

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA TEORIA INTEGRAL Y EL CONTRATO-LEY

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

JESUS MANUEL SEÑEZ VALVERDE

MEXICO, D. F.

1972



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres

Sr. Jesús Seáñez G.

y

Sra. Manuela V. de Seáñez

con todo mi eterno agradecimiento
y respeto, de una manera especial
a mi Madre, ejemplo de abnegación
y esfuerzo.

A mis hermanas, con todo mi reconocimiento a su estímulo, ayuda y ejemplo dados através de mi carrera.

A mi hermano Luis con cariño.

Al Sr. Lic. Antonio Echeagaray,
joven y capaz funcionario del
Departamento del Distrito Federal
por sus consejos y desinteresada
ayuda.

Con toda mi gratitud a los Maestros
que a lo largo de mi carrera colaboraron
para la formación de la misma
y de una manera especial a:

Dr. Alberto Trueba Urbina
Lic. José Davalos

por su colaboración y guía para la
elaboración del presente trabajo.

A todos los amigos que confiaron en mí.

CAPITULO PRIMERO

- a) Antecedentes Historicos.
- b) Evolución del Contrato Colectivo del Trabajo.
- c) Antecedentes en México.

EL DERECHO COLECTIVO Y LA CONTRATACION COLECTIVA.

a) ANTECEDENTES HISTORICOS.

El origen del Contrato Colectivo de Trabajo lo encontraremos en el Siglo XIX con posterioridad al nacimiento de la Asociación Profesional. Una singular importancia para el desarrollo y progreso de los pueblos tiene la contratación colectiva, toda vez que vino a ser la sustitución de la acción individual de cada trabajador frente al Patrón, poniendo a aquellos en un plano de igualdad frente a éstos últimos, para así convenir, en dicho plano, las condiciones bajo las cuales ha de prestarse el servicio rompiendo con los viejos moldes vigentes hasta esa época que el derecho del trabajo era un derecho individualista, ya que el Patrón unilateralmente imponía su voluntad, fijando de antemano las condiciones que el trabajador, en atención a sus necesidades más apremiantes y a las de su familia, al menos para sobrevivir, tenía sin otro remedio que aceptar.

Con el devenir del tiempo y por razón de sus cada día más apremiantes necesidades la clase obrera se dió cuenta que agrupandose - podrían presentar un frente común al Patrón y de ése modo mejorar tanto economicamente como socialmente, por lo que su primer paso - se dirigió a obtener el reconocimiento del derecho de asociación, - no sin antes pasar por un sinúmero de obstáculos, ya que hasta el mismo Estado se oponía pero al fin logra dicho reconocimiento.

Así pues, la Contratación Colectiva, por las razones con anterioridad expuestas al hablar de como se efectuaba la Contratación individual, da al trabajo desempeñado por el trabajador un carácter de mayor dignidad, llevando de simple mercancía como tiempo atrás se le consideró, a una actividad humana plena de respeto y así sobrepasar los intereses mercantiles a como estaba sujeta.

De éste modo la contratación colectiva vino a mejorar las condiciones de vida no solo de los trabajadores que así lo pactaron, sino que fué regla común para todos los trabajadores, que estaban comprendidos en el radio de acción de dichas contrataciones y evitando de éste modo que trabajadores independientes aceptaran condiciones de trabajo menores a los ya acordados.

En relación al nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, como tal, los Autores están de acuerdo al señalar que esto tuvo su origen en los años de 1351 a 1362, cuando los tejedores de Speyer - en Inglaterra lograron obtener 2 Contratos Colectivos de Trabajo. - También existen antecedentes en el Lehrbuch Des Arbetsrechts De - Hueck Nipperdey, en el que se relata la celebración de dos Contratos Colectivos de Trabajo, el primero en el año de 1363 de los Tejedores de Estrasburgo y el otro de 1437 logrado por los herreros de Thor. Franz Hemalda por su parte, cree haber descubierto otro pacto del - año 1460, para los Zapateros de Emerich. Todos éstos pactos surgidos de la edad media y por motivos de conflictos surgidos entre las Corporaciones y las Asociaciones de Compañeros y que son la fuente directa de nuestros actuales Contratos Colectivos, culminaron con el logro del pacto colectivo, ya que en algunos de ellos se dice "Los Maestros y Compañeros al terminar sus dificultades convinieron para ellos y sus descendientes y para siempre". Lo anterior indica que la idea era de que los pactos rigieran eternamente.

Y es ya en la segunda mitad del Siglo XIX cuando encontramos la - institución del Contrato Colectivo con sus características fundamentales. Los Autores afirman que el primero de éstos pactos se celebró - en el año de 1862 entre los tejedores de lana de Inglaterra y sus Pa - trones. Todo ésto como se podrá apreciar, no es más que el esfuerzo

desplegado por los Autores, para determinar la fecha ó fechas en que apareció el Contrato Colectivo de Trabajo.

b) EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La primera etapa de la Convención Colectiva, tuvo como principal objeto, el reconocimiento de mejoras en la remuneración de los trabajadores comprendidos en sus cláusulas.

Poco después el objeto convencional fué ampliándose para comprender otros aspectos jurídicos de la relación de trabajo, que superaron los ya contenidos en la regulación legal existente, tales como las vacaciones, los descansos, las jornadas de trabajo, el régimen de separaciones etc. etc. Si bien es cierto que muchos de éstos institutos como otros más de carácter social, en el fondo tienen una repercusión económica que incide directamente en el aumento de la remuneración, debemos por lo tanto ver en ellos además de ése aspecto preponderantemente económico, un fin por esencia social.

Mario de la Cueva (1) señala, inspirándose en los antecedentes históricos, como épocas en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo, las etapas que a continuación citaré:

- 1a) Una etapa previa a su aparición caracterizada por la prohibición que de ella hacían las leyes.
- 2a) Su tolerancia, debido a que se levantaron las prohibiciones contra la coalición y la asociación profesional.
- 3a) En ésta etapa se trató de explicar por medio del Derecho Civil, el conjunto de normas aplicables a las relaciones Obrero-Patronales.
- 4a) Reconocimiento de las Leyes Civiles ya que incluyeron en sus articulados, disposiciones que luego fueron Derecho del Trabajo.

(1) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo II. 2a. edición 1954.

- 5a) Luego vino su reglamentación en leyes especiales locales.
- 6a) Apareció en forma incipiente el Derecho del Trabajo ya como tál, elevado a garantía Constitucional.

El Contrato Colectivo de Trabajo surgió primeramente en el campo del Derecho Privado, ya que no se refería ni afectaba en modo alguno a la estructura y actividades propias del Estado; regulaba simplemente relaciones particulares. Varios tratistas de Derecho Civil, se ocuparon del tema y propugnaron por establecer las bases teóricas del mismo, pero a pesar de ello tratadistas de la enjundia de M. Planiol negaron la Institución Jurídica del Pacto Colectivo de Trabajo.

Sin embargo la evolución jurídica y social del Contrato Colectivo de Trabajo no se detuvo, puesto que desde principios del Siglo XIX, varios Países reconocieron y expidieron Leyes, estableciendo y reglamentando el Contrato Colectivo de Trabajo. Así en Holanda, el Código Civil promulgado en 1909, constituyó la primera Ley del Continente Europeo que admitió y reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo, - asimismo, con posterioridad, el Código Federal Suizo, reglamentó en varios de sus artículos el Contrato Colectivo de Trabajo.

Diversas Leyes y Constituciones en varios Países Americanos y Europeos, en la primera mitad del Siglo XX, han venido a establecer en forma clara, que nó dá lugar a dudas, la Institución del Derecho del Trabajo, en el campo del Derecho Positivo.

Cabe destacar dentro del conjunto de Leyes fundamentales que han contribuido a dar carta de naturalización absoluta, en el campo de las Instituciones Jurídicas, al Derecho del Trabajo y por ende a su principal consecuencia, el Contrato Colectivo de Trabajo, las que a continuación señalaré:

"La Constitución de Weimar en Alemania, del 11 de Agosto de 1919; la Ley Belga de Asociaciones Profesionales; la Ley Francesa del 25 de Marzo de 1919; la Ley Española del 21 de Noviembre de 1931; la Ley -

del 8 de Septiembre de 1929 expedida por la República Chilena; Otras normas expedidas por la República de Argentina; y fundamentalmente - nuestra Constitución del 5 de Febrero de 1917.

c) ANTECEDENTES EN MEXICO.

Toca ahora referirnos al Contrato Colectivo de Trabajo en nuestro país, para tal efecto trataremos de recopilar los datos que nos proporcionan diversos Autores que se han ocupado de éste aspecto - historico.

Empezaremos a decir, que entre nosotros la institución fué - siempre lícita, puesto que nunca se prohibieron las libertades de coalición y asociación profesional.

El Historiador Valadez relata al efecto la firma de un Contrato de condiciones Colectivas de Trabajo en Enero de 1875 para los mineros de Pachuca, Hgo.

A principios del Siglo se llevó a efecto en nuestro País, en la Industria de Hilados y Tejidos, el Reglamento de Trabajo, el más notable de los cuales, dados los acontecimientos que provocó, dicho reglamento fué para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla el 20 de Noviembre de 1906. En el año de 1912 se firmó en la ciudad de México a solicitud del Ministro de Fomento, la tarifa mínima uniforme para la Industria Téxtil.

La revolución Constitucional vino a dar a nuestro País un gran - desarrollo al Sindicalismo y al Contrato Colectivo de Trabajo; en ésa época se celebraron numerosos Contratos Colectivos de Trabajo en los Estados de Veracruz y Tamaulipas.

En el Artículo 9 de la Ley de Agustín Millán del 6 de Octubre - de 1915, se imponía una multa al Patrón que se negara a tratar con - los asociados profesionales obreros, ésta disposición la hicieron suya

los Sindicatos Veracruzanos para que, por medio de ella, exigir la -
firma del Contrato Colectivo de Trabajo. Cabe mencionar como impor-
tante antecedente, el proyecto de Ley Deferal de 1915 elaborada por
el Lic. Rafael Subrán Capmany durante el desempeño de sus funciones
de Secretario de Gobernación.

En el capítulo Sexto de éste Proyecto, se contenía la figura -
jurídica del Contrato Colectivo.

A raíz de la promulgación de nuestra Carta Magna de 1917, las
legislaturas de los Estados se iniciaron en la nueva etapa de regular
sus Leyes y con ello, quedar acordes con el nuevo espíritu de regla-
mentación del Artículo 123 Constitucional.

Las primeras entidades federativas que hicieron la publicación
de Leyes laborales acorde con el nuevo espíritu fueron, Veracruz y
Yucatán.

La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz en el Título primero,
Capítulo II, Artículo 21, definía el Contrato Colectivo de Trabajo -
de la forma siguiente: "El Contrato de Trabajo puede celebrarse in-
dividualmente ó colectivamente. Es individual, el que celebra un so-
lo trabajador con una persona ó empresa ó entidad jurídica reconocida
por la Ley. Es colectivo, el que celebra una persona, empresa ó enti-
dad jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente representa-
da".

La Ley de Trabajo del Estado de Nayarit del 25 de Octubre de -
1928, en su Artículo 12, define a una figura jurídica equivalente al
Contrato Colectivo de Trabajo que denomina Convenio Industrial en los
terminos siguientes "El Contrato de Trabajo se denominará Convenio -
Industrial, cuando sea entre una liga de trabajadores y los Patrones
organizados, que tengan Personalidad Jurídica".

También merece ser mencionada ya que reviste importancia histori-
ca la Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del Artícu-
lo 4o. Constitucionales, del Estado de Chiapas, de fecha 28 de Febrero

de 1927, la cual en su Artículo 14 hace referencia a la figura objeto de nuestro estudio en los siguientes términos:

"Los Contratos de Trabajo que se celebren entre una asociación ó asociaciones de trabajadores y los Patrones se denominarán Contratos Colectivos".

En la Constitución que nos rige actualmente, no se alude en forma expresa al Contrato Colectivo de Trabajo, pero de manera implícita lo podemos sacar a colación, tanto la noción de Contrato Colectivo como de Contrato Individual, también se puede señalar que su fundamento Constitucional se deriva de las Fracciones VII, XVI y XVIII del Artículo 23 ya que hablan de la igualdad de salarios, del derecho de asociación sindical o profesional para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores y también de los empresarios y la última de éstas fracciones que es la que consagra el derecho de huelga, podemos afirmar que son sin lugar a dudas los derechos de huelga y de asociación, las que vienen a formar las piedras angulares sobre las que descansa el Contrato Colectivo puesto que éstas instituciones jurídicas son requisitos sine qua non para el total desarrollo de vida y evolución.

CAPITULO SEGUNDO

- a) El Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) Su definición.
- c) Su Naturaleza Jurídica.
- d) Su formación.
- e) Su contenido.
- f) Sus efectos.
- g) El Contrato Ley.
- h) Definición.
- i) Su Naturaleza Jurídica.
- j) Su nacimiento.
- k) Su contenido.
- l) Sus efectos.

NACIMIENTO DEL CONTRATO LEY CON BASE EN EL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO.

a) EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Institución Contrato Colectivo de Trabajo, ha venido a humanizar el trabajo, prestando grandes veneficios a los factores intervinientes en la producción, en especial a las condiciones de prestación de servicios ya que con su aparición, se mejoraron las condiciones de los trabajadores, realizandose el viejo ideal democratico que corresponde al respeto de la persona y con ello obteniendose como causa la aplicación igualitaria de la Ley a todas y cada una de las personas intervinientes no importando sexo ni nacionalidad; equilibrando de ésta manera las fuerzas de los trabajadores con la cada día más exigua de los empresarios.

Encontramos en México la Institución como un notable adelanto, puesto que la misma tiene como principal objetivo elevar el nivel de vida de los trabajadores y hacer aparecer en las empresas ésa armonía necesaria en las cotidianas relaciones del Patrón con sus trabajadores, viendolos ya no como objetos de trabajo, sino como seres humanos, incrementando de ésta forma la producción.

b) DEFINICION.

En la Institución Contrato Colectivo de Trabajo han sido dadas innumerables definiciones, otros Autores han tratado de expresar un concepto de ésta misma Institución, dada la notable proyección que ha tenido en todo el mundo. Así pues imprimiré algunas de éstas definiciones:

El Maestro Castorena (1) propone como definición de la Institu -

(1) Manual de Der. Obrero J. Jesus Castorena. Pág. 217 2a. Edición.

ción la siguiente:

"Es el régimen jurídico de una ó varias empresas elaborado por el patrón ó patrones de éstas empresas ó el sindicato a que pertenecen y el sindicato ó sindicatos a que pertenecen los trabajadores de éstas empresas ó por un arbitro público ó privado en el que delegan por aquellos ésa facultad, para regular la prestación de servicios y las materias derivadas de ella".

El Maestro Cepeda Villarreal (2) manifiesta que es "El estipulado entre una agrupación de trabajadores por una parte y un patrón ó agrupación de patrones por la otra y que su contenido esencial tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales, se deben conformar los contratos individuales de trabajo, o bien, según las cuales tendrán que desarrollarse las particulares relaciones que cada uno de los trabajadores, individualmente considerados, tienen con su patrón".

El Maestro Mario de la Cueva (3) nos dice al respecto "El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que celebra las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patrones, o éstos aisladamente, para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicios".

Gallart y Folch (4) al definir la Convención Colectiva de acuerdo con la critica hecha a la denominación de Contrato Colectivo, considera que la figura es "Pacto ó convención colectiva de condiciones de trabajo concluido entre un patrón o grupo de patrones ó asociación

- (2) Contrato Colectivo de Trabajo. Rodolfo Cepeda Villarreal. Pág. 6
- (3) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo II. Pág. 632
- (4) Derecho Español del Trabajo. A. Gallart y Folch. Pág. 143

patronal profesional, con un sindicato ó asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones referentes, regulación a la que se habían de aceptar los contratos de trabajo singulares ó colectivos".

La Oficina Internacional del Trabajo (5) ha definido el Contrato Colectivo ó Convención Colectiva de la forma siguiente "Es convención colectiva, toda convención escrita concluida por un cierto período entre uno ó varios patrones ó una organización patronal, de una parte y un grupo de obreros ó una organización obrera de otra parte, con el fin de uniformar las condiciones de trabajo individuales y eventualmente, reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo".

Por último, nuestra Ley en su Artículo 386, define la Institución como "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, ó uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una ó más empresas o establecimientos".

c) SU NATURALEZA JURIDICA

A través del tiempo, se ha venido especulando acerca de la naturaleza jurídica de el vínculo que nace al efectuarse el Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que han surgido distintas teorías que tratan el problema enfocandolo por su evolución, dichas teorías y doctrinas podemos clasificarlas según Gallart y Polch de la manera siguiente ya que al efecto dice:

"La clasificación que adoptamos en el estudio doctrinal reduce todas las teorías a tres grandes grupos, primero: El grupo de las teorías civilistas, a base individualista y de autonomía de la voluntad;

(5) Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. Luis Muñoz. Tomo IV. Pág. 294

segundo: Teorías de transición ó de tipo ecléctico y tercer grupo: - El de las teorías que pudieramos aplicar genericamente jurídico-sociales". (6)

Así las cosas no trataremos de profundizar sobre el tema sino que solamente haremos un bosquejo a grandes rasgos de las principales teorías elaboradas sobre el tema Teoría del mandato.- Esta teoría considera a las agrupaciones sindicales como mandatarias de sus respectivos asociados y por consecuencia, como contratantes a nombre de cada uno de ellos en el Contrato Colectivo de Trabajo; siendo el título del mandato la expresión de voluntades de los mandantes al momento de ingresar a la asociación sindical de que se trate o bien los propios estatutos del sindicato; al respecto la crítica lo tacha de absurdo, puesto que entre otras cosas, no explica la vigencia absoluta que imperativamente tienen sobre un contrato individual las condiciones estipuladas en un contrato colectivo.

En efecto, si el Contrato Colectivo de Trabajo no es sino un contrato celebrado entre patrones y obreros, por mediación de sus mandatarios civiles y en caso concreto las respectivas asociaciones profesionales, nada se opone así a que los mandantes puedan por sí mismo, renovar en un nuevo contrato directamente convenido lo que en lo anterior, negociado por sus representantes. Por lo que de seguir ésta teoría nos llevaría a considerar derogables por contrato singular, las condiciones de trabajo pactadas colectivamente y por lo consiguiente negar todo valor obligatorio a las convenciones colectivas. Como se de notarse, ésta teoría no convenció y hubo de abandonarse por su inexactitud.

TEORÍA DEL CUASI-CONTRATO DE LA GESTIÓN DE NEGOCIOS.- Esta teoría, trata de explicar el vínculo jurídico que surge con la cele--

(6) Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Españolas. Pág. 60. Barcelona 1932.

bración del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que supone que las -
asociaciones sindicales al celebrar el Contrato Colectivo, no actúan
en ése momento como mandatarios de sus miembros, sino como gestores
de negocios, para el logro de mejores condiciones de trabajo dentro
de la empresa contratante.

La crítica que se le hace a ésta doctrina al tratar de explicar
la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo es la siguiente: La -
gestión de negocios tiene como característica peculiar el conseguir
una utilidad completa a un veneficio respecto de la persona a la que
se le gestiona el negocio y el veneficio que trae consigo el Contrato
Colectivo de Trabajo es de naturaleza eminentemente social por lo -
mismo abstracto, por lo que no puede encaminarse a un solo trabajador
en particular.

El gran defecto de ésta doctrina según Mario de la Cueva (7) -
es "Que ni siquiera había la obligación de respetar el Contrato Co-
lectivo de Trabajo, pues era en el instante de celebrar el contrato
individual de trabajo cuando se sabía si se ratificaba la gestión. -
Es verdad que la doctrina del Derecho Civil admitió la validez de los
Contratos celebrados en violación del Contrato Colectivo de Trabajo;
pero se esforzó por mantener la responsabilidad aún cuando fuera teo-
rica, de los interesados la teoría de la gestión de negocios suprimía
la posibilidad de la responsabilidad, pues si no se ratificaba la -
gestión y por no nacer las obligaciones, no podía incurrirse en res-
ponsabilidades".

Al deshacerse esta teoría por las razones expuestas, nació la -
teoría de la Estipulación a favor de terceros que se cita de modo -
siguiente

(7) Der. Mex. del Trabajo. Mario de la Cueva, Tomo II, Pág. 495.
2a. Edición 1954.

LA ESTIPULACION A FAVOR DE TERCERO.

