

745
201



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**EL CONTRATO - LEY
EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FRANCISCO JAVIER ROSADO VIVES

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



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 está 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.

I N D I C E

EL CONTRATO LEY EN EL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

| | PAG. |
|--|------|
| INTRODUCCION..... | I |
| CAPITULO I. CONCEPTOS JURIDICOS RELACIONADOS CON EL TEMA | |
| A. Coalición..... | 1 |
| B. Sindicato..... | 3 |
| 1. Clasificación de los Sindicatos..... | 10 |
| C. Empresa..... | 15 |
| D. El Contrato Colectivo de Trabajo..... | 16 |
| 1. Teoría del Contrato Colectivo de Trabajo y su Reglamentación..... | 16 |
| 2. Diversas Definiciones del Contrato Colectivo del Trabajo por Autores Nacionales y Extranjeros..... | 30 |
| E. El Contrato Ley..... | 35 |
| 1. Definiciones del Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio o Contrato Ley Establecidas por las Legislaciones de Diversos Países..... | 36 |
| F. El Contrato Singular..... | 39 |
| CAPITULO II. ESTUDIO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY | |
| A. Evolución del Contrato Colectivo de Trabajo..... | 42 |
| 1. Antecedentes Históricos del Contrato Colectivo de Trabajo en Europa..... | 42 |
| 2. Antecedentes Históricos en el Regimen Corporativo..... | 43 |

| | | |
|----|--|----|
| 3. | Su Evolución Hasta el Presente Siglo..... | 46 |
| 4. | Evolución del Contrato Colectivo de Trabajo en México..... | 52 |
| B. | Antecedentes Históricos del Contrato Ley en el - Ambito Internacional..... | 54 |
| 1. | Evolución del Contrato Ley en Nuestro País. Principales Acontecimientos Relacionados -- con la Industria Textil en el Periodo 1828-1907..... | 56 |
| 2. | Proceso de Desarrollo del Contrato Ley a -- Partir de 1907..... | 63 |

CAPITULO III. BREVE ESTUDIO JURIDICO, POLITICO Y SOCIAL DEL CONTRATO LEY

| | | |
|----|--|----|
| A. | Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 77 |
| B. | Conceptuación en la Ley de 1931 y en la Ley Federal del Trabajo de 1970..... | 79 |
| C. | Formación del Contrato Ley..... | 82 |
| 1. | Celebración Mediante Convención Obrero - Patronal..... | 83 |
| a. | Iniciativa..... | 84 |
| b. | Comprobación del Requisito de Mayoría..... | 85 |
| c. | Facultad Discrecional de la Autoridad..... | 85 |
| d. | Convocatoria..... | 86 |
| e. | Convención..... | 86 |
| f. | Aprobación del Convenio..... | 87 |
| g. | Declaración de Obligatoriedad e Inicio de Vigencia..... | 87 |
| 2. | Declaración de Obligatoriedad de un Contrato Colectivo Preexistente..... | 90 |
| a. | Iniciativa y Autoridad Competente..... | 90 |

| | | |
|----|--|-----|
| b. | Comprobación del Requisito de Mayoría. | 91 |
| c. | Requisitos de la Solicitud y Trámite - de Esta..... | 91 |
| d. | Publicación del Contrato Ley e Inicio de su Vigencia..... | 92 |
| 3. | Contenido del Contrato Ley..... | 92 |
| a. | Efectos y Aplicación del Contrato Ley. | 94 |
| b. | Administración y Titularidad..... | 97 |
| c. | Revisión..... | 97 |
| d. | Terminación..... | 99 |
| D. | Objetivos del Contrato Ley..... | 99 |
| E. | El Contrato Ley como Medio o Fin Político..... | 100 |
| F. | Repercusiones Sociales y Económicas de los Con- tratos Ley en General..... | 103 |
| 1. | Repercusiones Sociales..... | 103 |
| 2. | Repercusiones Económicas..... | 109 |
| G. | Analogías y Diferencias Entre el Contrato Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo..... | 110 |

CAPITULO IV. BREVE ANALISIS DE LOS CONTRATOS LEY VIGENTES

| | | |
|----|--|-----|
| A. | Los Contratos Ley en lo Individual..... | 118 |
| 1. | Los Contratos Ley en la Industria Textil... | 118 |
| 2. | El Contrato Ley en la Industria de Radio y Televisión..... | 137 |
| 3. | El Contrato Ley en la Industria Azucarera.. | 143 |
| 4. | El Contrato Ley en la Industria de la <u>Trans</u> <u>formación del Hule en Productos Manufactura</u> <u>dos</u> | 150 |
| B. | Las Coaliciones Obreras en los Contratos Ley.... | 156 |
| 1. | Estatutos de la Coalición Nacional Obrera - de la Industria Textil..... | 158 |
| C. | Las Coaliciones Patronales..... | 167 |

CAPITULO V. SITUACION ACTUAL DE LA CONTRATACION LEY

| | | |
|----|--|-----|
| A. | Situación Actual de las Ramas Industriales Sujetas a Contrato Ley..... | 169 |
| 1. | Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas..... | 169 |
| a. | Introducción..... | 169 |
| b. | Concentración Geográfica..... | 171 |
| c. | Mercado..... | 171 |
| d. | Empleo..... | 172 |
| e. | Estructura Gremial y Conciliación Obrero Patronal..... | 173 |
| 2. | Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la República Mexicana..... | 175 |
| a. | Introducción..... | 175 |
| b. | Concentración Geográfica..... | 176 |
| c. | Mercado..... | 176 |
| d. | Empleo..... | 177 |
| e. | Estructura Gremial y Conciliación Obrero Patronal..... | 177 |
| 3. | Industria Textil del Ramo de Fibras Duras.. | 178 |
| a. | Introducción..... | 178 |
| b. | Concentración Geográfica..... | 179 |
| c. | Mercado..... | 179 |
| d. | Empleo..... | 180 |
| e. | Estructura Gremial y Conciliación Obrero Patronal..... | 180 |
| 4. | Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto..... | 181 |
| a. | Introducción..... | 181 |
| b. | Concentración Geográfica..... | 182 |
| c. | Mercado..... | 182 |
| d. | Empleo..... | 183 |

| | | | |
|----|----|--|-----|
| | e. | Estructura Gremial y Conciliación Obre ro Patronal..... | 183 |
| 5. | | Industria Textil del Ramo de la Lana..... | 184 |
| | a. | Introducción..... | 184 |
| | b. | Concentración Geográfica..... | 185 |
| | c. | Mercado..... | 186 |
| | d. | Empleo..... | 187 |
| | e. | Estructura Gremial y Conciliación Obre ro Patronal..... | 188 |
| 6. | | Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.. | 188 |
| | a. | Introducción..... | 188 |
| | b. | Concentración Geográfica..... | 190 |
| | c. | Mercado..... | 190 |
| | d. | Empleo..... | 191 |
| | e. | Estructura Gremial y Conciliación Obre ro Patronal..... | 191 |
| 7. | | Industrias Azucarera, Alcohólica y Simila- res de la República Mexicana..... | 192 |
| | a. | Introducción..... | 192 |
| | b. | Concentración Geográfica..... | 192 |
| | c. | Mercado..... | 193 |
| | d. | Empleo..... | 194 |
| | e. | Estructura Gremial y Conciliación Obre ro Patronal..... | 195 |
| 8. | | Industria de la Transformación del Hule en- Productos Manufacturados..... | 195 |
| | a. | Introducción..... | 195 |
| | b. | Concentración Geográfica..... | 196 |
| | c. | Mercado..... | 197 |
| | d. | Empleo..... | 197 |
| | e. | Estructura Gremial y Conciliación Obre ro Patronal..... | 198 |

| | |
|---|---------|
| | .6 |
| 9. Industria de la Radio y la Televisión | 198 |
| a. Introducción | 198 |
| b. Concentración Geográfica | 200 |
| c. Mercado | 202 |
| d. Empleo | 204 |
| e. Estructura Gremial y Conciliación Obrero Patronal. | 204 |
| B. Posibilidad de Desaparición de Alguno de los Contratos Ley Vigentes | 204 |
| C. Posibilidad del Surgimiento de un Nuevo Contrato ---- Ley | 207 |
| CONCLUSIONES | 208 |
| ANEXO 1. . . Cuadro Comparativo de Salarios y Prestaciones de las Ramas Sujetas a Contrato Ley | 216 |
| BIBLIOGRAFIA | 220 |

INTRODUCCION

Dentro del Derecho Mexicano existen instituciones o figuras jurídicas que son poco conocidas, no sólo para la generalidad de las personas, sino incluso para quienes hemos abrazado la apasionante -- carrera de la ciencia jurídica. Este es el caso del Contrato - Ley y por lo tanto el motivo fundamental que me impulsó a llevar a cabo esta Tesis de Licenciatura sobre esta forma de Contratación Laboral.

La idea es tratar de aclarar todas las dudas que existen en el procedimiento de elaboración, aplicación e instrumentación del Contrato - Ley, tan "sui-generis" que en nada se parece en algunos aspectos a los Contratos Individuales, a los Contratos Colectivos Ordinarios y a cualquier otro tipo de Contratación Laboral; asimismo, por otra parte - se pretenden transcribir los aspectos prácticos y la situación en que se encuentran hoy día cada una de las nueve ramas industriales sujetas al mismo número de Contrato - Ley.

Son de tanta especialidad los Contratos - Ley, que -- anteriormente la Ley Federal del Trabajo de 1931 les llamaba, Contratos - Colectivos de Carácter Obligatorio (Artículo 58), que de hecho nunca se -- llevaron a cabo, pues la falta de organización patronal y la incipiente - organización obrera hizo prácticamente imposible conseguir que espontáneamente se reunieran sindicatos de diversas centrales, antagónicas entre -- sí, para llevar a cabo una contratación colectiva mayoritaria en una rama industrial.

Dentro de la vigencia de dicha Ley, la práctica enseñó que solamente en el caso de que el Gobierno convocara a los patrones y sindicatos de una rama industrial para celebrar lo que se denominó una - convención obrero patronal, podía ser factible la formación de Contratos Colectivos de Trabajo de carácter obligatorio o Contratos - Ley.

Esta solución práctica se dió a pesar de que no existía disposición legal alguna que facultara al Gobierno Federal a convocar a patrones y sindicatos, la misma consistía en que si no existía Contrato Colectivo de Trabajo, se creaba por las dos partes, se publicaba y se daba a las personas la garantía de audiencia a través de la publicación en el Diario Oficial, y si no existía oposición por parte de alguno de los - involucrados, se le daba la categoría de Contrato Colectivo de carácter - obligatorio.

Posteriormente, en la Ley Federal del Trabajo de 1970 se establecieron dos métodos para la formación de un Contrato - Ley; el - mismo que contemplaba el Artículo 58 de la antigua Ley Laboral, o sea, el de elevar un Contrato Colectivo Ordinario a la categoría de Contrato - - Ley, y por la otra, el relativo a la celebración del Contrato - Ley ---- mediante convención obrero - patronal; sistema que en la práctica ha dado vida a los Contratos - Ley vigentes a la fecha.

Es importante establecer que al Contrato - Ley se le llama así por existir realmente la manifestación de voluntad a través -

de las convenciones obrero patronales y que como resultado de éstas llega a celebrarse un Contrato; además porque el procedimiento que se sigue para la elaboración de este Contrato es el mismo o parecido al que se sigue en el procedimiento legislativo para aprobar una Ley; desde luego no es el nombre ideal el que debe llevar esta Institución, pero parece ser que es el que más se acerca a la realidad. Existen algunos autores que dicen que no es Contrato, que no es Colectivo, ni tampoco Ley, sin embargo en este trabajo se ha adoptado la denominación de Contrato - Ley, básicamente por ser la reconocida por la mayoría de los doctrinarios y fundamentalmente por estar regulado con dicha denominación por la Ley Federal del -- Trabajo vigente.

Por cuanto a su conformación, el presente trabajo está estructurado en cinco capítulos, acorde a las siguientes consideraciones: en el capítulo primero, se hace un breve estudio de los conceptos jurídicos relacionados con el tema; en el segundo, se hace mención al desenvolvimiento histórico que han presentado, tanto el Contrato Colectivo de Trabajo, como el propio Contrato - Ley; en el tercero, se engloban los aspectos jurídicos, políticos y sociales que se presentan en torno a la figura jurídica materia de este estudio; en los capítulos cuarto y quinto, respectivamente, se aborda el estudio práctico de los diversos Contratos - Ley vigentes, tanto por lo que respecta a su análisis estructural y de contenido, como por lo que se refiere a la situación que vive hoy -- día la Contratación - Ley.

De esta manera, se pretende hacer un análisis práctico, accesible y útil de los aspectos más relevantes que van de la mano - con este tipo de contratación colectiva.

Entramos al último decenio del Siglo XX y el Derecho Laboral, las relaciones obrero patronales y, en consecuencia el Contrato Colectivo y el Contrato - Ley estarán sujetos a modificaciones profundas que hagan posible el inicio del tercer milenio. Este es el gran reto del Derecho Mexicano, al igual que el que enfrentarán las demás naciones del mundo.

Estamos seguros que nuestro país, que señaló en 1917 una nueva filosofía jurídico - política de amplio contenido social y elevada al más alto rango en la Constitución, marcará en este vértice histórico nuevos derroteros, eminentemente humanos y plenos de justicia social para bien de los mexicanos.

CAPITULO I

CONCEPTOS JURIDICOS RELACIONADOS CON EL TEMA

CAPITULO I
CONCEPTOS JURIDICOS RELACIONADOS CON EL TEMA

A. Coalición

Históricamente, la coalición es el antecedente inmediato de lo que actualmente conocemos como Sindicato, razón por la cual es preciso hacer un breve estudio acerca de la misma.

La coalición tiene su razón de ser en la "edad heroica"⁽¹⁾ del movimiento obrero, época durante la cual los trabajadores de determinado centro de labores, desafiaban la prohibición de reunirse y se unían o coaligaban para lograr la consumación de algún fin específico; -- una vez obtenido éste, o negada la solicitud relativa a sus peticiones al gobierno, se disolvían en virtud del riesgo que para su integridad física implicaba dicha coalición. La libertad de coalición es una Institución Autónoma que funciona al lado de otras instituciones de Derecho Colectivo del Trabajo; para que ésta exista se requiere de un acuerdo previo entre las personas que la integrarán. La coalición constituye el preámbulo -- obligado de la asociación profesional, ya que después de constituida la asociación o unión permanente desaparece ésta.

En la Ley Inglesa encontramos una definición que engloba en muchos sentidos el concepto de coalición; el término "Trade Union",

(1) Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, Editorial Porrúa, México, 11ª ed., 1988, págs. 15 a 17.

quiere decir: "Toda agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros y patronos, o entre obreros y -- obreros, o entre patronos y patronos o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio...".(2)

Por lo que respecta a nuestro país, legislativamente - la coalición es también el antecedente del sindicato, al observar que en nuestra Carta Magna, en el Artículo 123, Fracción XVI dispone que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses; formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

La Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1º de mayo de 1970, siguiendo el texto constitucional, reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos, definiéndola en su Artículo 355 como "...el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". Asimismo, en el Artículo 440, al definir la huelga, indica que ésta es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Finalmente, el Artículo 441 indica que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Atendiendo a lo anteriormente expuesto, podemos concluir que la coalición es la unión transitoria de dos o más personas que

(2) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 2ª ed. (reimpresión), 1959, pág. 223.

tienden a la defensa de sus intereses comunes.

En otro aspecto, es indiscutible que la coalición es - un sujeto de las relaciones colectivas de trabajo, ya que la Ley Federal del Trabajo la reconoce en su Artículo 354, tanto para los trabajadores, - como para los patrones. La coalición tiene sus funciones específicas, re saltando entre ellas la de ser en última instancia titular del derecho de huelga; en el caso de que no exista sindicato en la empresa, podrá la coa lición de trabajadores exigir a ésta el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de - las empresas. Tiene asimismo, la facultad de formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones correspondientes a la De claración Anual del Impuesto sobre la Renta presentada por la empresa; de signar representantes para integrar la Comisión Mixta que debe formular - el Reglamento Interior de Trabajo; la de Capacitación y Adiestramiento, - etc.

B. Sindicato

El derecho de asociación profesional fue consagrado en el Artículo 123 de la Constitución Política de nuestro país, vigente desde el 5 de febrero de 1917, momento a partir del cual el derecho social - de los trabajadores se ve favorecido en este aspecto. Anteriormente, el derecho de asociación profesional fue muy incipiente, aún y tomando en -- consideración las luchas llevadas a cabo al inicio del presente Siglo por los trabajadores de Cananea y Río Blanco, la constitución del Gran Circu-

lo de Obreros Libres, o la formación de la Casa del Obrero Mundial, organizada bajo la administración de Francisco I. Madero. (3)

Narciso Noguer, citado por el Dr. De la Cueva, explica en los siguientes términos el origen de la palabra Sindicato: "...proviene de síndico, que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín Syndicus, voz con que significaron los Romanos al Procurador elegido para defender los derechos de una corporación". (4) Su equivalente en la lengua griega es un vocablo compuesto de dos raíces: (Syn dicos) que significa - (con - justicia). En Grecia el Syndico era la persona que asistía en justicia, el defensor; o también el individuo que desempeñaba ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Esto es, se significaba con tal palabra, que ha conservado su primer sentido: a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, es decir, el procurador que defendía los derechos de una corporación. De ahí que la voz síndico retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el Syndicat francés, que, en la significación de Asociación Profesional, se ha tomado a nuestro idioma, traduciéndose como Sindicato.

Asimismo, el ilustre Maestro, hace en su obra dos citas que resaltan la importancia del tema materia de estudio: "...del dic-

(3) ORTIZ PETRICIOLI, José, La Tragedia del 7 de Enero, S.T.P.S., México, 1986, págs. 19 y 20.

(4) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. --- Cit., pág. 276.

cionario Latino - Español de Valbuena y que concuerda con la explicación de Moguer proporciona la siguiente etimología: "Syndicus, síndico, agente, procurador, representante de ciudad, gremio o comunidad". La segunda, que proporciona un antecedente histórico acerca de este tipo de organización, tomada de la obra "El Derecho Consuetudinario Obrero", de Máximo Lezoy y que dice: "En 1866, una asociación de zapateros tomó el nombre de Sindicato y dió a su Comité Administrativo el nombre de Cámara Sindical" y agrega que "de las búsquedas de la Oficina del Trabajo, se desprende que éste debe haber sido el primer organismo obrero denominado de tal modo". (5)

Finalmente, el Doctor De la Cueva agrega que la utilización del término Sindicato por la Legislación Francesa, se debe a que la Trade Union Inglesa de mediados del Siglo XIX era una asociación profesional, formada sólo por trabajadores de la misma profesión, en tanto que la asociación francesa se integró por profesiones similares o conexas; -- que Trade Union corresponde a un Sindicato gremial estricto y la asociación francesa es un Sindicato de empresa o de industria. Que el derecho de asociación profesional es la facultad de los trabajadores y empresarios de asociarse en defensa de sus intereses, en tanto que Sindicato se aplicará para las diversas formas de sindicación. (6)

La Ley del Trabajo de Veracruz, inició la tendencia a usar la palabra Sindicato, misma que se ha utilizado en casi todas las le

(5) Idem.

(6) Ibidem, pág. 277.

yes a partir de entonces. La Fracción XVI del Artículo 123 Constitucional habla de Sindicatos y Asociaciones profesionales como si fueran dos - instituciones distintas. La Ley del Trabajo utilizó solamente la palabra Sindicato.

El término Asociación Profesional, ha sido empleado -- desde el Siglo pasado para referirse a la aspiración de los trabajadores a la unidad, tal vez porque las uniones obreras no son sino asociaciones especiales, o bien quizá también porque es el término que más frecuentemente utiliza la doctrina; sin embargo no existe uniformidad en las legislaciones respecto a la designación de estas organizaciones laborales.

Dar una definición exacta de Sindicato es prácticamente imposible, ya que para lograr establecerla se deben tomar en cuenta -- los fines del propio Sindicato, los cuales no siempre serán los mismos, - ya que en la mayoría de las ocasiones habrá relación entre el régimen político de que se trate y los fines que el Sindicato persiga.

Algunos autores dan definiciones que en el fondo contienen la misma esencia, para Guillermo Cabanellas, Sindicato es: "Toda - unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con - el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o - para mejorar sus condiciones económicas y sociales".⁽⁷⁾ Esta definición-

(7) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, Editorial Bilográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1959, pág. 386.

coincide en parte con la que daba la Ley Federal del Trabajo de 1931, que en su Artículo 232 contemplaba al Sindicato como "...la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

El Maestro Néstor De Buen propone una definición que - no por concisa deja de ser clara; para él, Sindicato es: "La persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase". (8)

Para Heyde, los Sindicatos son: "...las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejoría de las condiciones de trabajo de sus miembros". (9)

Por su parte De Ferrari considera que el Sindicato debe definirse como: "...una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o de profesiones y oficios similares o conexos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes". (10)

Si analizamos las anteriores definiciones, se podrá no

(8) DE BUEN, Néstor, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 4ª ed., 1981, Tomo II, pág. 599.

(9) Citado por RUPRECHT, Alfredo J., Derecho Colectivo del Trabajo, -- Fondo para la Investigación Económica y Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid, España, 1977, pág. 67.

(10) Ibidem, pág. 69.

tar que todas ellas cuentan con elementos afines: a) Sindicato entendido como una agrupación de personas; b) con fines comunes; c) para la defensa de sus intereses; siendo todos éstos, elementos integrantes de la definición actual de Sindicato contemplada en el Artículo 356 de nuestro Código Laboral vigente a partir del 1º de mayo de 1970, el cual a la letra dice: "Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Se puede observar así, que el cambio que sufrió el Artículo correlativo de la Ley Federal del Trabajo vigente en relación con la anterior, más bien fue de forma que de fondo. Sin embargo, es de apreciarse que la Ley vigente, en forma más compacta, pero más precisa, tiene mayor margen de aplicación que la anterior, y eso se corrobora por la clasificación que establece de los Sindicatos la propia Ley vigente, en sus Artículos 360 y 361, primordialmente en el primero de ellos.

De las definiciones vertidas con anterioridad, se advierte claramente que el objeto que persigue el Sindicato es en el campo de la producción, y no sólo de ésta; sino en toda relación de trabajo, -- consiste de manera principal en la constitución de una asociación de trabajadores o patrones, cuyo fin es la defensa de sus intereses, así como el estudio y mejoramiento de sus condiciones de vida.

Toda agrupación que no tenga por objeto alcanzar estos fines, será de naturaleza distinta y podrá ser todo menos Sindicato, ya -

que si se constituye una asociación con fines religiosos, políticos, deportivos, etc., aún y cuando se le denomine Sindicato, será una cofradía, un partido político o un club deportivo, pero no una Asociación Profesional. La Asociación Profesional se presenta como un medio para el logro o realización de aspiraciones concretas por quienes la integran, sean empresarios o trabajadores; siempre desde el punto de vista de un antagonismo posible en el área de las relaciones contractuales individuales y colectivas entre patrones y trabajadores.

Finalmente creamos necesario hacer una somera distinción entre el derecho de reunión, el de sociedad y el de asociación.

El derecho de reunión, garantizado por el Artículo Noveno de nuestra Constitución, es más bien un derecho político que establece la Carta Magna en favor de los gobernados frente a los gobernantes y - que consiste en la reunión momentánea de personas, es decir, hombres que se agrupan transitoriamente con el fin de estar o actuar juntos en un momento dado, reunión que puede ser pública o privada, a condición de que - el objeto sea lícito y no sea armada.

La sociedad, más bien regulada y reglamentada en las - Leyes Civiles y Mercantiles, a diferencia de la figura anterior, es de carácter permanente y se constituye más que nada con fines económicos, también lícitos, en la cual dos o más personas van a formar un fondo común - mediante las aportaciones que cada una de ellas haga de bienes económicos y que habrán de dividirse los beneficios o pérdidas que el fin preestable

cido traiga consigo.

La asociación, es también en términos generales un - -
agrupamiento permanente de hombres para la realización de un fin común. -
Es el convenio mediante el cual, dos o más personas ponen en común y de -
manera permanente sus conocimientos o su actividad con fines distintos al
lucro.

1. Clasificación de los Sindicatos

La clasificación que de los Sindicatos establece el Ar
tículo 360 de la Ley Federal del Trabajo atiende a la condición de la - -
agrupación de los trabajadores, así como a las circunstancias y exigen -
cias del trabajo. Así, la clasificación establecida por el precepto men -
cionado se subdivide de la siguiente manera:

Artículo 360.- Los Sindicatos de trabajadores pueden
ser:

1.- Gremiales.- Los formados por trabajadores de una
misma profesión, oficio o especialidad. Como ejemplo de éstos podemos en
contrar a los Sindicatos de panaderos, talabarteros, zapateros o cordele-
ros. La doctrina los llamó también "Organizaciones Verticales", por exis -
tir entre ellos identidad de profesión o actividad.

2.- De Empresa.- Formados por trabajadores que pres-

tan sus servicios en una misma empresa. Las empresas cuyos trabajadores forman este tipo de Sindicatos pueden estar ubicadas en cualquier Estado del territorio nacional, así como dedicarse a cualquier tipo de actividad o negocio, siempre y cuando éste sea lícito. Los sindicatos de empresa agrupan a todos los trabajadores que laboran en una misma empresa, aún y cuando éstos desempeñen actividades diferentes dentro de la misma. Es -- por lo tanto requisito primordial que todos los trabajadores que lo forman presten sus servicios en el mismo centro de labores. Como ejemplo de este tipo de Sindicato podríamos citar el Sindicato de Trabajadores de la Fábrica Electro - Fundidora, S. A.

3.- Industriales.-- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.- Ejemplo de estos Sindicatos es el Sindicato Industrial "Mártires de San - Angel" del Ramo Textil y Conexos, que opera en el Estado de Puebla en diferentes empresas relacionadas con la industria textil.

4.- Nacionales de Industria.-- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

Estos sindicatos pueden abarcar dos o más Estados del territorio nacional, como es el caso del Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la R. M., que en la rama textil de Fibras Duras abarca los Estados de Coahuila, San - - Luis Potosí, Tamaulipas y Yucatán; hasta los que abarcan la totalidad - -

de la Nación, como el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Radio y Televisión.

Este tipo de Sindicatos pueden estar formados también por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, siempre y cuando ésta cuente con sucursales o establecimientos en varias Entidades Federativas, como es el caso de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro o de Petróleos Mexicanos.

Al igual que los Sindicatos de Industria, los Sindicatos nacionales de Industria pueden celebrar Contrato - Ley.

5.- De Oficios Varios.- Serán los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor a 20. Esta última clase de Sindicatos que establece el Artículo 360, es ya casi inexistente en nuestro país, debido al desarrollo e incremento de las diversas ramas industriales a nivel nacional. Es importante que el número de trabajadores de una misma profesión agrupados en el sindicato de oficios varios no rebase de 20 ya que de ser así, este grupo de trabajadores podría constituirse en otro Sindicato.

Al contrario de los Sindicatos llamados "Organizaciones Verticales", que como ya se explicó, son los Sindicatos gremiales; los de empresa, industriales y de oficios varios, son llamados "Organiza-

ciones Horizontales", debido a que dentro de éstos no existe identidad de profesión o actividad y mucho menos de especialidad.

El Artículo siguiente, 361, establece la clasificación de los Sindicatos patronales, distintos por su naturaleza a los Sindicatos de trabajadores, ya que mientras para éstos constituye un derecho social, para los patronos es básicamente un derecho patrimonial el consagrado en la Fracción XVI del Artículo 123 de nuestra Constitución.

En consecuencia, el Artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo establece que los Sindicatos de patronos pueden ser:

I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas. Cada uno de estos Sindicatos debe constituirse con tres patronos por lo menos.

Estos organismos no han tenido gran desarrollo en materia laboral, ya que responden más bien a intereses de índole económica. Quizá sea la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEEX) - una de las únicas organizaciones patronales que realmente se ha preocupado por su aspecto laboral; esta organización responde a proteger los intereses patronales y representa a sus asociados ante Tribunales y Autoridades del trabajo.

Por su parte, la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, contempla otro tipo de Sindicato: el formado por trabajadores al servicio del Estado.

Existe finalmente otro tipo de clasificación de los -- Sindicatos de los trabajadores, atendiendo no a razones técnicas o didácticas, sino a la postura ideológica o de lucha que sostengan estas asociaciones profesionales; así tenemos las siguientes clasificaciones de Sindicatos:

Sindicato Blanco: Será aquél que no tiene interés en la lucha y en la defensa y protección de sus agremiados, sino que está coludido con el patrón y está al servicio de sus intereses. A este tipo de sindicato también ha dado en llamársele sindicato charro.

Sindicato Rojo: Contrariamente al Blanco, es aquél revolucionario y de lucha; constantemente está activo tratando de obtener mayores beneficios para sus miembros.

Sindicato Amarillo: Es aquél cuya actitud es moderada y está en un término medio entre los dos tipos anteriormente citados.

En relación a estas clasificaciones, sería más bien el Comité Ejecutivo, y no el Sindicato mismo, el que desvirtúa los fines de esta institución, ya que en la gran mayoría de las ocasiones, los "líde--

res" llevan a cabo su gestión a espaldas de sus representados.

C. Empresa

La empresa es un tema de sumo interés para el Derecho-Laboral, por cuanto cubre un amplio sector de uno de los sujetos del Derecho del Trabajo, como es el empleador.

Empresa es un concepto económico que ha adoptado el Derecho para caracterizar con precisión determinadas actividades indefinibles en términos estrictamente jurídicos.

Barrera Graf entiende por empresa: "La organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado".⁽¹¹⁾

El Maestro Mantilla Molina no emplea la palabra "empresa", prefiriendo la de "negociación mercantil", la cual define como: "El conjunto de cosas y derechos combinados para obtener u ofrecer al público bienes o servicios, sistemáticamente o con un propósito de lucro"⁽¹²⁾

Rocco, citado por Bauche Garciadiego⁽¹³⁾ la define desde el punto de vista jurídico como "El conjunto de cosas (Bienes y Servi-

-
- (11) BARRERA GRAF, Jorge, Tratado de Derecho Mercantil, Editorial Porrúa, México, 1957, pág. 111.
- (12) MANTILLA MOLINA, Roberto, Derecho Mercantil, Editorial Porrúa, México, 4ª Ed., 1959, pág. 94.
- (13) Citado por BAUCHE GARCADIIEGO, Mario, La Empresa, Editorial Porrúa México, 1977, pág. 6.

cios) reunidos y organizados para ejercer el Comercio".

Finalmente, nuestro Código Laboral, en su Artículo 16, contempla a la empresa como "...la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios...". Esta definición es tan amplia que permite albergar en ella a las distintas modalidades que la empresa ha tenido a través de los años y continúa tomando en la actualidad.

Por lo que respecta al concepto "patrón", entendido como sinónimo de empresa, la Ley Federal del Trabajo lo define en su Artículo 10 como: "La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

D. El Contrato Colectivo de Trabajo

1. Teoría del Contrato Colectivo de Trabajo y su Reglamentación

El Contrato Colectivo de Trabajo no ha podido ser explicado en forma integral por las doctrinas civilistas, basadas esencialmente en figuras del derecho común. Esto tiene su razón de ser, ya que el Contrato Colectivo apareció en la época en la cual a la relación jurídica de trabajo se le consideraba como parte integrante del Derecho Civil, es por esto que los tratadistas explicaron la nueva institución como un simple fenómeno contractual y lo encuadraron en el campo del Derecho Privado. Dichas teorías están basadas en el principio de la autonomía de la voluntad, y según ellas sólo las partes contratantes quedan obligadas y por lo tanto las obligaciones pactadas son directas y derivan de ese --

acto jurídico.

Nos refiere el Maestro Cabanellas que los autores han pretendido determinar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo con referencia o conceptos privatistas o publicistas,⁽¹⁴⁾ lo cual ha derivado en el incremento de las teorías que pretenden explicar a esta figura jurídica. A continuación y sin pretender realizar un estudio exhaustivo de las mismas, nos permitimos presentar las de mayor relevancia, a saber: -- las teorías civilistas, las denominadas de transición o de tipo ecléctico y las jurídico sociales.

Teorías Civilistas

El aspecto que une a todas estas teorías es el principio de la autonomía de la voluntad, en donde las partes que intervienen otorgan su consentimiento a fin de llegar a un acuerdo.⁽¹⁵⁾

La distinción principal entre un Contrato Privado y el Contrato Colectivo de Trabajo encuentra su origen en la extensión; el Derecho Civil, al aplicar en forma estricta la figura latina "Res inter alios acta, nobis nec nocit nec prodest" (los actos concertados por otros no dañan a los extraños al comercio), se ha visto imposibilitado para explicar el instituto.⁽¹⁶⁾

(14) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Bibliográfica Omega, Buenos Aires, Argentina, 1966, págs. 137 a 139.

