron a laborar el 7 de agosto de ese mismo año tanto en la planta del D.F. como en la de Querétaro. Las entradas se encontraban fuertemente custodiadas por un dispositivo de seguridad que les negó ingresar a la fuente de trabajo.⁹¹

Posteriormente el comité sindical firmó un convenio de cierre, y procedió a informar a los trabajadores que podían recoger sus liquidaciones en la Junta de Conciliación y Arbitraje, las liquidaciones fueron calculadas por la empresa muy por debajo de lo que estipula el contrato-ley de la industria hulera.⁹²

Uniroyal no fue la única empresa que tuvo que cerrar sus instalaciones también lo hicieron plantas como Goodyear (Tultitlán, estado de México) y Euzkadi (El Salto, Jalisco) lo cual causó aproximadamente la pérdida de unas 3 mil 700 plazas de base, equivalentes a más de la totalidad de la planta actual (3 mil 186 empleos) en las empresas que subsisten.

En la industria hulera se precisa que existen alrededor de mil empresas, principalmente micro, pequeñas y medianas, dedicadas a la manufactura del hule en cualquiera de sus formas y en conjunto agrupan a 50 mil trabajadores. Sin

⁹¹ http://www.fatmexico.org/actualidad/dem_ocde_mich.html. 19 de febrero de 2010. 8:10 p.m.

⁹² <http://dgie.economia.gob.mx/dgaai/resueltos.htm>. 21 de febrero de 2010. 9:00 p.m.

embargo, sólo negocian con base en las prerrogativas del contrato-ley unas 38 empresas.

En el caso particular de las llanteras, en opinión de los empresarios, al ingreso masivo de llantas al país, incluso su comercialización en el mercado negro, se agrega el problema de la carga excesiva del costo del contrato-ley.

El contrato-ley en un principio fue firmado para igualar los beneficios y prestaciones para todos los obreros de cierta rama industrial, sin embargo, hoy más que nunca el contrato-ley de la industria hulera es impugnado por los dueños de las llanteras, al señalarlo directamente como culpable de elevar los costos de producción y, en particular, de ser un elemento que impide el desarrollo de las empresas y su competencia con el exterior.⁹³

El contrato-ley de la Industria hulera para ser operable requiere que se actualice, para que en un primer capítulo se establezcan las condiciones de trabajo de la Industria llantera, y en un segundo las aplicables a las demás ramas de la industria.

Algunos de los acontecimientos más recientes, en dicha industria, se dieron el 18 de mayo del 2009 cuando la empresa Continental General Tire despidió a 119 de los 770 trabajadores de la planta de San Luis Potosí, esto como una continuación de los ataques a las fuentes de trabajo, salarios y prestaciones de los trabajadores, en el 2004 dicha planta llegó a tener un total de 1250 trabajadores, con los despidos, iniciados en ese mismo año, se ha quedado al 50% de aquel entonces. Los despidos en esta empresa no han sido los únicos, desde el 2007 se ha disminuido un 60% la mano de obra sindicalizada en el sector de la Industria Hulera.

⁹³ <http://www.jornada.unam.mx/2002/06/09/soc-jus.html>. 23 de febrero de 2010. 9:17 p.m.

En el año 2009 no hubo revisión de dicho contrato-ley, a tal suceso la Secretaría del Trabajo resolvió no prorrogarlo por los dos años que señala la ley y aceptó la petición de la empresa alemana Continental para que desaparezca este documento, esto es un claro ejemplo de que el gobierno es uno de los sectores que ve con antipatía dicha figura, ya que en lugar de prorrogarla opto por suprimirla.

También en el contrato-ley de la Industria de la radio y la televisión existen acontecimientos que demuestran que el citado contrato no ha sido la mejor opción para los trabajadores, por ejemplo: Monitor, uno de los noticiarios radiofónicos más antiguos del país y uno de los programas más importantes e influyentes de la radio mexicana con sus más de 85 años de historia, dejo de ser transmitido, éste fue un hecho que no pudo pasar desapercibido debido a las turbiedades que giran alrededor de la cancelación de ese espacio informativo.