Esta teoría forma parte de corriente civilista, trata también de explicar el vínculo jurídico que surge de un Contrato Colectivo de Trabajo entre Obreros y Patronos.

Explica la obligación y relaciones jurídicas de la asociación sindical contratante, aún después de concluida la celebración del Contrato, también habla de la acción ejercitada por la Asociación sindical para reclamar el cumplimiento del Contrato Celebrado y el hecho de que estipulara a favor de un tercero indeterminado no tendría importancia, pues de acuerdo con la doctrina, basta con que dichos terceros sean determinables en el momento en que la estipulación deba surtir sus efectos, con ésto, la teoría trata de explicar los efectos que produce el Contrato Colectivo, aún para los trabajadores que al que al celebrarse dicho Contrato, no formaran parte de la agrupación sindical, sino que se adhirieran en un momento posterior.

Esta teoría es insuficiente para explicar el vínculo jurídico que nace del Contrato Colectivo, no obstante las razones expuestas, ya que no se puede aceptar que un obrero asociado pueda considerarse como tercero en una relación jurídica en que es parte la asociación sindical a que se encuentra adherido.

El Maestro Cepeda Villarreal hace una crítica a ésta teoría al decir "La estipulación a favor de tercero, requiere necesariamente la aceptación, sea expresa ó tácita del beneficiado para que el beneficio que en su lugar se estipula y si ésto es así, lógico y jurídico es que tal beneficio pueda ser renunciabile, lo que es contrario a la realidad jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo". (8)

(8) Contrato Colectivo de Trabajo. Rodolfo Cepeda Villarreal. Pág. 19, 1952

LA TEORÍA DE LA PERSONALIDAD MORAL FICTICIA *

También dentro de las doctrinas civilistas aparece ésta teoría, que trata de explicar que la personalidad moral ficticia de la asociación profesional que pacta las relaciones de trabajo con la empresa, es de naturaleza ficticia, ya que esta asociación debe identificarse con cada uno de sus miembros activos, que forman la suma de la asociación profesional o sindicato. Esta teoría no considera como la de la estipulación a favor de terceros, a los trabajadores como terceros, - puesto que son éstos los que obran directamente, asociadamente, éstos es, no son terceros, sino, en realidad actores dentro de la suma de su personalidad individual y que constituyen la persona moral ficticia. En la condición del Contrato Colectivo de Trabajo, cuando la Asociación profesional obrera lo pacta, quienes realmente lo celebran son los trabajadores y por ésta consideración quedan obligados a su cumplimiento. El Contrato Colectivo de Trabajo, no tiene una naturaleza especial, la asociación profesional no actúa ni como gestor ni como mandatario de los trabajadores; ni tampoco en beneficio de ellos. Simplemente, se produce el efecto normal de la personalidad ficticia del grupo. Esta Tesis, tiene el error sin embargo, de no tener en cuenta que el sindicato también se encuentra efectuado por el acuerdo, ya que es responsable en nombre de sus asociados, del cumplimiento del pacto colectivo convenido.

Así pues, el esfuerzo realizado por la corriente civilista fué inoperante, por lo que veamos ahora otra orientación de los juristas para tratar de explicar éste fenómeno social.

TEORIAS DE TRANSFORMACION
TEORIA DEL USO O COSTUMBRE INDUSTRIAL

Iniciaremos el estudio de éstas teorías, con la teoría del uso o costumbre industrial, empezaremos diciendo que para ésta teoría, el

Contrato Colectivo de Trabajo, no viene a ser más que una forma - reglamentaria de la profesión industrial, esto es un hecho obligatorio que viene como consecuencia de la costumbre o prácticas industriales, al efecto Kaskel, citado por D. Pozzo (9) dice: "El - producto de una acción impuesta por los grandes intereses industriales; su obligatoriedad para las partes y para los miembros de las asociaciones, depende de una imposición social que ejercen los dos grupos pactantes, como en sus relaciones del uno con el otro, como en las que mantienen con sus miembros".

Esta teoría no puede explicar la naturaleza jurídica del - Contrato Colectivo de Trabajo, porque como es sabido, la costumbre como un uso inveterado requiere un lapso más o menos largo de - actos de una misma especie o forma; y como también sabemos, el - Contrato Colectivo de Trabajo es dinámico, viene por lo tanto a ser la expresión de un momento social económico; no puede de acuerdo con las costumbres, estar al día dentro de la dinámica social.

TEORIA DE LA SOLIDARIDAD NECESARIA

Esta doctrina tiene su fundamento en el Concepto de Representación y Solidaridad necesaria de parte de quienes forma el - grupo profesional, explica que entre trabajadores y empresa no - existe propiamente un Contrato, sino un acuerdo para alcanzar un mismo fin, es decir, prevenir conflictos de trabajo; establecer - una ley profesional obligatoria entre los diversos trabajadores y cuando una persona es admitida en la Asociación Profesional, se - somete de antemano a las disposiciones que convengan a la mayoría de sus miembros, comprometiéndose, asimismo, a respetarlos.

(9) Der. del Trabajo. Juan D. Pazzo. Tomo IV, Pág. 320.

La crítica que se le hace a ésta doctrina es que si bien explica los acuerdos contraídos por la mayoría y justifica la unificación del individuo que ha de aceptar los pactos colectivos, en cambio, no especifica el modo de obrar de la Convención Colectiva como figura jurídica pues no solo no estructura los rasgos de este fenómeno jurídico, sino que únicamente considera sus efectos, la aplicación de la Convención a toda la profesión.

TEORIA DEL PACTO SOCIAL

Esta teoría afirma que desde el momento en que un trabajador se adhiere a un sindicato, consiente en someter su voluntad individual a la voluntad colectiva y que en atención a este principio mayoritario, el Contrato celebrado por el Sindicato tiene repercusión incluso en la minoría que manifestó su voto en contra de lo acordado en el Contrato. Cabe recordar, que la organización sindical es el elemento indispensable para que se celebre un Contrato Colectivo de Trabajo y si un trabajador se sindicaliza es con el principal objetivo de proteger y mejorar sus intereses, lo cual se obtiene por medio del Contrato Colectivo de Trabajo. Esto justifica el pacto social que se efectúa cuando los asociados expresan su intención de solidarizar sus actos con todas sus consecuencias que de ellos deriven, así como también del mismo modo, justificar la facultad sindical de celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, encontrando su fundamento en dicho pacto social de los sindicalizados.

La crítica que se le hace a esta Tesis, es que dicha teoría, es impotente para dar una satisfactoria explicación a cerca de la Celebración del Contrato Colectivo de Trabajo que se efectúa en circunstancias especiales y con una representación peculiar de trabajadores, como es el caso de un Contrato Colectivo de Trabajo

que se celebra, para terminar con un conflicto Colectivo o de - naturaleza económica que ha dado lugar a un movimiento de huelga y que, por regla general, se celebra con un Comité de huelga. Se dice también que dicha teoría del Pacto Social es insuficiente - para explicar la obligatoriedad general para toda una profesión arte u oficio, de las normas que, en un Contrato Colectivo de - Trabajo se estipulan para regular las relaciones obrero-patronales que lleguen a desarroyarse con dicha profesión arte u oficio.

Veremos ahora la corriente de las teorías juridico sociales que colocan al Contrato Colectivo de Trabajo dentro del ambito del derecho público.

TEORIA DEL OBJETIVISMO SOLIDARISTA DE LEON DUGUIT

Como respuesta a las teorías civilistas, surgió en el campo de la Filosofia del Derecho, un objetivismo radical. Tales son las características de la concepción juridica del célebre catedrático de la Universidad de Burdeos.

Duguit, sostiene que la solidaridad es base para la obligato- riedad del derecho, teniendo en cuenta que el hombre no puede vivir más que en sociedad y en consecuencia, es preciso que se someta a las leyes que orientan la disciplina social. Una regla social, - económica, moral, dice Duguit, adquiere el carácter de norma jurí- dica cuando por diversas causas el grupo de sujetos que constituyen la sociedad de que se trata, tienen conciencia de la sanción de - dicha regla, puede asegurar de un modo definitivo la vida social - organizada de una manera más o menos perfecta.

El Maestro Cepeda Villarreal (10) al respecto nos dice: - "Duguit, refiriendose a los Contratos Colectivos de Trabajo, indica

(10) Contrato Colectivo de Trabajo. Rodolfo Cepeda Villarreal. - Pág. 26, 1952

que son una categoría jurídica absolutamente nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del derecho civil, que el Contrato Colectivo de Trabajo es una "Convención-ley" que regula las relaciones de dos clases sociales sin que pueda considerarsele - como un Contrato que produzca obligaciones especiales concretas y temporales entre dos sujetos de derecho, sino más bien, debe considerarsele como una ley que regula las relaciones permanentes y - duraderas entre dos grupos sociales, es pues, el Contrato Colectivo, un régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de estos dos grupos sociales".

TEORIA DEL INSTITUCIONALISMO JURIDICO DE M. HAURIUO

Este filósofo del institucionalismo jurídico, afirma que todo lleva en la vida social a la transformación de la Institución y - considera al Estado como la más perfecta de las instituciones y - que en esta se dan otras instituciones más pequeñas.

Considera así mismo, que el Contrato no es la única fuente - de las obligaciones, pero cuando se establece la permanencia de las relaciones Contractuales forzosamente se llega a una institución.

El dato esencial para las relaciones entre el contrato y la institución, es que ésta se encuentra hecha para durar en tanto - que el Contrato no lo está. Por la fuerza de las cosas, como la sociedad en su conjunto tiene necesidad de duración, las instituciones deben predominar sobre los contratos; y las situaciones - primeramente contractuales deben transformarse en situaciones - institucionales.

La vida social no es mecánica, sino orgánica y las diversas maneras de organización se expresan en la institución. Todo tiende a la vida social de la institución, porque es lo estable y permanente. Considera el Autor de referencia, Hauriou, que el orden -

juridico no se agota en el derecho del Estado, ni siquiera en el derecho Nacional; la practica y la costumbre son fuentes de derecho pero no se agotan. También la institución es creadora de derecho, de un derecho que vive en el seno del ordenamiento juridico total, pero que es idéntico al restante derecho objetivo. Es un derecho estatuario y reglamentario; es un derecho local que solamente vive en el interior de la institución, pero que se impone en ésta, de la misma manera que se impone el derecho del Estado.

Considera al Contrato Colectivo de Trabajo, como un reglamento contractual, que señala las condiciones generales de trabajo; es un termino intermedio entre el contrato y la institución y esto se explica en virtud de que la empresa aún no toma el cariz de institución perfecta, pues todavía existe la oposición entre trabajadores y patrones, si esta pugna desapareciera, el Contrato Colectivo de Trabajo se transformaría en uno de los elementos del orden jurídico institucional.

TEORIA DEL NORMATIVISMO

Por la misma época en que aparecieron las Doctrinas anteriores, surgió la que se conoce con la denominación de Normativismo, sostenida por Kelsen, la que no está de acuerdo con toda idea relativa al objetivismo jurídico.

Kelsen parte de la distinción entre el mundo físico, mismo que se encuentra sujeto a la casualidad o leyes del ser y del mundo social que se encuentra sujeto a la normatividad o leyes del deber ser, y concluye dicho autor en que la regla del derecho pertenece a un ordenamiento puramente normativo, en tal virtud, en el mundo juridico hay exclusivamente normas y todo lo que no tenga el carácter de norma obligatoria de derecho positivo, es metajurídico.

Para Kelsen las personificaciones jurídicas, dice Gallart y

y Folch (11) "Así individuales como colectivas no son sino ficciones a las que no debe darse ningún valor directo, sino simplemente reflejo: "imagenes de un espejo" ha dicho con frase descriptiva".

El concepto de Estado como persona colectiva soberana es una categoría teleológica que no es admisible en la ciencia del derecho, no admitido por igualar el concepto de "imperio" como fundamento para que una ley sea exigible, ya que ese pretendido "imperio" es un modo con el que pretende disimular la dominación del nombre por el hombre; hay que reconocer que la idea dominante de toda la obra de Kelsen es la identidad de la norma del derecho con el Estado.

El Licenciado Rodolfo Cepeda Villarreal (12) en relación al -- Contrato Colectivo de Trabajo dentro de la idea de Kelsen nos dice: "La identidad del Estado con el ordenamiento jurídico normativo - obliga al Estado a incorporarse en sus normas positivas, todas las ordenaciones normativas que sean realmente jurídicas y en consecuencia, no puede repudiar las normas colectivas de regulación de trabajo que viene siguiendo la vida en la producción, no por causa de un simple movimiento de ideas sino por imposición de la realidad social y así, en el Contrato Colectivo de Trabajo ha logrado pleno reconocimiento y consagración legal, no solo como norma intersindical sino - especialmente como norma profesional".

Al tratar de poner en claro la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, expondremos nuestra humilde opinión, con el simple objeto de demostrar el interés por la Institución y la disci-

(11) Las Convenciones Colectivas de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Española. Pág. 96.

(12) Contrato Colectivo de Trabajo. Rodolfo Cepeda Villarreal. Pág. 30 Edición 1952.

plina Derecho del Trabajo.

Después de la exposición de tantas teorías por tan eminentes - Juristas, llegamos a la conclusión de que el Contrato Colectivo de Trabajo, Institución propia del Derecho de Trabajo, es fuente autónoma de derecho objetivo.

Dicho Contrato Colectivo aparece como ya sabemos, cuando una - asociación de trabajadores, Sindicato, pacta con un Patron Patrones o asociaciones patronales, las condiciones según las cuales van a - ser base para celebrar los Contratos individuales de los trabajado - res que prestan sus servicios en la empresa.

Ahora bien, para que la norma jurídica creada en el Contrato - Colectivo tenga eficacia, es indispensable que se la otorgue el dere - cho positivo, porque de otra manera, no tendría vigencia imperativa y así vemos como el orden jurídico dota a las partes, sindicato de trabajadores y empresarios con la facultad de crear derecho objetivo.

Del mismo modo pensamos que el derecho objetivo no es exclusi - vo de la autoridad estatal, sino que, de acuerdo con Hauriou, den - tro del Estado viven pequeñas instituciones capaces de dictar su - propio derecho y el Contrato Colectivo ó más bien, la Convención - Colectiva de Trabajo, es el derecho objetivo autónomo de la empresa, creada por trabajadores y patrones, grupos sociales igualmente autó - nomos.

d) SU FORMACION

El Artículo 387 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, establece que: "El Patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato - tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Con - trato Colectivo".

Como se podrá advertir, los sujetos de la contratación se en - cuentran dentro de un sindicato, de donde se desprende la naturaleza

profesional del régimen. Esta situación tiene su explicación fácil porque como la asociación profesional y el Contrato Colectivo son - Instituciones tutelares, máxime de los intereses de los trabajadores, tienen un doble aspecto, ya que atendiendo a los intereses individua les sin confundirse con ellos, se orientan también por un interés - profesional o colectivo.

De la relación del precepto laboral que se ha aludido se des - prende también que el Contrato Colectivo de Trabajo es un derecho - para los trabajadores, pero también una obligación para los patrones. Esta posición ha sido criticada por un buen sector de la directiva que le ha conceptuado injusta, más no se puede perder de vista que opera en función de los principios de garantía de la clase laborante.

Nuestra legislación laboral consigna dos procedimientos para - la estructuración del Contrato Colectivo de Trabajo.

- a) Voluntaria
- b) Impuesta por la Autoridad.

En el primero de los casos citados, la parte patronal puede - voluntariamente suscribir con el sindicato correspondiente, el Contra to Colectivo, ahora bien, en la omisión del patrón, la organización sindical obrera, puede para el segundo caso, acudir ante las juntas de Conciliación y Arbitraje para que estos fijen las cláusulas del - Contrato Colectivo.

La primera forma surge de lo establecido en los artículos 386 y 387 de la Nueva Ley Federal del Trabajo y la segunda, se remite al artículo 450 fracc. II del mencionado Ordenamiento Laboral. El cita do precepto, autoriza el ejercicio de las acciones que tiendan al - establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

Mario de la Cueva (13) en su obra que hemos venido citando, -

(13) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Pág. 564.
2a. Edición 1954. México.

afirma que los procesos de formación del Contrato Colectivo son cuatro a saber:

"a) El simple acuerdo entre trabajadores y patronos, previsto en los artículos 386 y 387 de la Nueva Ley.

b) El acuerdo entre trabajadores y patronos para poner fin a una huelga. Hipotesis del artículo 469 fracción I de la Nueva Ley.

c) Fijación del contenido del Contrato Colectivo por arbitral. Artículo 469 frac. II de la Nueva Ley.

d) Sentencia colectiva que resulta de la acción entablada por el Sindicato respectivo ante la junta de Conciliación y Arbitraje".

Ahora bien, el artículo 388 de la Nueva Ley, Federal del Trabajo, acepta el principio de la sindicación plural y resuelve el problema en cuanto al Sindicato que tiene derecho a celebrar el Contrato Colectivo.

Dicho precepto dice en su parte conducente:

"Fracción 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".

En nuestro derecho se establecen formalidades para la vigencia del Contrato Colectivo, así en el artículo 390 de nuestra nueva Ley Laboral nos dice: "El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro depositado ante la junta de Conciliación y Arbitraje o ante la junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento, lo remitirá a la junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

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

fecha distinta". Como hemos dicho en nuestro derecho y por su naturaleza de aplicación en el ámbito Nacional, como ya ha quedado definido, existe el requisito de formalidad. Debe presentarse por escrito, por triplicado y depositarse; respecto a los dos primeros aspectos, los sanciona con nulidad y la falta de depósito impide que cause efectos legales.

e) SU CONTENIDO

En cuanto al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo en su aportación doctrinal a dicho problema, el Maestro Cepeda Villarreal (14) nos dice que hay que distinguir dos tipos de Cláusulas a las cuales designa así: a) Cláusulas esenciales y b) Cláusulas accidentales o secundarias". Más adelante, señala dicho autor que "en la doctrina simplemente se distingue el contenido esencial de aquel que no es esencial sino accidental, en la inteligencia de que se consideraran formando parte del contenido esencial del Contrato Colectivo de Trabajo, aquellas cláusulas con las que deben conformarse, en forma imperativa, los contratos individuales de trabajo, como por ejemplo: los horarios, vacaciones, trabajos extraordinarios, escalafones, salarios que corresponden a dicha jerarquía, métodos de remuneración, disciplinas, duración y resolución del contrato, ya que estas cláusulas son indispensablemente necesarias, para la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo; y en algunas ocasiones se involucra también dentro de la esencia misma del Contrato Colectivo a las cláusulas que se refieren al momento en que comienza a surtir sus efectos o entra en vigor, así como la extensión territorial donde surta sus efectos o tienen aplicación el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que estas cláusulas en algunas legislaciones son necesarias para la vali

(14) Contrato Colectivo de Trabajo. Rodolfo Cepeda Villarreal, Pág. 12. 1952.

dez del Contrato Colectivo de Trabajo".

En cuanto a su contenido accidental, son numerosas las cláusulas que lo constituyen, citando como ejemplo las siguientes: La fundación de Institutos de asistencia, de previsión, instrucción profesional, colocación, etc. Podemos citar también como ejemplos, las disposiciones transitorias que por lo regular se pactan en el momento de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, como por ejemplo aquellas que estipulan el pago de gastos de huelga, los que señalan la aplicación retroactiva del Contrato Colectivo, es decir, que entra en vigor en una fecha anterior aquella en que se celebró. Por último podemos citar las disposiciones que se refieren exclusivamente al Contrato Colectivo, como son aquellas que establecen un procedimiento para resolver las controversias que llegaran a surgir sobre la interpretación, aplicación de una norma de dicho pacto laboral, o bien - aquellas que eluden a la duración del Contrato Colectivo; a la tutela o protección de dicho Contrato Colectivo contra posibles violaciones.

Las disposiciones que nuestra nueva Ley Federal del Trabajo - tiene en relación con el contenido del Contrato Colectivo, las encontramos con-ignadas en forma especial en el texto del artículo - 391 que nos dice:

"El Contrato Colectivo contendrá:

- I) Los nombres y domicilios de los Contratantes;
- II) Las empresas y establecimientos que abarquen;
- III) Su duración, que no podrá exeder de dos años ó la expresión de ser por tiempo indeterminado ó para obra determinada;
- IV) Las jornadas de trabajo;
- V) Los días de descanso y vacaciones;

VI) El monto de los salarios y

VII) Las demás estipulaciones que convengan las partes.