(15) RUPRECHT, Alfredo J., Op. Cit., pág. 67 y sigts.

(16) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Op. Cit., pág. -- 132.

Otro factor de gran relevancia que influye para que -- las corrientes civilistas se vean impedidas para demostrar sus teorías -- son los efectos "erga omnes" atribuidos a la convención, su pretendida in derogabilidad y la doble relación jurídica que la convención colectiva -- creaba según los autores.

He aquí las principales teorías sustentadas por autores que pretendieron explicar a esta institución desde el punto de vista civilista.

Teoría de la Gestión de Negocios

El principal defensor de esta teoría fue Galizia, -- la cual en su contenido afirma que "El Contrato Colectivo de Trabajo se -- explicaría como una gestión de negocios, realizada por el grupo o asociación con personalidad jurídica, en beneficio de sus miembros".⁽¹⁷⁾ El Contra to Colectivo de Trabajo era el camino para conseguir mejores condiciones de trabajo y el gestor era la asociación profesional; ésta no obra para -- sí, se limitaba a gestionar para sus miembros las mejores condiciones de trabajo.⁽¹⁸⁾

Esta teoría nunca pudo explicar de manera satisfactoria la naturaleza del Contrato Colectivo, ya que requería para su existen

(17) RUPRECHT, Alfredo, J., Op. Cit., pág. 73.

(18) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. -- Cit., pág. 494.

cia y validez, de la aquiescencia del dueño del negocio; además en la realidad la gestión implica que el gestor realice el acto voluntariamente, - en defensa o beneficio de los intereses del otro, sin ninguna obligación de hacerlo y totalmente ajeno al negocio celebrado, situación que no se da en el caso de los Contratos Colectivos.⁽¹⁹⁾

Teoría del Mandato

En esencia esta teoría establece que el sindicato que celebra un pacto colectivo representa a sus miembros; obra pues, como mandatario de éstos. Así, los trabajadores eran los mandantes; la asociación profesional, la mandataria y el negocio, las condiciones de trabajo futuras.⁽²⁰⁾ Los partidarios de esta teoría se ven imposibilitados para explicar en qué términos y forma, los miembros del sindicato otorgan el mandato.

Asimismo, otra razón que invalida esta teoría estriba en que el mandato no obliga nunca al mandatario, sino simplemente al mandante y después de concluido el objeto del mandato, ninguna relación de derecho existe entre los mandatarios, o sea, entre el sindicato y sus miembros, postura totalmente falsa por lo que respecta al Contrato Colectivo, puesto que el sindicato vigila el cumplimiento del mismo durante todo el tiempo que sea necesario.

(19) Idem.

(20) Ibidem, pág. 495.

Teoría de la Estipulación a Favor de Terceros

Esta teoría trata de explicar la contratación colectiva considerando al Sindicato como estipulante, el cual convendría con el patrono o la asociación patronal, que sería el promitente, las condiciones generales del trabajo. Los terceros beneficiarios serían los obreros.⁽²¹⁾ Lo que los autores no tomaron en cuenta es que, a la luz del Derecho Civil, los terceros pueden negarse a aceptar lo convenido en su provecho o deban ratificarlo y siendo que es necesaria dicha ratificación, no aclararon cómo se obtendría la misma por parte de los disidentes o inconformes con la revisión contractual.

La estipulación a favor de terceros no es propiamente un contrato, sino que es únicamente una mención de derechos, por lo que sólo puede señalar derechos y no obligaciones; por lo tanto no es aceptable esta explicación en virtud de que el Contrato Colectivo es una figura jurídica autónoma que contiene derechos y obligaciones aplicados en forma obligatoria.⁽²²⁾

Teoría del Contrato de Adhesión

Esta teoría intenta equiparar al Contrato Colectivo -- con un Contrato de Adhesión, en el cual "una de las partes está obligada a aceptar los términos y condiciones que le impone la otra, es decir, que

(21) Ibidem, pág. 496.

(22) Ibidem, pág. 497.

su consentimiento no interviene en absoluto".(23)

Este tipo de contrato fue muy usual a fines del Siglo-pasado y al inicio del presente, en el cual, la parte más débil (el trabajador) se adhería al contrato formulado por el más fuerte (el patrón); en el Derecho Civil hoy en día aún es frecuente ver este tipo de contratación, pero en materia de trabajo, el Contrato de Adhesión ha dejado de tener aplicación alguna, ya que las partes que fijan las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo se encuentran por lo general en igualdad de -- condiciones.

Crítica a las Teorías Civilistas

Las teorías expuestas se basan fundamentalmente en el principio de la autonomía de la voluntad como fuerza vincular. Las doctrinas civilistas resultan inadecuadas para reconocer un fenómeno social y jurídico que, como el de los Convenios Colectivos de Trabajo, ofrece -- distinta naturaleza. Es contractual por cuanto hay acuerdo de voluntades y normativo por su aplicación general a aquéllos que no los han consentido, ni participado en forma alguna en el acuerdo.(24)

Teorías de Transición

Son éstas, teorías que parten del Derecho Civil y que-

(23) RUPRECHT, Alfredo J., Op. Cit., pág. 77.

(24) Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., pág. 151; así como DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., págs.-452 y 453.

sufrieron cambios como consecuencia de los fenómenos sociales. Dado que las teorías civilistas son insuficientes para explicar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, Gallart Folch⁽²⁵⁾ habla más tarde de las doctrinas de transición, las cuales pretendían conciliar la idea del contrato con nuevas exigencias⁽²⁶⁾. Entre estas teorías destacan las siguientes:

- Teoría de la Personalidad Moral Ficticia de la Asociación Profesional

Esta teoría encuentra su creador en el profesor M. - - Nast, quien a principios de Siglo, formuló una teoría intermedia entre el mandato y la estipulación en favor de tercero, y que denominó de la "Personalidad Moral Ficticia",⁽²⁷⁾ que, según De la Cueva, fue la primera teoría de transición.⁽²⁸⁾ Esta teoría afirma que el Contrato Colectivo se explicaba por la existencia de la personalidad jurídica de la Asociación Profesional o Sindicato, y que esa personalidad era una ficción y que -- además, que como norma jurídica tiene como esencial finalidad regir la -- conducta de los individuos; consecuentemente, cuando la persona jurídica moral contrata, los sujetos de derechos y obligaciones son los miembros de la asociación; produciéndose de esta manera los efectos normales de la

(25) Citado por DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., pág. 499.

(26) Idem.

(27) CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., pág. 157.

(28) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. - - Cit., pág. 498.

ficción de la personalidad jurídica moral. El Maestro De la Cueva critica a esta teoría al decir que: "Ciertamente que la obligación de respetar el contenido del Contrato Colectivo nacía inmediatamente, pero nada impedía su destrucción, porque cada trabajador y empresario podían llegar a un acuerdo distinto".⁽²⁹⁾

- Teoría del Pacto Social

Charles De Vischer la defiende diciendo que tanto los patrones como los trabajadores, al ingresar a la entidad sindical, se someten a las decisiones de la mayoría, de tal forma que entre trabajadores y patrones no hay contrato, pero sí coincidencia de intereses. Se trata por tanto, de una ley profesional, donde se disciplinan, de manera objetiva y permanente, las relaciones profesionales entre los trabajadores y patrones.⁽³⁰⁾ Esta teoría se enfrentaba a un error insalvable, ya que como se sabe, el Contrato Colectivo tiene como finalidad la de regular los intereses de dos clases completamente distintas, y aún más, acorde con la naturaleza del mismo, siempre debe de inclinarse a proteger de manera especial los derechos e intereses de la clase laborante.

- Teorías Jurídico - Sociales

Las teorías jurídico - sociales superan los límites -- del Derecho Privado Clásico, penetrando así en el área del Derecho Público al otorgar al Sindicato ciertas atribuciones legislativas.

(29) Idem.

(30) CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., pág. 158.

- Teoría Sindicalista Integral

Para esta teoría, los Sindicatos tienen ciertos poderes, o a ellos se les conceden éstos, para regular las situaciones de orden profesional que se producen entre trabajadores y empresarios. Se pretende, de esta manera, reconocer cierta soberanía sindical otorgada por los poderes públicos, al autorizar efectos normativos para la categoría profesional de que se trate.

Sorel y Leroy⁽³¹⁾ son los principales expositores de esta teoría; el Sindicato es soberano, en relación a sus miembros, disfrutando de imperium frente a sus asociados, obligando de esta manera a los demás que no revistan dicho carácter, elevando así, implícita, una manifestación de soberanía sindical.

Este tipo de sindicalismo es producto de corrientes filosóficas, sustentadas mayoritariamente en principios marxistas que pretenden proteger al proletariado utilizando bases que en la práctica serían poco afortunadas, como sería el delegarle al Sindicato facultades o un poder tan inmenso que pudieran convertir al mismo en un dictador respecto de sus propios integrantes.

- Teoría de León Duguit

Fue a finales del Siglo XIX, cuando este jurista atri-

(31) RUPRECHT, Alfredo J., Op. Cit., pág. 88.

buyó por primera vez al Contrato Colectivo de Trabajo, naturaleza jurídica diversa de la civil, dándole el reconocimiento auténtico que anteriormente no se le había observado. El ilustre profesor de la Universidad de Burdeos reconoció que el "Contrato Colectivo es una fuente autónoma de Derecho"; oponiendo de esta manera a la concepción individualista del Derecho, la tesis de un Derecho Social y estrictamente objetivo. El objetivismo solidarista de Duguit es una reacción contra el individualismo histórico. (32)

Duguit parte fundamentalmente de dos premisas: - - -

a) Probar que el Contrato Colectivo de Trabajo no es un contrato como se entendía en la tesis del Derecho Civil, y b) Desentrañar la naturaleza jurídica del mismo.

En el desarrollo de su teoría afirma que el Contrato Colectivo es una convención que consiste en el acuerdo de los grupos sociales, esto es, el obrero y el patronal.

Explica que no es un contrato, ya que los dos grupos sociales encaminan su voluntad a un mismo fin, situación ésta que no prevalece en un contrato.

En un segundo término, afirma que el Contrato Colectivo de Trabajo no crea una relación jurídica subjetiva como la existente -

(32) CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., págs. 176 a 178.

entre un acreedor y un deudor, sino que reglamenta las normas que deban cumplir los miembros de los respectivos grupos.

Según se desprende de la opinión de este ilustre jurista, la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo es un acto plurilateral latu - sensu que como especie de éste, es un acto unión que tiene por fin el de crear una situación jurídica objetiva, consistente en fijar las condiciones bajo las cuales se establecen los requisitos o supuestos de prestación de los servicios que deban observarse en los contratos individuales.

En consecuencia, al crear Derecho Objetivo, se conforma un acto regla, esto en razón de los efectos que produce.

Por último, afirma que la Convención Colectiva de Trabajo participa de las siguientes características:

- a.- Es ley "intersocial" ya que se aplica a los miembros de ambos grupos que la celebran.
- b.- Es de efecto automático, en virtud de que siendo Derecho Objetivo es inmediatamente vigente, y
- c.- Es inderogable por ser ley intersocial.

- Teoría de la Institución de Maurice Hauriou

Este autor, seguidor de Duguit, desarrolló su doctrina

de la manera siguiente: las instituciones son un fenómeno social de repercusión profunda en el Derecho; constituyen un fenómeno de origen subjetivo y producto de una idea, para cuya realización en el medio social surgen organismos que las corporifican, dándoles existencia objetiva. La idea así valorada adquiere una realidad; ésta es la institución que engendra una personalidad superior e independiente de los individuos que la constituyen. Cambian los individuos, pero el fenómeno institucional permanece estable.⁽³³⁾ Para Muriau el Convenio Colectivo de Trabajo es un término intermedio entre el Contrato y la institución; considera que la empresa está transformándose en institución.

Esto hará que algún día sea uno de los elementos del orden jurídico institucional. La institución "es todo elemento de la sociedad cuya duración no depende de la voluntad subjetiva de individuos de terminados".⁽³⁴⁾

Esta teoría olvida que el Convenio Colectivo es un Contrato que adquiere la forma de una institución con el fin de eliminar la contratación y en atención a las potencias económicas que lo celebran, sería un Contrato Político en su forma.

Hemos visto así, que para los juristas de aquella época fue una auténtica innovación la concurrencia del interés individual con el profesional, ya que ambos, al conjugarse en el tiempo, plantearon

(33) Ibidem, pág. 168.

(34) Ibidem, pág. 169.

múltiples problemas que la doctrina no se encontraba capacitada para atender en toda su amplitud, por lo que la interpretación derivó lógicamente en el interés individual para explicar el Contrato Colectivo, y es por ello que teniendo como base la expresión autónoma de la voluntad individual, jamás llegaron a explicar la imposibilidad en que se encuentran las partes para celebrar contratos individuales que deroguen o modifiquen las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo.

Dado su especial nacimiento, originado por las necesidades individuales y colectivas de quienes producen los bienes y servicios indispensables para la sociedad: -los trabajadores; su naturaleza jurídica por ende es especial, y por tanto su estudio y reglamentación no pueden ser contemplados sino a la luz de teorías y doctrinas de naturaleza eminentemente social, como es la del Derecho del Trabajo; por lo que sólo al amparo de éste y en función de las necesidades sociales y económicas, puede analizarse su especial naturaleza y darle el enfoque jurídico-adeecuado; mismo que sólo el Derecho del Trabajo puede ofrecerle.

Debido a lo anteriormente expuesto, comenta el Maestro Trueba Urbina, que por lo que respecta al Derecho Mexicano del Trabajo, el término Contrato tiene un sentido distinto del que se tenía en el Derecho Privado, pues en éste imperaba la voluntad de las partes, en tanto que en el Contrato Colectivo de Trabajo se impone el Derecho Objetivo-Social que es la base y esencia del Artículo 123. Precisamente al referirse al Contrato de Trabajo, el Constituyente Macías explicó con toda claridad que era un "Contrato Evolucionado" en el que se rompe la auto-

mía de la voluntad, pues las relaciones entre el trabajador y el patrón - deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicatorias establecidas en favor de aquél. Desde que fue promulgado el Artículo 123 entraron en vigor las bases del mismo. "El Contrato de Trabajo es una institución de Derecho Social y típicamente de Derecho del Trabajo".(35)

Por lo que toca al Contrato Colectivo de Trabajo, fue impuesta la obligación al patrón de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, a fin de crear un Derecho Autónomo muy por encima de las disposiciones legales mínimas señaladas en los Códigos; disposiciones éstas de carácter social.

Las teorías acerca del Contrato Colectivo de Trabajo - anteriores a la vigencia del Artículo 123 Constitucional, carecen de sentido práctico, ya que por virtud de la fuerza tanto de asociación profesional, como de la huelga, se logró en gran parte la nivelación de las -- fuerzas del capital y trabajo.

Nos expone el Maestro Trueba Urbina, como hemos visto en su oportunidad; que los tratadistas se han empeñado en explicar la naturaleza del Contrato Colectivo, en un inicio como una institución de Derecho Privado y luego al margen de éste, pero en ambos casos han fracasado, ya que esta institución jurídica sólo puede ser explicada conforme a la teoría social contemplada en el Artículo 123 de nuestra Carta Magna.

(35) TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1970, pág. 383.

El Contrato Colectivo no es institución de Derecho Público, ni de Derecho Privado, ni materia de ambas disciplinas. El Contrato Colectivo siempre será instrumento de la clase obrera, impuesto por la fuerza que representa la asociación profesional de los obreros y por la huelga, y no tiene por objeto superar la tensión existente entre las clases, sino mediante su celebración y cumplimiento pretende obtener el mejoramiento de las condiciones sociales y económicas de los trabajadores, -- así como obtener también graduales reivindicaciones sociales, dado que -- los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo se extienden a todos los hombres que prestan sus servicios dentro de una empresa, aún y cuando no sean miembros del Sindicato que lo haya celebrado, según lo establece el Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo. Se trata pues, de una institución de Derecho Social Autónomo. (36)

2: Diversas Definiciones del Contrato Colectivo de Trabajo por Autores Nacionales y Extranjeros

En el presente inciso se proponen una serie de definiciones dadas por tratadistas, tanto nacionales como extranjeros, remarcando el hecho de que encontrar una que sea reconocida totalmente como concepto general sería prácticamente imposible, ya que los tratadistas suelen partir desde diversos puntos de vista, o simplemente se limitan a hacer referencia a las legislaciones de sus respectivos países.

Así, para Ernesto Krotoschin: "La Convención Colectiva

(36) Ibidem, pág. 384.

de Trabajadores es un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un sólo patrono por el otro, para regular las condiciones de trabajo que se aplicarán en determinadas relaciones de trabajo, cuantitativamente infinitas y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención". (37)

Ratifica que, por otro lado, son partes de la Convención Colectiva, las asociaciones profesionales de trabajadores con personalidad gremial; apoya la última afirmación indicando que, en el Derecho Argentino se ha eliminado la posibilidad de que grupos de trabajadores no organizados en asociación, como los Comités de Huelga, puedan ser parte de una Convención Colectiva.

Manuel Alonso Olea define al Contrato Colectivo como - el típico Pacto Colectivo que tiene por partes a un sindicato o un conjunto de sindicatos y a una empresa o agrupaciones de empresas y cuyo objeto es el establecimiento de las normas generales, normalmente mínimas, a las que han de sujetarse los Contratos Individuales de Trabajo. (38)

Hueck - Nipperdey, definen al Contrato Colectivo de la siguiente forma: "El Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los pa

(37) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, 2ª Ed., 1968, pág. 164.

(38) ALONSO OLEA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Ediciones - - - Ariel, Barcelona, España, 4ª Ed., 1973, pág. 209.

trones, o éstos aisladamente, para fijar sus mutuas relaciones y crear el derecho que regule, durante un cierto tiempo, las prestaciones individuales de servicios";(39)

Ignacio Garzón Ferreira en tanto, define a las Convenciones Colectivas como: "Un acuerdo bilateral entre una o varias organizaciones sindicales obreras con personalidad gremial y un patrono o Sindicato, con efecto normativo para regular las condiciones de trabajo que han de regir en los futuros Contratos Individuales en una empresa o en determinada categoría profesional".(40)

Unsaín define a la Convención Colectiva de Trabajo como: "Toda convención escrita y concluida para una duración determinada - entre uno o varios patronos o una organización patronal de una parte y - una organización o sindicatos obreros, con el propósito de uniformar las condiciones de trabajo individuales y, eventualmente, las reglamentaciones de otras cuestiones que interesan al trabajo".(41)

Cita el Maestro Cabanellas: "Por nuestra parte podemos señalar que por Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, en sentido extensivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patronos y trabaja

(39) Citados por DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., pág. 632.

(40) GARZON FERREIRA, Ignacio, Las Convenciones Colectivas del Trabajo, Tecnos, Madrid, España, 1974, pág. 50.

(41) Citado por CABANELLAS, Guillermo, en El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, -- 1945, pág. 460.

dores que tengan por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los Contratos Individuales de Trabajo; en tanto que, restringidamente, Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo, resultan únicamente -- aquellas concluidas entre patronos y trabajadores, siempre que el sujeto -- por parte de éstos sea una Asociación o Sindicato Profesional".⁽⁴²⁾ Afir -- ma que los pactos o Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo son -- los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias que poseen fuerza de -- ley para quienes los suscriben, para sus representados y para toda la pro -- fesión, oficio, empresa o industria si son aprobados; y que esta reglamen -- tación tiene carácter obligatorio para la categoría profesional represen -- tada y se aplica a las relaciones individuales de trabajo. El hecho de -- que la Convención Colectiva sea un acuerdo entre grupos de trabajadores -- con un patrón o grupos de patronos sin necesidad de la existencia de una -- asociación profesional, no impide que la Convención Colectiva constituya -- un acuerdo destinado a regular las relaciones de trabajo, como los sala -- rios que regirán para los Contratos Individuales de Trabajo que se estipu -- len en el futuro dentro del campo de aplicación de la norma pactada y que -- tiene la misma fuerza de obligatoriedad que la Ley.

Por lo que respecta a la Organización Internacional -- del Trabajo (OIT), ésta define a las negociaciones colectivas como: "Las -- que se efectúan entre un empleado, un grupo de empleados o una o varias -- organizaciones de empleados, por una parte, y una o varias organizaciones -- de patronos por otra, con objeto de llegar a un acuerdo sobre las condi --

(42) CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Op. Cit., pág. -- 77.

ciones de trabajo y de contratación".

"Cuando no existe una organización representativa de -
trabajadores, pueden intervenir en las negociaciones representantes de --
los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por éstos, conforme a
lo dispuesto por la legislación nacional. No se considera en cambio, a -
estos efectos como representante de los trabajadores a cualquier asocia--
ción de obreros instituida, denominada, o subvencionada por los patrones-
o cualquiera de sus agentes".(43)

Por su parte, nuestros autores han llegado a definirlo
de la siguiente manera:

Rodolfo Cepeda Villarreal manifiesta que el Contrato -
Colectivo de Trabajo es: "El estipulado entre una agrupación de trabajadores
res, por una parte, y un patrón o agrupación de patrones por la otra, y -
que tiene por objeto determinar las condiciones con las cuales se deben -
conformar los Contratos Individuales de Trabajo".(44)

J. Jesús Castorena define al Contrato Colectivo de Traba
bajo en la siguiente forma: "Es el régimen jurídico de una o varias empres
sas, elaborado por el patrón o patrones de esas empresas, y el sindicato-

(43) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Las Negociaciones Colectivas, -
Manual de Educación Obrera, Imprenta Henri Studer, O.I.T., Gine-
bra, Suiza, 6ª Impresión, 1973, pág. 7.

(44) CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo, Apuntes del Segundo Curso de Derecho
del Trabajo, Segunda Parte, México, 1966, pág. 2.

o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas, o por un árbitro público o privado en quien se delega por aquéllos esa facultad, - para gobernar la prestación de servicios de los trabajadores y las materias derivadas de la misma". (45)

El Maestro Néstor De Buen, por su parte, nos dice que no está de acuerdo con la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo, - (46) sin embargo, no propone una nueva.

El Maestro Mario De la Cueva coincide (47) con la definición establecida por el Artículo 386 del Código Laboral, el cual establece que: "Contrato Colectivo de Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones - según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

E. Contrato - Ley

Tema central de este trabajo y por lo tanto, motivo de análisis más detallado en los subsecuentes capítulos, por ahora nos limitaremos a exponer algunas de las definiciones que enmarcan a la institu--

(45) CASTORENA, J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Fuentes Impresores, 6ª Ed., México, 1973, pág. 277.

(46) DE BUEN, Néstor, Op. Cit., pág. 734.

(47) DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo -- II, Editorial Porrúa, México, 4ª Ed., 1986, pág. 438.

ción objeto de nuestro estudio.

1. Definiciones del Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio o -
Contrato - Ley Establecidas por las Legislaciones de Diversos -
Países

Uno de los primeros países en que aparece consagrado - el Contrato Colectivo Obligatorio es Australia: La Ley de Arbitraje y Con- ciliación de esta Nación prevee en su Artículo 56: "La Corte puede decla- rar que una Convención Industrial tendrá los mismos efectos que una sen- tencia y será generalmente obligatoria para él, o los oficios, a que ella se refiera, después de lo cual dicha convención, bajo la reserva de las - disposiciones siguientes, viene a ser obligatoria para todos los empresa- rios y obreros, sean o no miembros de una unión industrial y que, en tan- to que dura la validez de la convención, forman parte de los oficios y -- pertenezcan a las localidades en que es aplicable la convención. Sin em- bargo, antes de aplicar las disposiciones del presente Artículo, la Corte notificará a las partes interesadas, por medio de anuncio o cualquier - - otra manera, su intención de extender la aplicación de la convención de - que se trate y oír a todas las partes que deseen hacer oposición a las - medidas proyectadas. (48)

Si estudiamos la institución en Alemania, la Ley del - 23 de enero de 1923 establecía en su Artículo Segundo: "La Oficina del --

(48) Citado por Colín Núñez, Carlos, en CAVAZOS FLORES, Baltasar et al., - El Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas, México, - - 1981, pág. 674.

Trabajo del Reich puede declarar obligatorios en general, las Contratos Colectivos que han adquirido una importancia preponderante para la fijación de las condiciones de trabajo, para la esfera profesional en cuestión, dentro del dominio en el cual se aplique el Contrato Colectivo. -- Los dichos Contratos Colectivos, serán entonces obligatorios en el sentido de las disposiciones del Artículo 1º en los límites de la demarcación geográfica en la cual son aplicables, en lo que concierne a los Contratos, que, en razón de la naturaleza del trabajo, caigan bajo el régimen del Contrato Colectivo, aunque el empresario o una de las partes o los dos, no lo sean del Contrato Colectivo".⁽⁴⁹⁾ En cuanto a la doctrina de este país, la misma nos da una definición de este Contrato al conceptuarlo como: "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".

En cuanto a la legislación Española, ésta define al -- Contrato - Ley, concretamente en la Ley del 21 de noviembre de 1931, en los siguientes términos: "Se considerará Pacto Colectivo acerca de las -- condiciones de trabajo, el celebrado entre una o varias asociaciones patronales con una o varias asociaciones profesionales obreras legalmente -- constituidas para establecer las normas a que han de acomodarse los Contratos de Trabajo que celebren, sean éstos Individuales o Colectivos, los patronos y trabajadores del ramo, oficio o profesión a que aquéllos y éstos pertenezcan en la demarcación respectiva". Se infiere de lo anterior

(49) Ibidem, pág. 673.

que en las Convenciones Colectivas en el Derecho Español no se exige aprobación especial para que adquieran obligatoriedad general los pactos que satisfagan los requisitos y condiciones establecidas por la Ley. Consecuentemente, se puede afirmar válidamente que los pactos son obligatorios en sí mismos.

En Francia, la legislación de este país, nos da una definición de dicha institución, incorporada en el Artículo 1º de la Ley -- que lo vino a reglamentar en 1936, al establecer que: "El Contrato - Ley tiene por objeto regular las relaciones entre patrones y trabajadores de una rama de industria o del comercio, en una región determinada o en todo el territorio".

Por lo que se refiere a Suecia; la Ley de este nórdico país, del 22 de junio de 1923 dice en su Artículo 8º: "En el caso de que se haya celebrado un acuerdo entre una asociación nacional de patrones y trabajadores que pueda ser considerado que representa a la mayoría de los empresarios y de los obreros, en cierto ramo de la actividad industrial, el Rey podrá, a proposición del Consejo del Trabajo, o con su consulta, expedir la dicha rama de actividad".(50)

Finalmente, en nuestro país, la Ley Federal del Trabajo vigente a partir del 1º de mayo de 1970, establece el concepto de Contrato - Ley en los siguientes términos: "Artículo 404.- Contrato - Ley -

(50) Ibidem, pág. 674.

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".

F. El Contrato Singular

A efecto de entender mejor lo que esta figura significa, debemos apuntar lo siguiente: ocasionalmente, en alguna empresa cuyas relaciones laborales debieran estar regidas por un Contrato - Ley, pueden existir condiciones de trabajo estipuladas que sean más favorables al trabajador que aquéllas señaladas en el propio Contrato - Ley. Este tipo de convenio o acuerdo es conocido en la práctica como Contrato Colectivo de Carácter Singular; cuando se presenta generalmente es porque en alguna de las empresas de la rama industrial de que se trate ya existían condiciones de trabajo que a la firma del Contrato - Ley no fueron mejoradas en beneficio del trabajador.⁽⁵¹⁾

El Contrato Singular no está contemplado con ese nombre en la Ley o en la doctrina, pero las bases para su existencia pueden encontrarse en el Artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establece que: "El Contrato - Ley se aplicará, no obstante cualquier -

(51) COLL, Tatina et al, Lucha Obrera en México, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1983, págs. 201 y 202.

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".

Finalmente cabe agregar que, como consecuencia de la relación que esta figura tiene con el Contrato - Ley, habrá de ser objeto de un estudio más detallado en el Capítulo III de este trabajo.

C A P I T U L O I I

ESTUDIO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY

C A P I T U L O I I
ESTUDIO HISTORICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
Y DEL CONTRATO - LEY

A. Evolución del Contrato Colectivo de Trabajo

1. Antecedentes Históricos del Contrato Colectivo de Trabajo en Europa

Antes de referirnos a esta Institución en nuestro -- país, es importante tener una visión general del proceso evolutivo del -- Contrato Colectivo de Trabajo; particularmente por lo que respecta al Con tinente Europeo.

Atendiendo a los antecedentes de esta figura jurídica, puede decirse que el Contrato Colectivo de Trabajo surge a la vida producto de diversas necesidades, ya económicas, jurídicas, políticas y socia-- les, las cuales motivan el que se corra el falso velo que envolvía al Con trato Individual de Trabajo. La actitud abstencionista de los Estados Eu ropeos en la regulación de las relaciones entre el capital y el trabajo, -- era la mejor aliada que tenía aquél para fijar a su libre arbitrio las -- condiciones de trabajo; manipulando los dueños del capital el principio - de igualdad ante la ley, los patrones se dedicaban a explotar en grado su mo a los trabajadores. Al argumentar que ambas partes se encontraban en -- igualdad de circunstancias al momento de la contratación, y bajo el pre-- texto de legalidad, durante la Edad Media los patrones fijaron unilaterall mente las condiciones según las cuales debía prestarse el trabajo, de tal

suerte que el llamado Reglamento de Trabajo, si es que existía, era prácticamente un Contrato de Adhesión, donde mucho antes de que surgiera la relación laboral, las cláusulas se habían establecido, teniendo que aceptar los trabajadores condiciones de trabajo totalmente desfavorables para su salud y su persona. Los obreros vivían en condiciones infrahumanas debido a la insuficiente remuneración, al exceso de la jornada de trabajo, a la pérdida de su fuente de empleo sin indemnización alguna en caso de accidentes, al poco tiempo de que disfrutaban para reponer las energías perdidas; y en gran medida también, debido a la absoluta sujeción que vivían al estar supeditados a la ley de la libre concurrencia de un mercado de trabajo en el cual la cantidad demandada de trabajadores era mucho menor a aquellas personas que no tenían más que la fuerza de su trabajo para poder subsistir, y que estaban dispuestas a aceptar cualquier cosa con tal de conseguir alimento que llevarse a la boca.

Ante estas condiciones de miseria, la impostergable necesidad de salvar sus más elementales derechos entrelazó a los hombres, quienes tomaron conciencia de la imposibilidad de una solución que no estuviera apoyada por la totalidad de la clase trabajadora. Así, queda como única alternativa el fundir la frágil defensa individual, en una exigencia más sólida de defensa colectiva.

2. Antecedentes Históricos en el Régimen Corporativo

Los autores alemanes descubrieron que algunos pactos de la Edad Media eran parecidos a nuestros Contratos Colectivos. A este-

respecto, el Maestro De la Cueva señala que al lado de las Corporaciones - se formaban las Asociaciones de Compañeros que en diversos períodos entra ron en lucha.

Los Maestros al cambiar su actitud de Pater - Familias a propietarios de empresa, sólo buscaron obtener los mayores beneficios - para sí mismos; los compañeros exigieron respeto a sus derechos y a condi ciones más humanas de vida y de trabajo, naciendo de esta manera los pactos entre los compañeros y tiempo después sus propias Asociaciones.

El Estado por su parte protegía a las Corporaciones, - pues dejaba que fijaran a su arbitrio las condiciones de trabajo de los - compañeros y aprendices. Es por esto que los primeros pactos en la Edad - Media nacieron como los Contratos Colectivos: a iniciativa de los hombres que sólo pueden vender su trabajo. Estos pactos entre la Corporación y - la Asociación de Compañeros sirvieron para resolver en principio la pugna existente entre ellos, refiriéndose las cláusulas principales a las condi ciones de admisión de aprendices en los talleres de los Maestros, dando - lugar al antecedente de las cláusulas de exclusión. "Philip Lotmar afirma que en la obra del profesor Stahl, "Das Deutsche Handwerk", se cuenta que los tejedores de Speyer habían logrado obtener en los años de 1351 y - 1362, dos Contratos Colectivos de Trabajo. En "Lehrbuch des Arbeits Re-chts" de Hueck - Nipperdey se relata la celebración de dos Contratos Co-lectivos de Trabajo, uno del año de 1363 para los tejedores de Estrasbur- go y otro de 1437 de los herreros de Thor Franz Hemela por su parte cree

haber descubierto otro pacto del año de 1460, para los zapateros de Emeric^h, (52)

Estos pactos, al decir del Maestro De la Cueva, se celebraron en ocasión de conflictos surgidos entre las Corporaciones y las Asociaciones de Compañeros y servían para dar fin a la pugna; en algunos de ellos se dice que: "Los Maestros y Compañeros para terminar con sus dificultades, convinieron, para ellos y sus descendientes, y para siempre", lo que indica que estos pactos eran pensados para una eternidad. En las cláusulas de admisión de Aprendices y Compañeros se prescribía normalmente, como ya se ha dicho, que se utilizarían a los miembros de la Asociación de Compañeros en los talleres de los Maestros, se fijaban los salarios que habrían de pagar éstos y finalmente se consignaba el descanso -- los lunes.