Fueron varios los acontecimientos que contribuyeron a que Monitor saliera del aire, en uno de los mencionados acontecimientos se encuentra involucrado el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Radio y Televisión (STIRT) el cual tuvo un papel destacado en lo ocurrido con el noticiario. De los 350 trabajadores de Monitor, únicamente 100 formaban parte del STIRT, el resto “de confianza”. El sindicato, incluso en contra de la voluntad de la mayoría de sus representados, orilló a la empresa a tomar la decisión de la extinción del programa. El conflicto hizo voltear las miradas hacia esa representación sindical que actúa eficientemente en determinadas circunstancias políticas, pero poco hace por los derechos laborales al mantener un contrato-ley funcional a los intereses de los concesionarios de la radiodifusión y altamente nocivo para las aspiraciones de los trabajadores de la industria en su capacitación, ingresos y prestaciones.⁹⁴

⁹⁴ <http://www.mexicanadecomunicacion.com.mx/s19.htm>. 28 de febrero de 2010. 7:32 p.m.

Se está pagando un alto precio al seguir manteniendo vigente a una figura como lo es el contrato-ley, además de los conflictos ocasionados por una ineficiente representación sindical, por un gobierno que solo ve por sus intereses, se suma el problema de que las empresas no cuentan con los recursos necesarios para solventar lo acordado en años atrás.

En este sentido, contratos como lo son el Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas y el Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Y, Telares de Tablas Jacquard, han optado por que las nuevas generaciones, que ingresan a laborar en las empresas que integran dichas industrias, no gocen de prestaciones como lo son: ciertos descansos con goce de salarios, bonos para despensa, fondo de ahorro, entre otras.

De esta misma manera, el contrato-ley de la industria azucarera, ha sufrido la mutilación de prestaciones, por ejemplo: la imposición de multihabilidades, sin retribución económica; sus derechos escalafonarios basados en la antigüedad; su régimen de jubilaciones y además se estableció la posibilidad de llevar a cabo despidos masivos.

En estos tiempos donde costear lo indispensable para la vida diaria es un reto, además de cargar con obstáculos como lo son la falta de empleo, se encuentra el problema de un salario que no alcanza más que para lo necesario, y en lugar de ser recompensado con algunas prestaciones, éstas son suprimidas, sin importar que representen un complemento del ingreso familiar.

4.3 ASPECTOS DOCTRINALES

A continuación se mencionarán algunos argumentos, citados por destacados doctrinarios, que en conjunto describen al contrato-ley como una figura poco deseada entre los diferentes sectores laborales.

Mario de la Cueva llego a decir, tal vez llevado por el entusiasmo, pero sin una base real, que “Es indudable que el contrato-ley juega un papel importantísimo en la vida del derecho mexicano del trabajo. Las industrias más importantes lo han aprobado o tienden a él y lo mismo trabajadores que empresarios lo ven con simpatía” (Derecho mexicano....., t II, p. 686). En su siguiente obra insiste en encontrarle virtudes que en la práctica demuestra que no son tales.⁹⁵

Entre todos los doctrinarios consultados para la redacción de la presente investigación el maestro Mario de la Cueva es el único que describe al contrato-ley como un logro y un peldaño para mejores condiciones laborales, y en un tiempo lo fue, pero actualmente no es esa la realidad, se tenían altas expectativas de dicha figura, pero a largo plazo no cumplió con estas.