A éste artículo se le agregarán las tres primeras fracciones con motivo de la nueva Ley Federal del Trabajo, ya que se había prestado a innumerables críticas por lo deficiente de su contenido y al respecto el Dr. Mario de la Cueva nos decía: "Falta, desde luego, la referencia al elemento obligatorio y tampoco existe prevención sobre la envoltura del Contrato Colectivo. Las cuatro primeras fracciones mencionan condiciones generales de trabajo que forman parte del elemento normativo, pero son de una undudable pobreza; el derecho individual del trabajo y la previsión social son aspectos esenciales de nuestro estatuto y la segunda no se encuentra tocada; el aspecto individual del derecho del trabajo comprende muchos medios, a los que tampoco se hace referencia". (15)

f) SUS EFECTOS

Los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo, son entre las partes contratantes y con respecto a terceros. En el primero de los casos, de acuerdo con los principios generales, el Contrato Colectivo de Trabajo obliga a las partes que lo suscriben en su forma y termino y como se tiene indicado en la parte final del artículo 390 de nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, los efectos empiezan a surtir desde la fecha y hora en que el Contrato Colectivo es depositado por cualquiera de las partes ante la junta de Conciliación y Arbitraje que le corresponda, de acuerdo con la naturaleza del trabajo, salvo las partes, hayan convenido que surta efectos en otra fecha distinta.

Con respecto a terceros, como una modalidad del Régimen Mexicano,

(15) Derecho Mexicano del trabajo. Mario de la Cueva. Pág. 600
2a. Edición 1954.

nuestro Contrato Colectivo de Trabajo es un contrato de empresa. Como es sabido en Europa y en los Estados Unidos, era un contrato de personas que regía para los miembros del Sindicato que lo celebró, en tanto el nuestro es válido para todos los trabajadores de la empresa o empresas que comprende.

El Artículo 396 de nuestra Nueva Ley establece que: "Las estipulaciones del Contrato Colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184". Dicho artículo 184 se refiere a los trabajadores de confianza que podran ser incluidos dentro de los beneficios del Contrato Colectivo - salvo disposición en contrario que el propio Contrato estipule.

El espíritu de nuestra nueva legislación laboral es profundamente respetuosa de la persona humana. Así lo advertimos en el artículo 394, al igual que en el artículo 396 ya citado y en la primera parte del artículo 395, que indica que cualquier cláusula que establezca privilegio en favor de los sindicalizados, no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del Sindicato pactante y que ya - presten sus servicios en la empresa en el momento de la celebración del Contrato.

g) EL CONTRATO LEY

h) DEFINICION

La Doctrina Alemana nos dá una definición de este Contrato al - decir: "El Contrato Ley es un Contrato Colectivo obligatorio a petición de parte legítima por decreto del Ministerio del trabajo, para una rama de la industria y una región determinada".

La legislación Francesa nos dá una definición de dicha institución por conducto de André Ronaste el Paul Durand que desprenden del artículo

primero de la ley de 1936: "El Contrato-Ley tiene por objeto regular las relaciones entre Patrones y trabajadores de una rama de la industria o del Comercio, en una región determinada o en todo un territorio".

Por su parte nuestra Nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 404 establece: "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y patrones, ó uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarándolo obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una ó más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

i) NATURALEZA JURIDICA

La naturaleza jurídica del Contrato-Ley es distinta a la del Contrato Colectivo Ordinario, pues si bien es cierto que sigue los principios de dicho Contrato Colectivo que le sirve de base, es decir que se compone de los mismos elementos de dicho contrato, al adquirir vida jurídica el Contrato-Ley, se transforma en una institución jurídica independiente, autónoma.

El Contrato-Ley como hemos venido diciendo, tiene su origen en el Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario, más su propósito es distinto, pues mientras este último solo tiene aplicación en empresa o empresas determinadas, el Contrato-Ley rige en una región económica para una rama determinada de la industria. Así pues, rige para todas las empresas que existan o se establezcan en la región de que se trata dentro de la industria que se hubiese considerado.

Su obligatoriedad se refiere y hace extensión no solo a los trabajadores, sino a todos los patrones de la industria en cuestión. En tal virtud, todas las negociaciones nuevas que se establezcan dentro de la región quedarán automáticamente subordinadas al mismo.

Nos adherimos a la opinión del Lic. Fernando Castillo Altamirano, (16) quien al respecto afirma: "Podemos decir que el Contrato-Ley es una institución híbrida ya que el contenido de la norma es formulado directamente por los trabajadores y patrones, pero los efectos de su obligatoriedad como Contrato Colectivo Ordinario, derivan del decreto del ejecutivo como Órgano del Estado". Más adelante nos vuelve a decir dicho jurista (17) "Para producirse el resultado que se trata de obtener al elevar un Contrato Colectivo a la categoría de Ley y que trae como consecuencia que las normas contenidas en el mismo, sean generales y abstractas para regir dentro de una industria y una región económica determinada, no basta la actuación del Ejecutivo, o sea la potestad legítima, no corresponde por entero a ninguno de los dos, pues a cada uno le corresponde una porción de la función legislativa".

Por nuestra parte pensamos que es necesaria la concurrencia de obreros y patrones así como la del Ejecutivo para la existencia del Contrato-Ley, pues no concebimos que tenga vida jurídica dicha institución por el solo querer de obreros o patrones ó por la sola voluntad o actuación del Ejecutivo. El Lic. Castillo Altamirano (18) comentando al respecto nos dice: "Si el Ejecutivo decreta obligatorias normas que no procedieran de un Contrato Colectivo de Trabajo que se requiere como presupuesto de fondo, y conforme al procedimiento indicado, su decreto no contaría para nada. Esto demuestra que la Ley atribuye eficacia al presupuesto de fondo y el procedimiento para la existencia de un Contrato-Ley".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha pronunciado resoluciones en las cuales establece que no basta la existencia del Contrato Colectivo Ordinario, celebrado por las mayorías locales, ni la solicitud

(16) Apuntes de Derecho del Trabajo. Fernando Castillo Altamirano.

(17) Obra citada.

(18) Obra citada.

de los interesados, para que dicho contrato adquiriera la categoría de obligatorio.

"Si los trabajadores exigen la uniformidad de las condiciones de trabajo en determinadas empresas y la junta condena fijando las condiciones de esa uniformidad, tal laudo no puede significar la creación de un Contrato-Ley, capaz de obligar a todas las empresas de la misma índole que exista o se establezca en el País". (19) También la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha pronunciado resoluciones en las cuales sostiene que la promulgación del decreto declarando obligatorio a un Contrato Colectivo de Trabajo no es suficiente para su elevación a Contrato-Ley.

"El Ejecutivo no puede promulgar un decreto estableciendo la obligatoriedad de un Contrato Colectivo sin que previamente le sea solicitado por la mayoría y previa comprobación de ésta por la Secretaría de Trabajo le sea propuesta su expedición". (20)

El maestro De La Cueva al abordar este punto después de hacer algunas consideraciones nos dice que: "El Contrato-Ley está íntimamente relacionado con el Contrato Colectivo Ordinario, pero al adquirir vida jurídica se torna institución independiente". Continúa diciendonos: "Es cierto, desde luego, que el Contrato-Ley no puede variar el contenido del Contrato Colectivo Ordinario, lo que quiere decir que éste es, no sólo su fuente sino también su contenido. El derecho mexicano supo respetar al igual que la legislación Alemana y de la misma manera que se observa en el derecho de León Blum; la voluntad de las clases y es así porque según lo expuesto el Contrato-Ley no es derecho estatal, sino autónomo. Pero el fundamento de la Institución es idéntico al del Contrato Colectivo Ordinario, a saber, el principio democrático de las

(19) Tomo IV, Página 2007.

(20) Keranos, S.A. de Monterrey, N.L. y Fábrica de Loza "La Favorita", S.A. tomo LXXXVIII, Pág. 3163.

mayorías: El sindicato mayoritario en la empresa y la mayoría de dos tercios de los trabajadores y patrones de la industria considerada, se imponen a los demás; naturalmente que hay una variante, pues el Contrato Colectivo solamente se extiende a trabajadores, en tanto el Contrato-Ley se extiende también a patrones que no fueron parte de su formación, pero es, según acabamos de indicar, en atención al principio democrático de las mayorías. Sin embargo, la vida del Contrato-Ley es independiente del Contrato Colectivo, pues su existencia depende del decreto que lo declaró obligatorio. El Contrato-Ley tiene su envoltura propia, que no depende del Contrato Colectivo; así, es posible que el Contrato Colectivo desaparezca porque concluyó el plazo de su vigencia, pero puede igualmente ocurrir que el Contrato Colectivo sobreviva al Contrato-Ley y sea igualmente minucioso". (21)

Se podría tachar al Contrato-Ley de que pierde su carácter de generalidad por el hecho de su corta duración, pero vemos que éste argumento no es definitivo, pues podemos citar como ejemplo de nuestro régimen jurídico, las Leyes de Ingresos y Egresos de la Federación, cuya vigencia es solo de un año y no por ello pierden su carácter de Leyes.

La vigencia del Contrato-Ley trae como consecuencia el que se establezcan situaciones jurídicas abstractas e impersonales, características inherentes a toda ley, pues se aplican a toda negociación que exista o se establezca en la región económica o en todo el territorio nacional o para la industria que se hubiere establecido.

j) SU NACIMIENTO

El Contrato-Ley tiene su base en el Contrato Colectivo de Trabajo, como ya lo dijimos anteriormente, y se hace extensivo sobre determinada rama de la industria y en una región determinada, o bien en todo el -

(21) Der. Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo II, Pág. 699, segunda edición 1954.

Territorio Nacional.

En nuestro régimen jurídico el Contrato Colectivo de Trabajo - Obligatorio, tiene su nacimiento de la siguiente manera.

El Artículo 404 de la Nueva Ley Federal del Trabajo nos dice: - "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el Territorio Nacional."

En atención a la forma de nacimiento, el Contrato-Ley, está sujeto a los requisitos de fondo y requisitos de forma.

Esto se explicará más fácilmente si recurrimos al comentario que hace el Lic. J. de Jesús Castorena al respecto, pero todavía refiriéndose a la antigua Ley Federal del Trabajo, más aún así nos permitiremos - hacer unas correcciones al margen para estar acordes con el cambio que acertadamente realiza, en especial, en éste capítulo la Nueva Ley Federal del Trabajo. El citado Autor nos dice refiriéndose, a mi entender al primer requisito es decir al de fondo que: "Para que el Contrato Colectivo de Trabajo se declare obligatorio se requiere la satisfacción de los requisitos siguientes:

I.- Que haya sido celebrado por las dos terceras partes de patrones y de los trabajadores sindicalizados de la región de que se trate. (Art. 406 nueva Ley Federal del Trabajo).

II.- Que el Ejecutivo Federal haga la declaración de obligatoriedad correspondiente por medio de decreto. Si el Contrato Colectivo va a tener vigencia en una sala de las entidades Federativas, la resolución de obligatoriedad la tomará el Ejecutivo Federal de acuerdo con el Gobernador

del Edo. correspondiente". (22) Notese que éste último comentario habla de decreto del Ejecutivo Federal, lo que dará motivo para que el próximo capítulo comente lo que la Nueva Ley Federal dispone, ya que no se hablará de decreto, sino de publicación.

Refiriendose dicho Autor al segundo requisito, el de forma, nos expone que se observe la siguiente secuela:

a).- "Dirigir solicitud a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que haga la declaración de obligatoriedad. La solicitud debe ser hecha precisamente por la mayoría de las dos terceras partes de obreros y patrones sindicalizados de la región. (Art. 406 Nueva Ley Federal del Trabajo).

b).- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social se cerciorará de que los solicitantes constituyen la mayoría mencionada, una vez verificado este dato publicará la solicitud en el Diario Oficial de la Federación. (Art. 409 Nueva Ley Federal).

c).- Los trabajadores y patrones de la región y de la rama industrial correspondiente, podrán formular oposición motivada para que se declare la obligatoriedad del Contrato. Disponen para ese efecto, de un plazo de quince días. Si hay oposición, la Secretaría del Trabajo celebrará audiencia en la que los opositores y los solicitantes expongan sus puntos de vista y aporten elementos aprobatorios respectivos. Con el resultado emitirá dictamen y propondrá, en caso de desecharse la oposición, la expedición del decreto respectivo. (Art. 415 Nueva Ley Federal del Trabajo).

d).- Si no hay oposición, se expedirá el decreto declarando la obligatoriedad del Contrato.

e).- La declaración de obligatoriedad, comprenderá todo lo que no

(22) Manual del Derecho Obrero. J. de Jesús Castorena. Pág. 225.

se oponga a las leyes de interés público". (23)

(Notese de nuevo la palabra decreto).

Se habla de un segundo sistema de nacimiento del Contrato-Ley, más se dice que difícilmente ha podido tener aplicación ya que el requisito que le dá vida es el de la previa existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario, como es el caso que señala el artículo 415 de la Nueva Ley Deferal del Trabajo. Más debido a la imposibilidad material de que dicho Contrato Colectivo de Trabajo se celebre por los patrones y trabajadores que representan la mayoría a que hace referencia el precepto citado, de no ser por la intervención de las autoridades tanto laborales como ejecutivas de los Estados o Territorios.

El Licenciado Maximiliano Camiro, al respecto nos dice: "En efecto, si por una parte nos encontramos con la falta de organización patronal y con el aislamiento y pulverización que los patrones prefieren, constituyendo un obstáculo para toda medida de contratación colectiva, y por la otra tomamos en cuenta la división en el campo obrero llegamos a la conclusión de que será imposible o por lo menos muy difícil conseguir que espontáneamente se reúnan los Sindicatos que pertenecen a diversas centrales, antagonicas entre sí, para llevar a cabo una contratación - Colectiva". (24)

Se ha dicho que la Convención Textil fué el primer Contrato-Ley de nuestro derecho, luego es natural que no se olvidara el procedimiento que le dió origen y fué, precisamente, la reunión de una convención obrero-patronal presidida o auspiciada por el entonces Secretario de - Industria, Comercio y Trabajo; y se dice que ahí se encuentra el punto de partida sobre la formación del Contrato-Ley.

Una vez reunidos los representantes de las dos clases sociales, el Departamento de Trabajo, hoy Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

(23) Manual de Der. Obrero J. de Jesús Castorena. Pág. 225.

(24) Algunas notas sobre el Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio. Pág. 15. 1940. México.

tomaba la iniciativa de proponer un reglamento que normara las labores de dicha Convención; los reglamentos aprobados por regla general, sustentaban el criterio de la mayoría de los asistentes a la sesión en la que discutían y aprobaban el articulado Central. El criterio más aceptado al respecto es el de exigir la unanimidad absoluta de los empresarios o de los trabajadores que asisten a una convención.

El Licenciado Maximiliano Camiro en su ya citada obra nos detalla este aspecto cuando nos dice: "La cuestión se ha resuelto en los reglamentos aprobados, por regla general, con el criterio de la ley de la mayoría absoluta no por lo menos de la profesión sino de los asistentes a sesión que se aprueba el articulado del Contrato; esta solución es contraria a los principios fundamentales que justifican la extensión de un Contrato Colectivo de Trabajo a toda una profesión; la única explicación que tiene esta forma trascendente es de que la regla contractual que va a extenderse debe refutarse con la autoridad de regla profesional por haber sido adoptada libremente por la mayoría que previene la Ley; y la solución dada en los reglamentos nos llevaría a adoptar como regla para una profesión aquella que sólo ha sido adoptada como una - minoría; en efecto, si en una rama industrial en México se emplean 12000 obreros sindicalizados y suponemos que a una convención citada por el Departamento del Trabajo para elaborar un Contrato aplicable a dicha rama, ha concurrido un número de trabajadores igual a las dos terceras partes, tendremos que la asamblea obrera estará constituida por sindicatos que representan 8000 trabajadores; la generalidad de los reglamentos propuestos por el Gobierno y aceptada en las convenciones establecen que la - asamblea funcionará válidamente con la asistencia del 50% más uno de los trabajadores y empresarios registrados en la Convención, es decir, la - Convención funcionará válidamente, por lo que toca al sector obrero, con la asistencia de 4001 trabajadores; los mismos reglamentos establecen que cualquier norma contractual resultará aprobada en la convención por el voto de la mayoría de los asistentes, o lo que es lo mismo, en el caso

que suponemos, por el voto de 2001 trabajadores que constituyen indiscutiblemente una minoría respecto de los 12000 empleados en la rama industrial de que se trata". (25)

El propio Licenciado Camiro (26) creé que la manera de cumplir - en lo más posible con los extremos del artículo que señala la aprobación del convenio, por parte de los trabajadores y que dará vida al Contrato-Ley "será la de exigir que las normas contractuales sean aprobadas por una determinada mayoría pero no de los asistentes a la convención en que tales normas se pongan en discusión sino de los componentes de la profesión".

De acuerdo con lo transcrito cabe decir que estamos por que se cumpla con lo preceptuado por el artículo 414 de la Nueva Ley Federal del trabajo y no abrigar ninguna duda al creer que se esté violando.

k) SU CONTENIDO

El Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario se compone según dijimos en un principio, de tres elementos, el obligatorio, el elemento normativo y la envoltura. Todo Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio tiene su envoltura propia, que son sus reglas de duración, revisión y terminación. Asalta la inquietud si el Contrato-Ley puede comprender los elementos obligatorios y normativos en una forma concluyente.

En el Derecho Aleman de Weimar, nos dice el Doctor Mario de la Cueva (27), "El Contrato-Ley decían las teóricas de aquella legislación, participa de la naturaleza y efectos del Contrato Colectivo, es la norma creada en la empresa por las potencias sociales para regir los Contratos individuales de trabajo y necesita el carácter obligatorio, por cuanto éste es la garantía de efectividad del elemento normativo.

(25) Algunas notas sobre el Contrato Colectivo de carácter Obligatorio Pág. 20. 1940.

(26) Obra citado. Pág. 21.

(27) Der. Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Pág. 692. 7a. - Edición 1954.

Pero el Contrato-Ley es impuesto por el Estado y se encuentra entonces rodeado de todas las garantías que corresponden al derecho; no necesita del elemento obligatorio. Y por otra parte, la intervención del Estado ha de limitarse a asegurar las mejores condiciones del trabajo para los obreros pero no tiene por objeto regular las relaciones entre los Sindicatos y los Empresarios; es preferible dejar a los interesados esta reglamentación, la cual por lo demás, no influye en el volumen de las condiciones de trabajo que fueron declarados obligatorios".

El argumento transcrito presentado en la doctrina Alemana, no es convincente, pues sabido es que nuestros Sindicatos no se conforman con crear el derecho que regula las relaciones de los trabajadores, sino que quieren además, asegurar el exacto cumplimiento de ese derecho y así vemos, como pactan el elemento obligatorio del Contrato Colectivo reservándose llegado el caso de recurrir a las juntas de Conciliación y Arbitraje, en defensa de sus sindicatos y en caso necesario acudir a la huelga.

De esto se deduce que no puede ser contrario a la naturaleza del Contrato-Ley, que en el se estipulen los principios del llamado elemento obligatorio. Además la crítica mexicana se inclinó en este camino, y a guisa de ejemplo sabemos también que en la Convención Textil de 1927, considerado como el primer Contrato-Ley en forma, se encuentran reglamentadas las cláusulas de exclusión de ingreso y otras prestaciones que cumplir de las empresas con el sindicato.

Se hace necesario mencionar algunas cláusulas del Contrato-Ley a que hago mención.

Artículo 14.- "Las empresas se obligan a admitir a los trabajadores que el Sindicato administrador del Contrato en la fábrica respectiva proponga en los terminos de este Contrato; si las propuestas llenan los requisitos siguientes:

a) No padecer enfermedad contagiosa como la tuberculosis, la difilis abierta ó lepra.

b) No padecer enfermedad crónica que le impida ejecutar el trabajo normalmente y que esté capacitado físicamente para el trabajo que pretenda.

c) No haber sido separado de la misma fábrica con causa justificada imputable al trabajador o mediante indemnización en los casos precisos de la fracción XXII del artículo 123 Constitucional, cuando el trabajador haga optado por dicha indemnización o cuando ésta haya sido recibida por el trabajador por haberse negado el patrón a reinstalarlo en caso de juicio. Se exceptúan de esa regla los casos de reajuste.