Los autores franceses de Derecho del Trabajo no han recogido datos precisos, pero sí hay vagas referencias a estos pactos; sin embargo, tampoco se encuentran referencias de ellos después del Siglo XV.

A partir del Siglo XVIII, con el surgimiento del Mercantilismo, se quiere el progreso de la industria para poder intercambiar las mercancías producidas por oro; razón por la cual los Estados Europeos fueron hostiles a las Asociaciones de Compañeros, al ver en éstas un obstáculo para el progreso industrial. Por su parte, la Fisiocracia y la Es

(52) Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, -- Op. Cit., págs. 471 y 472.

cuela Liberal, con su política de -Laisser Faire-, tampoco velan con -- buenos ojos la reglamentación colectiva del trabajo.

Finalmente, las leyes de Francia e Inglaterra⁽⁵³⁾ (Ley Chapelier de 1971 y General Combination Act de 1799 respectivamente), hicieron imposible la celebración de Contratos Colectivos, al prohibir ambas toda clase de Asociación Profesional.

3. Su Evolución Hasta el Presente Siglo

El Contrato Colectivo de Trabajo supone necesariamente la coalición de una comunidad obrera, pero se puede decir que no es suficiente la coalición de trabajadores, sino que se necesita más bien de la existencia de una Asociación Profesional.

"El Contrato Colectivo de Trabajo hizo su aparición en Inglaterra, y así es reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo. Algunos autores afirman que el primero de éstos se celebró en el año de 1862, para los tejedores de lana en Inglaterra".⁽⁵⁴⁾

El Contrato Colectivo, siguiendo al Maestro De la Cueva, nació por las deficiencias del Contrato Individual de Trabajo y por--

(53) ALONSO OLEA, Manuel, Quince Lecciones sobre Convenios Colectivos, - Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Madrid, España, 1976, - págs. 11 a 15.

(54) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. - - Cit., pág. 473.

que el Estado protegía incondicionalmente al capital: el Contrato Individual de Trabajo en su origen debía derivarse de un libre acuerdo de voluntades, pero esto en la práctica no resultaba así, dado que el empresario imponía unilateralmente su voluntad al establecer las condiciones de la prestación del trabajo. Ante estos hechos, el Estado sólo fungía como un espectador más, protegiendo de esta manera al empresario, el cual explotaba sobremanera al trabajador, merced a contratos verdaderamente "leoninos", en los cuales el obrero se vendía por el mayor trabajo y el menor salario posible.

Por otra parte, y en estricto sentido, ni siquiera existía el Contrato Individual de Trabajo: el empresario formulaba el Reglamento de Trabajo, que contenía las condiciones de los servicios, salarios, jornada, horas de entrada y salida, descansos, vacaciones y disciplina; el hombre que deseaba trabajar debía adherirse al Reglamento; es por esto que el Maestro De la Cueva opina que este Contrato debería llamarse "Contrato de Adhesión del Siglo XIX".⁽⁵⁵⁾

"El Contrato Colectivo de Trabajo obedece a las mismas razones que la Asociación Profesional: cuando la pugna entre el individualismo y el liberalismo se decidió en favor del primero, nacieron la Asociación Profesional y el Contrato Colectivo de Trabajo. El liberalismo proclamaba la libertad de la economía a costa de las libertades del hombre; el individualismo reclamó la libertad humana, no importando el sacri

(55) Idem.

ficio de la libertad de la economía. El hombre es libre, luego puede coaligarse y asociarse y los grupos humanos pueden pedir la celebración de un contrato para todos los miembros de la Asociación. El Estado se abstuvo en la lucha entre cada trabajador y su patrono y ahora también se abstendrá en la lucha entre los grupos obreros y sus patronos; el Contrato Colectivo de Trabajo será libre". (56)

Así, haciendo una breve recapitulación de lo mencionado a esta parte de nuestro trabajo, podemos ver que en relación al estudio de las épocas evolutivas del Contrato Colectivo de Trabajo, no es nada sencillo precisarlas, pero sí es necesario y conveniente señalar varios aspectos a que está sometida su historia:

a) Su prohibición, que es una etapa previa; b) Su tolerancia, resultado de haber levantado la prohibición contra la coalición y la asociación profesional; c) Su explicación por el Derecho Civil; d) Su reconocimiento en las leyes civiles; e) Su reglamentación en leyes especiales; f) Su elevación a garantía constitucional.

a) En Francia, al igual que en varios países europeos, existió la prohibición de la coalición de los obreros hasta bien entrado el Siglo XIX, la cual impedía la asociación profesional, requisito indispensable para presentar un frente unido a los patronos y convenir condiciones generales relativas a la prestación del trabajo.

(56) Ibidem, pág. 474.

b) Desde el año de 1824, con la derogación de las normas penales dictadas en contra de la asociación profesional, era posible celebrar en Inglaterra Contratos Colectivos, pero los empresarios no tenían obligación de aceptarlos. En la época de la tolerancia la contratación colectiva vino a ser un "Pacto entre Caballeros", el cual sólo podría engendrar obligaciones de orden moral. La fuerza del movimiento obrero, por otra parte, era reducida y generalmente perdían las huelgas los trabajadores. En la segunda mitad del Siglo pasado, variaron las condiciones: la unión de los trabajadores en Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania permitió a éstos luchar ventajosamente con los patronos; poco a poco cedió el capital y los Contratos Colectivos se fueron generalizando.

c) El Derecho Civil ha tratado de explicar el Contrato Colectivo con base en formas tradicionales del mismo Derecho Civil, -- sin embargo, no ha logrado explicar satisfactoriamente en ninguno de los casos la relación colectiva de trabajo; no obstante estos fallidos intentos, hubo un lapso en que se siguió tratando de explicarlo con base en -- criterios civilistas.

d) La evolución social y jurídica no se detiene. Si la doctrina civil no encontraba una explicación satisfactoria; vendrían las Leyes a reconocer el Contrato Colectivo de Trabajo. El 1º de febrero de 1909 se promulgó el nuevo Código Civil Holandés, primera ley en el continente europeo que reconoció y reglamentó el Contrato Colectivo, aún y cuando éste haya sido enfocado dentro del Derecho Privado, considerándosele por ende como un acuerdo de voluntades entre personas estrictamente --

particulares. El Código Federal Suizo de las Obligaciones, del 1º de enero de 1912, tres años después del anterior, también reglamentó el Contrato Colectivo de Trabajo. En dos de sus preceptos este Código establecía:

"Artículo 322.- Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patrones y los obreros interesados, por contrato que los patrones o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El Contrato Colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración del contrato, transcurrido un año de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses.

Artículo 323.- El Contrato de Trabajo que celebren obreros y patrones ligados por un Contrato Colectivo, es nulo en la medida en que derogue a éste. Las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del Contrato Colectivo".

e) Otra etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo es su reglamentación en leyes especiales. El Derecho Civil había fracasado en todos sus intentos por explicar a esta institución. Algunos países como Alemania se negaban a aceptar esta figura en el Derecho del Trabajo, aunque las leyes de otros Estados, como Francia y Bélgica, habían ya reconocido y reglamentado la libertad de asociación profesional; sin embargo, el liberal individualismo que predominó hasta 1914, quería dejar a la libre iniciativa de los grupos obreros y de los patrones, la regulación de sus relaciones laborales. Esta es la razón por la cual,

el período descrito en este inciso, no se inicia sino hasta terminada la Primera gran Conflagración Mundial.

Las primeras reglamentaciones detalladas del Contrato Colectivo de Trabajo las vemos en las leyes, alemana del 23 de diciembre de 1918 y francesa del 25 de marzo de 1919, así como también la ley española del 21 de noviembre de 1931. En América, Chile en septiembre de - - 1924 inició dicha reglamentación.

f) Una última etapa en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo se puede definir por su admisión como garantía Constitucional. En esta etapa el Derecho del Trabajo ya se ha transformado, -- siendo no sólo el estatuto que se limitara a reglamentar las relaciones laborales entre un trabajador y su patrono, sino que es norma constitucional que garantiza y asegura la libertad de las estructuras económico - so ciales y los derechos mínimos del hombre que presta sus servicios a otro, es la norma que garantiza la independencia de las fuerzas económicas entre sí y frente al Estado.

Dice De la Cueva que: "Mucho se ha discutido si el Artículo 123 de nuestra Constitución lo comprende. Lo cierto es que el primer texto Constitucional que lo menciona expresamente en el Artículo 165- de la Constitución de Weimar; más tarde y por la influencia del Derecho - Mexicano, lo recogieron en su articulado las Constituciones de Bolivia, - Cuba, Guatemala y Venezuela". (57)

(57) Ibidem, pág. 476.

Siendo el Contrato Colectivo de Trabajo una Garantía Social reconocida Constitucionalmente, cambió el panorama, ya que las Leyes ordinarias pudieron declarar obligatoria la celebración de Contratos Colectivos para Trabajadores y Patronos. Para estos últimos, cuando lo pedían sus obreros y para los trabajadores, cuando una mayoría se entendiera con los empresarios. Surgió entonces además la Sentencia Colectiva, que es la decisión del Estado, fijando, en substitución de la voluntad de los trabajadores y los patronos, las condiciones de trabajo, o sea, como se le denomina, la Substitución Colectiva de Trabajo. (58)

4. Evolución del Contrato Colectivo de Trabajo en México

Después de haber analizado brevemente el proceso evolutivo del Contrato Colectivo de Trabajo en Europa, y teniendo ya una idea general de esta institución, podemos ahora realizar un breve repaso histórico de la evolución del Contrato Colectivo en nuestro país.

Es lógico que no existan antecedentes de esta institución en la época precolonial, debido a que su conformación política y social era distinta a la que vendría a presentarse a partir de la Colonia; pero se puede decir, que no existían las contradicciones tan marcadas que con el tiempo se fueron presentando entre el capital y el trabajo.

En la Nueva España tampoco se encuentran antecedentes históricos del Contrato Colectivo, debido quizá a que en la época colo-

(58) Idem.

nial no existieron las asociaciones de compañeros o algún régimen gremial similar. Nuestro tema de estudio se sitúa así en el México Independiente, a partir del Siglo XIX. Es curioso observar -menciona De la Cueva- que van mezclados el Contrato Colectivo de Trabajo ordinario y el Contrato - Ley; tal vez el segundo, por lo que toca a las instituciones actuales, precede al primero en tiempo. (59)

El Contrato Colectivo de Trabajo fue siempre lícito en el Derecho Mexicano, porque nunca se prohibieron las libertades de coacción y asociación profesional. La era de la tolerancia se inició con la Independencia, si bien no tuvo importancia la institución a lo largo del Siglo XIX. El historiador José C. Valadez⁽⁶⁰⁾ relata la situación del movimiento obrero y la firma de un Convenio en condiciones colectivas de trabajo en enero de 1875, para los mineros de Pachuca; pero este documento y otros que pudieran existir se consideran como casos aislados que no forman la historia.

Durante el gobierno Porfirista, al inicio del presente Siglo, se practicó en México, en la industria de hilados y tejidos, el Reglamento de Trabajo, siendo muy notable por los acontecimientos que provocó; el Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla del 20 de noviembre de 1906.

De ahí emanó el laudo dictado por el General Díaz del-

(59) Ibidem, pág. 477.

(60) Idem; así como VALADEZ, José C., Sobre los Orígenes del Movimiento Obrero en México, S.T.P.S., México, 2ª Ed., 1967, págs. 15 y siguientes.

5 de enero de 1907, en el cual debe verse, según De la Cueva, un antecedente lejano de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para las Fábricas de Hilados y Tejidos de 1925 - 27, conocida con el nombre de Convención Textil. Sin embargo, y por estar íntimamente relacionados con la evolución del Contrato - Ley, estos acontecimientos serán objeto de estudio más detallado en el inciso 1 de este capítulo.

Ya en plena Revolución Constitucionalista, otro antecedente de la figura que nos ocupa lo encontramos en la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, que imponía multas a los patrones que no trataran con las Asociaciones Profesionales; la Legislación Yucateca de Salvador Alvarado se refería a las Convenciones Industriales, así como también el proyecto de Surbarán para una Legislación de Trabajo del 12 de abril de 1915, elaborado por Venustiano Carranza, y que en su capítulo sexto se refería al Contrato Colectivo, proyecto que a su vez fue copiado por la Legislación del Estado de Coahuila. Consideraron también al Contrato Colectivo, la Ley de Veracruz de 1918, y los Proyectos de Ley para el Distrito y Territorios Federales de 1919 y 1925, respectivamente.

B. Antecedentes Históricos del Contrato - Ley en el Ambito Internacional

Motivo central de estudio de este trabajo, procederemos a hacer un breve recorrido del desenvolvimiento de esta novel figura-jurídica en el ámbito internacional.

Uno de los primeros países en que aparece consagrado -

el Contrato Colectivo Obligatorio es Australia. La Ley Federal Australia na de 1904 concedió a la Corte el derecho no sólo de fijar las condiciones de trabajo, a falta de un arreglo amistoso; sino la facultad de modificar las cláusulas de los Contratos existentes. Esta Corte, llamada - - "Corte Central de Arbitraje", se componía de tres miembros nombrados por el Gobernador para un período de tres años, escogiéndose dos de dichos -- miembros entre las personas propuestas por las uniones patronales y obreras, fungiendo como Presidente uno de los Magistrados de la Suprema Corte. (61)

Esta institución asombró en su época por su atrevimiento, generando un gran entusiasmo. El Maestro Carlos Colín Núñez⁽⁶²⁾ nos menciona que incluso dio tema al libro de D. Lloyd "Un País sin Huelgas", pero fue criticado por C. Gide quien aseguró que la Corte, que en un principio había sido sumamente respetada por los obreros, acabó por ser acremente criticada por haberse visto obligada a rechazar a menudo sus demandas a fin de no exponer a la industria a la ruina, y agrega que la situación se agravó en tal forma que el gobierno tuvo necesidad de exceptuar a los industriales de una gran cantidad de impuestos con el objeto de que - pudieran ser aplicadas las decisiones de la Corte.

En Francia también encontró en un principio gran oposición la institución que estudiamos. En el año de 1919 la Comisión Mixta-

(61) Citado por Colín Núñez, Carlos, en CABAZOS FLORES, Baltasar et al- Op. Cit., pág. 673.

(62) Idem.

rabán de los mercados de los industriales que contrataban a base de más - justas y humanas convenciones.

Actualmente existe este tipo de Contrato consagrado en muchos países, pudiendo señalarse como destacados Alemania, Australia, -- Francia y México.

1. Evolución del Contrato - Ley en Nuestro País. Principales Acontecimientos Relacionados con la Industria Textil en el Período- 1828 - 1907

En el origen del proceso de desarrollo y expansión del capitalismo en nuestro país, la Industria Textil (industria de gran importancia y primera que vendría a estar regulada por el Contrato - Ley en México), muestra las peculiaridades propias del crecimiento de una economía frágil y excesivamente dependiente del exterior.

Sin embargo, esta característica primordial no quita a este sector de la industria los rasgos típicos de la empresa capitalista- en los inicios del proceso de industrialización en las últimas décadas -- del Siglo XIX y los primeros años del actual.

Dada la importancia del desarrollo de esta industria - para la configuración de la figura del Contrato - Ley en México, a continuación nos permitimos hacer una breve reseña cronológica de los acontecimientos más relevantes relacionados con la rama textil durante los años -

del Sena presentó un Proyecto de Artículo redactado en los siguientes términos: "La Convención Colectiva celebrada entre sindicatos patronales y obreros, considerados como la representación de los intereses generales de una profesión, en una región determinada, puede, a solicitud de los -- sindicatos contratantes, hacerse extensiva por acuerdo prefectoral, y en cuanto las disposiciones de tal Convención no sean contrarias a las Leyes, a todos los patrones y trabajadores de la profesión y de la región". Este Proyecto fue apoyado por la gran mayoría de las agrupaciones obreras así como algunas patronales, tales como la Asociación General de Comercio y de la Industria de Tejidos y Materiales Textiles, según se desprende de una carta que M. Krompy, Presidente de dicha Asociación, leyó en la Tribuna del Senado, así como por la Asociación de los Empresarios de Mano de Obra en los Puertos Franceses, quienes se declararon decididos partidarios de este tipo de Contratos. Sin embargo, la Ley Francesa de 1919 optó por el Contrato Facultativo.

A pesar de todo lo anteriormente descrito, el Contrato Obligatorio fue abriéndose paso a través de la oposición, ya que se observó que dejando a las partes a su libre voluntad, el resultado eran continuas e injustas desigualdades que perjudicaban mayoritariamente a los trabajadores y a la propia industria, ya que mientras que algunas empresas cumplían sus obligaciones en forma efectiva, otros patrones, que integraban la gran mayoría, concertaban condiciones de trabajo que a la par que lesionaban a la clase trabajadora, establecían una competencia desleal, puesto que al rebajar el precio de la mano de obra, podían vender sus productos a precios notablemente inferiores, con lo cual invadían y se apode

de 1826 a 1906, (63) acontecimientos que culminaron con la matanza del 7 de enero de 1907 en Río Blanco.

- 1826 Lucas Alamán fundó en Celaya una fábrica textil con moderna maquinaria inglesa.
- 1830 A principios de los años treinta se establece una fábrica textil, por Don Pedro Sáinz de Barranda, en Yucatán.
- 1835 Esteban de Antuñano introduce moderna maquinaria textil en Puebla al fundar el 7 de enero la fábrica "La Constancia Mexicana". Esta empresa se surtía con algodón cultivado en Veracruz y fue visitada varias veces por Santa Anna, quien procuró su desarrollo.
- 1843 La industria textil contaba en todo el país con un total de 57 fábricas, con 125 mil husos en actividad.
- 1857 Se promulga la Constitución Política, obra del Partido Liberal, que en forma indirecta propicia el movimiento obrero.

(63) CENTRO DE ESTUDIOS HISTÓRICOS DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO, Historia Obrera 25, Segunda Época, Vol. 7, número 25, septiembre -- 1982, págs. 24 a 27.

- 1868 Santiago Villanueva, Hermenegildo Villavicencio y Rafael Pérez de León inician la organización de los obreros de la fábrica textil "La Fama -- Montañesa".
- 1868 Se constituye la Unión Mutua de Tejedores del Distrito Federal, a iniciativa de Santiago Villanueva, Hermenegildo Villavicencio y Rafael Pérez de León, con obreros de las fábricas "La Fama Montañesa", "La Abeja" y las fábricas textiles de Contreras y de Tizapán.
- 1873 En febrero se reúne la Asamblea General de Obreros Textiles del Valle de México, que desemboca en la creación de la Unión de Resistencia de Tejedores del Valle de México, integrada por factorías cuyos trabajadores nombran delegados para constituir un Consejo Permanente.
- 1874 Se constituyen la Fraternidad Jalisciense, organización cooperativa, la Sociedad de Artesanos-Católicos de Morelos y la Cooperativa Textil Poblana.
- 1880 Se calcula que había 11 mil trabajadores en la industria textil.

- 1881 En noviembre estalló una huelga en la fábrica - de hilados del Ingenio Orizaba, porque no se -- les aumentó el salario.
- 1882 Se fundan en la región de Orizaba las fábricas - de "Cerritos", "Mirafuentes" y "San Lorenzo", - por la Compañía Industrial de Orizaba.
- 1883 Los obreros de la fábrica "Cerritos" de Oriza-- ba, se declararon en huelga porque se les nom-- bró un nuevo maestro.
- 1884 Como consecuencia de una huelga en varias fábr*ic*as textiles de Puebla, se concedió a algunos - obreros tiempo para tomar sus alimentos dentro - de su jornada de trabajo.
- 1886 En el país había 110 fábricas textiles, 27 fá-- bricas de tejidos de lana, 146 fábricas de ja-- bón, 41 de tabaco, 35 panaderías, 10 fábricas - de papel y 7 de vidrio.
- 1889 Huelga en la fábrica de hilados de Nogales, cer-- ca de Orizaba, porque se rebajó el jornal de -- los obreros.

- 1892 Huelga en la fábrica "San Lorenzo", en el Estado de Veracruz.
- 1896 Se aumentó la jornada de trabajo en "Río Blanco" hasta medianoche dos veces por semana, sin previo aviso ni aumento salarial.
- 1901 Huelga de 400 obreros de la fábrica de "Río - - Blanco" contra malos tratos del administrador.
- 1904 Existen en el país 244 fábricas textiles con un total de 54,065 operarios.
- 1906 A fin de buscar la forma de frenar el movimiento obrero, se reúnen en Puebla empresarios textiles. Se decide implantar un severo reglamento de trabajo, contra el que reaccionan los - - obreros. En respuesta, los industriales, con apoyo del Gobierno Federal, cierran las factorías ocasionándose una grave crisis. Los obreros piden ayuda moral y económica a los obreros de "Río Blanco", quienes la fijan en 25 centavos diarios del sueldo de cada trabajador. Para evitar actos de solidaridad, los industriales cierran casi todas las factorías (de capital francés) agravándose la situación. Una co-

sión de trabajadores solicita la intervención -
del Presidente Díaz.

1907 En los primeros días del mes de enero (el día -
5), el Presidente Díaz falla contra los obreros
en el conflicto obrero patronal de la industria
textil surgido en Puebla y apoyado por los obre-
ros de las fábricas de Orizaba.

El fallo no fue aceptado por los obreros de "Río Blan-
co", "Santa Rosa" y "Hogales", quienes se amotinan frente a las fábricas.
Toman parte obreros y mujeres, que apedrean las fábricas y saquean las --
tiendas de raya. Un obrero es muerto por un empleado, se exaltan los áni-
mos y es incendiada la tienda de raya de "Río Blanco". Desde Orizaba, --
son enviados rurales y llegan tropas federales, que hacen fuego sobre la
multitud.

En relación a estos últimos acontecimientos, José Man-
cisidor, en su libro "El Movimiento Social en México"⁽⁶⁴⁾ nos dice que: -
"De las industrias de transformación, sólo la textil (México es un gran -
productor de algodón) llegó a alcanzar un acelerado desarrollo, trabajan-
do en ellas, en las postrimerías del porfirismo, alrededor de 40,000 obre-
ros.

(64) MANCISIDOR, José, El Movimiento Social en México, S.T.P.S., Méxi-
co, 3ª Ed., 1986, pág. 21.

Para servir al capitalismo extranjero de quien se había erigido en guardián, Porfirio Díaz mantenía las condiciones de vida más inhumanas. Permitía jornadas de trabajo de 14 y 15 horas con jornales miserables y establecía un régimen policiaco feroz para impedir el agrupamiento de los trabajadores en "Asociaciones de resistencia".

Es por esto que no es casualidad, que en esta rama industrial se generaran algunos de los primeros y más importantes movimientos de resistencia de la clase obrera y se alcanzaran asimismo, las reivindicaciones iniciales del proletariado mexicano.

2. Proceso de Desarrollo del Contrato - Ley a Partir de 1907

De conformidad a la Ley Federal del Trabajo, como hemos observado, el Contrato - Ley es aquél que puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones de acuerdo con las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y que es declarado obligatorio para toda ella.

De los nueve Contratos - Ley vigentes en la actualidad, seis de ellos regulan ramas de actividad de la industria textil, a saber:

- Industria Textil del Ramo de la Lana
- Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas

- Industria Textil del Ramo de Fibras Duras
- Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas
- Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto
- Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos,- Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R. M.

Los tres restantes corresponden a las siguientes ramas de la Industria:

- Industria de la Radio y la Televisión
- Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados
- Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la R. M.

Originalmente, existió un sólo Contrato obligatorio para la totalidad de las Ramas de la Industria Textil que hemos mencionado: la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas de la Industria Textil 1925 - 1927.

Entre los antecedentes relevantes de la Convención de 1925 - 1927 debemos mencionar las disposiciones comunes a la Industria de Hilados y Tejidos dictadas por el régimen porfirista en 1906 y el triste-

mente célebre Laudo de Porfirio Díaz del 5 de enero de 1907, (65) que en su parte medular establecía lo siguiente:

Laudo: "Artículo Primero.- El lunes 7 de enero de 1907 se -- abrirán todas las fábricas que actualmente están cerradas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Queré-- taro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los -- obreros entrarán a trabajar en ellas sujetos a los Re-- glamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus-- propietarios hayan dictado posteriormente y a las cos-- tumbres establecidas".

"Artículo Segundo.- Los industriales dueños de dichas fábricas, por medio de los representantes que se ha-- llan en esta capital, ofrecen al Señor Presidente de -- la República continuar haciendo el estudio que han em-- prendido desde antes de la huelga actual de los obre-- ros, con el objeto de uniformar las tarifas de todas -- las fábricas sobre las siguientes bases:

"I.- Los obreros que trabajan en las máquinas de pre-- paración, hilados o tejidos, en una fábrica, recibirán salarios iguales a los que perciban los trabajadores -- de su clase en las demás fábricas de una región o dis--

(65) Ibidem, págs. 28 a 31.

trito fabril en donde las condiciones de vida y de trabajo sean idénticas..."

Como sabemos, los trabajadores no aceptaron el fallo y se declararon en rebeldía, negándose a trabajar y saqueando la tienda de raya; los obreros fueron reprimidos brutalmente por las fuerzas federales y quienes no cayeron ahí, fueron deportados a las inhóspitas tierras de - Quintana Roo.

Siguiendo con nuestro recorrido histórico es de resaltar igualmente, la Convención de julio de 1912, acordada por los trabajadores y patronos textiles, derivada de la Reunión a que convocó Francisco I. Madero a efecto de encontrar una solución a los movimientos de huelga iniciados por diversos grupos obreros. Entre los acuerdos fundamentales que se signaron en el Convenio figuraba el establecimiento de una jornada efectiva de diez horas de trabajo, el establecimiento de salario mínimo - de 1.25 pesos diarios y un aumento general del diez por ciento a los salarios. (66)

Trece años después, en 1925, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, emitió la Convocatoria para la Reunión que habría de celebrarse a partir del 6 de octubre de ese año, cuyo programa se

(66) RUIZ, Eduardo Ramón, México, La Gran Rebelión 1905 - 1924, Editorial Era, 1984, pág. 256.

ría: Reformas, aclaraciones y adiciones a la Tarifa Mínima Uniforme de Hilados y Tejidos de 1912; reforma del Reglamento Interior Uniforme de Fábricas de Hilados y Tejidos del mismo año, adaptándolo a los términos - - prescritos por la Constitución General de la República; medidas generales que deberían tomarse para mejorar las condiciones de producción, trabajo e higiene en los centros textiles del país, y acuerdos que deberían tomarse entre industriales y trabajadores sobre puntos generales que redundarían en beneficio de la misma industria y no estuvieran especificados.

El 18 de marzo de 1927, después de 18 meses de sesión, 70 Delegados Patronales de la Industria Textil en general, en representación de 117 fábricas, y 81 Delegados Obreros correspondientes a 110 fábricas, aprobaron la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas de la Industria Textil. Las partes acordaron que las cláusulas convenidas se aplicaran con carácter general y obligatorio.

En septiembre de 1928, amparándose en pretensiones de supuesta competencia desleal, patronos de Puebla y Tlaxcala denunciaron la Convención, lo que motivó que el 27 de marzo de 1929, en resolución publicada el 11 de abril siguiente en el Diario Oficial de la Federación, - el Ejecutivo de la Unión declarara vigentes las disposiciones acordadas por la Convención, señalando que ninguna de las partes podría separarse de la misma, sin incurrir en las responsabilidades consiguientes respecto de la contraparte. (67)

(67) ESTAVILLO LAGUNA, Horacio et al, Los Contratos - Ley en la Industria Textil, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979, - pág. 12.

El carácter obligatorio de la Convención fue reiterado por otra Resolución del Presidente de la República, publicada el 4 de octubre de 1929.

Nos refiere el Maestro Colín Núñez, en sus consideraciones relativas al Contrato - Ley: "La intención del legislador al crear en nuestro medio este tipo de Contrato la encontramos claramente consignada en las palabras dirigidas por el Secretario de Industria y Trabajo en la Sesión del 20 de julio de 1931 ante la Cámara de Diputados al discutirse la Ley Federal del Trabajo, puesta en vigor ese año: El Contrato Colectivo Obligatorio vendrá seguramente a desempeñar en la economía nacional un papel muy importante como regulador del desarrollo industrial, especialmente de aquellas industrias que por estar diseminadas en distintas regiones de la República requieran una atención preferente del Estado, en el sentido de evitar que puedan establecerse, en las diversas Entidades Federativas motivos de competencia, de desigualdad o de inferioridad de trabajadores similares de una rama determinada de la industria con relación a las demás. Por otra parte, el Contrato Colectivo Obligatorio viene a sancionar de hecho, de una manera más firme, las diversas conquistas que los obreros han podido lograr al unificarse en sus organizaciones y al extender el beneficio de los Contratos respectivos a mayor número de elementos trabajadores". (68)

En la exposición de motivos del propio ordenamiento se

(68) CAVAZOS FLORES, Baltasar, Op. Cit., pág. 671.

establecía lo siguiente:⁽⁶⁹⁾ "A fin de que el Contrato Colectivo de Trabajo produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional.

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

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

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

(69) Citado por GUERRERO, Equerio, Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 6ª Ed., 1976, págs. 317 y 318.

Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este Contrato, se derogan las reglas del Derecho Común, y se reviste al Poder Ejecutivo Federal de la facultad de convertir en Obligatorio el Contrato siempre que se juzgue conveniente su implantación y que ya se encuentre rigiendo a la mayoría de patronos y trabajadores de una categoría profesional

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

Al entrar en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1931, los trabajadores del ramo textil solicitaron, con apoyo en los Artículos 57, 58 y 59 de aquel Ordenamiento, referentes a la Contratación Colectiva Obligatoria (Contrato - Ley), que se igualaran las condiciones de trabajo y las tarifas de salarios en todas las fábricas que elaboraban los mismos productos.

En respuesta a esta solicitud, el Ejecutivo Federal, - por Decreto del 28 de junio de 1932, publicado el 14 de julio, declaró -- obligatoria la Convención Colectiva 1925 - 1927, pero solamente para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, basándose para ello en un Dictámen de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, en el cual se establecía que por aquel entonces únicamente en esa rama de industria textil se llenaban las condiciones indispensables para la implantación de la -- obligatoriedad.

Es conveniente resaltar que, entre las consideraciones que fundamentaba el Decreto Presidencial, se manifestaba que dada la importancia de la Industria Textil para la economía nacional, siempre había sido objeto de especial atención, con el propósito de que las relaciones entre capital y trabajo en esta actividad estuvieran regidas por bases -- uniformes en toda la República, como lo comprobaban las disposiciones que en la materia se dieron en el año de 1907, reformadas en 1912, y que estuvieron en vigor hasta 1927.

También se mencionaba en el Decreto que la uniformación de condiciones de trabajo y tarifas de salarios redundaba en beneficio de los obreros, porque evitaba el envilecimiento de su salario; de -- los patrones, puesto que limitaba una competencia que de otra manera sería difícil neutralizar, y de la sociedad entera, que aparte de su satisfacción por el mejoramiento del trabajador, aprovecharía los resultados -- de una competencia hecha a base del mejoramiento de dirección, de técnica y de utilería. (70)

A pesar de que el Decreto mantenía la obligatoriedad -- de la Convención 1925 - 1927 sólo para el ramo del algodón, ésta continuó regulando las relaciones obrero patronales de las otras especialidades, -- con algunas variantes, hasta llegar a aquel momento en que se adoptaron -- Contratos Obligatorios en cada una de las ramas textiles, perdurando seis de éstas hasta la fecha.

(70) ESTAVILLO LAGUNA, Horacio et al, Op. Cit., pág. 14.

Así, el Contrato - Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, fue aprobado el 21 de febrero de 1935 y declarado obligatorio el 18 de abril siguiente.

El Contrato - Ley de la Industria Textil del Ramo de la Lana, fue aprobado el 15 de mayo de 1937 y declarado obligatorio el 19 de julio del mismo año.

El Contrato - Ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas, Jacquard o Agujas de la R. M., fue aprobado por la Convención convocada el 27 de septiembre de 1937.

El Contrato - Ley de la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras fue aprobado el 3 de junio de 1938 y declarado obligatorio el 11 de marzo de 1939.

El Contrato - Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas fue aprobado el 13 de abril de 1939 y declarado obligatorio el 18 de mayo de ese año.

Finalmente, el Contrato - Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto fue aprobado el 13 de marzo de 1940 y declarado obligatorio el 20 de junio de 1941.

Ante el surgimiento de la Contratación - Ley en las ramas textiles, se promueve por parte del Sector Obrero fundamentalmente, - el surgimiento del Contrato - Ley en industrias no textiles.

Así, en enero 13 de 1936 se dicta el Decreto que declara la vigencia obligatoria del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre patrones y obreros afectos a la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.

El 23 de diciembre de 1939 se publica el Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio para los trabajadores de las Industrias -- Azucarera y Similares de la R. M.