Desde el punto de vista de su interés práctico, puede afirmarse que hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales, pero durante muchos años no se ha aprobado uno solo, ni se ha mostrado interés por aumentar su número.⁹⁶

El contrato-ley es una institución forjada en los años del nacionalismo y de contradictoria apreciación y comprensión.⁹⁷

La celebración de los contratos-ley o la declaración de obligatoriedad de un contrato colectivo de trabajo descansan en dos conceptos cuya ambigüedad priva al procedimiento del requisito de certeza, esto es, seguridad jurídica, que debe de cumplir un adecuado sistema normativo. Son dos las cuestiones que surgen: ¿Cómo determinar y probar que se cumple el requisito de mayoría? ¿Qué se entiende por rama de la industria?.

⁹⁵ DE BUEN Néstor L. *op. cit.* p. 845-846.

⁹⁶ *Ídem*, p. 845.

⁹⁷ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p.196.

No existe un control adecuado, de tipo estadístico, que tenga valor suficiente para expedir certificaciones de los trabajadores sindicalizados en una determinada zona. Ni tampoco existe un instituto capacitado para certificar las industrias establecidas clasificadas por actividad. Por otra parte el concepto de rama de la industria es lo suficientemente ambiguo para permitir que el Estado intente manejar las cosas a su gusto, por ejemplo en el caso del contrato colectivo para la radio y la televisión que son actividades industriales esencialmente diferentes, otorgándoles un trato laboral uniforme, teniendo como resultado que los mecanismos estudiados sean un instrumento poco confiable.⁹⁸

Otro factor, que contribuye a que dicha figura sea poco deseable, se debe a que han desaparecido los años en que el poder político de gobierno descansaba en los sectores organizados y la dictadura de partido operaba como una maquinaria en la cual los compromisos entre direcciones sindicales y direcciones políticas beneficiaba a todos, los grandes sindicatos no son del agrado de los gobiernos que siguen más una política de dividir para pretender controlar.⁹⁹

En este sentido el Estado tiene un margen indebido de discrecionalidad, la autorización que se establece en la norma puede derivarse maliciosamente de su contexto, lo que da como resultado que los contratos-ley se encuentren ubicados en el peligroso terreno de las decisiones políticas.

El artículo 409 de la LFT faculta a la autoridad para convocar una convención si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, este precepto contiene una fórmula muy amplia ya que otorga a la autoridad la facultad ilimitada de desechar la solicitud, y como ya sé menciono, es una realidad que el gobierno lo que menos quiere es otorgarle poder a los sindicatos. Un claro ejemplo de lo anterior se presentó en el contrato-ley de la Industria de Transformación de Hule en Productos Manufacturados, cuando en el año 2009 la empresa Continental Tire interpuso una demanda, la Secretaria del Trabajo

⁹⁸ DE BUEN Néstor L. *op. cit.* p. 852-853.

⁹⁹ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. *op. cit.* p.198.

reacciono a tal situación suprimiendo dicho contrato, en lugar de prorrogarlo, pese a lo que marca la Ley.

El contrato-ley favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden decidir, con voto mayoritario, que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías precarias de los medianos y pequeños industriales no puedan soportar. Y hay una verdad que no se puede desconocer: la economía mexicana es dependiente de las empresas multinacionales. Los medianos y pequeños industriales son mexicanos y a ellos perjudica en vez de beneficiar.

En el orden sindical ocurre algo parecido. Los pequeños sindicatos de empresa y algunos de industria, pierden el control de las decisiones y éstas se toman de manera que favorezca a las grandes centrales. Y el pequeño sindicato, mayoritario y por lo tanto administrador del contrato-ley en una determinada empresa, no tardara en ser desplazado o absorbido por la central sindical. Y cabe la posibilidad que esa gran central sea controlada, a su vez, por empresas transnacionales.¹⁰⁰

Dicho contrato es comparado con el corporativismo en tanto que es un instrumento obligatorio para entre aquellos que no intervinieron en su celebración.¹⁰¹

El maestro Néstor De Buen menciona que el contrato-ley favorece al dumping¹⁰²,

¹⁰⁰ DE BUEN Néstor L. *op. cit.* p. 846.

¹⁰¹ SANTOS AZUELA Héctor, Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill Interamericana Editores, México 1998, pág. 328.