Artículo 20.- "Los Sindicatos Contratantes tienen derecho a pedir y obtener de las empresas, la suspensión y separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del Sindicato, bajo la exclusiva responsabilidad de éste. La aplicación de estas sanciones podrá aplazar se cuando el sindicato no proporcione oportunamente a los substitutos".(28)

De la redacción de estos dos artículos se desprende que contienen: el artículo 14 la cláusula de exclusión de ingreso, y el artículo 20 la cláusula de exclusión por separación. Podemos afirmar que todos los Contratos Colectivos de Trabajo Obligatorio, contienen estas dos cláusulas y que los Sindicatos han sido especialmente cuidadosos y pudiéramos decir, hasta muy celosos en el cumplimiento de las cláusulas de exclusión desde la Convención Téxtil de 1925-1927 en que la obtuvieron.

Otro aspecto del Contrato-Ley que se debe tener en cuenta y es digno de mención es aquel que se refiere a la materia de Riesgos Profesionales ya que establece mejores remuneraciones que los contenidos en la propia ley. Ya el Contrato-Ley de la Industria Téxtil y sus Mixturas del año de 1956, a que hice mención anteriormente, contenía remuneración

(28) Contrato-Ley de la Industria Téxtil del Algodón y sus Mixturas. 1956.

muy por encima de lo que la Ley Laboral establecía, protegiendo de una manera más humana y efectiva al obrero y su familia.

Otro aspecto que tiene relación con el contenido del Contrato-Ley, es la posibilidad de que subsistan o llegaren a pactarse Contratos Colectivos Ordinarios. Así como el Contrato Colectivo de Trabajo dada su minuciosidad y reglamentación, hace que los Contratos individuales se hagan inútiles, sucede otro tanto digamos, como regla general en el caso concreto del Contrato-Ley, es decir, nuestros Contratos Colectivos de Trabajo Obligatorios, siguen el camino de los Contratos Colectivos Ordinarios, o sea, hacen caso omiso de estos últimos, aunque haya que admitir excepciones, es decir que al lado de un Contrato-Ley tenga vigencia un Contrato Colectivo Ordinario, siempre y cuando este último contenga - estipulaciones que sean más favorables al trabajador. Y a decir verdad, en la vida real es muy raro encontrar ésta situación. La posibilidad que se ha planteado se infiere del artículo 417 de nuestra nueva Ley - Federal del Trabajo el que dice: "El Contrato-Ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador".

Al respecto el Doctor de la Cueva, nos dice: "Nada impide la existencia de los Contratos Colectivos y aun puede decirse que son convenientes". (29)

Ante este punto de vista del citado Autor, no estamos de acuerdo, pues estamos concientes de que si el Contrato-Ley viene a ser una suma de mejoras para las partes contratantes y en especial para la clase - laborante, pues el Contrato-Ley marca una integra superación del Contrato Colectivo Ordinario; se ha sostenido que es la ley de la profesión y - deviene de un Contrato Nacional las más de las veces, es decir, aplicable

(29) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo II, Pág. 693 2a. Edición. 1954.

a toda la República. A todo ello creemos que con la supervivencia de Contratos Colectivos Ordinarios, viene a desnaturalizarse la institución Contrato-Ley. Se aduce que tal vez en el Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio sólo se contengan los principios más generales, pudiendo ocurrir que no se haya aceptado la cláusula de exclusión, el cumplimiento de ciertas condiciones colectivas de trabajo y establecimiento de algunos servicios sociales; viéndolo bien, creemos que dichos argumentos son débiles, ya que se entiende que al discutir las cláusulas del Contrato-Ley, la clase laborante pide lo que más convenga a sus intereses, citando desde luego las conquistas que tengan en las diferentes empresas, no escapando creemos, la reglamentación de las cláusulas de exclusión de ingresos y de separación. Pensando que en realidad llegare a existir al lado del Contrato-Ley un Contrato Colectivo Ordinario el cual tuviera mejores prestaciones para los trabajadores que los estipulados en el Contrato-Ley, dado el carácter protector de nuestra Ley para con la clase débil, la clase trabajadora, podemos admitir su subsistencia, aunque como dijimos, creemos es muy remoto, pero dado el caso los trabajadores harían suyas las estipulaciones que les fueran más favorables, dando cumplimiento con el artículo en un principio citado.

1) SUS EFECTOS

El Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio, en principio, produce los mismos efectos del Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario, el Doctor Mario de la Cueva nos dice: "Nuestra institución ha sido llamada la ley de la profesión, denominación que nos parece correcta, si se entiende a que el Contrato-Ley rige en una rama de la industria y si bien puede tener una vigencia local, es también posible que se extienda a una entidad Federativa o a toda la República. Insistimos hace un instante en el tránsito del Contrato individual de trabajo al Contrato Colectivo de Trabajo Ordinario y de éste al Contrato-Ley. Pues bien, debe agregarse

que el Contrato-Ley tiende a devenir nacional, esto es, pretende tener vigencia en toda la República. En estos casos la denominación ley de la profesión será justificada". (30)

En su ámbito espacial de validez el Contrato-Ley produce los mismos efectos que el Contrato Colectivo Ordinario; se aplica a todos los trabajadores y patrones de la industria determinada y en la región en que se localice dicha industria. Cabe decir que el Contrato Colectivo de Empresa, como su nombre lo indica se aplica en dicha empresa, es - decir, la que lo haya celebrado con el Sindicato y el Contrato-Ley, se aplica en la región económica determinada. Así es que cualquier negociación nueva que se establezca dentro del radio de acción del Contrato-Ley, queda automáticamente subordinada al mismo; los trabajadores de esa nueva negociación podrán solicitar la aplicación inmediata del Contrato-Ley. Su vigencia es inmediata o automática, esto es, las cláusulas del Contrato-Ley pasan a integrar las relaciones individuales de trabajo, el contenido de esta institución es inderogable.

También podemos decir que los propósitos del Contrato-Ley entre otros muchos valiosísimos son los de unificar las condiciones de trabajo en todas las empresas bajo su radio de acción, teniendo como primera mira, uniformar el nivel de vida de los trabajadores en cada industria y posteriormente, pero también fundamentalmente, evitar la competencia desleal.

(30) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva, Tomo II. Pág. 694. 2a. Edición. 1954.

CAPITULO TERCERO

- a) Intervención del Ejecutivo Federal y Local.
- b) Funciones del Estado.
- c) Funciones Legislativas.
- d) Funciones Administrativas.
- e) Funciones Jurisdiccionales.
- f) El Acto Legislativo y su Naturaleza.
- g) El Acto Administrativo y su Naturaleza.
- h) El Acto Jurisdiccional y su Naturaleza.
- i) La División de Poderes.
- j) El Artículo 49 Constitucional.
- k) El Artículo 71 Constitucional.
- l) El Artículo 89 Constitucional.

VIGENCIA DEL CONTRATO LEY EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

a) INTERVENCION DEL EJECUTIVO FEDERAL Y LOCAL

La vigencia del Contrato-Ley en la Nueva Ley Federal del Trabajo, extiende sus efectos ya a una entidad Federativa, ya a dos o más e inclusive a toda la República Mexicana, más a decir verdad el propósito o fin del Contrato-Ley es éste ultimo, tener vigencia en toda la República, cuando esto sucede es justa la denominación que se le hace a nuestra materia al llamarla la Ley de la Profesión.

El Contrato-Ley produce en su ámbito espacial de validez, los mismos efectos del Contrato Colectivo. Su aplicación es para todos los trabajadores y patrones de la industria en cuestión. El Dr. Mario de la Cueva (1) nos dice "El Contrato Colectivo es un Contrato de empresa, en tanto el Contrato-Ley es un Contrato de Industria". De esto resulta que cualquier nueva negociación del ramo a que se refiere el Contrato-Ley quedará de una manera automática, subordinada al mismo y por tanto, los obreros de esta nueva empresa podrán pedir se les aplique los beneficios del Contrato-Ley en cuestión.

En lo que toca al elemento normativo del Contrato-Ley reviste los mismos elementos que para el Contrato Colectivo:

- a) Su vigencia es inmediata, las cláusulas del Contrato-Ley pasan de pleno derecho a integrar las relaciones individuales de trabajo.
- b) En segundo término, el contenido del Contrato-Ley es inderogable.

El artículo 417 de la Nueva Ley Federal del Trabajo dispone:

"El Contrato-Ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador".

(1) Mario de la Cueva. El Der. Mexicano del Trabajo. Pág. 695. II Tomo. 3a. Edición. 1956 México.

Por lo expuesto en éste artículo vemos que la inderogabilidad del Contrato-Ley, no solo deriva de la simple teoría sino que tiene su fundamento en la Ley.

Los propósitos del Contrato-Ley entre otros muchos son los de unificar las condiciones de trabajo en todas las empresas bajo su radio de acción, teniendo como primer fin, uniformar el nivel de vida de los trabajadores en cada industria y posteriormente, de manera fundamental, evitar la competencia desleal.

El Maestro Mario de la Cueva, a este respecto nos dice: "El Contrato-Ley persigue los mismos propósitos del Contrato Colectivo, pero agrega dos datos: Se desprende el primero de las consideraciones que anteceden y consiste en que el hombre tiene en cualquier lugar de la Nación el mismo derecho a la existencia. En segundo término, pretende el Contrato-Ley que la concurrencia entre los empresarios no se haga con la mano de obra, esto es, el derecho del trabajo no puede tolerar que los empresarios aprovechen los bajos salarios para obtener productos más baratos y concurrir entonces al mercado; la concurrencia libre o restringida, lo que es otro problema, debe ser técnica y fundada en el talento y la habilidad pero no ha de ser mediante la explotación del hombre. El Contrato-Ley produce un doble resultado: De un lado fortifica la unión de los trabajadores, al hacerles ver que el problema del trabajo es universal y que en el progreso de todos se encuentra el de cada uno; y por otra parte, crea un sentido de unidad y de solidaridad entre los patrones. En efecto, en los casos de revisión o terminación, el conflicto tiene un carácter general o nacional; los esfuerzos del Estado por obtener un entendimiento son mayores y también los interesados, con mayor conciencia del daño que pudiera producir en la vida económica nacional, han buscado una composición de sus intereses." (2)

Para poder ver la intervención del Estado en el Contrato (Federal y Estatal), es necesario exponer como antecedente indispensable, la

(2) Der. Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo II, Pág. 686 3a. Edición. 1956 México.

teoría de la división de poderes, aunque sea de una manera somera, dada la finalidad distinta del presente trabajo.

El Licenciado Gabino Fraga (3) nos dice: "La división de poderes, expuesta como una teoría política necesaria para combatir el absolutismo y establecer un Gobierno de Garantías, se ha convertido en un principio básico de la organización de los Estados Constitucionales Modernos

El Lic. Fraga nos señala que desde 2 puntos de vista puede examinarse esta teoría, a saber:

a) Respecto a las modalidades que impone en el ordenamiento de los órganos del Estado y

b) Respecto a la distribución de las funciones del Estado entre esos órganos.

Desde el primer punto de vista, la separación de poderes implica la separación de los órganos del Estado en tres grupos diversos e independientes unos de otros, y cada uno de ellos constituido en forma que los diversos elementos que lo integran guarden entre sí la unidad que les dá el carácter de poderes. Cumpliendo con esas exigencias, las Constituciones modernas han establecido para el ejercicio de la soberanía, el poder Legislativo, el Judicial y el Ejecutivo, cada uno de ellos con su unidad adecuada a su función que ha de desempeñar, diversas entre sí y sólo han discrepado de la teoría, por la tendencia a crear entre dichos poderes las relaciones necesarias para que realicen una labor de colaboración y de control recíproco. Desde el segundo punto de vista, la separación de poderes impone la distribución de funciones diferentes entre cada uno de los poderes; de tal manera que el Poder Legislativo tenga atribuida exclusivamente la función legislativa, el Poder Judicial la función judicial y el poder Ejecutivo, la función administrativa. (4)

(3) Der. Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 27. 11a. Edición. 1966

(4) Der. Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 27. 11a. Edición. 1966

b) FUNCIONES DEL ESTADO

Por funciones del Estado entendemos las diversas actividades del Estado en cuanto que constituyen diferentes manifestaciones, o diversos modos de ejercicio de la potestad estatal.

Creemos prudente aclarar que las más de las veces se confunden los terminos atribución y función por lo que debemos en lo más posible ya que dada su relación entre sí da sobrados motivos de confusión. Pues bien, el concepto de atribución corresponde al contenido de la actividad del Estado, en tanto la función viene a constituir la forma de ejercicio de las atribuciones.

La doctrina ha clasificado a las funciones del Estado en dos aspectos, formal y material, en virtud de que no siempre el poder encargado de su función realiza la misma de él, sino que toca puntos que tocan a otro poder, pero todo ello con apoyo legal que se le otorga Constitucionalmente.

a) Desde el punto de vista del órgano que los realiza, es decir, adoptando un criterio formal, subjetivo u orgánico que prescinde de la naturaleza intrínseca de la actividad, las funciones son formalmente - legislativas, administrativas o judiciales, según que estén atribuidas al Poder Legislativo, Ejecutivo o Judicial y,

b) Desde el punto de vista de la naturaleza intrínseca de la función, es decir, partiendo de un criterio objetivo, material que prescinde del órgano al cual están atribuidas, las funciones son materialmente - Legislativas, Administrativas o Judiciales según tengan los caracteres que la teoría jurídica ha llegado a atribuir a cada uno de esos grupos.

Al respecto, el Lic. Fraga nos dice: "Además, siendo la regla - general que coincida el carácter formal con el carácter material, para que un poder realice funciones cuya naturaleza sea diferente en sustancia de las que normalmente le son atribuidas, debe existir una excepción expresa en el texto Constitucional y esta base de interpretación es, por

si sola, bastante para justificar la necesidad de hacer el estudio de las funciones desde los dos puntos de vista a que nos hemos estado refiriendo". (5)

Las funciones por unanimidad de los Autores son divididas en tres ramos: La Legislativa, La Administrativa y la Judicial o Jurisdiccional. Sin embargo, el problema consiste en tratar de establecer, en esta trilogía de funciones el alcance y objeto de cada una de ellas, y sentar las características que distinguen a las actividades, Legislativa, Administrativa y Jurisdiccional respectivamente.

c) FUNCION LEGISLATIVA

La función Legislativa la podemos apreciar desde dos puntos de vista: formal y material. Desde el punto de vista formal, es la actividad que el Estado realiza por conducto de los órganos que de acuerdo con el régimen Constitucional, forman el Poder Legislativo y que entre nosotros realiza el Congreso de la Unión, que se compone por la Cámara de Diputados y la Cámara de Senadores. Entra también en el concepto de función Legislativa formal, el conjunto de actos que cada una de las Cámaras puede realizar en forma exclusiva.

La función Legislativa es definida por Groppali como: "La actividad del Estado que tiende a crear el ordenamiento jurídico y que se manifiesta en la elaboración y formación de manera general y absoluta, de las normas que regulan la organización del Estado, el funcionamiento de sus órganos, las relaciones entre Estado y Ciudadanos y las de los Ciudadanos entre sí". (6)

La función Legislativa desde el punto de vista material, objetivo, se manifiesta cuando prescindiendo de su autor y de la forma como se realiza solo tiene presente la naturaleza intrínseca del acto en el cual se concreta y exterioriza: La Ley.

(5) Der. Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 28 lla. Edición. 1966.

(6) Francisco Porrúa Pérez. Teoría del Edo. Pág. 274.

La función Legislativa privativamente manifiesta su presencia, su autoridad a través de la formación de las leyes y éstas son prescripciones cuyo papel consiste en regular conductos e intereses.

d) FUNCION ADMINISTRATIVA

La función Administrativa desde un criterio formal es la actividad que el Estado realiza por medio del Poder Ejecutivo. Desde el punto de vista material la función administrativa prescinde de su autor y de la forma como se realiza, teniendo sólo en consideración la naturaleza intrínseca del acto, que como manifestación de voluntad está encaminada a producir un efecto de derecho.

El Licenciado Gabino Fraga la define como: "La actividad del Estado que realiza bajo un orden jurídico y que consiste en la ejecución de otros materiales o de actos que determinan situaciones jurídicas para casos individuales". (7)

Otto Mayer, citado por Fraga, al respecto nos dice: "La administración es la actividad del Estado para la realización de sus fines y bajo un orden jurídico". (8)

Gallart y Folch, en relación a la función administrativa nos dice que: "Es pues para nosotros la que comprende las actividades del Estado y de las corporaciones públicas que tienen por objeto la realización de fines y la prestación de servicios de carácter público, siempre que tales actividades correspondan a funciones ejecutivas con exclusión de las judiciales y legislativas". (9)

Somos de la opinión que la función Administrativa tiene como base la de ejecutar las leyes, como ha quedado apuntado en párrafos anteriores por autorizadas personalidades en la materia, pero admitimos que además de la ejecución de las leyes, la Administración tiene también un

(7) Der. Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 61. 11a. Edición 1966.

(8) Obra citada. Pág. 56.

(9) Der. Administrativo y Procesal de las corporaciones de trabajo. Pág. 10. 1929.

amplio poder de acción. Dicho campo de acción está representado por las innumerables medidas que tienen por objeto satisfacer las necesidades del Estado en cuanto que no introducen ningún cambio o alteración en el estatuto jurídico, que, como sabemos, su base está en la Constitución.

e) FUNCION JURISDICCIONAL

La función Jurisdiccional la encontramos definida por Groppali, - citado por Francisco Porrúa Pérez, de la manera siguiente: "Se denomina función Jurisdiccional la característica actividad del Estado encaminada a tutelar el ordenamiento jurídico, esto es, dirigida a obtener en los casos Concretos la declaración del derecho y la observancia de la norma jurídica pre-constituída, mediante la resolución con base en la misma, de las controversias que surgan por conflictos de intereses, tanto entre particulares como entre particulares y el Poder Público y mediante la ejecución Coactiva de las sentencias". (10)

La función Jurisdiccional que es llamada también judicial, como la función legislativa y administrativa, se puede apreciar desde dos puntos de vista; como función material y como función formal.

Enfocada desde el punto de vista material, diremos que la función judicial está constituída por la actividad desarroyada por el poder que dentro del régimen Constitucional está encargado de los actos judiciales, y que es el Poder Judicial.

En cuanto al aspecto material de dicha función, el Licenciado - Gabino Fraga, (11) nos dice: "Como función jurisdiccional, por creer que la expresión "judicial" solo evoca el órgano que la realiza, debiendo por tanto, ser reservada para cuando se haga alusión a su aspecto formal".

Se ha negado la función jurisdiccional, porque se dice que en ella el Estado no realiza ni un acto de voluntad, ni crea una situación jurídica, que son los dos elementos fundamentales del acto jurídico, idea

(10) Teoría del Edo. Fco. Porrúa Pérez. Pág. 274. 1954.

(11) **Der. Administrativo.** Gabino Fraga. Pág. 45. 11a. Edición 1966.

que no aceptamos, por las razones que más adelante apuntaremos. Se dice también que no existe acto de voluntad, sino una simple operación de la inteligencia que se resuelven en un silogismo, cuya mayor es la regla legislativa de derecho; la menor la comprobación de la especie concreta sometida al juez y la conclusión la desición de éste último.

Así mismo, se agrego que la sentencia no aporta modificación alguna al orden jurídico, porque se limita a fijar el derecho que había sido discutido o controvertido, es decir, que la sentencia judicial no es atributiva, sino simplemente declarativa de derechos.

Kelsen, citado por el Licenciado Fraga, al respecto nos dice: "Esta función en ningún modo tiene un carácter meramente declarativo, como da a entender la palabra "jurisdicción" y como supone la teoría corriente, como si el derecho estuviera ya concluso en la ley, es decir, en la norma general y solo debiera ser expresado o hallado en el acto del tribunal. Más bien, la función llamada jurisdicción, es absolutamente constitutiva: es producción de derecho en propio sentido de la palabra. Pues el que se dé una situación de hecho concreta, a la cual se ha de ligar una consecuencia jurídica especial y la vinculación de la misma en concreto, toda esta textura parece sola a merced de la sentencia judicial. Así como los dos elementos (hecho y consecuencia jurídica) deben ser ligados por la ley en la esfera de lo general, así también el dominio de lo individual, tiene que serlo por la sentencia judicial. Por esto la sentencia es una norma jurídica individual: es la individualización o concreción de la norma general o abstracta". (12)

La función Jurisdiccional o deferencia de las otras funciones, suponen una situación de conflicto preexistente; supone dos pretensiones opuestas, cuyo objeto es muy variable. Pueden referirse a un hecho, actividad, etc., que se estiman contradictorios con un derecho o norma legal; o a un estado de error o duda respecto de la interpretación, alcance o aplicación de una norma o de una situación jurídica.