Finalmente, el 1º de febrero de 1976 se publica en el Diario Oficial de la Federación el Contrato - Ley que regirá las relaciones laborales en la rama industrial de la Radio y la Televisión.

Los anteriores Contratos - Ley se encuentran en vigor actualmente, la mayoría de ellos, como vemos, se conforman en la década - de 30 - 40, momento en que surgen también los grandes Sindicatos Nacionales de Industria, como los electricistas, textiles, azucareros, petroleros, etc.

Existieron también, a lo largo del período de 1930 - - 1950, algunos Contratos - Ley más, que poco tiempo después desaparecieron, por no haberse solicitado su revisión y consecuentemente un nuevo Decreto

del Ejecutivo que los declarara obligatorios o prorrogara su vigencia, de conformidad con lo que establecía el Artículo 66 de la Ley Federal del -- Trabajo de 1931.

Algunos de estos Contratos tuvieron carácter nacional- y otros fueron a nivel regional, tales como:

1939 a 1951 el Contrato - Ley de Almidón, Fécula y Glu cosa para la R. M.

1934 a 1946 el Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio (nombre que antecede en la Ley Federal del Trabajo de 1931, al Contrato - Ley, designación con que aparece a partir de las reformas a esta Ley en 1970) que regulaba las condiciones de trabajo entre los dueños de ca-- miones y el Sindicato Unico de Trabajadores Automovilistas de Jalisco, pa ra la región de Jalisco.

1940 a 1944 el Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio de Loza y Porcelana, (no alfarería) para toda la R. M.

1939 a 1946 el Contrato Colectivo de Trabajo de Carácter Obligatorio para la Fabricación de Colchas en el D. F.

Entre otros Contratos que tuvieron el carácter de obligatorios, cabría mencionar también el de la Industria del Pan, que al final de los años 30 estuvo en vigor por lapsos muy breves en Chihuahua, Du

rango, el Distrito Federal y Jalisco, o bien el de Molinos de Nixtamal en Jalisco, o el de Tortillería también en Jalisco. Contratos que sólo tuvieron ámbitos de validez regional y que como los que se han mencionado anteriormente, fueron de breve vigencia.

Finalmente habría que señalar que con relación a los seis Contratos Textiles vigentes, en sus ramas de: Algodón, Seda, Lana, - Fibras Duras, Géneros de Punto y Listones, Cintas y Encajes, el Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, de la Confección, Similares y Conexos de la R. M., perteneciente a la C.T.M., ha planteado desde 1977 en sus diferentes Congresos, que se fusionen estos seis Contratos en uno sólo que abarque toda la Industria Textil en general; no obstante las anteriores declaraciones, éstas no han sido expresadas en una petición formal.

En los últimos años, en la Industria Refresquera, tanto la C.T.M. como la C.O.R. a través de sus respectivos Sindicatos Nacionales han insistido en la celebración de un Contrato - Ley para esta industria. La petición formal se presentó hacia fines de 1983, sin que se cumpliera el requisito de mayoría de dos terceras partes de trabajadores sindicalizados, solicitantes de la celebración de una Convención Obrero - Patronal para concertar lo que vendría a ser un nuevo Contrato - Ley, motivo por el cual la solicitud no fue procedente.

CAPITULO III

BREVE ESTUDIO JURIDICO, POLITICO Y SOCIAL DEL CONTRATO - LEY

C A P I T U L O I I I

BREVE ESTUDIO JURIDICO, POLITICO Y SOCIAL DEL CONTRATO - LEY

A. Exposición de Motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970

Consideramos apropiado dar inicio a este Capítulo, con la transcripción textual de la exposición de motivos de la Ley Federal -- del Trabajo de 1970 en la parte relativa al Contrato - Ley, por cuanto se contienen en ella las razones que llevaron al legislador a reglamentar de manera más específica la figura que nos ocupa:

XXXIV CONTRATO - LEY

El Contrato - Ley del Derecho Mexicano se distingue -- del Contrato Colectivo ordinario por cuanto éste es creado para regir en una o más empresas determinadas, en tanto que el primero vale para todas las empresas de una rama industrial, ya en una entidad federativa, ya en una zona económica que abarque dos o más de ellas, o en todo el Territorio Nacional.

La Ley Federal del Trabajo, contiene una reglamentación que se ha revelado insuficiente: en efecto, para la formación del -- Contrato-Ley se presupone la existencia de un Contrato Colectivo celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores de una rama de la industria, situación que no se ha dado en la vida real; por el contrario, los Contratos - Ley vigentes se han logrado en convenciones de -- trabajadores y patronos, convocadas especialmente para ese objeto. No se

consideró conveniente suprimir la reglamentación actual, pero se incluyen diversos Artículos que tienen por objeto dar vida al sistema de convenciones obrero - patronales. Las disposiciones relativas se redactaron tomando en consideración la práctica que se ha seguido en la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social, que es la autoridad que ha intervenido hasta la fecha en esas convenciones. Los Contratos - Ley pueden celebrarse en industrias de jurisdicción federal o local, razón por la cual, y en cumplimiento de lo que dispone el Artículo 123 de la Constitución, se establece la intervención, ya de la Secretaría del Trabajo y Previsión So- -- cial, ya de las autoridades locales.

En el Contrato - Ley es necesaria la concurrencia de - los trabajadores, de los empresarios y del Gobierno, pues es a éste a - - quien corresponde juzgar, en definitiva si es conveniente que se declare la obligatoriedad del Contrato, solamente que la intervención de las autoridades debe efectuarse en el momento oportuno; de ahí que en el Proyecto se establezca una distinción: cuando se sigue el procedimiento de la convención, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, deben analizar el problema y decidir si es conveniente convocar a los trabajadores y a los patronos para que discutan los términos del futuro Contrato - Ley, pero - una vez que se lanzó la convocatoria, que se ha discutido durante varios - meses y que se ha llegado a un Convenio, no se comprende que la autoridad interpusiera una especie de veto e impidiera que se realizara la voluntad de los trabajadores y de los patronos. En el segundo procedimiento, esto es, cuando ya está celebrado el Contrato Colectivo se señala un procedi-

miento para que los interesados expresen sus observaciones, y con vista de ellas, la autoridad debe juzgar si es conveniente elevar el Contrato Colectivo a la categoría de Contrato - Ley. (71)

Podemos observar; que la Ley de 1931 ya no se adecuaba en su totalidad a esta figura jurídica, razón por la cual, como habremos de ver un poco más adelante, habría de otorgársele un apartado específico en el Ordenamiento de 1970 que la regulara con mayor precisión.

B. Conceptuación en la Ley de 1931 y en la Ley Federal del Trabajo de 1970

Una vez establecida la importancia que dio el legislador a reglamentar de manera específica al Contrato - Ley, pasaremos a hacer un breve análisis del concepto que sobre la institución contiene nuestra Ley Federal vigente, en comparación con el que se encontraba establecido por la Ley de 1931.

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 al Contrato - Ley se le denominaba "Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio" y aparecía regulado por el Capítulo II del Título Segundo dedicado a la regulación del Contrato de Trabajo.

Al Contrato Colectivo Obligatorio se le regulaba den--

(71) INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, enviada por el C. - - Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, México, diciembre 9 de 1968.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

tro del mismo Capítulo dedicado al Contrato Colectivo y únicamente en los casos en que un Contrato Colectivo hubiese sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de industria y en determinada región, por Decreto del Poder Ejecutivo Federal o Local se declaraba su obligatoriedad.

Expresaba la Ley de 1931 en su Artículo 58: "Cuando el Contrato Colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de industria en la región indicada, si así se establece por Decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el Contrato sólo afecte a trabajos que se desempeñen en una Entidad Federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente". (72)

Por otra parte encontramos que la Ley vigente en su Capítulo IV nos da el concepto de Contrato - Ley en los siguientes términos:

"Artículo 404.- Contrato - Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la

(72) LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1931), Comentada por Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, México, 26ª Ed., 1956.

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".

La primera diferencia que se encuentra por cuanto al concepto se refiere, es que el Artículo 58 de la Ley de 1931 supeditaba necesariamente la existencia y celebración previa de un Contrato Colectivo Ordinario, al nacimiento de un Contrato - Ley, sin establecer la denominación que hoy conocemos; la Ley vigente en cambio señala y define con mayor precisión la institución, al denominarla ya "Contrato - Ley". Como sabemos, aún y cuando la Ley no consagraba a la institución con este nombre; en la práctica el nombre de Contrato - Ley era plenamente reconocido, de tal manera que lo único que el legislador hizo fue el de consagrarla en el cuerpo del Ordenamiento recogiendo ese concepto.

Por cuanto se refiere a los sujetos, nuestra Ley vigente delimita quiénes son los que tienen la capacidad legal para celebrar un Contrato - Ley; al establecer en el Artículo 404.- "Contrato - Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones...". La Ley del 31-sólo mencionaba el requisito de mayoría sin hacer referencia expresa a los sujetos que podían solicitar la celebración del convenio. En otro aspecto, la Ley vigente establece la finalidad u objeto que persigue el convenio, al señalar que es la de "...establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria...". finalidad que no era contemplada por la Ley de 1931.

Otra diferencia importante en la referente a que el -- Contrato - Ley, dentro de la Ley vigente, puede celebrarse para indus- -- trias de jurisdicción tanto Federal como Local, por determinación expresa del Artículo 405 del propio Ordenamiento, el cual establece que los Con- -- tratos - Ley "...pueden celebrarse para industrias de jurisdicción Fed- -- eral o Local". En la Ley de 1931 no existía esa posibilidad, pues lo que- -- más sucedía, era que el Ejecutivo Federal solicitara el Acuerdo del Ejecu- -- tivo Local para Decretar la Obligatoriedad de un Contrato - Ley que afec- -- tara a una sola Entidad Federativa. Con esto se presentaba en todo momen- -- to la facultad que el Ejecutivo Federal tenía para decidir sobre la obli- -- gatoriedad del Contrato - Ley, sin que en algún instante el Gobernador -- del Estado o Territorio correspondiente pudiese oponerse, ya que la Ley - -- de 1931 no establecía qué era lo procedente en el caso del desacuerdo que pudiese surgir entre el Ejecutivo Federal y el Local, con motivo de la ce- -- lebración de un Contrato - Ley.

Por lo tanto, es de no dudarse que la conceptualización ac- -- tual supera, al hacer uso de una mejor técnica y precisión jurídica, a la de 1931.

C. Formación del Contrato - Ley

La Ley Federal del Trabajo vigente establece dos proce- -- dimientos a partir de los cuales puede llegarse a la formación de un Con- -- trato - Ley; uno que se consagraba en la Ley de 1931 y que en la vigente - -- subsiste, es decir, el de elevar un Contrato Colectivo Ordinario a la ca-

tegoría de Contrato - Ley, tal y como lo establece el Artículo 415 del Ordenamiento vigente: "Si el Contrato Colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de industria, . . . , podrá ser elevado a la categoría de Contrato - Ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes...".⁽⁷³⁾ El otro sistema es el relativo a la celebración del Contrato - Ley mediante convención obrero - patronal; sistema que en la práctica ha dado vida a los Contratos - Ley vigentes a la fecha. Esta forma de celebración se encuentra regulada por los Artículos 406 al 414 de la Ley de 1970.⁽⁷⁴⁾

Es de hacerse notar, que en la práctica los Contratos - Ley siempre han surgido mediante la celebración de convenciones obrero -- patronales; sin embargo, por razones históricas (convenciones textiles en la época de Francisco I. Madero y de Plutarco Elías Calles), el legislador dejó en la redacción de la Ley de 1970 los dos sistemas.

1. Celebración Mediante Convención Obrero - Patronal

De acuerdo a los Artículos 406 y siguientes de la Ley del 70, el nacimiento del Contrato - Ley está sujeto a requisitos de fondo y de forma. Los requisitos de fondo son: a) Que la solicitud de celebración del Contrato - Ley sea hecha por los sindicatos de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas -- económicas, que abarquen una o más de dichas Entidades o todo el territo-

(73) Infra, págs. 90 a 92

(74) Infra, págs. 83 a 90

rio nacional y b) El requisito de mayoría, consistente en que dichos -- sindicatos agrupen en sus filas a las dos terceras partes o más de los -- trabajadores sindicalizados de la industria de que se trate.

En cuanto a los requisitos de forma, será el procedi-- miento que debe seguirse hasta lograr la declaración de Obligatoriedad -- del Contrato - Ley, establecido por los Artículos 407, 410, 411 y 414 de-- nuestra Ley Federal del Trabajo.

Sin embargo, y por considerarlo de suma importancia -- procederemos a analizar paso a paso la celebración del Contrato - Ley me-- diante el procedimiento de convención obrero - patronal.

a. Iniciativa

La iniciativa es el primer paso que lógicamente se de-- be de dar para llegar a la conformación del Contrato - Ley. Esta corres-- ponde a los sindicatos que representen cuando menos a las dos terceras -- partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de industria deter-- minada (Artículo 406, Ley Federal del Trabajo).

Si la solicitud presentada por los sindicatos se refie-- re a la celebración de un Contrato - Ley que afecte a dos o más Entidades Federativas o de industrias de jurisdicción Federal, deberá ser presentad ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si se trata de indus-- trias de jurisdicción Local la solicitud se presentará ante el Gobernador

del Estado o ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal (Artículo 407, Ley Federal del Trabajo).

b. Comprobación del Requisito de Mayoría

Cabe hacer notar que el requisito de mayoría contempla do por el Artículo 406 es fundamental para poder continuar con el procedimiento de celebración del Contrato - Ley, ya que de no acreditar los sindicatos de manera fehaciente ésta, se dará por terminado el procedimiento.

Corresponde acreditar este requisito a los sindicatos-solicitantes, ante la autoridad competente (Artículo 408, Ley Federal del Trabajo). En este caso el requisito de mayoría se acreditará ante la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión-Social, previa comprobación que de éste realiza dicha Unidad Administrati va ante la Dirección General de Registro de Asociaciones de la propia dependencia, que es la encargada de llevar el registro legal de los sindicatos y sus afiliados en nuestro país.

c. Facultad Discrecional de la Autoridad

Una vez que se ha justificado la mayoría, la autoridad competente ante la cual se dirige la solicitud deberá determinar si a su juicio "es oportuna y benéfica para la industria la celebración del Contrato - Ley" (Artículo 409, Ley Federal del Trabajo). Como acotación al margen es importante aclarar que hasta hoy día no se ha presentado la - -

eventualidad de que la autoridad competente declare que la celebración de este tipo de Contrato no es oportuna ni benéfica para la industria. La práctica ha demostrado que las solicitudes que no han procedido se debieron a que los sindicatos solicitantes no cumplieron con el requisito de mayoría.

d. Convocatoria

Si la autoridad competente dio su visto bueno para la celebración de la convención, publicará una Convocatoria en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico Oficial de la Entidad, y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados, señalando el lugar en que habrá de celebrarse la Convención y la fecha de instalación de la misma.

La fecha de instalación de la Convención será señalada dentro de un plazo no menor a 30 días a partir de la publicación de la Convocatoria (Artículo 410, Ley Federal del Trabajo).

e. Convención

La autoridad competente deberá presidir la Convención directamente o por medio de Representante que al efecto designe. En la práctica quien preside la Convención es el Director General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A fin de iniciar sus trabajos, la propia Convención, integrada de manera tripartita por parte de Representantes de los Trabajadores,

dores, de los Patrones y de la Autoridad competente, formulará un Reglamento de Trabajo e integrarán las Comisiones que juzgue convenientes (Artículo 411, Ley Federal del Trabajo).

f. Aprobación del Convenio

El acuerdo final de la Convención, proponiendo el texto definitivo del Contrato - Ley requiere de la aprobación de los sindicatos y patrones que representen cuando menos las dos terceras partes de -- los trabajadores sindicalizados (Artículo 414, Ley Federal del Trabajo).- La Ley fija como quórum de votación, únicamente el 51 % de la mayoría mencionada. Hay que precisar que no se trata de un cincuenta y uno por ciento calculado sobre el quórum de asistencia, sino de la totalidad más uno de los votos computables en la Asamblea.

g. Declaración de Obligatoriedad e Inicio de Vigencia

Dicha declaración corresponde hacerla al Presidente de la República o al Gobernador del Estado (Artículo 414, Segundo Párrafo, - Ley Federal del Trabajo). Por cuanto a esta declaración se refiere, y -- sin pretender hacer un estudio a fondo de la misma, podemos decir que el Decreto de Obligatoriedad es una actividad legislativa de reconocimiento que realiza el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, plenamente justificada en virtud del reconocimiento expreso que la Constitución y la Ley Federal del Trabajo le otorgan.

Nuestra Constitución Política expresa en su Artículo - 123: "El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, de

berá expedir leyes sobre trabajo, las cuales regirán: XXXI.- La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las Autoridades Federales en los asuntos relativos a Contratos Colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa...".

Se observa claramente del precepto citado que nuestra Ley Federal del Trabajo se ciñe estrictamente a lo establecido en nuestra Constitución, cuando el ordenamiento laboral en su Artículo 414 establece que: "El Convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el Artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores".

Aprobado el Convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, declarándolo Contrato - Ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, o en la zona o zonas que abarque, o en todo el territorio nacional.

Con esto se puede establecer que la base legal de la facultad para declarar la obligatoriedad de un Contrato - Ley se encuentra en el Segundo Párrafo del Artículo 414 citado en nuestro Código Laboral, misma que también se encuentra reconocida expresamente por nuestra --

Ley Fundamental en la Fracción XXXI del Artículo 123, también con antelación citada.

En cuanto al criterio sustentado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en lo relativo al Decreto Presidencial, es el siguiente: "Si bien es verdad que conforme a la Fracción XX 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 Colectivas 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 sólo hace uso de una facultad legal para dictar una disposición general de carácter obligatorio". (75)

Así pues, en relación a lo anteriormente expuesto, podemos concluir que la actividad que desarrolla el Presidente de la República o el Gobernador del Estado, es la de realizar una finalidad esencial del Derecho del Trabajo, al establecer que a trabajo igual, debe corresponder salario igual, sea cual fuere el lugar en el cual el trabajador preste sus servicios.

Por lo que respecta al inicio de su vigencia, el Contrato - Ley produce efectos a partir de su publicación en el Diario Ofi--

(75) SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION, Supl. de 1934, pág. 1115, - - Woodward Williams, 10 de mayo de 1934, Tomo XLI, pág. 3222, Cía. - Industrial Nacional, S. A., 18 de Agosto de 1934.

cial o en el Periódico Oficial de la Entidad de que se trate, salvo que la Convención señale una fecha distinta (Artículo 416, Ley Federal del Trabajo).

2. Declaración de Obligatoriedad de un Contrato Colectivo Preexistente

En la Ley Vigente, para que un Contrato Colectivo ya existente se declare obligatorio, es preciso que haya sido celebrado, según expresa el Artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo, "...por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el Territorio Nacional...", en este caso, continúa estableciendo el precepto citado, el Contrato Colectivo "...podrá ser elevado a la categoría de Contrato - Ley...", previo cumplimiento de los requisitos que habremos de mencionar a continuación. Las diferentes etapas del proceso de elevación de un Contrato Colectivo a Contrato - Ley son las siguientes:

a. Iniciativa y Autoridad Competente

Pueden formular la solicitud los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados sujetos al Contrato Colectivo (Artículos 415, Fracción I y II y 406, Ley Federal del Trabajo). Deben conocer de la solicitud las mismas autoridades que en el supuesto de la Convención Colectiva, según sea la jurisdicción, esto es, la Secretaría del Tra

bajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

b. Comprobación del Requisito de Mayoría

Tanto los sindicatos de trabajadores como los patrones que hubieren formulado la solicitud acreditarán la representación mayoritaria ante la autoridad competente (Artículo 415, Fracción II, Ley Federal del Trabajo). Una vez más es importante recalcar el hecho de que este requisito sea cubierto de manera fehaciente, ya que si esto no se realiza, no se continuará con el procedimiento, dándolo por concluido en ese momento.

c. Requisitos de la Solicitud y Trámite de Esta

Debe acompañarse a la solicitud la copia del Contrato Colectivo que se pretenda sea declarado obligatorio, indicando ante qué autoridad está depositado (Artículo 415, Fracción III, Ley Federal del Trabajo). La autoridad competente, después de comprobar el requisito de mayoría, debe ordenar la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, señalando un término no menor de quince días, para que los interesados formulen oposiciones (Artículo 415, Fracción IV, Ley Federal del Trabajo). En este momento, se bifurca el procedimiento planteándose las siguientes hipótesis:

a) No se formula oposición. La autoridad competente de-

clarará obligatorio el Contrato - Ley en la rama de la industria considerada para todas las empresas o establecimientos que se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional (Artículos 414, Fracción IV y 415, - Ley Federal del Trabajo).

b) Se formula oposición. En este caso los interesados - tendrán un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones acompañadas de las pruebas que la justifiquen (Artículo 415, Fracción VI, Ley Federal del Trabajo). A partir de ese momento, tomando en - consideración los datos del expediente, en ejercicio de una facultad discrecional la autoridad competente "podrá declarar la obligatoriedad del - Contrato - Ley" (Artículo 415, Fracción VI, b, Ley Federal del Trabajo).

d. Publicación del Contrato - Ley e Inicio de su Vigencia

Al igual que en el caso de la Convención Colectiva, la publicación del Contrato - Ley se llevará a cabo en el Diario Oficial de la Federación, o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa de que se trate; dando inicio su vigencia a partir de la fecha de publicación -- (Artículo 416, Ley Federal del Trabajo).

3. Contenido del Contrato - Ley

El Contrato - Ley deberá contener los siguientes requisitos: Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de -- los patrones que concurrieron a la Convención; la Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas económicas que abarque o la expresión de regir

en todo el territorio nacional; su duración, que no podrá exceder de dos años; las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones y el monto de los salarios; las bases sobre la integración y funcionamiento de -- las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo; las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la Capacitación y el Adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y las demás estipulaciones que convengan las partes (Artículo 412, Ley Federal del Trabajo).

En el Contrato - Ley se podrán establecer, asimismo, - cláusulas de admisión y exclusión (Artículo 413, Ley Federal del Trabajo).

Siguiendo al Maestro De la Cueva, acorde a estos requisitos, los elementos integrantes del Contrato - Ley serán tres: (76)

1.- El elemento normativo o núcleo que comprende el conjunto de condiciones individuales y sindicales de trabajo y que constituye la esencia, tanto del Contrato - Ley, como la del Contrato Colectivo en su caso. Dentro de las estipulaciones de este tipo se comprenden: el salario, la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, las medidas sobre capacitación y adiestramiento, y las estipulaciones que se juzguen convenientes, es decir, las tomadas de común acuerdo entre las partes para lograr un mejor Contrato - Ley.

(76) Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., págs. 485 - 492.

2.- El elemento protector o de envoltura, formado -- por el conjunto de estipulaciones relativas al nacimiento y existencia -- del Contrato - Ley, y que comprende las estipulaciones referentes a su nacimiento, duración, revisión y terminación de éste. El elemento protector tiene por objeto el de enriquecer al normativo, así como preservar su cumplimiento y eficacia.

3.- El elemento obligacional o compulsorio, que constituye el conjunto de estipulaciones relativas a las obligaciones recíprocas del sindicato titular y de la empresa. Entre estas estipulaciones podemos mencionar: Las cláusulas de admisión y exclusión y el Reglamento Interior de Trabajo. Cabe agregar que el elemento obligacional puede además integrarse con todo género de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas, solución que se desprende del Artículo 412, Fracción VI del Código Laboral vigente.

a. Efectos y Aplicación del Contrato - Ley

Como hemos mencionado, el Contrato - Ley surtirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial Local, salvo que la Convención señale una fecha distinta.

En cuanto a su ámbito territorial de validez; al Contrato - Ley se le ha llamado por la doctrina la "Ley de la Profesión", en virtud de que esta figura jurídica rige a toda una rama de la industria, pudiendo tener vigencia local o también extenderse a toda una Entidad o -

Entidades Federativas o a toda la República Mexicana, tal y como se presenta en el caso del Contrato - Ley de la Industria de la Radio y la T. - V., el cual es aplicado en todos los Estados de nuestro país.

Es conveniente resaltar que el Contrato - Ley cuenta con las características de una Ley de Profesión y que su contenido es inderogable; la vigencia de éste trae como consecuencia el que no se creen situaciones jurídicas concretas, sino abstractas, ya que se aplica a toda negociación que exista o se establezca en el futuro, de la industria que se hubiere considerado. Por esto, el Contrato - Ley viene a desempeñar una función semejante a la de la Ley, dado que puede extenderse a todo el territorio nacional, lo que viene a conformarlo en fuente formal del Derecho Laboral.

El Contrato - Ley es por tanto, el mismo Contrato Colectivo Ordinario evolucionado al Contrato de la Profesión, así como el Contrato Individual de Trabajo evolucionó al Contrato Colectivo Ordinario.

La figura jurídica materia de nuestro estudio es substancialmente una norma jurídica generadora de situaciones de derecho abstractas, impersonales, generales, imperativas, permanentes e irrenunciables, susceptibles de modificación y de ser impuestas coactivamente por el Estado.

Su alcance se extiende a trabajadores y patrones que voluntariamente o no, se coloquen en la hipótesis normativa que éste con-

tenga; razón por la cual el Contrato - Ley será aplicable a todo individuo que por alguna circunstancia quede considerado dentro de su ámbito de validez, abarcando así, aún a patrones y obreros que no hayan querido intervenir en la contratación, lo que hace finalmente considerar a esta institución como una Ley, ya que sus cláusulas o estipulaciones crean situaciones generales, abstractas e impersonales, atributos de la norma jurídica.

En cuanto a su aplicación, el Contrato - Ley se aplicará aún cuando en el Contrato Colectivo existan disposiciones que se le -- contrapongan, pero prevalecerán las estipulaciones del Contrato Colectivo que sean más favorables a los trabajadores (Artículo 417, Ley Federal del Trabajo).

A este respecto vale la pena hacer un breve comentario: En la práctica se da el caso de que algunas empresas vienen operando con Contratos Colectivos cuyas prestaciones superan a las consignadas por el Contrato - Ley; como ejemplo de esto podemos mencionar al Contrato celebrado entre Bacardí y Cía. y el Sindicato respectivo. Esta empresa teóricamente debería sujetarse al Contrato - Ley de la Industria Azucarera; sin embargo, al otorgar su Contrato Colectivo prestaciones muy superiores a las consignadas en el Contrato - Ley, aquél será aplicable en la empresa, en cuanto no se contraponga a éste último.

Aunque no se encuentran definidos por la Ley o la doctrina, a esta clase de Contratos Colectivos se les ha denominado en la --

práctica "Contratos Colectivos de Carácter Singular", en virtud de que só lo son aplicables en una empresa determinada de la industria sujeta a Contratación - Ley.

b. Administración y Titularidad

A este respecto habremos de seguir lo que nos menciona el Maestro De la Cueva: "Se entiende por titularidad la facultad de solicitar la celebración y revisión de un Contrato - Ley, la cual, pertenece a la coalición sindical. Sin embargo, no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores; de ahí nació el término administración del Contrato - Ley, que aparece por primera vez en un texto legislativo en el Artículo 418 de la Ley".⁽⁷⁷⁾ Nos dice el mencionado precepto: "En cada empresa, la administración del Contrato -- Ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la Administración".

Acorde a lo anteriormente expuesto, creemos que ha que dado establecida la diferencia entre los conceptos que dan título a este-subíndice.

c. Revisión

Para la revisión del Contrato - Ley habrán de observar se las normas siguientes: Podrán solicitarla los patrones o los síndica-

(77) Ibidem, pág. 478.

tos de trabajadores que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque uno o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional; la solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del Contrato - Ley, por lo menos; la autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones sujetos al Contrato - Ley a una Convención que será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado, o por el Jefe del Departamento del Distrito Federal; y si los trabajadores llegan a un Convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa de que se trate. Las reformas surtirán efectos a partir de la fecha de su publicación, salvo que la Convención señale una fecha distinta (Artículos 406, 411 y 419, Ley Federal del Trabajo).

Cabe añadir que los Contratos - Ley serán revisables - cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión, deberá hacerse por lo menos, sesenta días antes del cumplimiento de un año, transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del Contrato - Ley (Artículo 419 Bis, Ley Federal del Trabajo).

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga; el Contrato - Ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración (Artículo 420, Ley Federal del Trabajo).

d. Terminación

El Contrato - Ley terminará por mutuo consentimiento - de las partes que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque uno o - más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional; o bien, si al - concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y - los patrones no llegan a un Convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga (Artículos 406 y 421, Ley Federal del Trabajo). Cabe hacer notar que durante los últimos 38 años, no se ha presentado la terminación de alguno de los Contratos - Ley; dado que los sindicatos de trabajadores han solicitado sus revisiones dentro del marco legal; habiendo ejercitado el derecho de huelga en los casos en que no hubo acuerdo en el término estipulado para la Revisión del Contrato - Ley.

D. Objetivos del Contrato - Ley

El Contrato - Ley tiene como propósito la armonía y -- equilibrio en las relaciones obrero - patronales mediante el estableci- - miento y unificación de las condiciones de trabajo en toda una rama industrial. Así, los trabajadores superan las desventajas de la contratación- singular y con la unificación mencionada alcanzan niveles de prestaciones

superiores. Por su parte, los patrones evitan una competencia desleal motivada por diferentes condiciones de trabajo en una rama industrial que pueda dar lugar a condiciones monopólicas que vulneran a la pequeña y mediana empresa.

El Estado por su parte, mediante un proceso administrativo de concertación, revisión y conciliación en la Contratación - Ley, establece mecanismos ágiles para la solución de los conflictos que involucran a grandes grupos sociales y que abarcan dos o más Entidades Federativas; garantizando así los derechos consagrados en la Constitución, en la Ley Federal del Trabajo y en los diversos Contratos - Ley en beneficio de la clase trabajadora.

E. El Contrato - Ley como Medio o Fin Político

A efecto de darnos una idea de la importancia que para el Estado Mexicano tiene la Contratación - Ley, debemos señalar que las nueve ramas de industrias sujetas a Contrato - Ley se encuentran integradas por alrededor de 1,500 empresas que generan empleos aproximadamente a 154,000 trabajadores.⁽⁷⁸⁾ Tomando en consideración que cada familia de un trabajador vinculado a algún Contrato - Ley se encuentra integrada por cuatro o cinco miembros, podemos elevar la cantidad de personas directamente involucradas con este tipo de contratación de alrededor de 750,000 personas, cantidad de suyo considerable; si a esto agregamos a todas las empresas y sus respectivos trabajadores que giran indirectamente alrede-

(78) BALANCE SEXENAL, Documento de Autoevaluación, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Convenciones, 1988, -- pág. 4.

dor de cada Contrato - Ley, tales como proveedores, Intérmediarios, anunciantes, etc., es obvio que esta suma se elevará notablemente.

A partir de estos datos podemos establecer los fines políticos que para el Estado, los Sindicatos de Trabajadores y los propios Empresarios significa el estar supeditados a la institución material de nuestro estudio.

Para los Sindicatos: Quizá sean este tipo de organizaciones obreras las que más poder acumulen con el surgimiento del Contrato - Ley, ya que al coaligarse⁽⁷⁹⁾ con un objetivo común, tal y como puede ser la revisión salarial por desequilibrio económico, ejercen una fuerte presión a los empresarios y al Gobierno Federal a fin de conseguir la satisfacción de sus demandas; pudiendo incluso paralizar toda una rama de la industria en el caso de un estallamiento de huelga, al no ser satisfechas sus demandas. Como ejemplo valga decir, que la totalidad de la industria textil en México, quedó paralizada del 20 de abril de 1987 al día 24 del mismo mes, en virtud de que los empresarios no otorgaron el aumento salarial solicitado por el sector obrero; ante esto basta imaginarse la pérdida económica para la industria y para el país en general.

Es de remarcar también, que no es lo mismo negociar -- con un sindicato que con 20 ó 30 y en algunos casos con más de 100 a la vez; lo que deriva en que si éstos se encuentran bien integrados en un ob

(79) Infra. págs. 156 a 167

jetivo común, conseguirán con mucha más facilidad la consumación de sus metas propuestas.

Para los empresarios: Para el sector empresarial, la Contratación - Ley tiene como fin primordial el de evitar la competencia-desleal entre los patrones al establecer las mismas reglas del juego para todos y cada uno de ellos cuyas empresas están sujetas a este tipo de contratación. Se evita así, que los empresarios más poderosos, económicamente hablando, comercialicen el producto en condiciones más favorables que los menos fuertes, o que se presente la "piratería" de mano de obra calificada con la promesa de un mejor salario para el trabajador.

Se logra así estabilidad laboral en las empresas, garantizando el proceso de producción a costos uniformes, lo que redundará en una mayor producción para toda la rama de industria.