¹⁰² El dumping es la práctica de [comercio](http://es.wikipedia.org/wiki/Dumping) que consiste en vender al extranjero productos nacionales a un precio inferior al que tiene en el país de origen. Quienes practican el dumping pueden tener objetivos comerciales (conquista de mercados por eliminación de otros competidores o, simplemente, defensa de mercados amenazados), objetivos monetarios (adquisición de divisas extranjeras absolutamente necesarias) u objetivos políticos (servidumbre económica y política de los países importadores). Cuando las empresas privadas o los monopolios recurren a prácticas de dumping, deben compensar la "pérdida de ganancias" en el mercado de exportación haciendo pagar un precio alto al consumidor nacional. De manera general, el dumping tiene consecuencias nefastas para el consumo nacional o para el comercio internacional, en el que introduce el espíritu de competencia desleal. <http://es.wikipedia.org/wiki/Dumping>. 14 de mayo de 2010 12:35 p.m.

ese aspecto del capitalismo que desplaza del mercado al pequeño capital, para cerrar después las puertas de las buenas condiciones de trabajo a los trabajadores, mediante el control directo o indirecto de las convenciones que aprueban los contratos-ley.¹⁰³

Cabe destacar, que los sindicatos representan un gran papel en las decisiones que se toman en las empresas, son los que deciden el rumbo que toman éstas, y en ocasiones no es el mejor, pero sí el más conveniente para ellas, un ejemplo de lo anterior son las cláusulas de exclusión por admisión y la cláusula de exclusión por separación.

La primera, la cláusula de exclusión por admisión, tiene el inconveniente de que limita la facultad del patrón para seleccionar libremente al personal, además de que no siempre el candidato propuesto es el idóneo para el puesto, lo cual repercute en irregularidades en el trabajo y otras consecuencias que afectan a la empresa, así como también a los propios trabajadores.

En el caso de la cláusula de exclusión por separación, el ejercicio de un derecho no debería acarrear al trabajador la grave sanción de perder su empleo, con la aplicación de dicha cláusula se viola la garantía constitucional consistente en que nadie puede ser privado de los bienes jurídicos esenciales, si no mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento, como lo dispone el art. 14 de la constitución, así mismo se viola la libertad del trabajador de pertenecer o permanecer o no en un sindicato.¹⁰⁴

La crisis que vive la contratación colectiva en nuestro país es tan grave que no se exagera al decir que, de no resolverse, llevará a la disciplina a desaparecer o trastocarse en otra de un corte y contenido por demás diferente.

¹⁰³ DE BUEN Néstor L. *op. cit.* p. 846.

¹⁰⁴ DÁVALOS, José. *op. cit.* p. 44-45.

Desde la perspectiva patronal, los contratos-ley generaron la inflexibilidad laboral, lo cual se refleja en la disminución de la capacidad de dichos sectores y el desempleo.

La polémica que ha causado el citado contrato al desencadenar una serie de opiniones que no encuentran respuesta al porque sigue vigente un figura del derecho del trabajo obsoleta, la cual solo entorpece la vida laboral, comienza desde su denominación, ya que está sustentado que no posee las características ni de un contrato y tampoco de una ley, nos encontramos frente a un acto de autoridad realizado a petición de los sindicatos mayoritarios y al que poco importa la voluntad de los involucrados, un “contrato” que representa un estorbo para la creación de procesos innovadores, en razón de que la rigidez contractual de las relaciones laborales, derivado del contrato-ley, afecta al proceso de modernización y de apertura comercial.

En este sentido, se puede apreciar que todos los contratos-ley que han existido no han otorgado del todo un beneficio para los sectores implicados, al contrario, la mencionada figura se ha convertido en un estorbo para la modernización de las industrias, en aliada de las empresas trasnacionales, y en enemiga de la mediana y pequeña empresa, así como también de muchos trabajadores que han resultado los más afectados.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los contratos-ley surgieron en el contexto de un mercado cerrado con el objetivo de evitar la competencia desleal entre los empresarios, mediante el abaratamiento de los costos de mano de obra, a través del pago de salarios menores.