(12) Der. Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 47. 1966.

La función jurisdiccional está organizada para dar protección al derecho, para evitar la anarquía social que se produciría llegado el caso si cada quien se hiciera justicia por su propia mano; es decir, - para mantener el orden jurídico y para dar estabilidad a las situaciones de derecho. Esto más cuando el acto con que se trata de satisfacer ese propósito debe tener el mismo carácter fijo y estable; y esta fijeza y estabilidad no alcanzarán dando a la sentencia fuerza definitiva e irrevocable, presumiendo que en ella está contenida la verdad legal cuando en su contra se hayan agotado los recursos, por lo tanto, no admitiendo prueba en contrario y dándole la autoridad de cosa juzgada.

f) EL ACTO LEGISLATIVO Y SU NATURALEZA

Consideramos oportuno antes de estudiar el acto Legislativo y su Naturaleza, referirnos a lo que se entiende por acto jurídico. Al respecto el Licenciado Fraga nos dice: "El acto jurídico se ha definido como un acto de voluntad cuyo objeto es producir un efecto de derecho, es decir, crear o modificar el orden jurídico". (13)

El citado Autor, en su obra citada, nos dice en relación a la ley como producto del acto legislativo, que: "Siendo las situaciones jurídicas generales una parte del ordenamiento jurídico existente, se encuentran los actos que crean, modifican o extinguen una situación jurídica general. Estos actos constituyen, dentro de la terminología jurídica tradicional, el llamado derecho objetivo o simplemente el derecho, pues el tipo de esta categoría de actos es la ley". (14)

Como sabemos. Duguit llama a estos actos, "Actos regla" dando a entender con esta denominación que ellos constituyen normas de carácter general y abstracto y que como sabemos, bienen a ser la ley.

Los actos del Estado se clasifican o se pueden apreciar desde dos puntos de vista; desde el punto de vista formal y desde el punto de vista material.

(13) Der. Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 29. 1966.

(14) Obra citada. Pág. 32.

Desde el punto de vista forma, los actos del Estado son legislativos, administrativos o jurisdiccionales, según los realicen; respectivamente: El Congreso de la Unión, la Cámara de Diputados o de Senadores; el Poder Ejecutivo cuyo titular es el Presidente de la República y el Poder Judicial, Instituciones digamos que gozan de esas facultades que les otorga la Constitución.

Desde el punto de vista material u objetivo, los actos presiden de su autor y de la forma como se realizan, teniendo solo presente la naturaleza intrínseca del acto, en el cual se concreta y exterioriza y así serán: actos materialmente legislativos, administrativos y judiciales, según el efecto jurídico que producen.

Para el fin que nos proponemos, es este segundo punto de vista el que habremos de abordar, pues sostenemos que el acto por medio del cual tanto el Ejecutivo Federal como Local declaran obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo, es un acto legislativo materialmente hablando.

El acto legislativo se manifiesta típicamente cuando las necesidades sociales piden la renovación del orden jurídico, en virtud de la presencia de alguna carga, aspecto nuevo y necesaria para el bienestar social.

El acto legislativo en su aspecto material, crea, modifica o extingue situaciones jurídicas generales y cuya consecuencia es la ley, y que vienen a modificar el orden jurídico existente. Como sabemos el orden jurídico está constituido por el conjunto de situaciones también de carácter jurídico, que existen en un momento dado en un medio social determinado.

Las situaciones jurídicas a su vez, están constituidas, nos dice el Licenciado Gabino Fraga (15), "Por un conjunto de derechos y obligaciones. Pueden estar constituidos por Facultades y deberes que se

(15) Derecho Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 30, 11a. Edición, 1966

aplican indistintamente a todos los individuos que se encuentran en igualdad de condiciones o bien por derechos y obligaciones, que solo se aplican a un individuo determinado. Así por ejemplo, la situación jurídica del propietario es la misma independientemente de quien sea el dueño de la cosa. Los derechos y obligaciones que tiene un propietario no varían de persona a persona".

Las situaciones jurídicas se clasifican en: Situaciones jurídicas generales y situaciones jurídicas individuales; emprendiendo un estudio comparativo de las mismas, corresponden las situaciones jurídicas generales al acto legislativo que venimos estudiando.

La situación jurídica general es por su naturaleza abstracta e impersonal, al ser creada se refiere a un número indeterminado de casos; la situación jurídica individual por el contrario, es personal y concreta, los derechos y obligaciones que la constituyen sólo existen para personas o cosas determinadas. La situación jurídica general es permanente, o sea, que el uso continuo de los derechos y obligaciones que la misma comprenden no hace desaparecer; la situación jurídica individual por el contrario, es temporal, es decir, que se extingue por el ejercicio que otorga o por el cumplimiento de las obligaciones que impone. La situación jurídica general es modificable, o sea, que no tiene un carácter irrevocable; la situación jurídica individual en esencia no puede ser alterada o extinguida por un acto creador de situaciones jurídicas generales. Estos actos legislativos, constituyen dentro de la terminología jurídica tradicional, el llamado derecho objetivo o simplemente el derecho, pues el tipo de esta categoría es la ley.

g) EL ACTO ADMINISTRATIVO Y SU NATURALEZA

El Estado en cumplimiento de lo que le impone la Constitución, ejerce la función administrativa que como ya hemos dicho, consiste en hacer

ejecutar las leyes. Pues bien, dentro de dicha función nos encontramos con el acto administrativo como medio para desarroyar dicha función.

El acto administrativo como el acto jurídico viene a determinar situaciones jurídicas individuales, es decir, viene a ser lo contrario de lo que establece el acto legislativo, o sea este último crea situaciones abstractas e impersonales.

El Licenciado Fraga (16), en ocasión al acto administrativo nos expone: "Así, en primer término, la situación jurídica individual es concreta y personal, los derechos y obligaciones que la constituyen solo existen para una persona determinada, con una extensión y contenido que varía de caso a caso. El acto típico creador de situaciones jurídicas individuales, es el Contrato. Los derechos y obligaciones que engendra no son aplicables a un número indeterminado e indeterminable de personas, sino exclusivamente a los Contratantes. El contenido y la extensión de los derechos y obligaciones se determina concretamente por la voluntad de las partes. En segundo lugar y en oposición al carácter de permanencia que tiene la situación jurídica general, la individual es temporal, es decir que se extingue por el ejercicio de los derechos que otorga o por el cumplimiento de las obligaciones que impone. Así la situación jurídica que organiza a consecuencia de un contrato, concluye cuando ambas partes han cumplido con las obligaciones que por virtud de el hubieran contraído".

Se dice que como la situación jurídica general es modificable en cualquier época por un acto de la misma naturaleza del que le dió origen, así también, la situación jurídica individual no puede ser alterada ó extinguida por un acto creador de situaciones jurídicas generales. En tal virtud los derechos y obligaciones que son de carácter individual como lo es el que da origen al acto administrativo, no puede ser modificado por una ley.

(16) Der. Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 31. lla. Edición. 1966.

Al respecto el Licenciado Fraga, nos dice según entendemos, a manera de excepción a lo expuesto, que: "Para darse idea del alcance que tiene este carácter de las situaciones jurídicas individuales, es preciso tener en consideración que hay actos creadores de esas situaciones que, al mismo tiempo, son condición para que se apliquen, en un caso determinado, normas que crean situaciones jurídicas generales; por ejemplo el Contrato de Trabajo, en el que la situación individual se fija por las partes sólo respecto de algunos puntos, como son objeto de trabajo, lugar donde ha de prestarse el mismo; pero en lo demás, como son la duración diaria del trabajo, los descansos, responsabilidad, etc., se fijan imperativamente por la ley, siendo nulas las renunciaciones o modificaciones que las partes convengan". (17)

h) EL ACTO JURISDICCIONAL Y SU NATURALEZA

Continuando con nuestro estudio, nos encontramos con el acto jurisdiccional, que según dejamos dicho, es el que realiza el poder Judicial al pronunciar el derecho en cada caso concreto que le es presentado.

Así tenemos que Jeze, citado por el Licenciado Fraga (18), lo define como: "La manifestación de voluntad, en ejercicio de un poder legal, que tiene por objeto comprobar (constatar) una situación jurídica (general o individual), o hechos con fuerza de verdad legal".

Como en los actos ya citados con antelación, se dice que el acto jurisdiccional reviste dos formas: formal y material, que al hablar de la función jurisdiccional quedarán aclaradas.

Así como el acto administrativo, el acto jurisdiccional crea situaciones jurídicas concretas, individuales al caso que se trata, así mismo se cumple con la ley, se está ejecutando ésta pero, cuando el juzgador se encuentra con que para el caso de estudio no existen normas para resolver, entonces por facultades que le otorga la ley, crea normas, como se

(17) Obra citada. Pág. 31.

(18) Der. Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 33. 1966.

ha repetido, sólo para el caso concreto que se tiene a la vista y nunca crea situaciones jurídicas de carácter general.

En atención a el acto que estamos estudiando, el Licenciado Miguel Lanz Duret, nos dice: "Por lo contrario, afirman y con razón que la actividad de juzgar, propia de los tribunales, es hacer constar, precisar y declarar el derecho aplicable en cada caso concreto y a cada individuo que acuda a ellos en demanda de protección; por eso traducida literalmente la palabra jurisdicción en su sentido material significa la facultad del Estado de decir de decir el derecho. Sin embargo, si dejamos reducida todavía a esta simple actividad la misión de los tribunales, como en el Estado moderno el derecho es el conjunto de reglas formuladas por las leyes y que constituyen el orden jurídico del Estado, decir el derecho no sería crearlo sino más bien reconocerlo". (19)

Carré de Malberg, citado por Lanz Duret (20), respecto al acto administrativo con base en la función jurisdiccional, manifiesta: "Se ha hecho constar que la jurisdicción consiste ante todo, en la interpretación y aplicación de las leyes, pero esto supone naturalmente la existencia de una prescripción legislativa que se debe interpretar y aplicar. Ahora bien, pueden presentarse casos respecto de los cuales la ley no haya instituido y no contenga de ninguna manera, ni aún virtualmente, la reglamentación. Cuando toda regla legislativa falta, no hay posibilidad de interpretación; no se puede decir que en este caso hay necesidad de completar la ley, sino la verdad es que entonces el juez tiene necesidad de colmar esas lagunas diciendo el derecho, en ese caso, en que ningún orden jurídico ha sido establecido por el legislador".

En virtud de que podría llegarse a confundir el acto administrativo con el acto jurisdiccional, expondremos algunas consideraciones con el ánimo de diferenciarlas.

(19) Derecho Constitucional Mexicano, Miguel Lanz Duret. Pág. 283. 4a. Edición.

(20) Derecho Constitucional Mexicano, Miguel Lanz Duret. Pág. 284

Se ha dicho que cuando el Juez se limita a aplicar el derecho, en este aspecto la función jurisdiccional tiene naturaleza ejecutiva, ya que al aplicar el derecho a los casos litigiosos o no litigiosos, se limita a poner en ejecución las leyes.

Considerar a la función jurisdiccional como una mera función ejecutiva, como se dice, es llegar a la conclusión de que élla, la jurisdicción, no es una función distinta a la administración. Tal cosa es inadmisibile porque la tendencia del derecho moderno es y ha sido la de separar cada vez más, la administración de justicia.

La administración satisface los intereses del Estado a través de medidas apropiadas para obtener el fin. En tanto que la jurisdicción se preocupa de asegurar mediante sentencias, la aplicación de la norma legal en vigor.

La Administración ejecuta la ley con objeto de proveer a todas las necesidades de la sociedad con excepción de lo que respecta a la justicia, ya que los jueces ejecutan la ley con el unico fin de asegurar el respeto a la misma ley.

También creo que aunque los dos actos administrativo y jurisdiccional, vengán a realizar la ejecución de la ley, la diferencia entre ellos estriba en que en el caso de éste, no sólo se pronuncia, se aclara el derecho, así como se vigila su exacto cumplimiento, sino que además, - diríamos, integra el derecho, es decir, en el caso de las lagunas de la ley, el juzgador dá origen a un nuevo derecho, aplicado claro está al caso concreto que se somete a su consideración.

i) LA DIVISION DE PODERES

En nuestra Constitución Política se encuentra perfectamente establecida la clásica división de poderes en el artículo 49: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Como es sabido apareció por vez primera bien delimitada en Montes quén, en su famosa obra: "El espíritu de las Leyes".

Mucho se ha especulado sobre el valor de esta tésis, y varios Autores la han llegado a impugnar con más o menos éxito. Pero desde luego, - debemos considerar el innegable valor que representa y si queremos - percatarnos del formidable paso progresista que experimentaron las Instituciones jurídicas a la luz de esta tésis, no debemos dejar ignorados los motivos y causas Politico-sociales que la gestaron en la mente de Montesquieu.

La doctrina de la división de los poderes en la forma que fue elaborada por Montesquieu, indudablemente que fué expuesta para establecer y configurara un régimen de garantías, en aquellos momentos de la historia política de un pueblo, en que los elementales derechos del hombre estaban sujetos a los caprichosos vaivenes de una voluntad omnipotente y absoluta.

El Estado absolutista se había reducido a la fórmula de depositar en un sólo de sus órganos, todas las funciones que un Estado debe desempeñar para la satisfacción y cumplimiento de sus fines. Así el titular del poder, investido al parecer de verdaderas facultades divinas, lo mismo daba fin con su inapelable decisión a un conflicto de orden judicial, que gravaba la hacienda de los particulares con imposiciones - arbitrarias, con el único objeto de satisfacer la singular economía de una casta privilegiada, o bien, intervenía como órgano creador de derecho, dictando disparatadas normas de observancia particular o universal, según fuera la calidad del sujeto pasivo o su situación en el orden de aquella sociedad. Ciertamente que no sólo en una organización estatal, sino también en cualquier empresa. Por modesta que ésta sea en su organización, las bases fundamentales de ella son los factores económicos que su misma actividad pone en juego, así en el Estado de la época del absolutismo, no dejaron estos factores de manifestar su influencia decisiva.

Los profundos desequilibrios económicos acentuados por los excesos

de la clase privilegiada de la época, unidos a la abolición en la conciencia colectiva de la nación "derechos del hombre", recrudecieron la insostenible condición político-social de todo un continente. Ante este panorama, primero debió sobrevenir la crisis en las especulaciones científicas de un inquieto grupo de intelectuales, entre los cuales estaba Montesquieu, quien dió forma y consistencia a un anhelo latente y adormecido en la conciencia colectiva, es decir, a la realización de la teoría de la División de Poderes, elevada más tarde al triunfo de la revolución Francesa, al rango de norma fundamental imprescindible en toda organización Estatal.

La suma de todos estos factores y causas, que no fueron sino la suma y producto de las arbitrariedades cometidas a través del Estado absolutista, trajeron como consecuencia obligada la imposición efectiva de esta doctrina jurídica, para garantizar en forma permanente y práctica las libertades políticas y civiles.

Pero no debemos pensar que esta tesis haya sido producto original del pensamiento de Montesquieu, porque ya había sido apuntada con antelación por Aristóteles, anunciandola y sosteniendo que en la "Poli Griega" existen tres órganos competentes para conocer de los asuntos del Gobierno o autoridad y eran: Las Asambleas Deliberantes, Los Magistrador (que tenían poder de mando) y por último los Tribunales. Posteriormente vemos tratada la teoría por Locke en su obra: "El Gobierno Civil" publicada en el siglo XVII, en la siguiente forma: Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Poder Federativo. Con todo este material informativo, Montesquieu en el siglo XVIII configura y extiende esta doctrina, hasta quedar adoptada por el Estado Frances, en vista de las siguientes consideraciones: El hombre que ostenta el mando, por honesto y virtuoso que sea, tiende a extralimitarse en sus facultades, la mejor manera de evitar arbitrariedades es dividir el mando en distintos compartimentos, no es

posible que una persona o cuerpo de funcionarios ejerza idóneamente los tres poderes, porque si una misma persona tiene oportunidad de elaborar la ley y aplicarla en forma administrativa, inevitablemente cometerá errores, inclinándose partidariamente hacia la parte que más le interesa proteger, en estas condiciones es necesario fraccionar el poder.

Configurada la teoría de la División de los Poderes, no han faltado tratadistas que especulen sobre éstas bases orientando a las organizaciones estatales modernas, por tres caminos o puntos de vista diferentes, a saber:

I.- La separación absoluta y categórica, a la manera clásica de los autores que hemos citado, Aristóteles, Locke y Montesquieu;

II.- Confusión de Poderes, a la manera de los Estados absolutistas del siglo XVIII y

III.- Desde el punto de vista de la colaboración ejercida entre los órganos.

La separación rígida, ó sea, la adopción de la teoría original, la consagró la Revolución Francesa. Esta tendencia sobrevivió por escaso tiempo ya que en honor a la realidad, no puede sostenerse sin contradecir a cada paso, en la diaria práctica de las complejas funciones, las razones que le dieron origen.

En el régimen de confusión de Poderes, el Poder Ejecutivo prácticamente queda convertido en depositario de todas y cada una de las funciones del Estado y en igual forma que elabora la ley, la aplica sin más obstáculos que los que se opongan a los intereses del ostentador del mando, o grupo de funcionarios que lo ejerzan. En cuanto a este régimen podemos decir que su presencia es peligrosa en todo momento y que si en tiempos pasados tuvo preponderancia, ahora en nuestro tiempo en que la democracia tiende a hacerse realidad, es sencillamente indeseable.

El sistema desde el punto de vista de la colaboración ejercida - entre los órganos del Estado o sea, un equilibrio de funciones, es adoptado por la mayoría de los Estados modernos, porque resulta ser el más práctico. Dicho sistema se manifiesta en la mayor parte de los regímenes Presidenciales, como es el caso de nuestro País.

Desde el punto de vista de la ordenación de los órganos del Estado, la teoría de la División de Poderes, implica la separación de los órganos en tres grupos independientes entre sí y conformados de modo que guarden unidad que les dá el carácter de Poderes.

Cumpliendo con esta necesidad, el Estado moderno se ha dividido para el cumplimiento de sus fines en: Poder Legislativo, Ejecutivo y Judicial, cada uno organizado de acuerdo con las funciones que ha de cumplir.

j) EL ARTICULO 49 CONSTITUCIONAL

Una vez que hemos hecho el estudio doctrinario de la división de Poderes a grandes rasgos, lo referiremos al orden Constitución al de nuestro derecho.

En nuestro régimen Constitucional, el artículo 49 de la Constitución nos dice: ART 49.- "El supremo Poder de la Federación se divide para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

No podrán reunirse dos o más de estos Poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el legislativo en un individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al ejecutivo de la unión conforme a lo dispuesto en el artículo 29. En ningún caso, salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 13, se otorgarán facultades extraordinarias para legislar".

El párrafo primero del artículo pre-inserto, asienta el principio general de la División de Poderes.

El segundo párrafo establece la prohibición de que no podrán reunirse dos ó más poderes de una sola persona o corporación; ni depositarse

el Legislativo en un solo individuo, salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión, conforme lo dispuesto en el artículo 29 Constitucional.

A su vez el mencionado artículo 29 Constitucional perceptúa:
ART 29.- "En los casos de invasión, perturbación grave de la Paz Pública o cualquiera otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto, solamente el Presidente de la República Mexicana, de acuerdo con el Consejo de Ministros y con aprobación del Congreso de la Unión y en los recesos de éste, de la Comisión Permanente, podrá suspender en todo el País o en lugar determinado, las garantías que fuesen obstáculo para hacer frente rápida y fácilmente, a la situación; pero deberá hacerlo por un tiempo limitado, por medio de prevenciones generales y sin que la suspensión se contraiga a determinado individuo. Si la suspensión tuviese lugar hallandose el Congreso reunido, éste concederá las autorizaciones que estime necesarias para que el Ejecutivo haga frente a la situación. Si la suspensión se verificase en tiempo de receso, se convocará sin demora al Congreso para que los acuerde".

En este momento creo de interes hacer un comentario relativo al tema tratado, cual es el Contrato Ley.

El artículo 414 de la Nueva Ley Federal del Trabajo en su segundo párrafo señala: "Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, El Presidente de la República, el Gobernador del Estado o Territorio lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, Declarándolo Contrato Ley en la rama de la industria considerada por 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 abarquen o en todo el Territorio Nacional".

La declaración a que hace mención el artículo antes citado, se

presta, según mi modesto entender, a un mar de controversias y discusiones, por lo que creo conveniente hacer una mención de ellas.