Asimismo, los empresarios al unir sus intereses en las convenciones de revisiones salariales o generales que corresponden al Contrato - Ley, uniforman criterios respecto a lo que pueden conceder o no a sus trabajadores, estableciendo un frente común en la mesa de negociaciones.

Para el Estado: Como hemos visto, el Estado fue uno de los principales interesados en la promoción del Contrato - Ley, dado que esta institución le permite un mejor control sobre los organismos obreros y empresariales del país que se encuentran afectos a los diversos Contratos - Ley. Este control deriva de las siguientes razones: el conociemien-

to de los líderes sindicales y de la estructura de los organismos que representan, el establecimiento preciso de la cantidad de afiliados con que cuenta cada sindicato y el poder de movilización que por esta razón adquiere; el conocimiento preciso de los principales empresarios y del poder económico con que cuentan, tanto individual como colectivamente hablando. Este control habrá de redundar a la hora de la Convención, a fin de que el Estado presione de manera eficaz a ambos sectores para que lleguen la negociación a buenos términos a los ojos del propio Gobierno.

A lo anteriormente expuesto, cabe agregar, que con la Contratación - Ley se pretende una disminución ostensible de los movimientos de huelga en el país, ya que al establecerse condiciones uniformes de trabajo y salario para toda una rama industrial, los trabajadores serán protegidos sus derechos básicos al darse cumplimiento al Contrato - Ley - por parte de los empresarios.

Esto, políticamente hablando, viene a redundar teóricamente en el logro del equilibrio laboral, y en la perpetuación de la paz social en nuestra nación.

F. Repercusiones Sociales y Económicas de los Contratos - Ley en General

1. Repercusiones Sociales

Socialmente hablando, es indudable que el Contrato - Ley ha traído grandes beneficios a todos aquellos empresarios o trabajado

res que se encuentran sujetos a este tipo de contratación; sin embargo, - analizando la institución desde un punto de vista imparcial, tenemos que reconocer que a raíz de la implantación de estos Contratos se derivan tam bién algunos inconvenientes.

Es así, que pasaremos a analizar someramente las principales ventajas y desventajas sociales que se derivan de la aplicación - de los diversos Contratos - Ley.

En cuanto a las ventajas que presenta la figura jurídica ca materia de nuestro estudio; tanto para trabajadores como para patrones, hay que mencionar que el Contrato - Ley significa un progreso evidente para ambas partes de la relación de trabajo: a) En primera instancia el Contrato - Ley tiende al mejoramiento de las condiciones de trabajo en favor de los trabajadores, lo cual les da la posibilidad de tener por lo general, un nivel de vida superior, económicamente hablando, al de los -- trabajadores que simplemente son sujetos a Contratos Colectivos en otras ramas de la industria; b) En segundo lugar, hace posible la realización efectiva del principio de igualdad enunciado por nuestra Carta Magna en - el Artículo 123, Fracción VII que establece que: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Así, los trabajadores gozan de la seguridad de tener - un salario efectivo e igualmente retribuido, sin que exista distinción al guna entre ellos; lo que evita que se puedan producir tensiones sociales-derivadas de inconformidades porque no a todos se les trata igual; - - -

c) El Contrato - Ley permite la creación y organización de Servicios Sociales en favor de los trabajadores, lo cual no podría alcanzarse, por -- ejemplo, por el Contrato Individual del Trabajo. Al establecerse en el Contrato - Ley fideicomisos para construcción de viviendas, becas para -- los hijos de los trabajadores, ayudas para gastos médicos, etc., se apoya de manera significativa a la clase trabajadora en sus requerimientos básicos; lo que permite que los obreros tengan expectativas de lograr un ni--vel de vida decoroso en todos sus aspectos. Finalmente podríamos decir, -- que el Contrato - Ley persigue no sólo el mejoramiento de las condiciones de trabajo de una comunidad obrera, sino la elevación nacional de la cla--se trabajadora, siendo este Contrato el único que permite lograr este an--helo nacional.

Por lo que respecta a los patrones, las repercusiones sociales que en su favor produce esta institución son entre otras: - - -

a) Lograr condiciones de armonía y paz en las relaciones laborales en la empresa, lo que teóricamente deberá redundar en una mayor productividad - de la misma, al no haber focos de tensión que obstaculicen el proceso pro--ductivo durante los 2 años de vigencia del Contrato; b) Se evita la competencia desleal entre los empresarios, lo que incide en tener costos uníformes y por lo tanto precios de mercado también similares, que redundan en que todos los patrones tengan igualdad de oportunidades de colocar sus productos al acceso del público consumidor; c) Establece el que los empresarios sean más competitivos y ofrezcan productos de mejor calidad - al público, para no verse desplazados por la competencia; d) Crea la posibilidad de cuantificar previamente y de manera óptima sus costos de pro

ducción, ya que al aplicar el Contrato - Ley, los salarios de los trabajadores serán iguales para toda la rama industrial.

En cuanto al Estado, como ya hemos dicho, el Contrato-Ley ayuda a evitar tensiones sociales entre las clases obrera y patronal, lo que contribuye en gran medida a lograr uno de los fines máximos del Estado, como es el que exista paz social en nuestro país.

Pero así como se pueden señalar las grandes ventajas - que socialmente hablando se derivan de la Contratación - Ley, ésta también ofrece la otra cara de la moneda, como habremos de ver a continuación.

Para los trabajadores que en verdad son productivos, - el Contrato - Ley tiende a frenar las expectativas de un incremento en -- sus salarios, ya que debemos reconocer que no todos los obreros desempeñan sus labores con la misma eficiencia, y que en realidad no es justo -- que alguien que resalta por su productividad en la empresa sea retribuido con la misma compensación económica que alguien que produce lo mínimo indispensable; sin embargo, a esto hay que decir que en muchas empresas se establecen estímulos y recompensas para los trabajadores más productivos.

Existe también para la clase obrera el inconveniente - de que en las Convenciones en donde se revisan los Contratos - Ley, los - sindicatos más grandes y poderosos manipulan a las representaciones pequeñas, no tomándolas en consideración a la hora de establecer normas o criterios de negociación a seguir durante la revisión.

Finalmente, otro inconveniente que existe, es el que - muchas veces, las empresas más poderosas desde el punto de vista económico, que estarían en posibilidad real de aumentar los beneficios en favor de sus obreros, no lo hacen, por ceñirse estrictamente a lo que el Contrato establece; por esta razón los trabajadores no podrán reclamar el pa - trón mejores salarios y demás prestaciones que las fijadas en el propio - Contrato - Ley.

Por lo que se refiere a los industriales, hay que reco - nocer que el Contrato - Ley antes que fomentar, viene a acabar con la pe - queña industria, ya que al no tener el empresario la solvencia económica - para cumplir con las prestaciones estipuladas, se ve necesariamente obli - gado a cerrar el centro de labores, lo que ha incidido en que en los últi - mos años haya disminuido en número considerable la cantidad de empresas y trabajadores sujetos a Contratos - Ley, pasando de 2,033 empresas y - - - 158,199 trabajadores en 1982 a 1,475 empresas y 154,361 trabajadores en - 1988. (80)

Por cuanto toca al Estado, el Contrato - Ley implica - también algunas desventajas; ya que en caso de presentarse una huelga con motivo de la revisión de alguno de estos Contratos, no solamente parará - una empresa su producción, sino toda una rama industrial, lo que puede -- desencadenar graves problemas sociales y económicos, derivados de la can - tidad de gente que está sin laborar y de los miles de millones de pesos - que se pierden como consecuencia de esto. Ya hacíamos referencia a la --

(80) BALANCE SEXENAL. Op. Cit., pág. 6.

huelga de la Industria Textil en 1987, o a las que se presentaron en la Industria Azucarera en la década de los 70's; que mermaron durante mucho tiempo la posibilidad de ser autosuficientes en la producción de este dulce.

Otro de los problemas que se le presentan al Estado, es el de tener que aceptar la denominada "economía subterránea" en los Contratos - Ley, con excepción del de Azúcar y el de Radio y Televisión, ya que muchas empresas trabajan al margen de los Contratos - Ley al no poder cumplir con éstos, otorgando salarios y prestaciones notablemente inferiores a sus trabajadores; los cuales se ven en la necesidad de aceptar los a fin de no perder su única fuente de ingresos.

Donde se encuentra más recrudecido el problema es en las industrias textiles, particularmente en la de Fibras Duras y en la de Géneros de Punto. En la primera de estas industrias, el problema reside en que no hay suficiente fibra de henequén, materia prima de esta rama industrial, por lo que hay que importarla de Brasil u otros países; aunada a la escasez del producto, las pequeñas fábricas clandestinas aprovechan la poca fibra que hay y las fábricas que sí cumplen con el Contrato - Ley, tienen paradas sus máquinas por la escasez de materia prima.

Por lo que respecta a la Industria de Géneros de Punto, en esta rama el problema que se presenta también es grave, ya que existen en varios Estados del país numerosos talleres clandestinos con máquinas tejedoras. Lo que hace más difícil la erradicación de la economía

subterránea, es que un gran número de empresas no tiene el soporte económico necesario para cumplir con los Contratos - Ley e, inclusive, muchos sindicatos, tomando en cuenta esta situación, aceptan firmar los llamados "Contratos de Protección", al margen de las autoridades laborales; con -- prestaciones considerablemente más bajas que las que otorga el Contrato - Ley. .

Sin embargo, es muy importante remarcar, que el Estado ha luchado por combatir esas anomalías, a través de la creación de las Comisiones Nacionales de Vigilancia para el cumplimiento de cada uno de los Contratos - Ley. Dichos organismos, integrados de manera tripartita por representantes de los patrones, de los obreros y del Gobierno tienen como principal función la de evitar que surjan las empresas "piratas", y denunciar su operación en los casos en que se descubra que alguna empresa se encuentra trabajando al margen de la Ley.

2. Repercusiones Económicas

En cuanto a éstas, la Contratación - Ley implica una parte muy importante de la economía Nacional; si recordamos que los Contratos - Ley engloban directamente a más de 1,500 empresas y aproximadamente a 150,000 trabajadores, nos podemos dar una idea de la cantidad de dinero que se mueve alrededor de las nueve ramas industriales sujetas a - Contratos - Ley. Valga como ejemplo el decir que para la empresa Unirooyal, S. A. de C. V., fabricante de neumáticos para automóviles primordialmente, el pliego de peticiones presentado por los sindicatos en la revi--

sión general del Contrato - Ley de 1989 significaba una erogación de más de 50 mil millones de pesos.

Sin pretender hacer un mayor abundamiento en el tema, creemos que al haber tratado las repercusiones sociales de los Contratos - Ley, implícitamente podemos derivar las consecuencias económicas que se desprenden de la vida de esta figura jurídica.

G. Analogías y Diferencias Entre el Contrato - Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo

Creemos oportuno finalizar este capítulo, haciendo una breve referencia a las principales similitudes y divergencias que se presentan entre el Contrato - Ley y el Contrato Colectivo de Trabajo.

Antes que nada, creemos interesante transcribir la siguiente Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que establece algunas consecuencias de la diferencia que existe entre el Contrato - Ley y el Contrato Colectivo Ordinario.

"Contrato - Ley.- Los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos - Ley tienen de semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o de uno o varios patronos para su otorgamiento; pero el Contrato - Ley se distingue fundamentalmente en cuanto a que en su elaboración se requiere que concurren las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados y que éstos y aquéllos pertenezcan a cierta -

rama industrial que exista en determinada región. Por tal motivo, los -- Contratos Colectivos y los Contratos - Ley son distintos; no pueden tener en sus efectos la misma fecha de aplicabilidad, ya que en los primeros es suficiente su simple depósito ante la Junta, para que entren en vigor en tanto que los segundos están supeditados a la satisfacción de varios requisitos, entre ellos, el acuerdo de voluntades en las relaciones del trabajo, el tiempo de su duración y su obligatoriedad, por todo ese lapso, - mediante el Decreto respectivo del Ejecutivo Federal; de tal manera que, - establecida la obligatoriedad de un Contrato - Ley, en tanto no se prorrogue su vigencia, al finalizar su plazo, o se celebra uno nuevo, con la -- asistencia de los patronos y los sindicatos de la misma industria y es -- sancionado por el Ejecutivo Federal o continúa teniendo aplicación el Contrato Colectivo". Páginas 48 y 49 del Apéndice de Jurisprudencia 1917 a- 1975 del Semanario Judicial de la Federación, 4ª Sala. Pág. 58. (81)

Es así, que habremos de pasar a analizar en primera -- instancia, las principales similitudes que presentan ambas figuras jurídicas: (82)

1.- Para la celebración, tanto del Contrato Colectivo de Trabajo como del Contrato - Ley se necesita la concurrencia de uno o - varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios - sindicatos de patronos.

(81) Citado por GUERRERO, Euquerio, Op. Cit., págs. 321 y 322.

(82) Cfr. RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, Ediciones Contables y Administrativas, México, 3ª Ed., 1986, págs. 151 a 154.

- 2.- El contenido de ambos Contratos es inderogable.
- 3.- Los dos Contratos velan por la estabilidad en las fuentes de trabajo y el mejoramiento de las condiciones generales de los obreros.
- 4.- El contenido de ambos es netamente económico: monto de salarios, jornada de trabajo, jubilaciones, etc.
- 5.- Ambos Contratos son instituciones de Derecho Social, con su propio carácter cada uno.
- 6.- Tanto el uno como el otro, se extienden en su aplicación a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas, aunque éstos no sean sindicalizados.
- 7.- En el contenido obligatorio de ambos Contratos, deben establecerse las condiciones de trabajo que prevalecerán en las empresas; resultando que las pactadas en ningún sentido podrán ser inferiores a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo.
- 8.- La previsión social se toma en cuenta en ambos Contratos, a fin de proteger a los trabajadores y sus familias.

Existen otras similitudes que podrían mencionarse, pero creemos que éstas son algunas de las más importantes.

Por lo que se refiere a las diferencias entre ambas figuras jurídicas habremos de hacer referencia a las siguientes:

1.- El objeto del Contrato Colectivo de Trabajo es el establecimiento de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos; en tanto que el objeto del Contrato - Ley es mucho más amplio, ya que tiende a establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en toda una rama de la industria.

2.- Para solicitar la figura del Contrato Colectivo de Trabajo se necesita que el sindicato que lo pide cuente en la empresa o establecimiento con el cincuenta por ciento más uno de los trabajadores agremiados en sus filas, mientras que para solicitar la celebración de un Contrato - Ley, los sindicatos deben acreditar que representan por lo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

3.- El Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada, mientras que el Contrato - Ley deberá celebrarse siempre por tiempo fijo que no excederá de dos años.

4.- El Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efectos

tos a partir de la fecha de su depósito ante las autoridades del trabajo, en tanto que el Contrato - Ley surte los suyos a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, salvo que la Convención determine otra fecha.

5.- La Revisión General del Contrato Colectivo debe solicitarse 60 días antes de su vencimiento, por el 50 por ciento más uno de los trabajadores, mientras que la Revisión General del Contrato - Ley debe solicitarse 90 días antes de su vencimiento, por las dos terceras partes o más de los sindicatos de trabajadores o lo patrones.

6.- La solicitud de Revisión puede hacerse ante la -- Junta Local de Conciliación y Arbitraje, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o directamente a la parte contraria. La solicitud de Revisión del Contrato - Ley debe presentarse ante la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social; al Gobernador del Estado o al Jefe del Departamento del Distrito Federal.

7.- Si ninguna de las partes solicitó la Revisión del Contrato Colectivo en los términos que señala el Artículo 399, o no se -- ejercitó el derecho de huelga; el Contrato se prorrogará por un periodo -- igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado; en cambio, si ninguna de las partes solicitó la Revisión del Contrato - Ley o no se ejercitó el derecho de huelga, éste se prorrogará por un lapso igual al -- que se hubiere fijado para su obligatoriedad.

8.- El Contrato Colectivo de Trabajo terminará por: -
a) Mutuo consentimiento de las partes; b) Por terminación de la obra y
c) En los casos del Capítulo VIII, Título VII. Relaciones Colectivas de
Trabajo. Por cierre de la empresa o establecimiento. El Contrato - Ley-
termina: a) Por mutuo consentimiento de las partes que representan la -
mayoría a que se refiere el Artículo 406; y b) Si al concluir el procedi-
miento de revisión, los trabajadores y los patronos no llegan a un Con-
venio, salvo que los primeros hayan ejercitado el derecho de huelga.

9.- El ámbito espacial de validez está restringido a-
una determinada empresa o empresas en el caso del Contrato Colectivo. - -
mientras que el ámbito espacial de validez del Contrato - Ley se extiende
a toda una rama de la industria en una Entidad Federativa o a toda la Re-
pública Mexicana.

10.- El Contrato Colectivo de Trabajo es un Contrato-
de Empresa, mientras que el Contrato - Ley es un Contrato de Industria. -
Cualquier negociación existente o nueva que se establezca dentro del ra--
dío de su vigencia, queda automáticamente subordinada al Contrato - Ley,-
pudiendo los obreros solicitar la aplicación inmediata del mismo.

11.- Para que se celebre el Contrato Colectivo no es-
necesario que se lleve a efecto una Convención o que esté presente alguna
autoridad; en tanto que para la celebración del Contrato - Ley es re---
quisito indispensable.

12.- Cuando un Contrato - Ley ha sido revisado, las reformas convenidas tienen que ser publicadas a fin de que puedan surtir sus efectos legales, mientras que para el Contrato Colectivo, no es necesario que se publiquen, sólo basta que las partes se pongan de acuerdo y se fije la fecha en que entrará en vigor, haciendo el depósito correspondiente del mismo.

Es así, que de las semejanzas y diferencias apuntadas, se desprende que a pesar de que existen muchas similitudes entre ambos -- Contratos, cada uno tiene su particular forma de ser como institución de Derecho Social que dentro de su ámbito de validez tiende a proteger los - derechos de los trabajadores.

CAPITULO IV

BREVE ANALISIS DE LOS CONTRATOS LEY VIGENTES

CAPITULO IV

BREVE ANALISIS DE LOS CONTRATOS - LEY VIGENTES

A. Los Contratos - Ley en lo Individual

El objeto del presente capítulo es el de realizar un breve estudio que establezca cómo se encuentra estructurado cada uno de los Contratos - Ley vigentes: su ámbito de aplicación, los salarios y jornadas de trabajo que consignan, las principales prestaciones que establecen, etc., lo cual nos facilitará tener un mejor parámetro de comparación entre los mismos.

1. Los Contratos - Ley en la Industria Textil

Debido a la importancia que para la Contratación - Ley tiene la rama textil, ya que seis de los nueve Contratos - Ley vigentes - están relacionados con esta industria, creemos oportuno iniciar este Capítulo con un breve estudio comparativo acerca de los Contratos - Ley de: - Algodón, Cintas y Listones, Fibras Duras, Géneros de Punto, Lana y Seda.

En primer término, resulta pertinente señalar que como todos ellos tuvieron un origen común -la Convención 1925 - 1927, los seis Contratos - Ley vigentes en la industria textil acusan grandes similitudes.

No obstante, factores tales como la diferencia de materias primas que cada contrato regula, las diversas técnicas y maquinaria-

empleadas en el proceso de producción, así como el número de trabajadores correspondientes a cada rama y la distinta productividad de las empresas que las constituyen, han motivado que en las revisiones periódicas de los Contratos se hayan operado algunas diferencias.

La promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y otras leyes o reformas posteriores, determinaron el que los diversos -- Contratos adoptaran con algunas variantes los lineamientos introducidos -- por la Ley, inclusive superándola, lo que ha ocasionado el que los Contratos se hayan visto uniformados en mayor o menor medida en varios aspectos como son vacaciones, habitación, prima de antigüedad, prima dominical, aguinaldo, capacitación, igualdad de la mujer, protección al trabajo de menores, etc.

El fenómeno anterior se explica también en gran parte, porque muchas de las disposiciones contenidas en los ordenamientos legales citados, no hicieron sino incorporar instituciones que los trabajadores habían obtenido como ventajas en la práctica de los Contratos - Ley, - así como de los Colectivos, no comprendidas en la Ley Laboral de 1931.

Los seis Contratos constan cada uno de dos partes. La primera está constituida por el Contrato propiamente dicho, en la que se comprende el clausulado general, y en la segunda, en forma complementaria, se incluyen los tabuladores de salarios, con las tarifas aplicables a las diversas especialidades, así como las descripciones de las funciones, las normas de eficiencia, las cargas de trabajo y las reglas de ade-

cuación o modernización que la introducción de nuevos sistemas, técnicas y maquinarias hacen necesario aplicar.

Por lo que hace a su estructura formal, dentro de cierta homogeneidad, los Contratos muestran importantes variantes, particularmente en la ordenación de los temas y en su distribución en los respectivos capítulos. En este aspecto, se puede observar que el Contrato elaborado con mayor sistematización y técnica es el del Algodón, y que los que presentan mayor semejanza son el de la Seda y el de Cintas y Listones.

Ambito de Aplicación

En su parte inicial, todos los Contratos precisan los ámbitos de validez material, personal, temporal y especial, es decir, la materia que regulan, los patrones y sindicatos, para los que resultan - - obligatorios, el período de su obligatoriedad y el territorio en el que se aplican.

Por cuanto toca a las Entidades Federativas que abarca cada uno de los Contratos - Ley Textiles, hemos de decir que la mayoría - de las empresas sujetas a estos Contratos, por rama de actividad se concentran primordialmente de la siguiente manera en los distintos Estados - del Territorio Nacional; a saber:

Industria del Algodón: Coahuila, Distrito Federal, Estado de México, Jalisco, Puebla, Tlaxcala y Veracruz.

Industria de Cintas y Listones: Distrito Federal y Estado de México.

Industria de Fibras Duras: Coahuila, San Luis Potosí, Tamaulipas y Yucatán.

Industria de Géneros de Punto: Distrito Federal, Estado de México, Jalisco, Michoacán, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, - - Tlaxcala y Yucatán.

Industria de la Lana: Aguascalientes, Distrito Federal, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Puebla, San Luis Potosí, Tlaxcala y Veracruz.

Industria de la Seda: Distrito Federal, Estado de México, Hidalgo, Morelos, Nuevo León, Puebla, Querétaro y Veracruz. (83)

Por lo que respecta a las partes para las que resultan obligatorias las prevenciones de los Contratos - Ley Textiles, éstos comprenden sin excepción a todos los sindicatos y patronos correspondientes a la rama a que cada Contrato se refiere, incluyendo a las Cooperativas de Producción. En los Contratos de Géneros de Punto, de Listones, de Fibras Duras, de la Seda y del Algodón, se agregan explícitamente los trabajos de maquila, y en los tres últimos se especifican también los realiza-

(83) Cfr. DOCUMENTO DE AUTOEVALUACION 1988, Dirección General de Convenciones, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1988, pág. - 5 - 7.

dos por arrendatarios y subarrendatarios de fábricas.

En relación, asimismo, con el ámbito personal de validez de los Contratos - Ley Textiles, debe señalarse que aún cuando la Ley Federal del Trabajo admite que las disposiciones de los Contratos pueden hacerse extensivas a los trabajadores de confianza, en todos los Contratos - Ley de la Industria Textil se excluye expresamente a esta categoría de trabajadores de la aplicación de su articulado.

También con referencia a las partes, los seis Contratos contienen reglas semejantes sobre la representación recíproca de las empresas y los sindicatos en el desarrollo de la relación laboral. Los Contratos del Algodón, de Géneros de Punto y de Listones contienen además prescripciones para regular el domicilio de las partes.

En relación al ámbito material de validez, cabe señalar que todos los Contratos - Ley de la Industria Textil han ampliado su radio de acción, tanto para comprender un número mayor de tareas, como para incluir nuevas fibras, naturales o no, que la técnica ha aportado recientemente a la Industria Textil.

Así, el Contrato del Algodón se ha hecho extensivo a las fibras que se mezclan al algodón o que en su elaboración sigan el proceso de éste y a las labores anexas o conexas, previas o complementarias, que se realicen en las fábricas de la Industria.

El Contrato de Fibras Duras, que originalmente comprendió sólo al ixtle de palma, el henequén y la lechuguilla, se aplica ahora a todas las fibras similares.

El de la Seda, que inicialmente regía exclusivamente las actividades vinculadas a la seda y artisela, regula en el presente -- las relativas a toda clase de fibras artificiales y sintéticas que se utilizan o lleguen a usarse en lo futuro, incluyendo las llamadas fibras cortas.

El de Géneros de Punto se ha extendido a los trabajos que se desarrollen, en todo o en parte, a domicilio, y a las labores que se realicen por medio de nylon u otra clase de filamentos naturales o sintéticos.

El Contrato de la Lana, que sólo se refería a esta fibra, se aplica en la actualidad a todas las de origen animal y a las sintéticas y artificiales sustitutivas de aquéllas, que se procesen en maquinaria para fibras largas.

Por lo que hace al ámbito temporal de validez de los Contratos - Ley resulta pertinente señalar, como ya hemos visto en el capítulo anterior, que el Artículo 412, Fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, determina que la duración de este tipo de Contrato no deberá exceder de dos años, a cuyo término habrán de ser revisados. En algunos de los Contratos - Ley Textiles se fijaron al inicio de su vigencia lapsos -

menores para su obligatoriedad, pero en la práctica presente todos se pagan por el máximo de duración legalmente permitido. Esto, sin perjuicio de la Revisión Salarial Anual que autoriza el Artículo 419 bis de la Ley.

Admisión de Trabajadores, Clasificación y Escalafón

En todos los Contratos - Ley de la Industria Textil se consignan normas sobre la admisión de trabajadores al servicio de las empresas, clasificación de trabajadores y de plazas, derechos de escalafón, vacantes y ascensos.

Sin excepción, y según lo permite el Artículo 413 de la Ley Laboral, los Contratos Textiles contienen cláusulas de exclusión - en sus dos direcciones: por admisión y por separación. En consecuencia, el primer requisito para que un trabajador pueda ingresar a un trabajo, radica en que sea propuesto por el sindicato titular respectivo. A falta de proposición sindical, los seis Contratos establecen reglas, con algunas variantes, sobre el derecho patronal para contratar trabajadores no pertenecientes a los sindicatos, pero que habrán de incorporarse a éstos.

Además de ciertos requisitos de admisión, que podrían considerarse como de segundo orden, todos los Contratos coinciden en señalar los siguientes: 1) capacidad; 2) aptitud física y mental y ausencia de enfermedades contagiosas o crónicas, y 3) comprobación de estos requisitos mediante periodos de prueba respecto a la capacidad y certificados o exámenes médicos en lo que toca a la salud. Los Contratos del Al

godón, de la Seda y de Géneros de Punto establecen como una condición más para los trabajadores de ingreso que no hayan sido separados con anterioridad por causa justificada, ni indemnización, salvo los casos de reajuste.

Todos los Contratos imponen a los patronos la obligación de expedir a los trabajadores, una vez admitidos, cédulas o credenciales de admisión o identidad. En el ramo de Fibras Duras las empresas deberán otorgar además una cédula de antigüedad y una carta de retiro en caso de separación.

Respecto a la clasificación de las plazas y de los trabajadores, los Contratos - Ley del Algodón, de Géneros de Punto y de la Seda atienden a la naturaleza de las labores, que pueden ser permanentes, temporales y eventuales o de suplencia. Los Contratos de Listones, de la Lana y de Fibras Duras efectúan la clasificación por el género de vacantes que habrán de ocuparse, según sea en forma definitiva o por sustitución temporal. El de Fibras Duras contiene también una categoría de trabajadores eventuales temporales.

La preferencia para ocupar vacantes, los ascensos y los derechos escalafonarios, son materia de regulación en los seis Contratos Textiles. El del Algodón y el de Géneros de Punto son los que reglamentan en forma más detallada sus sistemas de escalafón. En ambos se acompaña el catálogo básico de puestos que sirve de base para la elaboración de los escalafones para cada fábrica o taller.

Salarios

Las reglas básicas sobre las percepciones salariales - se contienen en el cuerpo mismo de los Contratos, independientemente de - los tabuladores que se les adicionan conteniendo las tarifas respectivas.

Dichas normas se refieren a cuestiones propias de los salarios, tales como periodicidad y lugar del pago; deducciones permitidas y prohibidas; prohibición para la retención; sistemas de liquidación para el cálculo de todo género de prestaciones; procedimientos para la fijación de los no previstos o no incluidos en las tarifas; obligación de pagar los salarios correspondientes a tiempos perdidos por causas imputables a los patrones; carácter uniforme y mínimo, etcétera.

Es práctica común en los Contratos establecer el monto del salario mínimo industrial para cada rama Textil, superiores en el momento de pactarse en todos los casos a las prevenciones relativas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, aun cuando en el transcurso de la vigencia de los pactos la Comisión fija en ocasiones cantidades mayores.

Actualmente, el Salario Mínimo para los trabajadores de las ramas de Industria Textil, a pesar de no ser igual para todos -- ellos, fluctúa entre \$ 9,500.00 diarios para la Industria de Fibras Duras y \$ 13,841.00 diarios para la de Géneros de Punto.⁽⁸⁴⁾

(84) Datos al mes de enero de 1989. Se hace notar que el Salario Mínimo establecido por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a partir del 1º de enero de 1989, asciende a \$ 8,840.00 diarios.

Jornada

Los Contratos destinan amplios capítulos a la materia de la duración del trabajo. El Contrato - Ley de Fibras Duras es el único, dentro de la Industria Textil, que ha adoptado la jornada semanal de cuarenta horas. En la revisión correspondiente a 1974 se acordó que la jornada diaria sería de ocho horas para los trabajadores del primer turno, de siete y media para los del segundo turno y de siete para los del tercero, y que la semana laboral constaría de cinco días de trabajo, con pago de siete, y dos días continuos de descanso, que serían el sábado y el domingo, con excepción de los trabajos ininterrumpidos y de mantenimiento, en los que los días de descanso, que deberían ser igualmente continuados, se fijarían por Convenio otros días de la semana. Consecuentemente, la semana laboral se redujo a cuarenta horas para los trabajadores del primer turno, treinta y siete y media para los del segundo y treinta y siete para los del tercero.

En las revisiones del año 1973 de los Contratos de Lis-tones y de Géneros de Punto, se constituyeron comisiones bipartitas encargadas de estudiar la posibilidad de implantar en esas ramas la jornada se-manal en las mismas condiciones que en la de Fibras Duras, con el compromiso de incorporar a los Contratos las decisiones de las comisiones, no habiéndose obtenido resultado alguna a la fecha.

En los Contratos del Algodón; de la Seda y de la Lana, la semana laboral es de cuarenta y ocho horas para los primeros turnos y-

de cuarenta y dos para los segundos y terceros. El de Listones, remite a las disposiciones de la Ley. En el de Géneros de Punto se determinan cuarenta y ocho horas para el primer turno, cuarenta y cinco para el segundo y cuarenta y dos para el tercero, con la salvedad de que en el Contrato de Géneros de Punto en el tercer turno sólo se laboran cinco días. En -- las Reglas Generales de Modernización del Contrato algodonero se prevee -- la existencia de cuartos turnos, eventuales, cuya duración, jornada, extensión y modalidades fijan de común acuerdo las partes.

Descansos Obligatorios

Por lo que toca a descansos obligatorios con goce de sueldo, todos los Contratos rebasan las prescripciones legales, consistentes en siete días anuales, además del primero de diciembre de cada seis años.

De esta manera, el Contrato del Algodón concede doce días anuales, más el primero de diciembre de cada seis años; se confieren además como días festivos en los que los trabajadores tienen derecho a -- descansar, pero sin goce de sueldo, de jueves a sábado de la Semana Mayor y el primero de noviembre. En el Contrato de la Seda se consideran trece días anuales. En el de Listones y en el de Fibras Duras, siete días además de los legales; en los de Géneros de Punto y Lana, once días al año, más el primero de diciembre de cada seis años.

En todos los Contratos se determina que cuando coinci-

dan un día de descanso obligatorio con uno de descanso semanal, los patrones deberán pagar los dos salarios; en el de Fibras Duras, en el que existe la semana laboral de cuarenta horas, se establece que cuando la coincidencia se de en sábado o domingo, no se considerarán concurrentes los días de descanso, para efectos de pago de salario doble.

Vacaciones

En materia de vacaciones, con excepción del de Fibras Duras, los Contratos contienen escalas y prestaciones idénticas. Para los trabajadores de uno a ocho años de servicios, se conceden doce días laborables y pagados, más el pago adicional de seis días; más el pago de tres días de salario correspondientes a la proporción de los séptimos días, lo que hace un total de veintiún días pagados, a los que se aplica además una prima de veinticinco por ciento, lo que da como resultado que la suma a recibir sea de veintiséis punto veinticinco días de salario. A partir del noveno y por cada cinco años más de servicios, se agregan dos días más pagados y disfrutados, que habrán de sumarse a los seis días adicionales, incrementándose asimismo la proporción de los séptimos días y el monto de la prima de veinticinco por ciento.