SEGUNDA. Dicho contrato funcionó en una época en la cual el mercado interno estaba prácticamente cautivo, porque las fronteras comerciales se encontraban cerradas. Sin embargo, la situación actual es muy distinta, existe una gran competencia a nivel nacional e internacional, además de que se encuentran presentes diversos factores los cuales han transformado al contrato-ley en un obstáculo, colocándolo muy lejos de como se vislumbraba en sus inicios: “un peldaño para alcanzar mejores condiciones de vida”.

TERCERA. En nuestro país existen siete contratos-ley, se trata de los contratos que rigen la relación laboral de más de 100 mil trabajadores en las industrias textil en seda, fibras y sintéticas; textil-lana; textil géneros de punto; textil-listones, elásticos y cintas; azucarera; de la transformación del hule; y de la Radio y Televisión.

CUARTA. De esta manera, las empresas de una rama económica, de entre esas siete, tienen la misma relación laboral con sus trabajadores y por lo tanto otorgan los mismos incrementos salariales e iguales prestaciones, sin importar las condiciones particulares de cada unidad productiva.

QUINTA. Son las pequeñas y medianas empresas, de estas industrias, las que enfrentan los mayores problemas económicos, esto debido a los altos costos que se originan de este viejo esquema de relación laboral, además de que inhiben la competitividad de estas.

SEXTA. Uno de los conflictos que más aqueja se debe a que los trabajadores que poseen una antigüedad de 30 o 40 años reclaman se paguen sus prestaciones según lo establecido en el contrato-ley, el dilema aquí es que las empresas no están en posibilidad de jubilar a los empleados en las condiciones que fueron pactadas hace mucho tiempo, cuando la situación económica del país era otra. Lo preocupante es que la mayoría de esas empresas se declaran en quiebra y como consecuencia el trabajador termina jubilándose con un salario por muy debajo de lo que le corresponde, además, se suma a estos inconvenientes, los bajos salarios, la disminución de prestaciones, o en el peor de los casos el despido.

SÉPTIMA. El contrato-ley se ha convertido en una figura obsoleta, ya que su objetivo, que es el de crear igualdad entre trabajadores y empresas, no se cumple, principalmente aumenta la desigualdad entre las empresas, ya que estas deben de mantener la misma relación laboral con sus trabajadores sin menoscabo de las condiciones ni del tamaño de cada unidad productiva, en este mismo sentido no se toma en consideración que el desarrollo de cada empresa es diferente, y se adoptan condiciones económicas de tal naturaleza que las economías de los medianos y pequeños industriales no pueden soportar.

OCTAVA. Entre los sucesos más relevantes que han afectado a dichas industrias se encuentran los siguientes: los contratos-ley de las industrias azucarera, del ramo de la seda y de la industria textil del ramo de listones, elásticos y cintas, han sido presa de la mutilación de prestaciones, en el contrato de la radio y la televisión, al colocar, dichas industrias, en un plano de igualdad cuando son esencialmente diferentes acarreado con esto diversas dificultades, además de la salida del aire del noticiario radiofónico “monitor” quedando sin trabajo cientos de trabajadores, en el caso de la industria hulera ésta enfrenta una demanda interpuesta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje pretendiendo con ella reducir el salario al menos en 50 por ciento y modificar cerca de 30 cláusulas, además,

han cerrado tres de seis llanteras, finalmente no podía dejar de mencionarse que dos de los seis contratos que han existido en la industria textil han sido extinguidos, siendo los más afectados con todos estos acontecimientos, como siempre, la clase trabajadora.