En la anterior Ley Federal del Trabajo, en el artículo que trataba la cuestión, se hablaba de un decreto que expedía el Ejecutivo Federal para declarar obligatorio el Contrato-Ley una vez que se había seguido toda la secuencia formal. (Arts. 58-61 y 62 de la anterior Ley).

Creo que el problema se suscita cuando había que ver la naturaleza jurídica de dicho decreto, es decir, ver si era legal ésa atribución dada al Ejecutivo Federal, partiendo para ello de la propia Constitución.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo derogada, que aparece en la obra del maestro Trueba Urbina, el legislador después de hacer diversas consideraciones tendientes a señalar la conveniencia de declarar obligatorio del Contrato Colectivo de Trabajo y justificando la intervención del ejecutivo, dice:

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

No hay temor de que se tache de Contrario a la Constitución esta facultad que se otorga al Poder Ejecutivo, porque en nuestro sistema Constitucional el principio de que los Contratos sólo obligan a las partes que los otorgan, no es una garantía del individuo. (21)

El Maestro Trueba Urbina, en su obra citada, con justa razón y en atención a lo que se expresa en el último párrafo de la exposición de motivos a que se ha hecho referencia, manifiesta: "El primer párrafo de dicho mensaje es acertado, pero el segundo es una monstruosidad jurídica que no vale la pena refutar". (22)

(21) Der. Procesal del Trabajo. Tomo III, Pág. 338.

(22) Obra citada, Pág. 338.

Se decía cuando la anterior Ley Federal del Trabajo estaba vigente que el Decreto del Ejecutivo era un acto jurisdiccional, opinión que compartía el Dr. Trueba Urbina, diciendo que se trataba de un proceso, puesto que existía la demanda, o sea, que equiparaba como tal a la solicitud de parte legítima para que el Contrato Colectivo sea llevado a la categoría de obligatorio, y equiparaba a la contestación a la oposición de dicha pretensión, las pruebas y alegatos, a la audiencia de oposición y que la sentencia venía siendo el Decreto de Obligatoriedad.

El Licenciado Trueba Urbina sostiene que: "El Decreto constituye un acto administrativo desde el punto de vista formal y jurisdiccional, materialmente hablando, por cuanto que realiza una actividad esencialmente jurídica y respecto al elemento metajurídico que en ella puede intervenir, que es precisamente el interés de mantener un equilibrio económico dentro de la región donde se aplica el Contrato, en realidad no resulta incompatible con la resolución que dicta un tribunal jurisdiccional en favor o en contra de algunas de las partes litigantes. Porque en caso de oposición de la tercera parte de obreros o industriales que no han suscrito el Contrato, indudablemente que el Decreto significa para ellos una decisión contraria a sus intereses particulares, pero emanada de un proceso en el que han gozado de garantía de audiencia que consagra el artículo 14 de la Constitución". (23)

Nosotros no estamos de acuerdo con esta teoría, puesto que el Decreto que dictaba el Ejecutivo Federal fuera un acto jurisdiccional, pues de acuerdo con esta tesis, debería existir como presupuesto previo un litigio, el cual no existe, pues el hecho de que exista un procedimiento no quiere decir que se trate de un proceso.

El Criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al respecto, es el siguiente: "Si bien es verdad que conforme a la fracción XX -

(23) Derecho procesal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina. Tomo III. Pág. 343 y 344.

del artículo 123 Constitucional las diferencias entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las juntas de Conciliación y Arbitraje, también el Ejecutivo Federal tiene facultades para expedir decretos relativos a Convenciones Colectivos de trabajo y no puede decirse que el Ejecutivo viole el citado precepto del artículo 123 al dar carácter obligatorio a un decreto sobre Convención Colectiva, ya que en el caso no se ejercitan facultades jurisdiccionales para establecer los hechos y aplicar el derecho, sino que tan solo hace uso de una facultad legal para dictar una disposición general de carácter obligatorio". (24)

Se ha dicho también que el Decreto del Ejecutivo Federal en que el Contrato Colectivo de Trabajo es declarado obligatorio es un acto Administrativo, toda vez que el Ejecutivo está ejecutando las leyes y en esta situación a un caso Concreto, así como que no produce una reglamentación abstracta.

Según quedo asentado cuando hablamos del acto administrativo, vimos que éste era aplicado a casos concretos, individuales y al realizarlo se estaba ejecutando la ley. Dicha teoría no podemos aceptarla cuando el citado Decreto viene a crear situaciones jurídicas abstractas e impersonales; cuando dicha obligatoriedad produce una modificación en el orden jurídico existente igual a la ley, y por lo tanto viene a constituir una norma jurídica.

Ahora veamos lo que la doctrina ha dicho al respecto, entre varios Autores tenemos la opinión de Kaskel, citado por Mario de la Cueva (25) que dice: "La declaración de obligatoriedad del Contrato Colectivo, en cuanto a su naturaleza jurídica es un reglamento legislativo. Dicha declaración produce, en virtud de una delegación de Poder Legislativo, derecho estatal y no es derecho autónomo. Es derecho objetivo, cuya -

(24) Sem. Jud. Fed. Supl. de 1934, Pág 1115, Woodward Williams. 10 de Mayo de 1934, Tomo XLI. Pág. 3222, Cia. Industrial Nacional, S.A. 18 de Agosto de 1934.

(25) Der. Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo II, Pág. 697. 1954.

imperatividad descansa, exclusivamente, sobre la declaración de obligatoriedad y por otra parte, es independiente del Contrato Colectivo, pues la única relación que sobrevive es la coincidencia en el contenido de las dos instituciones. Además las normas declaradas obligatorias conservan su validez en tanto no sean derogadas por la autoridad, aún cuando, en el interím, deja de tener vigencia el Contrato Colectivo que le dió origen".

Sinzheimer, por su parte, caracterizó la declaración de obligatoriedad, diciendo: "La declaración de obligatoriedad es un reglamento legislativo, cuya particularidad consiste en que no forja su propio contenido, pues lo toma sin poder modificado, de un Contrato Colectivo ya existente". (26)

En la obra del Licenciado Mario de la Cueva, encontramos la opinión que se sustenta en el tratado de Hueck-Nipperdey, en el sentido de que dicha declaración de obligatoriedad es un acto administrativo, situación contraria a lo opinado por otros tratadistas en el sentido de que es un acto legislativo, con lo que se podrá ver que hay divergencias de opiniones.

Ahora veremos la tesis de Jacobi, en la cual sostiene que la declaración de obligatoriedad no puede ser un acto administrativo, dice: "La doctrina que sostiene que la declaración de obligatoriedad es un acto administrativo y consiste en extender el ámbito personal de validez de un Contrato Colectivo de Trabajo, no puede aceptarse, si se conviene en que el acto administrativo, en sentido técnico, es la determinación jurídica del caso concreto. La verdad es que la declaración de obligatoriedad no se refiere al Contrato Colectivo, sino que por virtud de ella, se obra sobre una pluralidad de aleaciones individuales de trabajo. La declaración de obligatoriedad produce una modificación en el orden jurídico

(26) Obra citada. Pág. 697.

que no puede caracterizarse diciendo que es una extensión del ámbito personal de validez del Contrato Colectivo. Lo cierto es que un Contrato que vale, independientemente de la voluntad de aquellos a quienes se dirige, no puede ser sino reglamento legislativo. Un acto administrativo que extiende el ámbito personal de validez de un Contrato Colectivo, no se refiere a un caso concreto, sino a una multitud de casos individuales, a los que modela según caracteres generales y constituye, en realidad, una norma jurídica". (27)

Así, con todo lo asentado, se llega a una conclusión, es un verdadero acto legislativo el que realizaba el C. Presidente de la República al dictar el decreto de obligatoriedad a un Contrato Colectivo de Trabajo, pues crea situaciones jurídicas abstractas e impersonales, permanentes, es decir, que los derechos que otorga y las obligaciones que impone no se extinguen por su ejercicio o cumplimiento, ya que reúne las características de toda ley.

A continuación y con el solo propósito de robustecer lo manifestado, citamos el pensamiento de Juan D. Pozzo, cuando habla de Contrato-Ley y que al efecto dice: "Pero cuando los efectos de la Convención Colectiva se extienden "erga omnes", ello ocurre por una decisión del Poder Público y entonces, su obligatoriedad la asimila a la ley formal y se incorpora dentro del derecho positivo estatal. Pero esa obligatoriedad no surge ya de la misma Convención, sino que es efecto de la decisión de un órgano superior a las asociaciones Pactantes". (28)

Según una resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que transcribimos en páginas anteriores y que señalamos, se encuentra en el Sem. Jud. Fed. Supl. de 1934, página 1115, Woodward Williams, en su parte final dice: "Ya que en el caso no se ejercitan facultades jurisdiccionales para establecer los hechos y aplicar el derecho, sino que tan

(27) Derecho Mexicano del Trabajo. Juan D. Pozzo. Tomo IV. Pág. 336.

(28) Derecho Mexicano del Trabajo. Juan D. Pozzo. Tomo IV. Pág. 336.

solo hace uso de una facultad legal para dictar una disposición general de carácter obligatorio".

De esto se puede inferir que la Corte está aceptando que el mencionado decreto, dictado por el Presidente de la República, en la anterior Ley Federal del Trabajo, era una disposición general de carácter obligatorio, situación jurídica característica de la ley, ya que viene a modificar el orden jurídico existente, creando una situación abstracta e impersonal.

En materia de prueba la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha pronunciado resoluciones en las cuales, como se podrá apreciar, el Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio es una ley, resoluciones que a nuestro juicio son aplicables al punto de vista que sostenemos.

"Es ilógico que la Junta responsable alegue que el obrero no probó su acción porque no se preocupó de demostrar la existencia del Contrato-Ley aplicable, porque la existencia de la ley no requiere prueba y si fundándose en dicho Contrato-Ley el obrero reclama deferencia de salarios, no estaba obligado a aportar como prueba dicho Contrato-Ley, sino la Junta estaba obligada a aplicarlo, sin necesidad de que hubiera exhibido como prueba éste". (29)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dicho que los artículos 58, 61 y 64 de la derogada Ley Federal del Trabajo que facultaban al Ejecutivo Federal para dictar el decreto de obligatoriedad, no son inconstitucionales, que en principio y dado nuestro régimen de derecho, tenemos que acatar, pero a través del estudio que hemos hecho, la tesis de la Suprema Corte no nos convence.

Así, que concluimos que el Presidente de la República, al momento de dictar el citado decreto, estaba legislando y que el motivo por el cual se le facultara, se debía a un motivo de carácter político ligado

con circunstancias históricas, pues lo que se ha juzgado urgente, inaplazable, se ha entregado entre nosotros y en numerosos países a la autoridad Administrativa, cuyo titular es el Presidente de la República.

Después de tan amplio comentario sigamos viendo las facultades Constitucionales otorgadas al Presidente de la República, sin dejar de tener en cuenta lo que con anterioridad quedó asentado ya que nos servirá para llegar a una interesante conclusión.

El artículo 29 y 49 Constitucional citados y transcritos en un principio, presisamente antes de empezar el tan amplio comentario que nos permitimos hacer, se encuentra íntimamente ligados ya que el artículo 49 establece una excepción al principio de la división de poderes, al establecer que no podrán reunirse dos o más poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en una sola persona "salvo el caso de facultades extraordinarias al Ejecutivo de la Unión, conforme a lo dispuesto en el artículo 29". Las "autorizaciones" que consagra el artículo 29 son las "facultades extraordinarias" a que se refiere el artículo 49 Constitucional.

Pues bien, el artículo 29 Constitucional señala con entera claridad, cuando el Presidente de la República, titular del Ejecutivo de la Unión, puede hacer uso de facultades legislativas y ocurre: "En los casos de invasión, perturbación grave de la Paz Pública o cualquiera otro que ponga a la sociedad en grande peligro o conflicto". Y es el caso que el C. Presidente de la República no hace uso de esas facultades extraordinarias en la hipótesis que hemos venido señalando, al dictar el multicitado decreto en la anterior Ley Laboral derogada, ya que al hacerlo, lo hacía en tiempo normal, de tranquilidad pública, con lo que se contradecía la esencia y espíritu del artículo 49 Constitucional.

Creo que es el tiempo de aclarar algo, la nueva Ley Federal del Trabajo ya no habla del decreto obligatoriedad pero sigue dejando en

manos del mismo Ejecutivo Federal y ahora concediéndose en esta nueva Ley, la facultad al Ejecutivo Local también, de hacer la declaración de obligatoriedad del Contrato-Ley, con lo que de hecho se sigue dejando legislar al Ejecutivo, por lo que son validas las anteriores criticas cuando hablamos del Decreto de obligatoriedad, ya que si bien es cierto que desaparece esta palabra, se sigue con la misma práctica a todas luces Anticonstitucional ya que no se encuentra ninguna base legal que autorice a la Nueva Ley Federal Laboral a adoptar la postura señalada por lo que, a mayor abundamiento, acabaremos de señalar las facultades que la propia Constitución le otorga al Presidente de la República y veremos que en ninguna de ellas está la que la Ley Federal Laboral le otorga.

El Licenciado Felipe Tena Ramirez (30) expone: "Otro medio conque, aparte de la suspensión de garantías, el artículo 29 provee al Ejecutivo para hacer frente a una situación de grande peligro o conflicto, consiste en el otorgamiento de las autorizaciones que el Congreso estime conveniente conferir al Ejecutivo para hacer frente a la situación. Dichas autorizaciones presuponen necesariamente la existencia de la situación anormal, que como premisa rige el contenido todo del artículo 29, puesto que al igual que la suspensión de garantías, las autorizaciones son simples medios para hacer frente a un estado de necesidad. Así pues, deben enumerarse las facultades conferidas al Ejecutivo, su duración y el lugar, todo ello por medio de prevenciones generales y sin que las autorizaciones se dirijan en contra de determinado individuo".

Es más, el artículo 49 Constitucional en su parte final consagra: "En ningún otro caso se otorgarán al Ejecutivo facultades extraordinarias para legislar". La razón de este agregado al artículo de referencia, se debió al exagerado uso que el Ejecutivo hacía de las facultades extraor-

dinarias es decir, que legislaba aún en tiempos normales, y la Suprema Corte de Justicia de la Nación que no siempre enfoca con nitidez algunos problemas, a ése respecto sostenía: "Las facultades extraordinarias que concede el Poder Legislativo al Jefe del Ejecutivo para legislar - limitativamente y en determinado ramo, no son anticonstitucionales, porque esa delegación se considera como cooperación u auxilio de un poder a otro y no como abdicación de sus funciones de parte del Poder Legislativo". (31)

El Licenciado Tena Ramirez (32) en relación a éste argumento esgrimido por la Corte, con justificada razón, dice: "La Cooperación o auxilio consistente en que un poder le trasmita sus facultades a otro poder, es lo que no está consignado en parte alguna de la Constitución, fuera del caso del Artículo 2º, no hay facultad del Congreso para delegar sus facultades en época normal".

El citado agregado al Artículo 49 Constitucional, viene a confirmar, que el Presidente de la República, no puede, no está facultado para legislar en tiempos normales.

La mencionada Reforma se debió a la iniciativa del entonces Presidente de la República, General Lázaro Cárdenas, de fecha 12 de Agosto de 1938. La iniciativa Presidencial decía así en su exposición de motivos: "Ha sido practica inveterada que el Presidente de la República solicite del H. Congreso la concesión de facultades extraordinarias para legislar sobre determinadas materias o ramas, facilitándose así la expedición de Leyes que se han estimado inaplazables para regular nuevas situaciones y para que la actividad del Estado pudiera desenvolverse en concordancia con las necesidades del País. La Administración que preside estima que la continuación indefinida de ésa practica, produce lamentable resultado de menoscabar las actividades del Poder Legislativo, contrariando en

(31) Sem. Jud. Fed. 5a. Epoca. Tomo 50. Pág. 489. Der. Constitucional Mexicano, Felipe Tena Ramirez. Pág. 194.

(32) Der. Constitucional Mexicano. Felipe Tena Ramirez. Pág. 194.

forma que pudiera ser grave al sistema de Gobierno representativo y popular establecido por la Constitución, puesto que reúne, aunque transitoriamente e incompletamente, las facultades de dos Poderes en un solo individuo, lo cual independientemente de crear una situación jurídica irregular dentro del estado Mexicano, ya que la división en el ejercicio del Poder es una de sus normas fundamentales, en el terreno de la realidad va sumando facultades al Ejecutivo con el inminente - peligro de convertir en dictadura personal nuestro sistema Republicano, democratico y federal. Cree el Ejecutivo de mi cargo que solamente en los casos de invasión, perturbación grave de la Paz pública o cualquier otro que ponga a la sociedad en grave peligro ó conflicto, mencionados en el Artículo 29 Constitucional, se justifica debidamente la concesión de facultades extraordinarias. (33)

k) ARTICULO 71 CONSTITUCIONAL

A continuación advertiremos que el Artículo 71 Constitucional no faculta al Presidente de la República a realizar actos de carácter legislativo, sino tan sólo de iniciar las leyes ó decretos.

Dicho precepto Constitucional dice:

Art. 71.- El Derecho de iniciar leyes o decretos compete:

- I. Al Presidente de la República.
- II. A los Diputados y Senadores al Congreso de la Unión y
- III. A las Legislaturas de los Estados.

Los iniciativas presentados por el Presidente de la República, por las legislaturas de los Estados o por las diputaciones de los mismos, pasarán desde luego a Comisión. Los que presentaren los diputados ó los senadores se sujetarán a los trámites que designe el reglamento de Debates.

Como de su lectura se advierte, el Artículo 71 de la Constitución, sólo da derecho al Presidente de la República a iniciar las leyes ó -

(33) Derecho Constitucional Mexicano. Felipe Tena Ramírez. Pág. 194. Segunda Edición.

decretos pero no a dictar leyes, como ocurre cuando declara obligatorio un Contrato-Ley.

La Ley Federal de Trabajo, como es bien sabido, es una ley secundaria, y por lo consiguiente, no puede hacer ninguna alteración a las disposiciones Constitucionales, en consecuencia, las facultades que en esa ley se conceden al Ejecutivo Federal para declarar obligatorios los Contratos Colectivos de Trabajo celebrados por dos particulares, están fuera de las normas de nuestra Carta Magna, ya que da facultades legislativas al Presidente de la República, cuando sólo le corresponde al derecho de iniciar las leyes.

Como entre las facultades atribuidas al Poder Ejecutivo no está la de legislar, sino sólo de iniciar las leyes, carece dicho poder de facultades para ampliar la esfera de competencia que la Constitución señala, por lo tanto, dicha intervención es jurídicamente ineficaz, no dando ni quitando valor al acto al cual se refiere.

1) ARTICULO 89 CONSTITUCIONAL

El Artículo 89 de nuestra Constitución, señala las facultades del Presidente de la República, así como señala también sus obligaciones.

Dentro de las fracciones que comprende dicho precepto, nos encontramos:

I.- Promulgar y ejecutar las leyes que expida el Congreso de la Unión, proveyendo en la esfera administrativa a su exacta observancia;

II.- Nombrar y remover libremente a las secretarías del despacho, al Procurador General de la República, al Gobernador del Distrito Federal, y a los Gobernadores de los Territorios, al Procurador General de Justicia del Distrito Federal y Territorios, remover a los agentes diplomáticos y empleados superiores de Hacienda y nombrar y remover libremente a los demás empleados de la Unión, cuyo nombramiento ó remoción no estén

determinadas de otro modo en la Constitución o en las leyes;

III.- Nombrar los Ministros, Agentes Diplomáticos y Cónsules Generales, con aprobación del Senado;

IV.- Nombrar, con aprobación del Senado, los Coroneles y demás Oficiales superiores del Ejército, Armada y Fuerza Aérea Nacionales y los empleados superiores de Hacienda;

V.- Nombrar a los demás oficiales del Ejército, Armada y Fuerza Aérea Nacionales con arreglo a las leyes;

VI.- Disponer de la totalidad de la Fuerza Armada permanente o sea del Ejército terrestre, de la Marina de Guerra y de la Fuerza Aérea para la seguridad interior y defensa exterior de la Federación;

VII.- Disponer de la Guardia Nacional para los mismos objetos, en los terminos que previene la fracción IV del Artículo 76;

VIII.- Declarar la Guerra en nombre de los Estados Unidos Mexicanos, previa ley del Congreso de la Unión;

IX.- Derogada;

X.- Dirigir las negociaciones diplomáticas y celebrar tratados con las potencias extranjeras, sometiéndolas a la ratificación del Congreso Federal;

XI.- Convocar al Congreso a sesiones extraordinarias, cuando lo acuerde la Comisión Permanente;

XII.- Facilitar al poder Judicial los auxilios que necesite para el ejercicio de sus funciones;

XIII.- Habilitar toda clase de puertos, establecer aduanas marítimas y fronterizas y designar su ubicación;

XIV.- Conceder, conforme a las leyes, indultos a los reos sentenciados por delitos de competencia de los Tribunales Federales y a los sentenciados por delitos del orden común, en el Distrito Federal y Territorios;

XV.- Conceder privilegios excesivos por tiempo limitado con arreglo a la ley respectiva, a los descubridores, inventores ó perfeccionadores de algún ramo de la industria.