Por su parte, el Contrato de Fibras Duras establece -- que el período vacacional para trabajadores con más de un año de servicios sea de doce días laborables de descanso, con pago de veinticinco días de salario, más la parte correspondiente al sexto y séptimo días, -- equivalente al cuarenta por ciento de los veinticinco días. En los casos

de días adicionales por mayor antigüedad, o sea dos por cada cinco años - de servicios después del cuarto, deberá pagarse también la proporción del cuarenta por ciento correspondiente al sexto y séptimo días.

Aguinaldo

El aguinaldo que se pagará a cada uno de los trabajadores de estos Contratos - Ley fluctúa de la siguiente manera:

| | |
|-------------------------------------|--------------------|
| Contrato - Ley del Algodón | 21 días de salario |
| Contrato - Ley de Cintas y Listones | 20 días de salario |
| Contrato - Ley de Fibras - Duras | 30 días de salario |
| Contrato - Ley de Géneros- de Punto | 20 días de salario |
| Contrato - Ley de Lana | 20 días de salario |
| Contrato - Ley de Seda | 20 días de salario |

Como vemos, dichos montos son muy similares, destacándose únicamente el de la Industria de Fibras Duras, que es 10 días mayor que los demás.

Jubilación y Retiro

El beneficio de la jubilación no se encuentra consignado en la Ley Federal del Trabajo. Consecuentemente, sólo surge como derecho de los trabajadores como resultado de los pactos colectivos. Como reg

gía general, en los Contratos - Ley Textiles se han establecido Mutualidades integradas por representantes del sector obrero y del sector patronal, encargadas de administrar las aportaciones que realizan tanto patrones como trabajadores.

Es así que, al margen de las prestaciones que en materia de retiro o pensión por vejez determina la Ley Laboral y la del Seguro Social, en estos Contratos - Ley se ha creado un Fondo de Jubilaciones destinado al otorgamiento de pensiones jubilatorias o al incremento de -- las que por vejez o cesantía en edad avanzada proporciona el IMSS, en beneficio de trabajadores con sesenta años o más de edad, que se retiren voluntariamente o sean retirados por razón de edad por las empresas. El derecho se ha hecho extensivo a trabajadores que sufran incapacidad total - permanente o invalidez definitiva.

Estos Fondos de Jubilaciones se constituyeron básicamente con diversos remanentes de otros fondos y se van incrementando con las aportaciones que realizan los empresarios acorde a los siguientes porcentajes:

| | |
|---|---|
| Contrato - Ley del Algodón: | El equivalente al 12 % - de la raya semanal |
| Contrato - Ley de Cintas y Listones: | El equivalente al 6 % <u>so</u> bre la raya ordinaria |
| Contrato - Ley de Fibras <u>Du</u> ras: | El equivalente al 4 % -- computable sobre el <u>to--</u> tal de la raya |

| | |
|--|--|
| Contrato - Ley de Géneros - de Punto: | El equivalente al 6 % so- bre la raya ordinaria |
| Contrato - Ley de la Lana: | El equivalente al 6 % so- bre la raya ordinaria |
| Contrato - Ley de la Seda: | El equivalente al 7 % so- bre la raya semanal |

La administración de dichos fondos se realiza por orga-
nismos bipartitas, con personalidad jurídica propia, denominados Mutuali-
dad Nacional de Trabajadores Textiles del Algodón, Mutualidad Nacional de
Trabajadores de la Industria Textil del Ramo de la Lana, etc.

Como una prestación anexa a la jubilación, se estable-
ce asimismo en cada Contrato una cláusula que prevé los Gastos de Fune-
ral, en caso de fallecimiento del trabajador; éstos oscilan entre 130 -
días de salario en el caso del Contrato del Algodón, hasta 174 días en el
caso del de Fibras Duras.

Prima de Antigüedad

La prima de antigüedad es una prestación que por impe-
rativo legal deben cubrir las empresas, independientemente de cualquier -
otro beneficio que la Ley o los Contratos prevean, salvo que éstos otor-
guen una prestación superior de la misma índole. Cabe, solamente, seña-
lar algunas peculiaridades. En el Contrato del Algodón, además de los pre-
vistos en la Ley, se agregan como beneficiarios del derecho, a los traba-
jadores que se separen para obtener la pensión del Seguro Social por ce-
santía en edad avanzada o por vejez; asimismo, la obligada al pago de la-

prima en sustitución de las empresas, cuando éstas se encuentren al corriente de sus cuotas, lo es la Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles de la Rama del Algodón.

Para el caso de pago de la prima de antigüedad por fallecimiento del trabajador, el Contrato de la Seda fija en trece días por año su monto, en lugar de los doce legales, tomándose además como salario base el que perciba el trabajador, sin límite de cuantía. Igualmente, -- tratándose del retiro voluntario, se aclara que para efectos de pago de la prima, la antigüedad debe computarse a partir de la iniciación de los servicios.

Previsión Social - Deportes - Fondos de Ahorro

En materia de previsión y seguridad social en todos -- los Contratos se establecen cajas o fondos de seguridad o previsión, con diversas modalidades de constitución, funcionamiento y prestaciones a cubrir.

Todos los Contratos proveen aportaciones mensuales por las empresas para el fomento del deporte, que en los Contratos de Seda, - Fibras Duras, Géneros de Punto y Cintas y Listones asciende a \$ 200.00 -- mensuales por trabajador, mientras que en el del Algodón y en el de la La na esta cifra se eleva a \$ 250.00 mensuales.

Otra prestación común a todos los Contratos es la rela

cionada con los fondos o cajas de ahorro. Para su cumplimiento, los patrones se obligan a entregar porcentajes de la raya total de sus trabajadores sindicalizados. El Contrato de Fibras Duras es el que estipula la cuota mayor, que se eleva a dieciocho por ciento, oscilando los demás entre el 9 % y el 12.5 %.

En el de Géneros de Punto y en el de Listones, la aportación de las empresas es respectivamente de once y de diez por ciento, - pero aclarándose que, si así se conviene, en el primero los trabajadores podrán ahorrar una cantidad igual a la que corresponde entregar a los patrones, y en el de Listones un nueve por ciento. En los Contratos del Algodón y de la Seda la contribución empresarial es de un diez por ciento.

Capacitación y Adiestramiento

Ya con anterioridad a las adiciones y reformas a la -- Constitución y a la Ley Federal del Trabajo publicadas respectivamente el 9 de enero y el 28 de abril de 1978, que elevaron al rango de garantía -- constitucional el derecho a la capacitación y adiestramiento y detallaron su regulación, los Contratos - Ley del algodón, de Géneros de Punto, de - Listones y de la Seda contenían amplios capítulos en la materia. En general, se prescribía que los cursos o enseñanza se habrían de impartir de - acuerdo con los planes y programas que de común acuerdo elaboran las partes bajo la supervisión de la Secretaría del Trabajo. En el caso específico del Algodón, se previó que los planes y programas deberían prepararse con la participación del Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.

Corresponde al del Algodón ser el primer Contrato - -- Ley que incorporó en forma integral dentro de su texto la regulación de - la obligación empresarial de proporcionar capacitación y adiestramiento, - en los términos y para el cumplimiento de las disposiciones legales y - - constitucionales.

En la revisión de este Contrato concertada el 26 de ju nio de 1978, se substituyeron las anteriores prevenciones por un capítulo que reglamenta circunstanciadamente todo lo relacionado con la cuestión.

A partir de esa fecha, se vino a incorporar a cada uno de los Contratos restantes la regulación de esta obligación, estando regu- lada de manera específica por todos ellos el día de hoy.

Cumplimiento de los Contratos

En todos los Contratos - Ley Textiles, se han consti- tuído Comisiones Nacionales de Vigilancia del Cumplimiento de los mismos, integradas de manera tripartita por representantes del gobierno y de los- sectores obrero y empresarial. Por la misión que desempeñan, las Comisio- nes presentan características básicas comunes, pero en cuanto a su consti- tución, organización, funcionamiento y atribuciones varían en muchos as- pectos, que sería necesario examinar en un análisis más detenido.

Tabuladores de Salarios y Reglas de Modernización

Como anexos al texto de los Contratos, pero formando -

parte integrante de éstos, se acompañan las tarifas mínimas uniformes de salarios, a las que se agregan las reglas de modernización, los Convenios que establecen diversas comisiones, así como otros tipos de instrumentos relacionados con la materia salarial.

Las tarifas no se encuentran formuladas como simples - listas de puestos y salarios, sino que constituyen catálogos complejos y sumamente tecnificados, que contienen, respecto a cada una de las especialidades que componen las ramas textiles, las descripciones de las funciones, las normas de eficiencia, las cargas y los tiempos de trabajo, y - otras especificaciones complementarias.

Las reglas de modernización prevén los supuestos, - - adoptados o por adoptarse, de variación de procedimientos y sistemas; el mejoramiento de equipos, máquinas y útiles; la instalación de maquinaria nueva o sustitutiva y la implantación de métodos de trabajo basados en estudios de tiempos o movimientos.

Las tarifas y las restantes regulaciones complementarias que las acompañan varían notablemente de una rama textil a otra, tanto en su extensión como en su contenido.

Ello obedece a diversos factores, como son la acuciosidad que se ha puesto en su elaboración, la naturaleza propia de las tareas, el grado de tecnificación de las distintas ramas, el número de especialidades de cada una de éstas, etc.

Estos elementos impiden, salvo que se haga en términos de mera aproximación, efectuar una objetiva comparación de esta parte de los Contratos, si no es mediante un serio y profundo estudio realizado -- por especialistas altamente calificados. (85)

Es así, como se ha pretendido dar una visión si bien general, que sirva como base fundamental para la mejor comprensión de cómo se encuentra formado cada uno de los Contratos - Ley de la Industria - Textil actualmente.

2. El Contrato - Ley de la Industria de la Radio y la Televisión

Nuestro siguiente Contrato - Ley a tratar será el de ésta tan importante rama de la Industria. Siendo la radio y la televisión los medios masivos de comunicación más importantes hoy en día, consideramos de gran trascendencia el conocer, aunque sea de manera muy general, el cómo está estructurado el Contrato - Ley que regula a esta rama industrial.

Antes que nada, debemos recordar que los nueve Contra-

(85) Cfr. En caso de requerir información más precisa, consultar los Contratos - Ley de: Lana, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de marzo de 1988; Seda, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de agosto de 1988; Fibras Duras, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de junio de 1988; Algodón, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 8 de septiembre de 1988; Géneros de Punto, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de diciembre de -- 1988; y de Cintas y Listones, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de febrero de 1989.

tos - Ley vigentes acusan grandes similitudes entre sí; razón por la cual el Contrato que nos ocupa habrá de coincidir en muchos aspectos con sus - contratos hermanos.

El Contrato - Ley de la Radio y Televisión consta, al igual que los textiles y los de hule y azúcar, de dos partes: el Contrato propiamente dicho, que es la parte que comprende al Clausulado general, y la parte que comprende al tabulador de salarios, así como a normas que rigen el proceso productivo.

Ambito de Aplicación

Por cuanto toca a su ámbito territorial, es lógico pensar que este Contrato - Ley es el único que abarca la totalidad del país; ya que hoy en día existen estaciones de radio y televisión en la totalidad de los Estados de nuestra República.

Por otra parte, al igual que para todos los Contratos - Ley; el de esta industria será obligatorio para todos los trabajadores y patrones que laboren dentro de la misma: Televisa, Imevisión, las estaciones de radio del Distrito Federal, Puebla, Guerrero, etc.; en fin, toda estación de radio o televisión instalada a lo largo y ancho del país.

Admisión de Trabajadores, Clasificación y Escalafón

Al igual que en los ocho Contratos - Ley restantes, en éste también se consignan cláusulas que regulan la admisión de los traba-

jadores; las plazas, los derechos de escalafón, las cláusulas de exclusión, etc. Este Contrato - Ley establece asimismo, en alguna de sus estipulaciones el derecho de los patrones para contratar trabajadores que no pertenezcan a los sindicatos, pero que necesariamente habrán de incorporarse a éstos. En cuanto a los requisitos de admisión y los derechos de escalafón, serán básicamente los mismos que en los Contratos Textiles: capacidad del trabajador para cumplir con el trabajo, aptitud física y mental, y preferencia para ascender a un mejor puesto, en igualdad de condiciones, al trabajador que lleve más tiempo laborando en la empresa.

Salarios

Estos se encuentran regulados en el cuerpo del Contrato en cuanto a sus reglas básicas; independientemente, una vez más al igual que los demás Contratos - Ley, del tabulador anexo que contiene las tarifas respectivas para cada puesto o especialidad. El Salario Mínimo de esta industria es superior al que establece la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, situándose en este caso alrededor de \$ 13,160.00⁽⁸⁶⁾ diarios por trabajador para el puesto de menor jerarquía.

Jornada

El Contrato - Ley de esta Rama Industrial consigna la jornada de trabajo de 40 horas semanales por trabajador, estableciendo que se considerará tiempo extraordinario el que exceda de la jornada con-

(86) A partir del 1º de febrero de 1989.

tractual. Se estipula asimismo, que los trabajadores sólo podrán trabajar en tiempo extraordinario cuando cuenten con la orden escrita del patrón o su representante, de la cual se enviará copia al Sindicato. Finalmente, queda asentado que las horas de trabajo extraordinarias se pagarán a razón de salario doble.

Descansos Obligatorios

Son días de descanso obligatorio para los trabajadores sujetos a este Contrato, los siguientes: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 25 de diciembre y - el primero de diciembre de cada seis años, en que se verifique la toma de posesión del Jefe del Poder Ejecutivo, y con las recientes reformas al Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, el día que determinan las Leyes Federales y Locales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar - la jornada electoral; lo que hace un total de 7 a 9 días de descanso obligatorio a lo largo del año, dependiendo lógicamente de que se efectúen -- elecciones o no.

Vacaciones

En cuanto a los trabajadores, éstos disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, de acuerdo con la siguiente escala:

- a).- De un año de servicio, siete días laborales
- b).- De dos años de servicio, diez días laborales
- c).- De tres años de servicio, trece días laborales

- d).- De cuatro años de servicio, dieciséis días laborales
- e).- Después de cuatro años, el período vacacional se aumentará en dos días laborales por cada cinco años de servicio.

Los períodos de vacaciones se computan en semanas de cinco días laborales, con pago de siete días, percibiendo los trabajadores además una prima equivalente al 65 % en efectivo, sobre los salarios que les correspondan durante un período anual de vacaciones, incluidos -- sexto y séptimo días.

Aguinaldo

El monto del aguinaldo para los trabajadores será el correspondiente a 27 días de salario.

Jubilaciones y Retiro

En el caso de este Contrato - Ley no existe un Fondo de Jubilación; a cambio de esto, al retiro del trabajador se le otorga -- una renta vitalicia mensual de 15 % del salario mensual que venía percibiendo a la fecha de su jubilación o retiro.

Prima de Antiquedad

La prima de antigüedad será de doce días siguiendo en-

esto a lo estipulado en el Artículo 162 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo. Se establece asimismo, siguiendo la Ley, que esta prima se cubrirá a los trabajadores o sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

Previsión Social, Deportes - Fondo de Ahorro

En este caso, y en cuanto a la previsión social, los patrones aportan al Fondo de Ahorro un total del 7 % sobre la rama ordinaria de los trabajadores.

Por lo que respecta al Fondo de Fomento al Deporte, -- las empresas se obligan a aportar los uniformes y los equipos correspondientes a los trabajadores que intervengan en eventos deportivos.

Capacitación y Adiestramiento y Comisión Nacional de -
Vigilancia

Regula este Contrato el que las empresas proporcionen capacitación y adiestramiento a sus trabajadores sindicalizados, conforme a los planes que de común acuerdo se formulen entre empresa y sindicato, una vez que éstos sean aprobados por la Secretaría del Trabajo, en los términos de Ley.

Existe asimismo, en este Contrato una Comisión Nacional de Vigilancia, integrada de manera tripartita por representantes de los trabajadores, de los empresarios y de la Secretaría del Trabajo. Di-

cha Comisión está encargada de velar por el buen funcionamiento y la debida aplicación del Contrato - Ley en todos los centros de labores supeditados a él.

Tabuladores de Salarios de Modernización

Por cuanto al tabulador de salarios se refiere, éste - regula de manera complementaria al Contrato el monto que percibirá cada - trabajador, desde el Mozo, categoría más baja, hasta el Locutor, siendo - este el trabajador sindicalizado mejor remunerado.

Finalmente, las reglas de modernización prevén los su puestos a seguir en los casos de adquisición de maquinaria más sofisticada por parte de las empresas. (87)

3. El Contrato - Ley de la Industria Azucarera

La Industria Azucarera es aquella actividad que agrupa a los establecimientos dedicados a la elaboración de azúcar, a partir de operaciones tales como molido y prensado de caña de azúcar, defección, -- clarificado, evaporado, carbonatado y sulfitado, cocido, cristalizado, -- centrifugado, cribado y refinado; incluye también los establecimientos de dedicados a la destilación del alcohol etílico y a la fabricación de piloncillo o panela, así como otros subproductos (mieles, jarabes, etc.).

(87) Cfr. Para información más detallada, consultar el Contrato - Ley de la Industria de la Radio y la Televisión, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de febrero de 1988.

Esta Industria se caracteriza por ser una agro-industria, por lo que es factible dividirla en dos sectores: el agrícola, que comprende siembra, corte y acarreo de la caña de azúcar -que constituye la materia prima básica-, sujeto a un ciclo productivo impuesto por el cultivo; además, el sector industrial, que se inicia en la molienda y termina con la obtención del producto final (azúcar), obteniendo como subproductos la acetona y el bagazo, que es utilizado para la fabricación de papel, combustible y alimento balanceado para ganado.

Como bien sabemos, esta rama industrial siempre ha tenido una gran trascendencia para el País, por lo cual es importante tener un mejor conocimiento del Contrato - Ley encargado de regularla.

Ambito de Aplicación del Contrato - Ley

En cuanto al ámbito de aplicación territorial de este Contrato, podemos mencionar que la mayoría de las empresas afectas a él - se encuentran establecidas en los Estados de: Campeche, Colima, Chiapas, Distrito Federal, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco y Veracruz; siendo obligatorio para todos los patrones y trabajadores que están bajo el radio de actividad de esta Industria.

Admisión de Trabajadores, Clasificación, Ciclos de Trabajo y Escalafón

Consigna este Contrato, las cláusulas de admisión y ex

clusión de los trabajadores, así como vacantes, ascensos y derechos de es calafón. Por cuanto a la admisión, se establece que las empresas o patrones se obligan a no admitir como trabajadores a su servicio sino a miem-- bros del Sindicato de Trabajadores de la Industria Azucarera y Similares- de la R. M., proporcionados a través de sus Secciones o Sucursales legal- mente constituidas.

Debido a las características especiales de esta indus- tria, dependiente básicamente de la caña de azúcar; las labores de las in dustrias azucarera, alcoholera y similares se dividen en dos ciclos:

- a.- Zafra de azúcar, de alcohol y similares, y
- b.- Reparación o preparación de los ingenios

Es por esto que de acuerdo al Artículo 28 de este Con- trato, los patrones quedan obligados a dar aviso al sindicato por escri- to, con 30 días de anticipación en cada caso, sobre la fecha de inicia- ción y terminación de las zafras. Por cuanto a las labores de reparación o preparación, deberán ser iniciados por los patrones en las fechas en -- que se hayan acostumbrado en cada ingenio o factoría, o en todo caso, en la más cercana a la terminación de las zafras.

Por lo que al escalafón se refiere, los trabajadores - tienen derecho a ascender a los puestos inmediatos superiores que queden- vacantes o de nueva creación, a propuesta hecha por el sindicato de acuer- do al escalafón que se haya establecido en cada empresa, tomando como nor

ma la antigüedad del trabajador a su servicio.

Salarios

Los sueldos que deberán percibir los trabajadores de esta industria, se hacen constar en las tarifas que se anexan al Contrato, como parte integrante del mismo. El Salario Mínimo para esta industria, al mes de marzo de 1989, es de \$ 10,391.00 diarios para el puesto de peón, siendo éste el de menor jerarquía.

Jornada

Aunque los sindicatos en cada Convención han propugnado por la semana de 40 horas, los trabajadores de esta industria deben cubrir una jornada de trabajo de 48 horas semanales.

Descansos Obligatorios

Son días de descanso obligatorio para los trabajadores afectos a este Contrato, los siguientes: 1º y 8 de enero; 5 de febrero, - 21 de marzo, el viernes de la Semana Santa, 1º de mayo, 1º, 15 y 16 de --septiembre, 12 de octubre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada seis-años que coincida con el cambio del Poder Ejecutivo Federal, el 25 de di-ciembre y el día que determinen las Leyes Federales y Locales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral. Se suman - así, de 12 a 14 días por año, dependiendo del que se trate.

Vacaciones

Los trabajadores habrán de disfrutar de sus vacaciones, acorde a las siguientes consideraciones:

- a.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones de 26 días laborables consecutivos.
- b.- Al cumplir o tener 29 años de antigüedad al servicio de la empresa, se incrementarán las vacaciones en dos días, y de ahí en adelante por cada cinco años adicionales de antigüedad, se aumentarán dos días más.

Por otra parte, los trabajadores tendrán derecho a una prima del 50 % sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

Aguinaldo

El monto del aguinaldo para los trabajadores será el correspondiente a 28 días de salario.

Jubilaciones y Retiro

En el caso de esta industria, existe un Fondo de Jubi-

laciones que se tiene constituido en fideicomiso irrevocable en Banca Confia, S.N.C.; a este fondo, las empresas se obligan a aportar \$ 0.804 centavos por kilogramo de azúcar que produzcan. Se establece asimismo, una Comisión integrada por representantes de los patrones y de los obreros -- que están encargados de definir el monto de la misma y el número de trabajadores que recibirán el beneficio de la jubilación.

Prima de Antigüedad

Seguendo a la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad será de 12 días, por cada año de servicios.

Previsión Social, Deportes, Fondo de Ahorro

Se establece un Fondo de Ahorro, al que Azúcar, S. A. está obligada a entregar en tres partidas sucesivas la cantidad de - - - \$ 2,098'064,725.00 (Dos mil noventa y ocho millones sesenta y cuatro mil setecientos veinticinco pesos 00/100 M. N.); el cual es administrado integralmente por el sindicato.

En cuanto a la contribución para el Fondo de Fomento al Deporte, se establecen aportaciones que fluctúan entre 15 y 30 millones de pesos anuales por ingenio, dependiendo de la cantidad de azúcar -- producida por el mismo.

Capacitación y Adiestramiento y Comisión Nacional de -
Vigilancia

La Comisión Nacional de Vigilancia, encargada de velar por el buen cumplimiento de este Contrato - Ley, se encuentra integrada - por tres representantes de los patrones y tres de los trabajadores, con - sus respectivos suplentes y un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con un Secretario.

Por cuanto a la capacitación y adiestramiento se refiere, las partes establecieron el Instituto de Capacitación de la Industria Azucarera, el cual es responsable de la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema Nacional de Capacitación de la Industria Azucarera.- Este sistema es el encargado de atender las necesidades de capacitación,- tanto de los trabajadores como de los hijos de éstos.

Tabulador de Salarios y Reglas de Modernización

El tabulador de Contrato, como ya hemos establecido, - regula de manera anexa al Contrato - Ley, y como complemento de éste, el monto de los salarios que reciben cada uno de los trabajadores sindicalizados afectos a esta rama industrial. Por cuanto a las reglas de modernización, este Contrato también prevee los pasos a seguir en el caso de adquisición de nueva maquinaria por parte de las empresas.(88)

(88) Cfr. Para ampliar esta información, consúltese el Contrato - Ley de las Industrias Azucarera, Alcohofera y Similares de la R. M., - publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de agosto de 1987.

4. El Contrato - Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados

La Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados comprende todos aquellos establecimientos que se dedican a la fabricación y vulcanización de llantas y cámaras, a partir de materias primas como hule natural, sintético o recuperado; asimismo, incluye las actividades relativas a la producción de calzado y otros artículos de hule.

Dada la infinidad de productos que se pueden producir a partir del hule, es ésta también, una de las industrias que ocupan un lugar destacado en la vida económica de México; razón por la cual resulta de gran utilidad el tener un mejor conocimiento del Contrato - Ley que regula las relaciones obrero patronales en esta rama industrial.

Ambito de Aplicación del Contrato - Ley

Este Contrato es aplicable a todos los patrones y trabajadores que tengan como actividad principal dentro de la República Mexicana la transformación del hule en cualquiera de sus tipos o de materiales que los sustituyan en la fabricación de productos manufacturados.

En cuanto al ámbito de aplicación territorial, la gran mayoría de las empresas afectas a este Contrato se encuentran establecidas en los Estados de: Distrito Federal, Estado de México, Jalisco, Querétaro y San Luis Potosí, aunque debemos aclarar que existen pequeñas empre

sas que trabajan con el hule en todo el territorio nacional.

Admisión de Trabajadores, Clasificación y Escalafón

Por cuanto al ingreso y contratación de los trabajadores, las empresas aceptan que es condición indispensable para que éstos permanezcan a su servicio, el ser miembros del sindicato administrador -- del Contrato - Ley, a excepción obvia, de los trabajadores de confianza.-- Por lo que toca a la exclusión de los trabajadores, a solicitud del sindicato administrador, las empresas tendrán la obligación de separar al trabajador o trabajadores que sean expulsados o que se separen del sindicato.

En relación al escalafón, en las empresas existirán éstos por especialidades, siendo los ascensos a los puestos que no estén incluidos en las mismas, por antigüedad general. Por cuanto a los ascensos en los puestos de especialidad, éstos se efectuarán en riguroso orden, -- desde el puesto inferior, hasta el inmediatamente superior, tomando en -- cuenta la antigüedad y la capacidad del trabajador.

Salarios

Las empresas y los sindicatos convienen en que los salarios que devenguen los trabajadores que prestan sus servicios en las -- mismas, serán los que establece el tabulador de salarios que se anexa al Contrato - Ley, y que es parte integrante del mismo. El Salario Mínimo -- para esta industria, es de \$ 17,100.00 diarios por trabajador, correspon-

diente al puesto de Ayudante General, que es el de menor jerarquía. (89)

Jornada

Este es, aunado al de Fibras Duras y al de Radio y Televisión uno de los tres Contratos - Ley que regula la semana laboral de 40 horas, laborando cada trabajador 5 días de 8 horas diarias durante la semana.

Descansos Obligatorios

Son días de descanso obligatorio contemplados por este Contrato los siguientes: 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º y 10- de mayo, 15 y 16 de septiembre, 2 y 20 de noviembre, 12, 24 y 25 de diciembre, 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo y el día que determinen las Leyes Federales y Locales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada -- electoral. Suman así, de 12 a 14 días anuales, dependiendo del año de -- que se trate.

Vacaciones

Las vacaciones que disfrute el personal obrero estarán sujetas a las siguientes normas:

- a) Se establecen dos periodos fijos durante el año, -

(89) A partir del 13 de febrero de 1989.

el primero que comprende los seis días correspondientes a la Semana mayor y el segundo los últimos seis días laborables del mes de diciembre, considerando como tales del lunes al sábado inclusive.

b) Las vacaciones serán de acuerdo con la siguiente escala:

| | |
|---------------------------|---------|
| Hasta 8 años cumplidos | 12 días |
| De 9 a 13 años cumplidos | 14 días |
| De 14 a 18 años cumplidos | 16 días |
| De 19 a 23 años cumplidos | 18 días |
| De 24 a 28 años cumplidos | 20 días |
| De 29 a 33 años cumplidos | 22 días |

A los trabajadores que tengan una antigüedad superior a 33 años, se les aumentarán dos días más de descanso por cada cinco años cumplidos de servicio. Se establece asimismo, el pago de la prima vacacional que oscila entre los 21 y los 27 días por año, dependiendo de los años que el trabajador tenga al servicio de la empresa.

Aguinaldo

El monto del aguinaldo para los trabajadores de esta industria será de 39 días de salario.

Jubilaciones y Retiro

Por cuanto a esta industria existe un Fondo de Jubilación, al cual las empresas se obligan a aportar un 13 % del monto total de los salarios devengados por los trabajadores durante el año, estableciendo que este Fondo operará según las bases o reglamentaciones que al efecto acuerden las partes, para que así se hagan llegar sus beneficios al mayor número posible de trabajadores.

Prima de Antigüedad

Al igual que en los 8 Contratos - Ley restantes, la prima de antigüedad será de 12 días por cada año de servicios del trabajador.

Previsión Social, Deportes, Fondo de Ahorro

Las empresas están obligadas a pagar a los trabajadores el 13 % del salario devengado durante el año por concepto de Fondo de Ahorro.

Por lo que toca a la contribución para el Fomento al Deporte, las empresas se obligan a entregar los uniformes y equipos correspondientes a sus trabajadores que intervengan en actividades o eventos deportivos.

Capacitación y Adiestramiento y Comisión Nacional de -
Vigilancia

En cuanto al organismo que se encarga de la vigilancia para el efectivo cumplimiento de este Contrato - Ley, existe una Comisión Mixta de la Industria Hulera en el país, integrada por cuatro representantes propietarios del sector patronal y cuatro también del sector obrero, - así como por un funcionario de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En la parte relativa a la capacitación y adiestramiento, no existe un capítulo específico que la contemple en el Contrato - Ley; por lo que las empresas y trabajadores se supeditan a lo dispuesto - por el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 153- incisos A al Z.

Tabulador de Salarios y Reglas de Modernización

El tabulador de salarios se encuentra integrado de manera anexa al Contrato - Ley, como parte integrante de éste, regulando el monto de los salarios que percibirá cada uno de los trabajadores sindicalizados afectos a este Contrato.

Finalmente, este Contrato contempla asimismo los pasos a seguir en caso de actividades no tarifadas o las que resulten de la adquisición de nueva maquinaria por parte de la empresa, estableciendo que ambas partes -sindicato y empresa- integrarán una Comisión que determine

lo procedente en cada caso concreto.⁽⁹⁰⁾

B. Las Coaliciones Obreras en los Contratos - Ley

La coalición obrera es la organización formada por centrales y éstas, a su vez, compuestas por sindicatos de la actividad del Contrato - Ley de que se trate.

La creación de coaliciones - obreras tiene la función-representativa de todos los trabajadores de una rama para emplazar a huelga, negociar, revisar y otorgar el Contrato - Ley o Convenio de la rama - respectiva en bloque.

Para el proceso de negociación, se lleva a cabo un sinnúmero de delegaciones de facultades. Así, dividida en comisiones, la --cual se localizan todos los principales dirigentes sindicales del ramo.

A su vez, están las "Comisiones Especiales" (talleres, tintorería, tintes, etc.), cuya función es negociar situaciones concretas de sus áreas.

Ahora bien, todas estas comisiones están integradas --por obreros y patronos y cuentan, en las veces de portavoz, con un secretario propietario y otro suplente.

(90) Para información más detallada, consúltese el Contrato - Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 27 de abril de 1989.

Una vez que la coalición ha negociado el convenio, los distintos delegados sindicales integrantes de las comisiones, sujetan los acuerdos a las bases. Estos se votan por mayoría conforme al número de representaciones por delegación. Acordadas las condiciones del nuevo convenio, la Comisión de Ordenación y Estilo le da la forma final, sin tener facultades para modificar el fondo del convenio.

La firma del convenio, entonces, le corresponde a la coalición en la pluma de algunos facultados, por la misma coalición, para tales efectos. Regularmente surgen de los secretarios propietarios de -- las comisiones negociadoras.

Las coaliciones dan un juego democrático a sus integrantes al permitir, después de firmar estos secretarios propietarios, -- que firme todo aquel integrante que lo desee. En el sector obrero son -- frecuentes las coaliciones con el propósito de unir fuerzas frente al sector patronal. Se crean para un motivo específico y regularmente, cumplido éste o modificadas las condiciones, desaparecen.

Para efectos de la negociación del Contrato - Ley de las seis ramas textiles sujetas a él, existe con carácter de permanente la Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil, cuya dirigencia se rota entre las centrales que la integran.

Por cuanto a las demás ramas de la Contratación - Ley, los sindicatos también forman Coaliciones para tener un mayor poder de ne

gociación, pero a la fecha no han formado una Coalición similar a la existente para las ramas de la Industria Textil.

1. Estatutos de la Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil

Por considerarlos de interés para efectos de este trabajo, a continuación nos permitimos hacer la transcripción de los estatutos que rigen la vida jurídica de la Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil, formada a partir del día 17 de mayo de 1979.

Declaración de Principios

Primera.- Los organismos sindicales que suscriben el presente documento, manifiestan su aquiescencia a constituirse formalmente en una institución que se denominará: Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil y que tendrá su domicilio en la Ciudad de México, Distrito Federal.

Segunda.- La Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil, está integrada por Federaciones y Sindicatos Nacionales legalmente registrados, con autonomía y personalidad jurídica propias.