NOVENA. Preservar las industrias mexicanas requiere de un gran esfuerzo, de la colaboración, en conjunto, de empresarios, patrones y sindicatos, así como también es indispensable cambiar los sistemas de producción mediante la modernización y tecnificación de procesos, con respuestas rápidas en calidad y servicio, es necesario mantener y generar empleos e inversiones, y para ello se debe dejar atrás todo lo que represente un obstáculo, y así de esta manera, poder obtener mejores condiciones de vida.

FUENTES CONSULTADAS

Fuentes Doctrinales

1. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. El Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo, IURE editores, México, 2006.
2. DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, tercera edición, Porrúa, México, 2006.
3. DE BUEN Néstor L. Derecho del Trabajo, primera edición, Porrúa, México, 2001.
4. DE LA CUEVA Mario. El Derecho del Trabajo, tomo II, segunda edición, Porrúa, México, 1954.
5. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I, novena edición, Porrúa, México, 1998.
6. FIGUEROA, Luis Mauricio. Contratos Civiles, Porrúa, México, 2007.
7. GUERRERO Euquerío. Manual de Derecho del Trabajo, novena edición, Porrúa, México, 1977.
8. SANTOS AZUELA Héctor, Derecho del Trabajo, Mc Graw-Hill Interamericana Editores, México 1998.
9. VALLETTA, María Laura. Diccionario Jurídico, tercera edición, Valletta ediciones, Argentina, 2004.

Fuentes Legislativas

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal del Trabajo
3. Ley Federal del Trabajo Comentada y Concordada. Comentada por Francisco Breña Garduño, cuarta edición, Oxford University Press, México, 1999.
4. Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada. Comentada por Baltasar Cavazos Flores, séptima edición, Trillas, México, 1980.
5. Código Civil para el Distrito Federal

Fuentes Jurisprudenciales

1. Apéndice de 1995, Cuarta Sala, Quinta época, Tomo V, parte SCJN, p. 77. CONTRATO LEY, Amparo directo 10250/42. Sindicatos de "Acción Proletaria" de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos "La Trinidad". 8 de marzo de 1943. Unanimidad de cuatro votos.

Diccionarios

2. REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la Lengua Española, vigésima segunda edición, tomo II, Madrid, 2001.
3. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano, serie E, décima tercera edición, Porrúa, México, 1999.
4. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Diccionario Jurídico Mexicano, tomo I, séptima edición, Porrúa, México 1994.

Fuentes Electrónicas

1. <http://www.biografiasyvidas.com/biografia/d/duquit.htm>. 15 de Noviembre de 2009. 7:34 p.m.
2. http://diariooficial.segob.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5128144&fecha=15/01/2010. 21 de Enero de 2010. 12:08 p.m.
3. http://es.wikipedia.org/wiki/Conflicto_del_algod%C3%B3n_en_M%C3%A9xico#El_Conflikto_del_algod.C3.B3n_de_1992. 18 de febrero de 2010. 6:15 p.m.
4. <http://thematrix.sureste.com/cityview/merida1/articulos/henequen1.htm>. 18 de febrero de 2010. 5:20 p.m.
5. http://www.fatmexico.org/actualidad/dem_ocde_mich.html. 19 de febrero de 2010. 8:10 p.m.
6. <http://dgie.economia.gob.mx/dgaai/resueltos.htm> 9:00 p.m. 21 de febrero de 2010. 7:30 p.m.
7. <http://www.jornada.unam.mx/2002/06/09/soc-jus.html>. 23 de febrero de 2010. 9:17 p.m.
8. <http://www.mexicanadecomunicacion.com.mx/s19.htm>. 28 de febrero de 2010. 7:32 p.m.
9. http://diariooficial.segob.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5129998&fecha=02/02/2010. 9 de Mayo de 2010. 3:41 p.m.

10. http://diariooficial.segob.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5116223&fecha=28/10/2009. 10 de Mayo de 2010. 6:57 p.m.

11. http://diariooficial.segob.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5137711&fecha=06/04/2010. 13 de Mayo de 2010. 1:00 p.m.