XVI.- Cuando la Cámara de Senadores no está en sesiones, el Presidente de la República podrá hacer los nombramientos de que hablan las fracciones III y IV, con aprobación de la Comisión Permanente;

XVII.- Nombrar Magistrador del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal y de los Territorios y someter los nombramientos a la aprobación de la Cámara de Diputados, ó de la Comisión Permanente, en su caso;

XVIII.- Nombrar Ministros de la Suprema Corte de Justicia y someter los nombramientos, las licencias y las renunciaciones de ellos a la aprobación de la Cámara de Senadores, ó de la Comisión Permanente, en su caso;

XIX.- Pedir la destitución por mala conducta, de las autoridades Judiciales a que se refiere la parte final del Artículo III y

XX.- Los demás que le confiere expresamente esta constitución.

Diremos también que el Artículo 27 Constitucional otorga al Ejecutivo de la Unión, buen número de facultades que en el mismo se especifican, entre otros, la de resolución de los expedientes de restitución y dotación de ejidos, etc.

Como se podrá apreciar, de las transcripciones que hemos hecho en relación a las facultades que otorga la Constitución al Presidente de la República, no encontramos por ningún lado, facultad que le otorgue dictar Leyes y por lo consiguiente, no se justifica la facultad que le atribuye la Ley Federal del Trabajo, para realizar el acto legislativo que da nacimiento al Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio.

El Licenciado Mario de la Cueva en relación a la Constitucionalidad del Contrato-Ley, plantea el problema en tres aspectos. En primer lugar

se refiere a la validéz de la extención del Contrato Colectivo de Trabajo a todos los trabajadores y patrones de una rama industrial. En segundo término, lo relaciona a la facultad atribuída por la Ley Federal del Trabajo al Presidente de la República, para declarar la obligatoriedad del Contrato Colectivo de Trabajo y en tercer lugar, lo concerniente a las relaciones entre los Poderes Federales y Locales que según la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional, la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a los Ejecutivos Locales en sus respectivas jurisdicciones.

Creo que el segundo aspecto que trata dicho Autor es el que nos interesa más, atendiendo a el propósito del presente trabajo y en cuanto a éso, el Licenciado de la Cueva resume el pensamiento de los Señores Licenciados, Antonio Martínez Baez y Antonio Carrillo Flores, en los siguientes términos:

"El Contrato Colectivo de Trabajo es una forma nueva de creación del derecho objetivo y en su formación no necesitan intervenir los Poderes Legislativos o Ejecutivo; pues bien, nuestra Legislación pudo otorgar a la mayoría de dos tercios de los trabajadores y Patrones de una rama industrial, la facultad de pactar el Contrato aplicable a toda la rama Industrial, nadie habría negado la legitimidad de éste procedimiento, porque según acabamos de señalar, los fundamentos del Contrato-Ley son los mismos del Contrato Colectivo Ordinario, a saber, los principios de la igualdad de salario y del valor de las mayorías. La intervención de los Poderes Legislativo ó Ejecutivo no es necesaria, precisamente porque se trata de formar nuevos nacimientos del derecho objetivo. Por otra parte, el derecho contenido en el Contrato Colectivo ó en el Contrato-Ley, no es derecho estatal y por lo tanto, no es actividad del Poder Legislativo; reconocida la autonomía de las organizaciones profesionales por la Constitución, el Poder Legislativo los dejó en libertad

para crear el derecho que regule las relaciones de trabajo, pero para que estas representaciones profesionales puedan extender el derecho que han formulado en el Contrato Colectivo Ordinario, quiso la ley que interviniera el Poder Ejecutivo". (34)

No estamos de acuerdo cuando dice que:

"Por otra parte, el derecho contenido en el Contrato Colectivo - Ordinario ó en el Contrato-Ley, no es derecho estatal". Hasta aquí pensamos que no es Derecho Estatal el conjunto de normas que regulan el Contrato Colectivo Ordinario, ya que en este caso, son los trabajadores representados por su Sindicato los que conjuntamente con el Patrón o Asociaciones Patronales, discuten las cláusulas y una vez que se han puesto de acuerdo, dicho Contrato Colectivo es depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, surtiendo desde entonces sus efectos (ART. 390).

Pero por lo que toca al Contrato-Ley, la situación es diferente, pues para que nazca dicho Contrato, es necesario que el Ejecutivo Federal y Local lo declaren obligatorio y es entonces cuando aparece la intervención del Estado, ya que por la sola voluntad de los dos tercios de los Trabajadores y Patronos de determinada rama Industrial y de una región determinada, no podrá existir Contrato-Ley ni tampoco por la sola voluntad del Ejecutivo Federal, luego entonces es menester la concurrencia de trabajadores y Patronos junto con los Ejecutivos Federal y Local.

Cuando tratamos de la Naturaleza Jurídica del Contrato-Ley sostuvimos que este era de naturaleza híbrida, mixta, precisamente por lo que acabamos de expresar, es decir, que el Contrato-Ley participa de la voluntad de Trabajadores y de Patronos y del Ejecutivo: por lo que no aceptamos que sea como en el caso del Contrato Colectivo Ordinario, es decir, derecho autónomo. He ahí la diferencia que surge en el caso concreto del Contrato-Ley pues el Estado tiene intervención como se ha expresado y lo perceptúa la Ley.

El Licenciado de la Cueva, se hace una pregunta: "¿Es lícita la intervención del Presidente de la República en la actividad libre de las representaciones profesionales de trabajadores y patrones?" y el mismo dice: "La respuesta puede ser afirmativa, porque no pugna con ningún principio constitucional y más bien parece conformarse a nuestra Carta Magna". (35)

Según lo expuesto, contestando a su interrogante dicho Autor, pensamos que duda de la licitud Constitucional de la citada atribución, ya que dice: "Puede ser afirmativa", esto hace que dudemos aún más, - pues no lo afirma en forma categórica y más adelante dice: "porque no pugna con ningún principio Constitucional y más bien parece conformarse a nuestra Carta Magna". Ouiere esto decir, que no hay seguridad en afirmar que dicha facultad del Ejecutivo esté justificada. En cuanto se dice que no pugna con ningún principio Constitucional, o sea, que no existe prohibición, por igual, no satisface, pues como hemos venido sosteniendo, en el texto Constitucional no se encontró facultad expresa para la intervención que se le dá al Ejecutivo Federal o Local por la Ley Federal del Trabajo.

Sabido es que por medio de la facultad otorgada al Ejecutivo Federal y Local, para declarar obligatorio el Contrato-Colectivo, se crea para determinada región o en toda la República, una situación Jurídica general, abstracta, impersonal y permanente para determinada rama de la Industria, en ocasión del nacimiento del Contrato-Ley. Sabido es también que dicho ordenamiento, será aplicado automáticamente a toda Industria de esa rama que se establezca en dicha región o en toda la República, según riga el Contrato-Ley en una región determinada o en todo el País.

Se sostiene también que el Ejecutivo solo juzga de la oportunidad de una medida demandada por trabajadores y patrones. Al respecto, pen-

(35) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo II. Pág. 701.

samos que dicho argumento no viene a justificar que se dicte una disposición de carácter general y obligatoria, como lo dijo la Corte en una Ejecutoria que citamos con antelación, pues cuando el Ejecutivo - no juzga oportuno declarar obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo, entonces, logicamente, jurídicamente, no hay Contrato-Ley.

Cuando abordamos la naturaleza jurídica del Decreto del Ejecutivo Federal, que consignaba la anterior Ley Federal del Trabajo, citamos algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las que sostiene, a nuestro entender, que por medio del mencionado - decreto se dicta una Ley. Nuestro más alto Tribunal en una de dichas resoluciones en su parte conducente dice: "Ya que en el caso no se ejercitan facultades jurisdiccionales para establecer los hechos y - aplicar el derecho, sino que tan sólo hace uso de una facultad legal para dictar una disposición general de carácter obligatorio". (36)

En material de prueba la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en términos claros ha sostenido que el Contrato-Ley es una ley y al respectó tan sólo citaremos lo siguiente:

"No es de tomar en consideración un agravio, en el que se alegue que una Junta desechó como prueba un Contrato-Ley por que tal Contrato, por su propia naturaleza, no puede calificarse como prueba documental, pues siendo Ley, las autoridades están obligadas a tomarlo en cuenta, bastando con que el interesado cite algunas de sus disposiciones". (37)

Sin embargo nuestra Suprema Corte de Justicia que no siempre advierte con precisión y claridad algunas cuestiones, sostiene con posterioridad que el Ejecutivo al declarar obligatorio un Contrato-Ley no realiza funciones legislativas y así dice:

"Los artículos 58, 62 y 64 de la Ley Federal del Trabajo, (ya derogada) no pueden ser anticonstitucionales puesto que no otorgan al -

(36) Sem. Jud. Fed. Supl. de 1934, Pág. 1115 Woodward Williams. 1 de Mayo de 1934. Tomo XLI. Pág. 3222. Cia. Ind. Nacional, S.A. 1934.

(37) Del Razo Fernando. Tomo CI. Pág. 3190.

Ejecutivo de la Unión (hoy también el Ejecutivo Local tiene esta facultad) la facultad de legislar, sino que constituyen normas a las que el Ejecutivo deberá sujetarse, no para dictar una ley, sino para aplicar, en sus términos las prevenciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo y es claro que al proceder el Presidente de la República en ese sentido obra dentro de su facultad Constitucional de ejecutar las - Leyes". (38)

Realmente creemos que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha vacilado en este aspecto y creemos que la intervención tanto del Ejecutivo Federal como Local para declarar obligatorio un Contrato Colectivo de Trabajo como hemos venido sosteniendo, realmente realiza un acto legislativo, pues las consecuencias que trae aparejadas son las inherentes a toda Ley; ya que crea como se ha venido insistiendo, una situación general, abstracta, impersonal y permanente pues el efecto general de la Ley indica que se aplicará a todos los casos en que se realicen las condiciones previstas en la hipótesis de la misma.

Al tratar el Doctor De La Cueva la Constitucionalidad de la Institución Contrato-Ley, expone:

"Naturalmente que la solución del Derecho Mexicano no es la mejor. Creemos que habría sido preferible otorgar a las juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad respectiva; como cuerpo técnico habría juzgado con mayor conocimiento y se hubiera podido organizar un procedimiento que diera a los interesados una más segura oportunidad de defensa". (39)

Cabe recalcar con el Licenciado Gabino Fraga, lo relacionado a las facultades expresas a los poderes, cuando dice:

"En efecto si el sistema Constitucional que tenemos adoptado, es el de que los Poderes sólo pueden actuar en virtud de facultades expresas y limitadas, en todos aquellos casos en que Constitucionalmente no

(38) Sem. Jud. Fed. Tomo XLVII, Pág. 3825. "El Carmen" S.A. 6 de Mayo de 1936. Fandón Luciano, Marzo 10; Leonardo Corral, Marzo 13; "La - Constançis" S.A. Marzo 26 de 1936.

(39) Der. Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo II, Pág. 701. 1954.

esté otorgada una facultad a un Poder, éste la realiza, el ac-
carece de todo valor". (40)

Se cita también tratando de justificar la intervención del E-
cutivo de la Unión dada por la Ley Federal del Trabajo el argumento
del Licenciado Antonio Carrillo Flores, quien al respecto expresa:
"La fracción XXXI del Artículo 123 de la Constitución fué intru-
ducida con posterioridad a la elaboración de la Ley Federal del Traba-
jo y en consecuencia, al referirse al Contrato-Ley no pudo ser otro
que el contemplado en la Ley, lo cual significa que la Constitución
sancionó el procedimiento de la Ley, en todo caso, sirvió para legi-
timarlo". (41)

Podriase llegar a pensar que dicha tesis fuera correcta, pues se
aprecia un verdadero esfuerzo por justificar la multicitada atribución
al Ejecutivo, Federal y Local, conferida por la Ley de la Materia para
declarar obligatorio el Contrato. En lo particular no estamos de -
acuerdo con dicha tesis por las siguientes razones:
Creemos que ni el mismo Maestro De La Cueva se convence de tal
argumento esgrimido por la tesis a que hacemos referencia ya que en su
obra expresa que la solución dada por nuestro Derecho no cree sea la
mejor.

En segundo término, creemos que, suponiendo que dicha fracción
XXXI del artículo 123 Constitucional legitimara los Artículos 414 y
415 de la nueva Ley Federal del Trabajo, los que facultan a los Eje-
cutivos Federal y Local para hacer la declaración de obligatoriedad de
un Contrato Colectivo de Trabajo, el legislador ordinario no configura
esa supuesta facultad en la Ley de la Materia, teniendo el deber y
obligación de hacerlo dentro del marco de la misma Constitución, pues
como hemos sostenido chocan con principios Constitucionales, como es

(40) Derecho Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 67. 1956.

(41) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario De La Cueva, Tomo II. Pág.
701. 1954.

el caso del Artículo 49 Constitucional. Por lo tanto, creemos que no se legitimará dicha facultad y a mayor abundamiento por no estar expresamente delineada en nuestra Constitución.

Cabe citar, al efecto, un argumento del Licenciado Gabino Fraga, en cuanto a la legitimación de Leyes y Tratados, cuando dice: "La Supremacía de la Constitución Federal sobre las Leyes del Congreso de la Unión y los Tratados, consta en el Artículo 133, cuya primera parte dispone: "Esta Constitución, las Leyes del Congreso de la Unión que emanen de Ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión". Despréndese de dicho texto que la Constitución es superior a las Leyes Federales, porque éstas para formar parte de la Ley Suprema deben "Emanar" de aquella, esto es, deben tener suficiente en la Constitución, deben no salirse de élla". (42).

Haciendo acopio, Hamilton, citado por el Licenciado Tena Ramirez, sostiene: "No hay proposición más evidente verdadera como la de que todo acto de una Autoridad delegada contraria a los términos de la Comisión, en virtud de lo cual ejerce, es nulo. Por lo tanto, ningún acto legislativo, contrario a la Constitución puede ser válido. Negarlo equivaldría a afirmar que el delegado es superior a su amo, que las representaciones del Pueblo mismo, que las personas que obran en virtud de poderes, pueden hacer no solamente lo que esos Poderes no los autorizan a hacer, sino aún lo que ellos les prohíben". (43)

En tercer lugar, porque de ser cierta la tesis de Carrillo Flores, no sería admisible el problema que plantea el Doctor de la Cueva, cuando el Contrato-Ley vá a regir en una sola Entidad Federativa, o sea, que estima el segundo de los nombrados, inconstitucional la disposición de

(42) Der. Administrativo. Gabino Fraga. Pág. 436.

(43) Der. Constitucional Mexicano. Felipe Tena Ramirez. Pág. 53.

la Ley Federal del Trabajo, así lo expresa:

"El tercer punto de estudio se refiere a una cuestión de competencia entre la Federación y los Estados: De acuerdo con la Ley, el Presidente de la República es el capacitado para declarar la obligatoriedad de un Contrato Colectivo, es una Entidad Federativa, bien en dos ó más; cuando ésto último sucede, no existe dificultad, pues el problema se coloca por sobre los diferentes Estados, pero cuando el Contrato-Ley ha de regir en un solo Estado, no se ve la razón de la intervención Federal. Creemos que en éste aspecto, la Ley Federal del Trabajo contraría la fracción XXXI del Artículo 124 y el principio contenido en el Artículo 124 de la Constitución. Según éste último, las facultades que no están expresamente reservadas a la Federación, se entienden reservadas a los Estados y el Artículo 123, Fracción XXXI, no otorga competencia a las Autoridades Federales y a la inversa, declara que la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a los funcionarios locales en sus respectivas entidades, por otra parte, no tiene explicación que: Ciertamente dispone la Ley que el Presidente de la República debe resolver de acuerdo con el Ejecutivo Local, pero ya indicamos que si éste se opone no se puede dictar el decreto de obligatoriedad, es pues posible que no se pueda dictar el decreto. Y tampoco se justifica que el Ejecutivo Federal sea árbitro en asuntos de carácter local". (44)

Aunque este último problema ya se solucionó, al darle facultad la Nueva Ley Federal del Trabajo, al Ejecutivo Local, para declarar obligatorio un Contrato Colectivo, el problema en sí subsiste ya que no podemos admitir que la Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional, legitima sus preceptos que pugnan con la misma.

Sabemos que Tena Ramirez ha dicho, que la Constitución es la Ley que rige las Leyes y que autoriza a las autoridades. De este concepto destacamos la supremacía de la Constitución por sobre las leyes ordina-

(44) Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Tomo II. Pág. 702. 1954.

rias del Congreso Federal requiere como condición, dice la doctrina, que la Constitución sea rígida como es el caso de la nuestra; pues a diferencia de las Constituciones flexibles que pueden ser reformadas por el Poder Legislativo Ordinario las Constituciones rígidas sólo pueden serlo por un Constituyente especial distinto del Congreso - Ordinario.

El principio fundamental sobre el que descansa nuestro régimen Constitucional, es la supremacía de la Constitución.

De acuerdo con el Artículo 49 Constitucional, es decir, los Poderes, Legislativo, Ejecutivo y Judicial, sólo tienen las facultades expresamente enumeradas y fijadas por la misma Constitución; - deben considerarse los actos que ejecutan fuera de estas atribuciones expresas, como nulas, sin valor, por carecer de la competencia Constitucional correspondiente; órganos que sólo pueden disfrutar de las facultades y concesiones expresas que les han sido conferidas por nuestra Constitución.

Como se ha sostenido, la supremacía de la Constitución Federal, es el principio angular de nuestro sistema de Gobierno. No hay razón por contundente que sea, para no cumplir los preceptos Constitucionales; nada justifica la conducta de nuestros Gobernantes a no cumplirlas. Ahora bien, si no se cumplen dichas disposiciones como dolorosamente ocurre en ocasiones, entonces se impone que cuanto antes se reformen.

Así las cosas, la solución ideal y justa, además, sería que un cuerpo especializado en el aspecto laboral, fuera el que tuviera la facultad de declarar obligatorio un Contrato Colectivo, ahora bien el cuerpo ideal que llena estos requisitos, serían las Juntas de - Conciliación y Arbitraje ya que cuentan además con el apoyo de la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional.

LA TEORIA INTEGRAL Y EL CONTRATO - LEY.

La teoría integral tiene su fuente en el proceso de formación y en las normas del derecho mexicano del trabajo y de la previsión social, así como en la identificación y la fusión del derecho social en el artículo 123 de la Constitución de 1917.

En la interpretación económica de la historia del artículo 123 Constitucional, la teoría integral encuentra la naturaleza social del derecho de trabajo, el carácter proteccionista de sus estatutos en favor de los trabajadores en el campo de la producción económica y en toda prestación de servicios así como su finalidad reivindicatoria, todo lo cual se advierte en la dialéctica de los constituyentes de Querétaro que fueron los creadores de la primera carta de trabajo en el mundo. A partir de esta carta nace el derecho del trabajo.

a) FUENTES DE LA TEORIA INTEGRAL

Por fuente de derecho debemos entender la génesis de la norma y las diversas expresiones de la misma, el derecho legislado es espontáneo y la jurisprudencia, así como cualquier costumbre laboral proteccionista de los trabajadores. Las fuentes de la teoría integral se encuentran en nuestra historia patria, contemplada a la luz del materialismo dialéctico, en la lucha de clases, en la plusvalía, en el valor de las mercancías, en la condena a la explotación y la propiedad privada y en el humanismo socialista, pero su fundamento o mejor dicho su fuente principal es el conjunto de normas proteccionistas y reivindicatorias del artículo 123 originario de la nueva ciencia social.

b) LAS NORMAS DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

A) Normas Proteccionistas

- I. Jornada máxima de ocho horas.
- II. Jornada nocturna de ocho horas y prohibición de labores -

CAPITULO CUARTO

- a) Fuentes de la Teoría Integral.
- b) Las Normas del Artículo 123 Constitucional.
- c) Normas Reivindicatorias.
- d) Objeto de la Teoría Integral - Teoría Revolucionaria de la Teoría Integral.
- e) Justicia Social Reivindicadora.
- f) Resumen de la Teoría Integral.
- g) Justificación del Título.

insalubres y peligrosas para mujeres y menores de 16 años y de trabajo nocturno industrial.