Tercera.- Las instituciones Sindicales con las que se constituye la Coalición son las siguientes:

Federación Nacional Textil (CROM), Sindicato Industrial "7 de Enero" de Trabajadores Textiles y Conexos de la R. M. (CROM),

Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Anexas y Conexas de la R. M. (CROM), Sindicato Nacional de Empleados de la Industria Textil (CROM), Unión Nacional de Trabajadores Textiles, Labores Similares y Conexas (CROM), Unión Sindical de Trabajadores Textiles y Similares de la R. M. (CROM), Federación General del Ramo Textil (CGT), Sindicato Industrial de Obreros y Obreras de la Industria Textil, Similares y Conexos (CGT), Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y Similares de la R. M. (CTM), Federación de Trabajadores Textiles de México (CROC),- Sindicato Industrial "Mártires de San Angel" Textil y Conexos del Ramo -- (CROC), Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil de México (CROC), Sindicato Nacional de Trabajadores Textiles y Conexos (CROC),- Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil en General "Fraternidad-Social" (CROC), Sindicato Nacional "Libertario" de Trabajadores de la Industria Textil en todas sus Ramas (CROC), Federación Nacional del Ramo -- Textil y otras Industrias (FNRTOI), Federación Revolucionaria de Obreros-Textiles (FROT) y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de - la Lana.

Cuarta.- La Coalición podrá acrecentar el número de - las Instituciones Sindicales que la componen, por medio de solicitud escrita del organismo sindical aspirante, que deberá ser aceptado por voluntad expresa de más de la mitad de los integrantes de la Coalición.

Quinta.- Las Instituciones Sindicales que integran la Coalición, declaran representar en su respectiva área, el interés profesional de sus agremiados sujetos de los Contratos - Ley de las siguientes

Ramas de la Industria Textil: Algodón y Tarifas Mínimas y Uniformes y Reglas Generales de Modernización; Lana; Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas; Listones, Cintas, Elásticos y Etiquetas Bordadas en Telares de Tablas, Jacquard o Aguja; Géneros de Punto y Fibras Duras.

Sexta.- La Coalición se constituye con el propósito de optimizar sus métodos de lucha sindical señalándose como meta:

- a).- La integración total de los trabajadores textiles en un sólo Contrato - Ley.
- b).- Lograr la integración de una clase obrera en constante evolución.
- c).- Pugnar porque el Sector Empresarial cumpla su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores.
- d).- Luchar porque la productividad beneficie equitativamente a los factores de la producción que son capital y trabajo.

Séptima.- La Coalición, en virtud de su especial conformación, no podrá regirse por los preceptos del Código Laboral vigente, en tal razón la personalidad jurídica sólo podrá ejercerse en forma particular por los organismos que la constituyen.

Octava.- La Coalición podrá mantener relaciones fraternales con las Centrales Obreras Nacionales o Internacionales de filiación progresista, que tengan adoptado como sistema de lucha el sindicalismo libre y democrático.

Novena.- Los que suscriben este documento, manifiestan su decisión para que la Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil sea filial del Congreso del Trabajo, ya que en él se aglutinan las -- fuerzas reales del Sindicalismo Mexicano.

Bases Constitutivas

I.- La Coalición se integrará con dos elementos que propondrá cada uno de los organismos coaligados, mismos que tendrán el carácter de propietarios con derecho a voz y voto en todos los casos, excepto en la elección de la mesa Directiva que sigue un procedimiento especial.

II.- Siendo la Coalición una Institución formada por organizaciones cuya vida sindical se desenvuelve en el ámbito de la democracia, manifiestan los que la componen, que con el propósito de estar en concordancia con tal doctrina, la integración y funcionamiento de la misma se apegará a las siguientes Bases:

a).- La representación de la Coalición radicará en -- una Mesa Directiva que estará compuesta por: un Presidente, un Secreta-

rio, un Tesorero y Cuatro Vocales, cuyo ejercicio será de un año, del 18- de mayo del año de su elección al 17 de mayo del año siguiente.

b).- Los puestos de representatividad de la Mesa Di-
rectiva serán rotativos, correspondiendo en cada ejercicio una posición -
por Central Nacional.

c).- Serán DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECTIVA --
los siguientes:

1.- Cumplir y hacer cumplir el contenido de este Esta-
tuto, fijándose como meta la unidad de la clase trabajadora incorporada -
en la Industria Textil.

2.- Promover cursos de capacitación Técnica y Sindi-
cal, para dar cauce al abrevamiento cultural de las nuevas generaciones -
de trabajadores, que fortalezcan su conciencia de clase y estén prepara-
dos para formar los cuadros de dirigentes del Movimiento Obrero.

3.- Participar como Directiva en cada una de las revi-
siones de Contrato, a fin de hacer valer la fuerza moral y material de la
Coalición en beneficio de nuestra clase.

4.- Convocar por lo menos cada tres años, a la Asam-
blea Nacional de la Coalición, con el objeto de hacer una evaluación de -
resultados y con base en ellos delinear nuevas políticas.

5.- Convocar cada año en la época que fija el Estatuto a una Asamblea Especial cuyo objetivo será el nombrar a la Nueva Mesa Directiva.

6.- Con el fin de cumplir con las obligaciones Estatutarias, la Directiva citará a Sesión por lo menos dos veces por mes a los integrantes de la Coalición.

7.- Al finalizar cada periodo de representación, la Directiva saliente hará entrega a la entrante de: Libro de Tesorería, Libro de Actas, Inventario de Bienes Muebles, Archivo de la Coalición, Asuntos pendientes de Trámite y un Informe sucinto de los problemas más relevantes que hayan confrontado.

d).- Con el objeto de que todas las organizaciones -- tengan acceso a las diferentes carteras de la Directiva, queda prohibida la reelección inmediata a cualquiera de los puestos.

e).- La Coalición sesionará en las fechas que señala el Estatuto, en dichos actos la Directiva someterá a consideración de sus miembros los asuntos en cartera, mismos que deberán ser sujetos para su aprobación a dos clases de votaciones:

1.- Cuando se trate de asuntos que afecten a la Industria Textil en general o a una rama específica de dicha Industria, para que los acuerdos que se tomen sean válidos y adquieran el carácter de - -

obligatorios, se tomará en cuenta un voto por Central Nacional y se requerirá la aquiescencia favorable de más de las dos terceras partes de quienes participan en la votación.

2.- Cuando se trate de asuntos que por su contenido - sean considerados de mero trámite, bastará contar para su aprobación con una votación de mayoría simple, entendiéndose como tal la mitad más uno - de los organismos que integran la Coalición.

3.- Las Secciones o Sindicatos de Empresa, sólo podrán ser atendidos por la Coalición, cuando el planteamiento de sus problemas sean hechos a través de su Representación Nacional.

f).- Los organismos sindicales nacionales que integran la Coalición, aportarán la cantidad de \$ 500.00 (Quinientos pesos) - mensuales, para sostenimiento de la misma. Dicha cantidad podrá ser incrementada cuando así lo requieran las necesidades, pero se hará necesario que tal decisión sea acordada por más de las dos terceras partes de - quienes integran la Coalición.

g).- La Coalición sólo podrá disolverse por causas -- graves y para que tal determinación sea válida, se requerirá la aprobación de más de las dos terceras partes de los Organismos Nacionales que -

h.- El lema de la Coalición será:

"POR LA UNIDAD SOLIDARIA DE LOS TRABAJADORES TEXTILES"

1).- El presente Estatuto, deberá ser protocolizado - ante la fe de un Notario Público de la Ciudad de México, cuyo original deberá ser firmado por el Presidente o los Secretarios Generales de las Instituciones Sindicales Coaligadas. Se podrán obtener los testimonios necesarios a los intereses de cada Organización y de la Coalición misma.

La primera Directiva que sea electa, deberá enviar un testimonio a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y otro al Congreso del Trabajo, para los efectos a que haya lugar, quedando otro testimonio de los Estatutos en el Archivo de la Coalición.

México, D. F., a 17 de mayo de 1979.

ORGANIZACIONES CONSTITUYENTES

FEDERACION NACIONAL TEXTIL (CROM), SINDICATO INDUS- --
TRIAL "7 DE ENERO", DE TRABAJADORES TEXTILES Y CONEXOS DE LA R. M. (CROM)

SINDICATO INDUSTRIAL DE OBREROS Y OBRERAS DE LA INDUS-
TRIA TEXTIL, ANEXAS Y CONEXAS DE LA R. M. (CROM)

SINDICATO NACIONAL DE EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA TEXTIL
(CROM)

UNION NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES, LABORES SIMILARES Y CONEXAS (CROM)

UNION SINDICAL DE TRABAJADORES TEXTILES Y SIMILARES DE LA R. M. (CROM)

FEDERACION GENERAL DEL RAMO TEXTIL (CGT), SINDICATO INDUSTRIAL DE OBREROS Y OBRERAS DE LA INDUSTRIA TEXTIL, SIMILARES Y CONEXAS (CGT)

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y SIMILARES DE LA R. M. (CTM)

FEDERACION DE TRABAJADORES TEXTILES DE MEXICO (CROC)

SINDICATO INDUSTRIAL "MARTIRES DE SAN ANGEL", TEXTIL Y CONEXOS DEL RAMO (CROC)

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL DE MEXICO (CROC)

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES TEXTILES Y CONEXOS- (CROC)

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN GENERAL "FRATERNIDAD SOCIAL" (CROC)

SINDICATO NACIONAL "LIBERTARIO" DE TRABAJADORES DE LA-
INDUSTRIA TEXTIL EN TODAS SUS RAMAS (CROC)

FEDERACION NACIONAL DEL RAMO TEXTIL Y OTRAS INDUSTRIAS
(FNRTOI)

FEDERACION REVOLUCIONARIA DE OBREROS TEXTILES (FROT)

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE-
LA LANA

C. Las Coaliciones Patronales

Por lo que respecta a los patronos, éstos también nego-
cian en bloque al momento de la convención, delegando facultades de deci-
sión en uno o más representantes de su sector. Sin embargo, el sector pa-
tronal no ha constituido formalmente para alguno de los Contratos - Ley -
una Coalición permanente del tipo de la que opera por parte de los obre-
ros en la Industria Textil.

CAPITULO V

SITUACION ACTUAL DE LA CONTRATACION LEY

CAPITULO V

SITUACION ACTUAL DE LA CONTRATACION LEY

A. Situación Actual de las Ramas Industriales Sujetas a Contrato - Ley

El desarrollo de este capítulo tiene como finalidad, - la de presentar un panorama de la realidad que enfrenta hoy en día cada - una de las industrias sujetas a Contrato - Ley.

Cabe hacer notar sin embargo, que debido a que no sería posible mencionar en este capítulo la totalidad de los factores que - intervienen en cada uno de los Contratos - Ley, habremos de centrar nues-- tro análisis en los siguientes puntos: a) Una breve introducción sobre las actividades que comprende cada rama industrial; b) El estudio sobre la concentración geográfica de las empresas; c) El mercado que abarca - la producción de la industria; d) El número de personas ocupadas en ca-- da rama industrial; y e) Sobre la estructura gremial y los resultados-- de la conciliación obrero - patronal en los años más recientes, conside-- rando los datos disponibles a 1985 - 1987, aproximadamente.

1. Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas

a. Introducción

La Rama Textil del Algodón es aquella formada por los - establecimientos cuya actividad principal es la industrialización de la - fibra del algodón y sus mixturas a partir de limpiar, cardar y peinar la-

fibra, hasta llegar a la elaboración de hilados, tejidos y telas.

El método de transformación de esta fibra está integrado por tres fases que poseen características propias de acuerdo al proceso productivo de cada empresa:

1ª) Fase de Hilatura.- Comprende la fabricación de hilos, para emplearse principalmente en tejidos industriales.

2ª) Fase de Tejido.- Proceso en el que se transforma el hilo en telas crudas.

3ª) Fase de Acabados Textiles.- Se caracteriza por la terminación de telas a través del estampado o teñido, así como sanforizado y planchado.

Los principales productos que se generan en esta rama textil son manta, gabardina, dril, mezclilla, caqui, popelina, pana, percal, bramante y batista.

La importancia económica de la Rama Textil del Algodón se deriva, por una parte, de su encadenamiento hacia atrás con la actividad agrícola y hacia adelante con la industria del vestido y la confección y, por otra parte, posee una gran importancia en cuanto a la generación de empleo, ya que proporciona el mayor volumen de ocupación entre las Ramas Textiles sujetas al régimen de Contrato - Ley.

Para los efectos del presente estudio, la actividad -- económica denominada en el Contrato - Ley como "Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas, Uniformes y Reglas Generales de Modernización", se considerará con la denominación genérica de "Rama - Textil del Algodón".

b. Concentración Geográfica

En 1965 el número aproximado de establecimientos dedicados a la hilatura y manufactura de telas de algodón era de 404. De éstos, algunos se dedicaban a la elaboración de hilados, otros a la elaboración de telas y otros más a ambos procesos.

Los Estados donde se concentró la mayoría de los establecimientos fueron, por orden de importancia: Puebla, con 186, representando el 46 % del total; el Distrito Federal, con 69 empresas (17.1 %), y el Estado de México, con 50 (12.4 %); el restante 24.5 % se encontraba -- distribuido en otros 18 Estados del país.⁽⁹¹⁾

c. Mercado

La producción de la Industria Textil del Algodón se -- destina fundamentalmente hacia el mercado nacional, en forma de bienes de

(91) MEMORIA de Revisión Salarial del Contrato - Ley de la Industria -- Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas Generales de Modernización, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Convenciones, México, 1967, pág. 9.

uso intermedio para la industria del vestido, destacando prendas como mantas, bramantes, dril, mezclilla, caqui, percal, etc. El mercado de la rama de estudio depende fundamentalmente, entre otros factores, del creci-- miento de la población, del nivel de ingreso de la misma, del nivel de -- costos y de la demanda de la industria del vestido.

Del total de la oferta del mercado algodonero en 1986, (más de 6,000 millones de pesos), el 96 % en promedio se consumió en el - mercado interno, en tanto que el 4 % restante se destino a exportaciones. Por lo que se refiere a estas últimas, a lo largo del período 1978 - 1986 las exportaciones de hilados y tejidos de algodón mostraron una tendencia irregular. Entre ambos años cayeron 46.6 %, pasando de 45.5 millones de dólares a 24.3 millones, primordialmente debido a la apertura de mercados y a la entrada de nuestro país al Acuerdo General sobre Aranceles y Tarifas (GATT).

Finalmente, por lo que respecta al saldo de la balanza comercial, resultado de la diferencia entre exportaciones e importacio-- nes; éste fue superavitario para México en 1986, al registrar un superá-- vit de 23 millones de dólares.⁽⁹²⁾

d. Empleo

El número de personas ocupadas en la Rama Textil del -

(2) Ibidem, págs. 14 - 24.

Algodón entre 1978 y 1986 creció en 3.5 %, al pasar de 51,264 trabajado-- res a 56,110 personas ocupadas, lo que significó la creación de 4,846 nue-- vos puestos de trabajo. La importancia de esta industria en el nivel de-- ocupación global de las ramas textiles sujetas a Contrato - Ley es rele-- vante, ya que registró una participación promedio de 45.5 % en el total - entre.1978 y 1985. (93)

e. Estructura Gremial y Conciliación Obrero - Patronal

Por lo que respecta a la estructura gremial, durante - 1986 los trabajadores de esta industria estuvieron representados princi-- palmente por tres centrales obreras, las que en conjunto agruparon a más-- del 90 % de los afiliados; dichas Centrales son, por orden de importancia la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolu-- cionaria de Obreros y Campesinos (CROC); y la Confederación Regional Obre-- ra Mexicana (CROM).

Por cuanto toca a la Conciliación Obrero - Patronal, - a lo largo del período 1980 - 1987 se registraron tres huelgas generales-- en la Rama Textil del Algodón, como consecuencia de la Revisión del Con-- trato - Ley de la misma.

En la primera huelga, que estalló en junio de 1980, es-- tuvieron incluidos 216 establecimientos, con una duración de 5 días. En-- la segunda, en junio de 1982, fueron 247 empresas las que se vieron invo--

(93) Ibidem, págs. 25 - 27.

lucradas durante 33 días; y en la tercera, que estalló en el mes de junio de 1984, fueron 202 los establecimientos afectados, aunque ello fue tan sólo por 45 minutos.⁽⁹⁴⁾

Finalmente, cabe resaltar que la Industria Textil del Algodón enfrenta actualmente, al igual que muchas otras ramas de industria, una crisis que afecta tanto al sector agrícola como al industrial, debido tanto a factores específicos como a generales.

En lo tocante al sector agrícola, cabe destacar que la producción nacional de algodón se ha desplomado durante los últimos años, al pasar de más de 2 millones de pacas en 1976 a solamente 950 mil en 1986, debido tanto a problemas climatológicos y a falta de competitividad en los mercados internos y externos, como, y en mayor medida, a la creciente competencia de las fibras sintéticas, la falta de financiamiento a la producción, las altas tasas de interés, las bajas en los precios internacionales y a restricciones para acceder al mercado de los Estados Unidos.

En el plano industrial se presentan otras particularidades; por ejemplo, la capacidad instalada en las despepitadoras de algodón es de aproximadamente un millón 600 mil pacas. Si se considera que sólo 600 mil pacas son procesadas, se deduce que solamente un poco más de

(94) Ibidem, págs. 36 - 37.

la tercera parte de la capacidad es aprovechada. (95)

En general, los principales problemas que caracterizan en la actualidad a esta industria son: la falta de abastecimiento de materias primas; reducción de la demanda; encarecimiento del algodón; a la vez que su precio sigue vinculado a las cotizaciones internacionales; reducción de las jornadas y turnos de trabajo; así como el cierre temporal de algunas plantas.

2. Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R. M.

a. Introducción

Esta industria, conocida en la práctica con objeto de facilitar su denominación como "Industria Textil de Pasamanería", está conformada por las empresas cuya actividad principal es la transformación de hilos de fibras naturales, artificiales y sus mixturas, y que a través de determinados procesos textiles en que se utilizan máquinas trenzadoras, cinteras y de crochet, elaboran los siguientes productos: tejidos de artisela, algodón y mixtos, cintas de cierres, galones, listones y cintas de artisela, tira bordada, agujetas, espiguilla, encajes y etiquetas.

La importancia económica de la Rama Textil de Pasamane

(95) Ibidem, págs. 38 y 39.

ría deriva del destino principal hacia donde se dirige el grueso de su -- producción, como es la Industria de la Confección y del Vestido, a la -- cual proporciona un gran porcentaje de su consumo intermedio.

b. Concentración Geográfica

En el año de 1986 la Industria Textil de Pasamanería -- estaba conformada por un total de 153 empresas, localizándose la mayor -- parte de éstas en tres Estados de la República, con cerca del 80 % del to tal, correspondiendo a la Ciudad de México el 48.4 % (con 74 empresas), -- al Estado de México el 18.3 % (28 empresas) y al Estado de Jalisco el -- 11.1 % (17 empresas), distribuyéndose el porcentaje restante en aproxima- damente otros 10 Estados del país. ⁽⁹⁶⁾

c. Mercado

La producción de esta industria se destina básicamente al mercado nacional; durante 1986 la oferta interna (más de 4,000 millo- nes de pesos), constituyó el 99.7 % de la producción total, mientras que el restante 0.3 % se destinó a exportaciones.

Entre los principales productos de exportación de esta rama textil se encuentran las cintas de cierres, etiquetas y escudos bor-

(96) MEMORIA de Revisión General del Contrato - Ley de la Industria Tex- til del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas, y Etiquetas- Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R. M., Secre- taría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Conven- ciones, México, 1987, págs. 10 y 11.

dados, tejidos de artíselas y mixtos, galones, etc., que se destinan a - - países de Centro y Sudamérica, principalmente. El valor de los bienes ex portados por esta industria entre 1978 y 1986 se elevó en 67.4 %, al pa-- sar de 257.6 miles de dólares a 431.6 miles.

Por lo que se refiere a la balanza comercial, ésta fue deficitaria para nuestro país en 1986, al registrar un saldo desfavorable de casi 2 millones de dólares.⁽⁹⁷⁾

d. Empleo

El personal ocupado total entre 1978 y 1986 reflejó un incremento de 8.7 %, al pasar de 5,063 a 5,502 personas empleadas, lo que significó la creación de 439 nuevas fuentes de trabajo.⁽⁹⁸⁾

e. Estructura Gremial y Conciliación Obrero - Patronal

Por lo que se refiere a la estructura gremial, a 1987, los trabajadores de esta rama industrial estuvieron representados principalmente por las siguientes centrales obreras: CTM, 87.9 % del total; -- CROC, 6 % y CROM, 1.9 %.

En cuanto a la Conciliación Obrero - Patronal cabe men cionar que de 1978 hasta el presente año, esta rama industrial no ha re-- gistrado ninguna huelga por cuanto a las revisiones generales o salaria--

(97) Ibidem, págs. 18 a 24.

(98) Ibidem, pág. 25.

les del Contrato - Ley se refiere. (99)

3. Industria Textil del Ramo de Fibras Duras

a. Introducción

La Industria Textil de Fibras Duras está integrada por los establecimientos que se dedican al desfibrado y preparación de fibras duras, así como a la elaboración de hilado, torcido y acabado de las mismas, a través de la transformación de fibras vegetales de contextura dura y rígida como el henequén, ixtle de lechuguilla, fique, abacá, sisal, cáñamo, etc., procedentes en su mayoría de las hojas de los agaves, así como de la palma, la piteira, la yuca, etc.

Esta industria desempeña un importante papel económico en ciertas zonas del país, semidesérticas y calizas, en virtud de ser generadora de empleos en la producción y comercialización de los dos productos más importantes de la misma: el henequén y el ixtle de lechuguilla. Sin embargo, cabe mencionar que se encuentra clasificada como una de las industrias más pequeñas y menos desarrolladas tecnológicamente dentro de las actividades textiles, como consecuencia de una demanda reducida y baja inversión, así como por su relativo desplazamiento por otras fibras. Mientras que una parte importante de la producción de las diversas fibras está a cargo de empresas pequeñas, en el caso del henequén es la empresa paraestatal Cordemex, recientemente transferida al Gobierno del Estado de

(99) Ibidem, págs. 44 y 45.

Yucatán, la que concentra en forma sustancial la producción y venta de la fibra.

Para efectos del presente estudio se considerará sólo la actividad de transformación industrial de las fibras duras (henequén e ixtle), no así las actividades agrícolas, de siembra, recolección o empaclado de géneros vegetales, refiriéndose a la primera como "Industria Textil de Fibras Duras".

b. Concentración Geográfica

En 1986 el número de empresas dedicadas a la producción de fibras duras era de 42, de las cuales 24 (57.1 % del total) se concentraron en el Estado de Yucatán, mientras que las restantes 18 se localizaron en las siguientes Entidades: 6 en San Luis Potosí (14.2 %), 3 en Tamaulipas (7.1 %) y 9 en otros Estados (21.6 %).⁽¹⁰⁰⁾

c. Mercado

En cuanto a esta industria, su producción está básicamente destinada a cubrir el mercado nacional. Respecto a la demanda, la oferta interna cubrió un 99.3 % (cerca de 4 millones de dólares) en promedio, durante el lapso 1978 - 1986.

(100) MEMORIA de Revisión Salarial del Contrato - Ley de la Industria - Textil del Ramo de Fibras Duras, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Convenciones, México, 1987, - - pág. 11.

Por lo que se refiere a las exportaciones de artículos textiles de fibras duras, mostraron una disminución entre 1978 y 1985 de 50.6 %, al pasar de casi 4 millones de dólares, a un poco más de 20 en -- 1985.

En cuanto a la balanza comercial, ésta observó un saldo superavitario en 1985 de más de 19 millones de dólares, sin embargo, - en los últimos tres años ésta ha descendido notablemente, debido en mayor parte a la falta de materia prima para la industria. (101)

d. Empleo

El número total de obreros de esta industria registró entre 1978 y 1986 un decremento de 36.4 %, al pasar de 10,959 a 6,966 trabajadores, lo que significó durante este período la pérdida de 3,993 empleos. (102)

e. Estructura Gremial y Conciliación Obrero - Patronal

Las centrales sindicales más importantes de esta industria son las independientes, representando a un total de 68.2 % de los -- trabajadores sindicalizados; le siguen en importancia la CTM con el - - - 24.8 % y la CROM con 6.7 % del total de los agremiados.

En cuanto a la conciliación obrero - patronal de 1980-

(101) Ibidem, págs. 16 a 22.

(102) Ibidem, pág. 23.

la fecha, únicamente se ha presentado una huelga que abarcó a tres industrias en la Revisión General del Contrato - Ley de esta industria, la - - cual tuvo una duración de 12 horas; del 4 de mayo de 1967 a las 24:00 horas, a las 12:00 horas del día 5 del mismo mes. (103)

4. Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto

a. Introducción

La Industria Textil de Géneros de Punto está conformada por aquellos establecimientos dedicados a la fabricación de telas, tejidos y productos elásticos y semielásticos. La característica principal de este tipo de telas es que no tiene trama, disponiéndose el hilo en una sola posición, que al entrelazarse forma el tejido elástico y semielástico. Esta industria se encuentra integrada por tres actividades afines: - producción de artículos de punto, de medias y calcetines y de suéteres y otros artículos de punto.

La rama deriva su importancia económica de constituirse como una industria productora de bienes básicos (de consumo necesario), formando parte sus productos de la canasta básica de bienes y servicios. Los bienes de géneros de punto son prendas acabadas orientadas al mercado interno, fundamentalmente para consumo familiar.

Entre las características más sobresalientes de la ra-

(103) Ibidem, págs. 32 y 33.

ma textil en estudio se encuentra la de contar con una planta industrial-heterogénea, poco integrada y con desfases tecnológicos, en la que coexisten empresas con maquinaria sofisticada junto a otras con elementos técnicos más tradicionales. Aquéllas, intensivas en capital y estas últimas, intensivas en mano de obra.

b. Concentración Geográfica

En 1985 el número total de empresas dedicadas a la producción de artículos de géneros de punto fue de 1,138, de las cuales 560 (49.2 % del total) se localizaron en el Distrito Federal; en el Estado de México se ubicaron 187 empresas (16.4 %); en Jalisco y Puebla, se localizaron 333 (29.3 %) y el restante 5.1 % se localizó en otros Estados de la República. (104)

c. Mercado

El mercado de los productos textiles de géneros de punto lo constituyen principalmente los consumidores finales de productos -- terminados. La participación del valor de la oferta interna (casi 18 mil millones de pesos) para el período 1981 - 1985 fue del 99.8 % en promedio. El nivel de las exportaciones en la Rama Textil de Géneros de Punto fue muy bajo, ya que para el período 1978 - 1985 representaron en prome--

(104) MEMORIA de Revisión Salarial del Contrato - Ley de la Industria - Textil del Ramo de Géneros de Punto, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Convenciones, México, 1986, - pág. 9.

dio menos del uno por ciento sobre el total de la producción. Medidas en dólares, las exportaciones de artículos de géneros de punto disminuyeron 42.3 % en ese lapso, al pasar de 2.6 a 1.5 millones de dólares.

Entretanto, el saldo de la balanza comercial en 1985 - resultó deficitario en 500 mil dólares para nuestro país. (105)

d. Empleo

En el periodo de 1978 a 1985 el número de trabajadores de la Rama Textil de Géneros de Punto pasó de 13,584 a 19,274 personas -- ocupadas, lo que significó un incremento del 41.9 %. (106)

e. Estructura Gremial y Conciliación Obrero - Patronal

La central obrera que en 1985 concentró el mayor número de afiliados en 1985 fue la CTM, con un 44 % del total; seguida por la CROC con un 29.2 % y la CROM con un 13.8 % del total de los trabajadores-sindicalizados.

Respecto a los conflictos laborales, cabe destacar que de 1978 a la fecha no han estallado huelgas generales en esta rama de Contrato - Ley. (107)

(105) Ibidem, págs. 11 - 16.

(106) Ibidem, pág. 17.

(107) Ibidem, págs. 25 y 26.

5. Industria Textil del Ramo de la Lana

a. Introducción

La Rama Textil de la Lana está conformada por todos -- aquellos establecimientos que a partir de procesos de preparado, lavado, cardado y peinado, así como de hilado, torcido, texturizado y acabado de la fibra blanda de origen animal llamada lana, y de fibras artificiales - sustitutas, obtienen hilados, tejidos, casimires, alfombras y otros acaba dos a base de tal fibra.

Las empresas agrupadas en este ramo textil se dividen en dos clases de acuerdo al tipo de materia prima que emplean, determinán dose esto por el largo de la fibra procesada. Por un lado, están las empresas de cardado (artesanales), en las que se emplea fibra corta, gruesa y áspera, incorporando algunas veces pelo de cabra que mejora la tensión- del hilado, para fabricar varios tipos de telas que se utilizan en la ela boración de cobertores, mantas, paños, fieltros, estambres, ta petes, etc.

Por otro lado, se encuentran las empresas de peine fi- no (peinado), en donde se emplean fibras largas y finas para la produc- ción de artículos de mayor calidad, tales como telas de casimires, gabar- dina y suéteres, principalmente.

En años recientes la fibra de lana ha venido enfrentan do una competencia creciente por parte de las fibras artificiales, como -

son: las celulósicas, que afectan principalmente a los productos elaborados con fibra animal; el nylon y las acrílicas, que se utilizan sobre todo para la fabricación de suéteres, blusas, chalecos, etc.; y las de poliéster, más frecuentemente usadas en la confección de casimires y otras telas.

La creciente sustitución de la fibra natural de la lana por las fibras sintéticas tiene su origen principal en la insuficiente producción nacional de lana -lo que la hace altamente dependiente de la importación de materias primas-, y en el bajo costo de la fibra sintética aunado a su gran disponibilidad interna. Así pues, la creciente demanda de productos elaborados con fibras sintéticas se debe fundamentalmente al fácil manejo, durabilidad, a su relativo bajo precio y disponibilidad.

b. Concentración Geográfica

Las empresas que fabrican artículos de lana generalmente se ubican en la proximidad de los mercados de consumo y de las regiones productoras de las materias primas empleadas por la rama.

Ejemplo de esto último lo tenemos en la alta concentración de empresas que se encuentran instaladas en el Estado de Tlaxcala, - que cuenta con pastos, forrajes y un clima adecuado para la explotación del ganado ovino. Debido a lo anterior, ésta resultó ser la Entidad Federativa donde se concentra el mayor número de empresas laneras (22), sobresaliendo la población de Santa Ana Chiautempan. En 1966 existían 64 em--

presas fabricantes de artículos de lana, de las cuales, como apuntábamos líneas arriba, 22 (34.4 % del total) se ubicaron en el Estado de Tlaxcala. El segundo lugar en importancia lo tuvo el Distrito Federal, con 12 empresas (18.7 %); le siguen Hidalgo con 10 (15.6 %), el Estado de México con 9 (14.1 %), Puebla con 5 (7.8 %) y las restantes 6 empresas (9.4 %) - se localizan en otras Entidades Federativas. (108)

c. Mercado

La producción de la Industria Textil de la Lana se destina fundamentalmente a satisfacer el mercado nacional y, en una mínima proporción, al mercado externo. Cabe destacar la existencia de grandes problemas que enfrentan los productores en la obtención de materias primas e insumos indispensables para llevar a cabo esta actividad económica. Principalmente, se enfrentan con problemas de insuficiencia de producción interna de lana, pues del total de la producción ovina, aproximadamente - el 10 % corresponde a ganado de lana fina. En 1986 existían en el país - alrededor de 10 millones de cabezas de ganado ovino y se importaban poco más de 350,000 cabezas al año.

Además, debido a su incosteabilidad, la cría de ganado ovino para producir lana ha venido desapareciendo, aunado a que muchas -- personas criadoras de ovejas destinan su ganado al mercado de la carne, -

(108) MEMORIA de Revisión Salarial del Contrato - Ley de la Industria - Textil del Ramo de la Lana, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Convenciones, México, 1988, págs. 17 y 18.

pues les resulta más remunerativo. Esto explica de alguna manera el porqué la industria lanera nacional depende en gran medida de la importación de materias primas para efectuar su proceso productivo, por lo que estos artículos son altamente sensibles a las fluctuaciones de la paridad cambiaria y de la disponibilidad de divisas y de precios de la lana en el mercado internacional, factores que inciden directamente en los costos de producción.

La oferta interna de artículos de lana registró entre 1978 y 1986 un aumento de 6.1 %, al pasar de 10,643.9 millones de pesos a 11,291.8 millones.