- III. Jornada máxima de seis horas para mayores de doce años y menores de seis.
- IV. Un día de descanso por cada seis de trabajo.
- V. Prohibición de trabajos físicos considerables para las mujeres antes del parto y descanso obligatorio después de éste.
- VI. Salario mínimo para satisfacer las necesidades normales del trabajador.
- VII. Para trabajo igual, salario igual.
- VIII. Protección al salario mínimo.
- IX. Fijación del salario mínimo y de las utilidades por condiciones especiales, subordinados a la Junta Central de Conciliación.
- X. Pago del salario en moneda de curso legal.
- XI. Restricciones al trabajo extraordinario y pago del mismo en un cien por ciento más.
- XII. Obligación patronal de reservar terrenos para el establecimiento de mercados públicos, servicios municipales y centros recreativos en los centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes.
- XIV. Responsabilidad de los empresarios por los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- XV. Obligación patronal de cumplir los preceptos sobre higiene y salubridad y de adoptar medidas preventivas de riesgos de trabajadores.
- XX. Integración de Juntas de Conciliación y Arbitraje con representantes de las clases sociales y del gobierno.
- XXI. Responsabilidades patronales por no someterse al arbitro de las Juntas y por no aceptar su laudo.

- XXII. Estabilidad absoluta para todos los trabajadores sobre cualesquiera otros, en los casos de concurso o de quiebra.
- XXIV. Inexibilidad de las deudas de los trabajadores por cantidades que excedan un mes de sueldo.
- XXV. Servicio de colocación gratuita.
- XXVI. Protección al trabajador que sea contratado para trabajar en el extranjero, garantizándole gastos de repatriación por el empresario.
- XXVII. Nulidad de condiciones del contrato de trabajo contrarias a los beneficios y privilegios establecidos en favor de los trabajadores o a renuncia de derechos obreros.
- XXVIII. Patrimonio de familia.
- XXIX. Establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, o de cesación involuntaria del trabajo, accidentes, etc.
- XXX. Construcción de casas baratas e higiénicas, para ser adquiridas por los trabajadores, por sociedades cooperativas, las cuales se consideran de utilidad social.

Estas bases constituyen estatutos proteccionistas de todos los trabajadores en el campo de la producción económica o en cualquier actividad profesional y en los llamados servicios personales, o de uso, derechos sociales de la persona humana que vive de su trabajo, de la clase obrera, para su mejoramiento económico y consecuentemente su dignificación, derechos que deben imponerse en caso de violación patronal a través de la jurisdicción laboral de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) NORMAS REIVINDICATORIAS

- VI. Derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas o patronos.

- XVI. Derecho de los trabajadores a coaligarse en defensa de sus intereses, firmando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Derecho de huelga profesional o revolucionaria.
- XVIII. Huelgas lícitas.

Estas tres normas reivindicatorias constituyen los derechos legítimos de lucha de la clase trabajadora, que aún no han logrado su finalidad que es la socialización del capital. Ya que el derecho de asociación profesional no opera socialmente y porque el derecho de huelga no se ha ejercido con sentido reivindicador. Sino solo con el fin de lograr un equilibrio ficticio entre los factores de la producción. Ya que por encima de estos derechos se ha impuesto la fuerza de la industria, del comercio y de los bancos, como el respaldo y el decidido apoyo del Estado que día con día consolida con más fuerza la democracia capitalista. La teoría Integral del derecho del trabajo como teoría, se afirma y se forma con las normas proteccionistas reivindicatorias que contiene el artículo 123 en sus principios y textos: El trabajador deja de ser mercancía o artículo de comercio y se pone en manos de la clase obrera instrumentos jurídicos para la supresión del régimen de explotación capitalista.

d) **OBJETO DE LA TEORIA INTEGRAL
TEORIA REVOLUCIONARIA DE LA TEORIA INTEGRAL**

La teoría integral explica la teoría del derecho del trabajo para sus efectos dinámicos, como parte del derecho social y por consiguiente como un orden jurídico dignificador, protector y reivindicador de los que viven de sus esfuerzos manuales e intelectuales, para alcanzar el bien de la comunidad obrera, la seguridad colectiva y la justicia social que tiende a socializar los bienes de la producción, estimula la práctica jurídica revolucionaria de la huelga, en función del devenir histórico de estas normas sociales, comprende pues, la teoría revolucionaria del

artículo 123 de la Constitución Político Social de 1917.

- I. Derecho del trabajo, protector de todo el que presta un servicio a otro en el campo de la producción económica o en cualquier actividad laboral, ya sean obreros, jornaleros, empleados al servicio del Estado, domésticos, artesanos, artistas, toreros, etc.
- II. Derecho del trabajo reivindicatorio de la clase trabajadora para socializar los bienes de la producción en función de la explotación secular del trabajo humano que acrecentó el capital y propició el desarrollo económico de la colonia a nuestros días. Es derecho legítimo a la revolución proletaria que transformará la estructura capitalista por la ineficiencia de la legislación, de la administración y de la jurisdicción en manos del poder capitalista.
- III. Derecho administrativo del trabajo, constituido por reglamentos laborales para hacer efectiva la protección social de los trabajadores. Corresponde a la administración y especialmente al poder ejecutivo el ejercicio de la política social y tutelar a la clase obrera al aplicar los reglamentos no solo protegiendo sino también redimiendo gradualmente a los trabajadores.
- IV. Derecho procesal del trabajo, que como norma de derecho social ejerce una función tutelar de los trabajadores en el proceso laboral, así como reivindicatoria fundada en la teoría del artículo 123 de la Constitución de 1917, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a redimir a la clase trabajadora, supliendo sus quejas o reclamaciones defectuosas. En los conflictos de naturaleza económica puede realizarse la reivindicación proletaria, más que

aumentado salarios y disminuyendo jornada de trabajo, etc. entregando las empresas o los bienes de producción a los - trabajadores cuando los patrones no cumplan en el proceso así lo estipule o plantee.

Para el Maestro Trueba Urbina, el derecho social es precepto de la más alta jerarquía porque está en la Constitución y del cual forman parte el derecho agrario, el derecho del trabajo y de la previsión - social, así como sus disciplinas procesales, identificadas en los artículos 27 y 123 en la legislación mexicana el derecho social es el summun de todos los derechos protectores y reivindicadores de los obreros, campesinos, o de cualquiera económicamente débil, para compensar desigualdades y corregir injusticias sociales originadas del capital. Los elementos de la Teoría Integral son:

- a) El derecho social proteccionista y
- b) El derecho social reivindicador.

El derecho del trabajo para todos prestador de servicios, es - proteccionista y reivindicatorio. Ya que la norma de trabajo es aplicable no sólo al obrero estrictu sensu, sino al jornalero, empleado, - doméstico, artesano, técnico, ingeniero, abogado, petrolero, etc. El derecho mexicano del trabajo tiene esta extensión que no reconocen otras legislaciones. La generalidad de los tratadistas dicen que el derecho de trabajo es el derecho de los trabajadores dependientes o subordinados, que nuestro derecho superó desde 1917 al identificarse con el derecho social en el artículo 123, haciéndolo extensivo a los trabajadores autónomos. De aquí se deriva el concepto de la clase obrera en el cual quedan comprendidos todos los trabajadores: Del derecho obrero al derecho de la actividad profesional y aplicable a todos los prestadores de - servicios, inclusive los profesionales de las ciencias y de las artes.

La huelga como derecho reivindicatorio de los trabajadores y como

una garantía social fué expuesta por el maestro Trueba Urbina en su obra La Evolución de la Huelga, que fué publicada en el año de 1950 y tendrá incólume mientras subsista el régimen de producción capitalista y este derecho constitucional responde al principio de la lucha de clases; si en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro País, en ese momento se encendería la tea de la revolución social y nuestro pueblo estaría en vía de realizar su bienestar material y su destino histórico; entonces como consecuencia de esta revolución, se transformaría el estado y sus instituciones.

Tal es la importancia que reviste el derecho de huelga.

La huelga no es en el porvenir una esperanza del proletario para la transformación del régimen capitalista, sino la piedra de toque de la revolución social.

e) JUSTICIA SOCIAL REIVINDICADORA

Nuestra idea de la justicia reivindicadora va más allá de lo que los juristas y filósofos de nuestros tiempos piensan, aún aquellos que enseñan que la justicia social es la justicia del derecho del trabajo, como derecho de integración, regulador de relaciones entre los miembros de una clase social y el estado, porque la función distributiva de la justicia social incluimos como su base y esencia la acción reivindicadora, que no se satisface con el mejoramiento económico de la clase obrera, con normas niveladoras, es indispensable que la clase obrera recupere todo aquello que le pertenece y que ha sido objeto de explotación secular. Por esto decimos que: La justicia social es justicia distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenadamente; sólo restableciendo este orden se reivindica el pobre frente al poderoso. Tal es la esencia de la justicia social.

Esta es la justicia social del artículo 123, reivindicadora y no

sólo de equilibrio económico de la clase obrera. La reivindicación tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o socialización de éstos. Establecer el orden económico es socializar los bienes de la producción acabando el desorden que implica la mala distribución de los bienes.

En esta forma vamos descubriendo el artículo 123, en el cual se consignan tanto las normas igualadoras y dignificadoras, en una palabra proteccionistas de los trabajadores, así como los derechos reivindicatorios encaminados a realizar la revolución proletaria que de acuerdo con nuestra Constitución social sólo implicaría el cambio de la estructura económica, socializando las empresas y el capital, por no haberse conseguido por medio de la evolución jurídica pues ni en la legislación ni la jurisdicción del trabajo lo han logrado hasta hoy, ni se lograrán con la nueva ley laboral de 1970.

f) RESUMEN DE LA TEORIA INTEGRAL

Frente a la opinión generalizada de los tratadistas del derecho industrial, obrero o del trabajo, en el sentido de que esta disciplina es el derecho de los trabajadores subordinados o dependientes y de su función expansiva del obrero al trabajar incluyendo en él la idea de la seguridad social, surgió nuestra Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social, no como una aportación jurídica personal, sino como la revelación de los textos del artículo 123 de la Constitución de 1917, anterior a la terminación de la primera guerra mundial de 1918 y firma del Tratado de Paz de Versalles de 1919. En las relaciones del precepto citado, cuyas bases integran los principios revolucionarios de nuestro derecho del trabajo y de la previsión Social, descubrimos su naturaleza social proteccionista y reivindicatoria a la luz de la teoría integral, la cual resumimos aquí.

- 1) La teoría integral divulga el contenido del artículo 123 - cuya grandiosidad insuperada hasta hoy, identifica el derecho del trabajo con el derecho social, siendo el primero - parte de éste, en consecuencia, nuestro derecho de trabajo, no es derecho público, ni derecho privado.
- 2) Nuestro Derecho del trabajo a partir del primero de Mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del - trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que comprende: A los obreros, jornaleros, domésticos, toreros, etc., a todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración.
Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados subordinados o dependientes y a los autónomos. Los contratos de - prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc. del Código de Comercio son contratos de trabajo. La nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta - actividades laborables de las que no se ocupaba la Ley anterior.
- 3) El derecho Mexicano del Trabajo, contiene normas no solo - proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que proveinen del régimen de - explotación capitalista.
- 4) Tanto en las relaciones laborales, como en el campo del proceso laboral, las leyes de trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores (Artículo 107 Fracción

II de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de la clase obrera.

- 5) Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre. La teoría integral es, en suma no sólo la explicación de las relaciones sociales del artículo 123 precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias producto de la democracia capitalista, sino fuerza dialéctica para transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los que viven en nuestro país.

g) JUSTIFICACION DEL TITULO

De todo lo expuesto queda plenamente justificada la denominación y función de la teoría integral: es la investigación jurídica y social, en una palabra científica del artículo 123 por el desconocimiento del proceso de formación del precepto y frente a la incomprensión de los tratadistas e interpretaciones contrarias al mismo de la más alta magistratura.

Hubo necesidad de profundizar en la entraña del derecho del trabajo para poder percibir su identificación con el derecho social y su función revolucionaria, componiendo cuidadosamente los textos desintegrados por la doctrina y la jurisprudencia mexicanas seducidas por imitaciones extralógicas, a fin de presentarlo en su conjunto maravilloso e integrado en su propia contextura: en su extensión a todo aquel que presta un servicio a otro, en su esencia reivindicatoria y descubriendo en el mismo el derecho inmanente a la revolución proletaria;

por ello, la teoría que lo explica y difunde es integral.

A la luz de la teoría integral, nuestro derecho del trabajo no nació del derecho privado o sea desprendido del código civil, sino de la dialéctica de la revolución mexicana; es un producto genuino de ésta, como el derecho agrario en el momento cumbre en que se transformó en social para plasmarse en los artículos 123 y 27. No tiene ningún parentesco o relación con el derecho privado: es una norma eminentemente autónoma que contiene derechos materiales e inmanentes y exclusivos para los trabajadores que son las únicas personas humanas en las relaciones obrero patronales. Por tanto, el jurista burgués no puede manejarlo legalmente en razón de que está en pugna con sus principios por lo que incumbe al abogado social luchar por el derecho del trabajo.

Así pues, para concluir este modesto trabajo, diremos que el Contrato - Ley, visto a través del enfoque social, proteccionista y reivindicador de la teoría integral, viene a ser la esperanza de todo trabajador en cuanto se le restituyan los beneficios sociales a que tiene derecho y que había perdido por la explotación capitalista, dichos derechos están consagrados en la Constitución y en la propia Ley Federal del Trabajo.

Dice el Maestro Trueba Urbina que la teoría integral no está descubriendo nada nuevo, ya que solo trata de que se lleve a cabo los postulados laborales que consagra el Artículo 123 desde 1917, acabando así, con éste conocimiento por parte de los trabajadores, con los malos manejos de los líderes charros y desde luego con la tendencia Capitalista de los empresarios.

Así, en la medida de nuestras posibilidades, pugnaremos por que el obrero conozca sus derechos y que mejor medio medio que divulgando la Teoría Integral, haciendo conciencia en la clase trabajadora de que vea su importancia dentro del devenir histórico y el desarrollo de nuestro País.

CONCLUSIONES

PRIMERA

En un principio la contratación individual, haciendo alarde de la autonomía de la voluntad, trafa aparejado el abuso y la explotación del trabajador por el patrón, quien en forma unilateral fijaba las condiciones sobre las cuales debía regirse el trabajo, condiciones que el trabajador tenía que aceptar para así poder subsistir con su familia.

SEGUNDA

Por la contratación colectiva el trabajo adquiere un carácter de mayor dignidad, haciendo posible la consecución de mejores prestaciones.

TERCERA

El Contrato Colectivo de Trabajo, es el instrumento mediante el cual se logra el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre el capital y el trabajo. Su existencia constituye una presunción juris tantum de que dicho equilibrio y armonía se han logrado, en función reivindicatoria de los trabajadores.

CUARTA

El Contrato Colectivo de Trabajo es aplicable a todos los trabajadores de la empresa, inclusive a los que no son miembros del sindicato que celebró el Contrato.

QUINTA

Las obligaciones estipuladas en el Contrato Colectivo de Trabajo, confirman imperiosamente las condiciones individuales de trabajo, sin necesidad de ejecutar posteriormente a su celebración otro acto jurídico.

SEXTA

El Contrato - Ley, es la máxima defensa jurídica del trabajador, institución que tiende a constituirse nacional. El Contrato-Ley tiende a uniformar el nivel de vida de los trabajadores de cada industria, así, cuando se han llegado a uniformar las condiciones de determinada área económica ó de todo el país, se impide la desleal competencia de una concurrencia anárquica y se deja a la superación técnica de las empresas, sus formas de competencia en el mercado.

SEPTIMA

La naturaleza Jurídica del Contrato-Ley, es mixta, pues participa de la voluntad de trabajadores y patronos, así como de la voluntad del ejecutivo tanto federal como local; ya que el contenido de la norma es formulado por trabajadores y patronos, pero los efectos de su obligatoriedad, derivan de la declaración que de ésta hagan los Ejecutivos.

OCTAVA

La naturaleza Jurídica de esta declaración de obligatoriedad, es un acto legislativo, pues crea situaciones jurídicas generales, abstractas y permanentes; características inherentes a toda Ley. Luego entonces, el Presidente de la República y los Ejecutivos locales al declarar obligatorio un Contrato-Ley, dictan una Ley.

NOVENA

La Constitución General de la República, en ninguno de sus preceptos expresa facultad al titular de Ejecutivo, federal ó local para dictar Leyes, pugnando por tanto con principios que la misma establece, al dictar la declaración de obligatoriedad a un

Contrato Colectivo de Trabajo, en contravención del Artículo 49 de dicho Código Fundamental. No es fácil proponer reformas, pero se impone que se hagan, con el propósito de mantener incólumes - los principios Constitucionales.

Al efecto, nos permitimos proponer, que se agregue a la - Fracción XXXI del Artículo 123 Constitucional, en su parte conducente, que se faculta a los Ejecutivos, federal y local, para dictar la Declaración de Obligatoriedad de un Contrato Colectivo de Trabajo, o en su defecto avocar la resolución del conflicto, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje con base en la fracción XX del mismo Artículo.

B I B L I O G R A F I A

- Dr. Alberto Trueba Urbina - "El Nuevo Derecho del Trabajo".
- Lic. J. Jesús Castorena - "Manual de Derecho Obrero".
- Lic. J. Jesús Castorena - "Tratado de Derecho Obrero".
- Dr. Mario de la Cueva - "Derecho Mexicano del Trabajo".
- Lic. Rodolfo Cepeda Villarreal - "Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo".
- Juan D. Pozzo - "Derecho del Trabajo".
- Lic. Gabino Fraga - "Derecho Administrativo".
- Lic. Felipe Tena Ramírez - "Derecho Constitucional Mexicano".
- Miguel Lanz Doret - "Derecho Constitucional Mexicano".
- Fernando Castillo Altamirano - "Apuntes de Derecho del Trabajo".
- Ernesto Gutiérrez y González - "Derecho del Trabajo".
- A. Gailart y Folch - "Derecho Administrativo y Procesal de las Corporaciones de Trabajo".

I N D I C E

	Págs.
CAPITULO I.- EL DERECHO COLECTIVO Y LA CONTRATACION COLECTIVA	
a) Antecedentes Históricos.	1
b) Evolución del Contrato Colectivo del Trabajo.	3
c) Antecedentes en México.	5
CAPITULO II.- NACIMIENTO DEL CONTRATO LEY CON BASE EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	
a) El Contrato Colectivo de Trabajo.	8
b) Su definición.	8
c) Su Naturaleza Jurídica.	10
d) Su formación.	21
e) Su contenido.	24
f) Sus efectos.	26
g) El Contrato Ley.	27
h) Definición.	27
i) Su Naturaleza Jurídica.	28
j) Su nacimiento.	31
k) Su contenido.	36
l) Sus efectos.	40
CAPITULO III.- VICENCIA DEL CONTRATO LEY EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	
a) Intervención del Ejecutivo Federal y Local.	42
b) Funciones del Estado.	45
c) Funciones Legislativas.	46
d) Funciones Administrativas.	47
e) Funciones Jurisdiccionales.	48
f) El Acto Legislativo y su Naturaleza.	50
g) El Acto Administrativo y su Naturaleza.	52
h) El Acto Jurisdiccional y su Naturaleza.	54
i) La División de Poderes.	56
j) El Artículo 49 Constitucional.	60
k) El Artículo 71 Constitucional.	71
l) El Artículo 89 Constitucional.	72
CAPITULO IV.- LA TEORIA INTEGRAL Y EL CONTRATO LEY.	
a) Fuentes de la Teoría Integral.	84
b) Las normas del Artículo 123 Constitucional.	84
c) Normas Reivindicatorias.	86
d) Objeto de la Teoría Integral - Teoría Revolucionaria de la Teoría Integral.	87
e) Justicia Social Reivindicadora.	90
f) Resumen de la Teoría Integral.	91
g) Justificación del Título.	93

CONCLUSIONES

Págs.

BIBLIOGRAFIA

95

98