Las exportaciones nacionales de la Industria Textil de la Lana, medidas en dólares, mostraron de 1978 a 1986 una caída de 58.1 %, al pasar de más de mil millones, a poco más de 426 millones de dólares en el 86. En cuanto a la balanza comercial, atendiendo a lo anteriormente planteado, es lógico que ésta mostrara en 1986 un déficit de más de 20 millones de dólares en perjuicio de nuestro país. (109)

d. Empleo

De 1978 a 1986 el número de personas ocupadas en la Industria Textil de la Lana se incrementó en 29.9 %, al pasar de 10,494 trabajadores en 1978 a 13,635 en 1986, lo que significó la creación de 3,141

(109) Ibidem, págs. 26 a 33.

nuevas plazas remuneradas. (110)

e. Estructura Gremial y Conciliación Obrero - Patronal

Los trabajadores sindicalizados de la Industria Textil de la Lana han estado organizados principalmente en dos sindicatos; uno - sin filiación a central obrera alguna, y el otro incorporado a la CTM.

En conjunto estos dos sindicatos agruparon en el año - de 1986 al 74.9 % de los trabajadores sindicalizados de esta industria; - estando afiliados un 59.3 % del total al Sindicato Independiente; y otro- 15.6 % a la CTM.

Por lo que toca a los conflictos laborales, desde 1978 a la fecha no se ha presentado movimiento de huelga alguno por lo que se refiere a las revisiones, tanto salariales como generales de este Contrato - Ley. (111)

6. Industria Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas

a. Introducción

La Industria Textil de Seda y Fibras Artificiales y -- Sintéticas está integrada por los establecimientos dedicados a la prepara

(110) Ibidem, pág. 34.

(111) Ibidem, pág. 49.

ción de hilados, tejidos, estampados, tintorería y acabados de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas. Estas últimas, conservando algunas de sus propiedades originales aún después de su transformación -- química, dan origen al rayón, acetato, etc. Por su parte, la aplicación de un proceso químico a materias primas inorgánicas como las poliamidas, acrílicas, poliestéricas, etc., da lugar a la obtención de las fibras sintéticas, entre las que destacan el nylon, perlon, orlon, dacron, acrilán, etc.

La importancia económica de esta actividad radica en la estrecha vinculación que establece con industrias como la del vestido y confección, a las que dirige sus productos en forma de consumo intermedio y que son utilizadas para la fabricación de artículos como alfombras, colchas, cortinas y prendas de vestir, mismos que son demandados como bienes de consumo final por los consumidores. Es por esto que los incrementos en la producción de la rama en estudio se ven directamente influenciados tanto por el crecimiento de la población como por el nivel de ingreso, determinantes ambos de la demanda de los artículos de esta índole.

La Industria Textil de Seda y Fibras Artificiales se caracteriza por tener una estructura productiva, a nivel de empresa, basada en tres tipos de proceso: tejido plano, donde las empresas dedicadas a tal proceso utilizan telares; hilaturas, para lo cual se emplean husos y rotores; y texturizado y tufting, en que la utilización de telares y husos es la particularidad principal del proceso productivo.

b. Concentración Geográfica

En 1986, de las 538 empresas de esta rama industrial, el Distrito Federal fue el que mayor número de unidades fabriles concentró, con 148 (27.5 %) del total, seguida por el Estado de México con 141 (26.2 %) y Puebla con 80 empresas (14.86 %); las restantes empresas se concentraron primordialmente en otros 8 Estados de la República. (112)

c. Mercado

El mercado de la Industria Textil de la Seda está compuesto por la producción de hilados, telas en crudo, telas acabadas, - - etc., las cuales sirven como bienes de consumo intermedio para la fabricación de artículos como alfombras, colchas, cortinas, prendas de vestir y otros. Destacan las telas acabadas, ya que conforman tanto el volumen como en valor la mayor parte de la producción, por lo que el incremento de la misma en esta industria se ve directamente afectado por la demanda que de estos productos se genere, así como también por el crecimiento de la población y el nivel de ingresos de ésta.

La oferta global durante el periodo de 1978 a 1986 experimentó un decremento de 9.8 %, al pasar de 7,315.6 a 6,597.7 millones de pesos. De esta oferta, el 82.8 % en promedio se destinó a satisfacer-

(112) MEMORIA de Revisión General del Contrato - Ley de la Industria -- Textil del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Convenciones, México, 1988, págs. 12 - 24.

el mercado interno, en tanto que el restante 17.2 % se orientó al mercado externo.

El saldo de la balanza comercial, de 1982 a 1986 registró un superávit para nuestro país, al pasar de 5,145 a 112,117 miles de dólares, como resultado de un mayor incremento en las exportaciones con relación a las importaciones. (113)

d. Empleo

Entre 1978 y 1986 el personal ocupado de la Industria Textil de la Seda mostró un decremento de 13.3 %, al pasar de 16,693 a -- 14,468 trabajadores, lo que significó la pérdida en este periodo de 2,225 empleos. (114)

e. Estructura Gremial y Conciliación Obrero - Patronal

A febrero de 1987 el personal sindicalizado de la actividad textil de la seda estaba concentrado principalmente en cuatro centrales obreras, que en su conjunto representaban el 91.7 % del total de -- trabajadores. Estas organizaciones son la CTM con el 44.4 % del total; -- la CROC con el 21.4 %, la CROM con el 13.6 %; y la Federación Nacional de Sindicatos Independientes (FNSI) con el 12.3 % del total.

En cuanto a las huelgas registradas en esta industria,

(113) Ibidem, págs. 25 a 32.

(114) Ibidem, pág. 33.

de 1982 a la fecha se registró solamente un conflicto a nivel general de la rama. Dicha huelga estalló en febrero de 1982, involucrando a 197 empresas, con una duración de 6 días y cuya causa fue la revisión general del Contrato - Ley. (115)

7. Industria Azucarera, Alcohólica y Similares

a. Introducción

La importancia económica de la Industria Azucarera radica en el tamaño del mercado, así como los múltiples usos que tiene como materia prima en diversas ramas industriales, entre las que destacan la embotelladora, dulcera, galletera, de productos lácteos y bebidas alcohólicas, generando así un gran número de empleos directos e indirectos.

Debido a sus propiedades nutricionales, el azúcar se constituye como insumo indispensable para el ser humano, ya que casi la totalidad de los alimentos que se consumen contienen en mayor o menor proporción este tan importante dulce.

b. Concentración Geográfica

Por las características climatológicas y geográficas que requiere el cultivo de la caña, más que señalar una estructura de concentración, podemos señalar una distribución geográfica que responde a --

(115) Ibidem, pág. 55.

las necesidades de producción de este insumo.

Á pesar de que la Industria Azucarera se caracteriza - por su gran dispersión geográfica en 15 Estados de la República Mexicana, es posible delimitar su localización en tres grandes zonas que cubren todo el territorio nacional: la Zona del Golfo de México, que con 34 ingenios comprende los Estados de Tamaulipas, San Luis Potosí, Veracruz, Tabasco, Campeche y Quintana Roo; siendo ésta en 1986 la zona azucarera más importante del país, con una participación del total nacional de 55.4 %.

Dentro de la zona de la Costa del Pacífico se encuentran los Estados de Sinaloa, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Colima, Oaxaca y Chiapas, con 27 ingenios y una participación sobre el total de la producción nacional en 1986, del 36.8 %.

Por último, la zona Centro está constituida por 5 ingenios distribuidos en los Estados de Morelos y Puebla, aportando el 7.8 % del total de la producción en el país. Cabe destacar que la producción total de caña de azúcar en el país durante 1986, ascendió a más de tres y medio millones de toneladas.⁽¹¹⁶⁾

c. Mercado

La producción de la Industria Azucarera se destina fun

(116) MEMORIA de Revisión Salarial del Contrato - Ley de las Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la R. M., Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Convenciones, México, 1987, págs. 17 y 18.

damentalmente al mercado interno, en una proporción promedio de 99.2 %, - por lo que podemos deducir que las exportaciones resultan del orden mínimo de 0.8 %, aún y tomando en cuenta la incorporación de México al mercado internacional a través del Convenio Internacional del Azúcar, en el -- que se le asigna una cuota fija a nuestro país.

El valor de las exportaciones realizadas por la Industria Azucarera ha mostrado un comportamiento muy irregular en los últimos años, debido tanto a las variaciones del mercado interno como a la capacidad productiva de la propia industria. En 1980 y 1981 las caídas en la producción interna no permitieron que hubiera excedentes exportables, por lo que incluso en ambos años tuvo que recurrirse a compras al mercado exterior para satisfacer la demanda nacional. En contraste, hacia 1985 y - 1986 se registró una notable recuperación del valor de las exportaciones, llegando a ser de 9,856.6 y 29,759.5 miles de dólares, respectivamente.

Las mayores exportaciones durante estos dos últimos -- años (85 - 86), permitieron un superávit en la balanza comercial, del orden de los 29.6 millones de dólares en 1986. (117)

d. Empleo

Entre 1981 y 1986, el número de trabajadores de esta - industria registró una caída del orden del 1.2 %, pasando de 52,706 a - -

(117) Ibidem, págs. 23 a 33.

52,071 empleos, lo cual se tradujo en la pérdida de 635 fuentes de trabajo. (118)

e. Estructura Gremial y Conciliación Obrero - Patronal

Por lo que toca a la estructura gremial, en 1986, la CTH era la central mayoritaria, al representar al 96.9 % del total de los Trabajadores sindicalizados de esta industria; seguida por la CROW que representaba alrededor del 2 % de los mismos.

En cuanto a los conflictos obrero - patronales, esta industria se caracteriza por ser de mínima conflictividad laboral, ya que de 1982 a la fecha no se han registrado huelgas generales. (119)

8. Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados

a. Introducción

Dentro del ámbito económico, esta industria tiene gran importancia para nuestro país, debido a la estrecha relación que guarda con otras actividades industriales en las que están presentes los productores de hule. Destacan en orden de importancia las industrias automotriz, del calzado, textil, químico - farmacéutica, del petróleo y minera. Asimismo, la Industria de la Transformación del Hule se encuentra fuerte-

(118) Ibidem, pág. 34.

(119) Ibidem, pág. 46.

mente ligada a la petroquímica básica, ya que los principales elementos - que intervienen en la manufactura de sus productos tienen como origen el petróleo y sus derivados. Entre los diversos productos de hule utilizados en las diferentes actividades económicas se pueden mencionar algunos de los más importantes: llantas, cámaras, suelas, tacones, sandalias, tenis, balones, aletas, tapones, mamilas, guantes, mangueras, tapetes, soportes, bandas, etc.

Entre las características más sobresalientes de la industria en estudio se encuentra, por un lado, la utilización de un volumen cada vez mayor de materias primas nacionales y, por otro, en lo que - respecta al avance tecnológico, el uso de maquinaria de amplia capacidad-productiva que propicia el empleo de personal técnico altamente calificado.

b. Concentración Geográfica

La Industria de la Transformación del Hule está integrada por más de 350 empresas, desde las pequeñas hasta las más grandes y modernas fábricas encargadas de la fabricación y vulcanización de llantas. De este número de establecimientos, muchos de ellos (165) se dedican a la comercialización o a actividades no relacionadas directamente -- con la transformación del hule.

De las 185 empresas restantes, éstas se ubicaron en -- 1986 en las siguientes Entidades Federativas: Distrito Federal con 58 em-

presas (31.4 %) del total; Estado de México con 44 (23.8 %); Jalisco con 40 (21.6 %); Guanajuato con 28 (15.2 %), y ocho Estados más con 15 empresas en conjunto (8.0 %).⁽¹²⁰⁾

c. Mercado

En lo que concierne a la estructura productiva en la Industria de la Transformación del Hule, en 1986 se dirigió en un 74.1 % a satisfacer la demanda interna (más de 22 mil millones de pesos) de un gran número de ramas industriales, destacando por orden de importancia: del transporte, con 43 % del total de la demanda intermedia; construcción e instalaciones, con 15.8 %; vehículos y automóviles, 13.4 %; la propia Industria Hulera, 5.1 %; agricultura 3.8 %; y otras ramas industriales, - 18.9 %.

En cuanto a las exportaciones, entre 1978 y 1986 éstas pasaron de 19.8 a más de 44 millones de dólares, lo que significó un incremento de 122.9 %; sin embargo, el saldo de la balanza comercial, resultó deficitario durante todo este periodo, al registrar un aumento de 82 - en 1978 a 88.3 millones de dólares en 1986.⁽¹²¹⁾

d. Empleo

El número total de trabajadores en la Industria del Hu

(120) MEMORIA de Revisión Salarial del Contrato - Ley de la Industria - de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Convenciones, México, 1988, pág. 15.

(121) Ibidem, págs. 21 a 32.

le en el período de 1978 a 1986 pasó de 25,898 a 32,726 personas remuneradas, lo que representó una variación positiva de 26.4 %, significando la creación de 6,828 nuevos puestos de trabajo. (122)

e. Estructura Gremial y Conciliación Obrero - Patronal

La central obrera que concentró en 1986 al mayor número de afiliados fue la CTM, con un 76.3 % del total del personal sindicalizado. Le siguió en importancia un sindicato independiente con el - - - 18.1 % del total de trabajadores; y posteriormente la CROC y la CROM, con el 4.4 % y el 0.7 % de los trabajadores afiliados, respectivamente.

En cuanto a los conflictos obrero - patronales, de - - enero de 1980 a la fecha, esta industria registró tres huelgas generales, que estallaron en los meses de febrero de 1980, 1981 y 1985. La primera estalló por motivo de la revisión salarial del Contrato, y tuvo una duración de 10 días, involucrando a 37 empresas. A su vez, las dos restantes se originaron por la revisión general del Contrato - Ley. Con una duración de 45 días, la primera involucró a 44 empresas; en tanto que la segunda, durando apenas una hora, fue emplazada por un total de 36 empresas. (123)

9. Industria de la Radio y la Televisión

a. Introducción

La Industria de la Radio y Televisión está integrada -

(122) Ibidem, pág. 33.

(123) Ibidem, págs. 46 y 47.

por los establecimientos que a través de la transmisión de sonidos (radio) y de imágenes y sonidos conjuntamente (televisión) logran una cobertura - orientada a la difusión de información, publicidad, educación, propaganda y esparcimiento.

Esta actividad se caracteriza por funcionar de acuerdo a concesiones⁽¹²⁴⁾ que el gobierno otorga a particulares e instituciones, las cuales obtienen sus ganancias por medio de la venta de tiempo -- transmitido o bien por subsidios. Es de señalar que dicho tiempo de -- transmisión se encuentra reglamentado por la Ley Federal de Radio y Televisión, la cual estipula los mínimos de tiempo para cada uno de los servi cios.

La importancia económica de esta industria radica en - ser promotora de ventas de los diferentes sectores que integran la economía en su conjunto, debido a sus amplias características de comunicación- masiva. Al interior de los dos grupos (radio y televisión) existen marca das diferencias en el uso de tecnología, siendo la más importante la In-- dustria de la Televisión. Como aspecto importante, la inversión de estas dos industrias se destina a la compra de terrenos, edificios y equipos de estudio.

* PERMISIONARIO: son instituciones a las que se les permite la operación de frecuencia con fines no lucrativos.

(124) CONCESIONARIO: persona física o moral a la cual le es concedida la autorización de explotar y operar comercialmente - una frecuencia; a este respecto, confrontar CREMOUX, - Raúl, La Legislación Mexicana en Radio y Televisión, - Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco, México, 1982, págs. 26 a 28.

La participación del Estado en estas dos actividades es relativamente reducida, utilizando estos servicios primordialmente para programas culturales y mensajes oficiales a través del Instituto Mexicano de la Radio y del Instituto Mexicano de la Televisión.

b. Concentración Geográfica

- Radiodifusoras de Amplitud Modulada (A. M.)

En 1986 el número de estaciones radiodifusoras de amplitud modulada fue de 666, localizándose un 67.27 % en doce Estados de la República Mexicana. De este total destacaron, por su mayor número de emisoras, los Estados de Veracruz con 59 estaciones, Chihuahua con 45, Sonora con 42, Tamaulipas y Jalisco con 40 cada una, y Coahuila con 38.

- Radiodifusoras de Frecuencia Modulada (F. M.)

A diferencia del monto de radiodifusoras de A. M., el número de estaciones de frecuencia modulada fue menor, siendo para el mismo año (1986) de 206, concentrando los mismos doce Estados el 77.67 %. De las 206 estaciones, los Estados que abarcaron el mayor número fueron: el Distrito Federal con 26 emisoras (12.62 % del total), y los Estados de Jalisco y Nuevo León con 21 y 16 estaciones, respectivamente.

- Radiodifusoras de Onda Corta

Las radiodifusoras de onda corta para el año de 1986 fueron 29, localizadas en mayor parte en el Distrito Federal, el cual con

centraba 15 de ellas, lo que significó una participación porcentual en el total de 51.72 %. En menor número contribuyeron los Estados de Veracruz y Sonora con 3 y 2 estaciones, respectivamente; en tanto que Chiapas, Guajalajara, Tamaulipas, Yucatán, Chihuahua, Guerrero, Jalisco, Nuevo León y San Luis Potosí registraron sólo una en cada Estado.

- Concentración de Estaciones Televisoras

En 1986 existían 408 estaciones de televisión, diferenciadas en dos grupos: estaciones concesionarias (140) y estaciones permisionarias (268).

De las 140 estaciones concesionarias, el 65 % se concentró en 12 Entidades de la República Mexicana, sobresaliendo por su participación en ese total los Estados de Tamaulipas con 13 estaciones - - - (9.29 %), Veracruz con 10 (7.14 %) y los Estados de Chihuahua y Sonora -- con 9 estaciones cada uno (6.43 % del total), respectivamente.

Por lo que respecta a la distribución geográfica de -- las estaciones permisionarias, los Estados que presentaron el mayor número de estaciones fueron Sonora con 38, Baja California Sur con 29, y Chihuahua con 23. La participación porcentual de estas tres Entidades en el total fue de 33.58 %.(125)

(125) MEMORIA de Revisión Salarial del Contrato - Ley de la Industria - de la Radio y la Televisión, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Convenciones, México, 1987, págs. 12 a 14.

c. Mercado

El mercado de la Industria de Radio y Televisión está-
dado por la oferta de tiempo disponible y por la demanda que de él hacen-
empresas, instituciones y particulares, de las cuales obtiene sus ingre-
sos.

La finalidad es atraer la atención del público hacia -
el consumo de determinados bienes y servicios, para lo cual se sirve de -
un conjunto de medios, técnicas y contenidos comunicativos, debido a lo -
cual se encuentra considerada como la principal promotora de ventas de --
los diferentes sectores que integran la economía.

En cuanto a los servicios radiofónicos ofrecidos al pú-
blico entre 1982 y 1985 éstos mostraron un paulatino crecimiento, al pa-
sar de 863 a 887 estaciones radiodifusoras, lo que representó un incremen-
to de 2.8 %. En el marco legal, cabe señalar que la oferta de servicios-
radiofónicos con fines comerciales está condicionada por la Ley Federal -
de Radio y Televisión, la cual estipula un límite de tiempo comercializa-
ble, siendo éste para la industria de radio de 40 % sobre el tiempo de --
transmisión.

Por lo que respecta a la oferta del servicio de televi-
sión brindada al público entre 1982 y 1985 se incrementó en 11.4 %, al pa

(125) MEMORIA de Revisión Salarial del Contrato - Ley de la Industria -
de la Radio y la Televisión, Secretaría del Trabajo y Previsión -
Social, Dirección General de Convenciones, México, 1987, págs. 12
a 14.

sar las estaciones televisoras de 385 a 429 este último año.

Durante 1985 las estaciones televisivas que ofrecieron el mayor número de horas de transmisión al mes fueron los canales 2, con 600:00'00", el 9, con 549:00'0- y el 13, con 546:00'00".

Cabe señalar que la oferta en la televisión está conformada por un sistema de grupos, consorcios o corporaciones que controlan la totalidad del mercado interno, debido a la importancia estratégica de esta industria como vehículo de publicidad y comercialización, lo que ha permitido, dado las modernas técnicas de difusión masiva, captar a nuevos consumidores potenciales en la demanda de nuevos productos.

Así, los grupos más fuertes para el período comprendido entre 1978 y 1985 fueron la Corporación televisa, que engloba los canales 2, 4, 5 y 9, con una participación porcentual promedio de 54.4 % en el total de horas transmitidas, y la Cadena Imevisión (canales 7, 11 y -- 13), la cual en el año de 1985 emitió 19,294:00' horas, lo que significó una participación en el total de transmisión de 45.6 %.

Al igual que la oferta de radio, la oferta de tiempo televisado se encuentra regulado por la Ley Federal de Radio y Televisión, que estipula el tiempo vendible para la difusión de anuncios y mensajes comerciales equivalente al 18 % del total de horas transmitidas. (126)

d. Empleo

Durante los años comprendidos de 1978 a 1985 el número de trabajadores creció en términos globales en 66.4 %, al pasar de 7,901- a 13,151 trabajadores, lo que representó la incorporación de 5,250 nuevos puestos de trabajo durante este período. (127)

e. Estructura Gremial y Conciliación Obrero - Patronal

En 1985 la central obrera más importante de esta industria, dado el grado de concentración obrera que presentó, fue la CTM, con un 91.8 % sobre el total de los trabajadores sindicalizados, seguida por un sindicato independiente con la representación de un 5.96 % del total - de los obreros.

Cabe destacar que en esta industria, de 1982 a la fecha no se ha presentado movimiento de huelga alguno como resultado de las diversas revisiones a que ha sido sujeto este Contrato - Ley. (128)

B. Posibilidad de Desaparición de Alguno de los Contratos - Ley Vigentes

Siguiendo al análisis desarrollado en el anterior inciso, podemos desprender sin lugar a dudas, que de los nueve Contratos - -

(126) Ibidem, págs. 17 a 23.

(127) Ibidem, págs. 25.

(128) Ibidem, págs. 36 y 37.

Ley vigentes, el más débil es el que regula a la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras, la cual a 1988 contaba con 5,183 trabajadores, de los cuales Cordemex únicamente, concentraba a cerca de 5,000, viviendo las de más empresas de esta industria una situación sumamente desesperada.

A efecto de tener una mejor idea de la situación que vive en la actualidad esta rama industrial, podemos mencionar que la Industria Textil de Fibras Duras tiene gran importancia en cuanto a la generación de empleo indirecto; sólo en el Estado de Yucatán 45 mil campesinos se dedican a la producción de henequén. En esta Entidad se concentra la mayor actividad de esta industria, siendo 45 los Municipios que están relacionados con la misma.

Sin embargo, la Industria Textil de Fibras Duras se encuentra actualmente en condiciones críticas, debido a factores tanto internos como externos, derivados de su estrecha relación con el mercado exterior y con los productos sustitutos.

A las fases de ascenso registradas en esta rama contribuyó en gran medida el aumento general del precio de los hidrocarburos, provocando un aumento en los precios de los hilos sintéticos y artículos producidos con polipropileno, principales sustitutos de los productos de fibras duras, originando también un aumento del precio de la fibra y de los productos manufacturados a partir de ésta; pero, este encadenamiento también se da a la inversa; es decir, cuando en 1982 el precio del petróleo cae, los hilos sintéticos hacen lo mismo, volviéndose por consiguien-

te más competitivos económicamente, lo que provoca que los precios de las fibras duras tiendan a la baja, desincentivando la producción y comercialización de las mismas.

Por otra parte, la demanda de los productos manufacturados con fibras duras se ha contraído, no sólo en el mercado internacional, sino también en el interno. Las condiciones internacionales para la comercialización empeoran día con día, principalmente porque los productos finales de esta industria tienen competidores sintéticos de polipropileno y naturales, producidos en condiciones más favorables, con menos costos y a precios más bajos, en el mercado internacional. Así, la participación de las exportaciones con respecto a las ventas totales en CORDEMEX ha ido disminuyendo drásticamente: en 1978 las exportaciones alcanzaban un 67.4 % de participación, pero en 1982 fue de 53 %, en 1985 de 34.9 %, para llegar a 1988 con sólo un 25 % de participación.⁽¹²⁹⁾

Otro factor que ayuda a explicar la situación en que se encuentra la Industria de Fibras Duras es la escasez de materia prima: la producción nacional de fibras duras en 1970 fue de 146,000 toneladas; seis años después fue de 132,000, para continuar decayendo fuertemente y llegar a producir sólo 42,087 toneladas en 1985.⁽¹³⁰⁾

Atendiendo a estos factores, es de preverse que de con

(129) Información proporcionada por CORDEMEX, S. A. de C. V.

(130) Idem.

tinuarse con esta tendencia, habrán de desaparecer, a excepción de CORDEMEX, todas las demás empresas de esta rama industrial, lo que provocaría asimismo la desaparición del Contrato - Ley de Fibras Duras, el cual vendría a convertirse en un Contrato Colectivo de Trabajo entre CORDEMEX, S. A. de C. V. y los trabajadores sindicalizados a su servicio.

Por lo que respecta a los restantes Contratos - Ley, - no se prevé a mediano plazo la posibilidad de que alguno de ellos desaparezca, a no ser que se presentase alguna de las causales previstas por el Artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo.

C. Posibilidad del Surgimiento de un Nuevo Contrato - Ley

Por cuanto toca a la factibilidad de que en un futuro próximo cobre vida jurídica un nuevo Contrato - Ley, consideramos que dentro de pocos años podrán celebrarse los de Aguas Envasadas (Refrescos); - de la Industria del Cemento; el de Maniobristas o Estibadores; el de la Industria Cinematográfica y el de la Industria Automotriz. Sin embargo, a pesar de que se han promovido diversas solicitudes por parte de los sindicatos (particularmente por parte de los trabajadores de la Industria Refresquera y de los Estibadores del país), para la celebración de los nuevos Contratos - Ley; a la fecha éstos no han reunido a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, y por lo tanto, al no llenar el primero de los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, las solicitudes no han sido procedentes.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- En su origen, las relaciones entre el capital y el trabajo se sustentaron en un falso marco de igualdad, auspiciado por la actitud abstencionista de los Estados; de ahí la necesidad de los trabajadores de buscar nuevos caminos sustituyendo la frágil defensa individual, en una exigencia más sólida de defensa colectiva.

SEGUNDA.- El Contrato Colectivo de Trabajo tiene un objetivo social que es la esencia del artículo 123 Constitucional y tiene un sentido distinto del que se tenía en el Derecho Privado, pues en tanto en éste imperaba únicamente la voluntad de las partes, derivando en grandes injusticias; con el Contrato Colectivo de Trabajo se procura una adecuada regulación de las normas que habrán de regir el proceso productivo, buscando el óptimo desarrollo de las relaciones obrero-patronales.

TERCERA.- Dentro de la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo en México, haciendo un breve repaso histórico, se puede concluir que no existen antecedentes de esta institución en la Época Precolombina; tampoco en la Colonia. La era de la tolerancia se inició con la Independencia, si bien no tuvo importancia la institución a lo largo del siglo XIX. Al inicio del presente siglo, fundamentalmente a partir del reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de 1906, se suceden grandes transformaciones en las reglamentaciones que

habrían de regir diversas ramas de la industria, particularmente la textil, presentando su culminación con la celebración de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, de 1925-1927. Esta convención es el primer antecedente formal de los actuales Contratos-Ley.

CUARTA.- El origen histórico de las convenciones -- obrero patronales se remonta a la Convención de julio de 1912, acordada por los trabajadores y patronos textiles, derivada de la reunión a que convocó Francisco I. Madero a efecto de encontrar una solución a los -- movimientos de huelga iniciados por diversos grupos obreros. En 1925, -- la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo emitió la convocatoria a la convención que habría de celebrarse a partir del 6 de octubre de ese año y que concluyó el 18 de marzo de 1927. El carácter obligatorio de -- la convención fue reiterado por resolución del Presidente de la República, publicada el 4 de octubre de 1929.

QUINTA.- Por decreto del 28 de junio de 1932, publicado el 14 de julio, el Ejecutivo Federal declaró obligatoria la Convención Colectiva 1925-1927 misma que continuó regulando las relaciones -- obrero-patronales de las otras especialidades, con algunas variantes, -- hasta llegar el momento en que se fueron adoptando contratos obligato-- rios en cada una de las ramas textiles. En este orden de ideas, originalmente existió un solo contrato obligatorio para la totalidad de las -- ramas de la industria textil, el cual surgió de la Convención Colectiva

de Trabajo y Tarifas Mínimas de la Industria Textil 1925-1927.

SEXTA.- Así como el Contrato Individual de Trabajo evolucionó a Contrato Colectivo Ordinario, el Contrato de Profesión evolucionó a Contrato Ley; siendo el objetivo fundamental de éste último, - el mantener la armonía y equilibrio en las relaciones obrero-patronales, mediante el establecimiento y unificación de las condiciones de trabajo en toda una rama industrial.

SEPTIMA.- El Contrato-Ley puede considerarse sustancialmente una norma jurídica generadora de situaciones de derecho abstractas, impersonales, generales, imperativas, permanentes e irrenunciables, susceptibles de modificación y cuya violación puede ser motivo de sanción por parte del Estado, por lo que desempeña una función semejante a la de la Ley, lo que viene a confirmarlo como una fuente formal de Derecho Laboral.

OCTAVA.- Los Contratos-Ley pueden ser de jurisdicción federal o local, de conformidad con su ámbito de competencia previsto en el artículo 123, Fracción XXXI de la Constitución y en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo, o bien cuando se refieran a industrias establecidas en dos o más entidades federativas, conforme lo establecen los artículos 405 y 407 de la Ley de la Materia, correspondiendo en estos casos a Contratos-Ley de jurisdicción federal y los demás, por exclusión, serán de índole local.

NOVENA.- De los nueve Contratos-Ley vigentes en la actualidad, seis de ellos regulan ramas de actividad de la industria textil, a saber:

- Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas (28-junio-1932)
- Industria Textil del Ramo de la Seda y Toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas (18-abril-1935)
- Industria Textil del Ramo de la Lana (19-julio-1937)
- Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas de la R. M. (27-septiembre-1937)
- Industria Textil del Ramo de Fibras Duras (11-marzo-1939)
- Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto (20-junio-1941)

Los tres restantes corresponden a las siguientes ramas de la industria:

- Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados (13-enero-1936)
- Industrias Azucarera, Alcohólica y Similares de la R. M. (23-diciembre-1939)
- Industria de la Radio y de la Televisión (1-febrero-1976)

DECIMA.- Los Contratos-Ley tienen en su mayoría, -- grandes similitudes en su estructura, ya que están constituidos en dos -

partes: a) clausulado general y b) tabuladores de salarios, tarifas, cargas de trabajo y reglas de modernización. Cabe destacar, que todos los Contratos-Ley contemplan prestaciones que rebasan a las consignadas por la Ley Federal del Trabajo, tal como es el caso del aguinaldo, vacaciones, primas otorgadas a los trabajadores, etc., con el consiguiente mejoramiento económico que esto implica para la clase obrera.

DECIMA PRIMERA.- Los Contratos-Ley de la Industria Textil cuentan con la participación de la Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil, organismo permanente integrado por los principales sindicatos del país. En los demás Contratos-Ley no existe una coalición obrera permanente. Dado el gran poder de presión que lleve implícito la negociación en bloque, sería conveniente que los sindicatos representantes de las demás ramas industriales sujetas a Contrato-Ley formaran una coalición similar a la de la Industria Textil, con el fin de estar en posibilidad de hacer una más sólida defensa de los argumentos propuestos en cada negociación. En este entendido, lo mismo vale afirmar para los representantes del sector patronal.

DECIMA SEGUNDA.- Existen en nuestro país convenios o acuerdos conocidos en la práctica como Contratos Colectivos de Carácter Singular, que se presentan generalmente en alguna de las empresas de una rama industrial en la que existe Contrato-Ley, pero que no se aplica en virtud de existir condiciones de trabajo superiores a las que establece el propio Contrato-Ley. El fundamento jurídico de los Contratos Sin-

gulares se encuentra en el artículo 417 de la Ley Federal del Trabajo, - en el cual se establece que "el Contrato-Ley se aplicará, no obstante - cualquier disposición en contrario contenida en el Contrato Colectivo -- que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas -- estipulaciones sean más favorables al trabajador". El fomentar la existencia de este tipo de contratos sería de gran beneficio para el país, - ya que implican niveles de vida superiores; sin embargo, la realidad --- económica ha frenado el que exista un mayor número de estos contratos.

DECIMA TERCERA.- A través de las Comisiones Nacionales de Vigilancia se busca el cumplimiento de los Contratos-Ley, procurando combatir la "economía subterránea", que paga salarios y prestaciones notablemente inferiores a las establecidas en los Contratos-Ley, con excepción de las industrias de azúcar y la de radio y televisión. Estos organismos son fundamentales para garantizar el óptimo desenvolvimiento de la productividad en cada rama industrial, por lo que sería adecuado - que dichos organismos contaran en la práctica con mayor apoyo por parte de los sectores involucrados.

DECIMA CUARTA.- En los últimos años ha disminuido - en número considerable la cantidad de empresas y trabajadores sujetos a Contratos-Ley; de 2,033 empresas y 158,199 trabajadores que existían en 1982, a 1,475 empresas y 154,361 trabajadores que laboraron en 1988. - Aunque en el marco de la crisis económica imperante esta disminución no es privativa de las industrias sujetas a Contratos-Ley, es relevante --

remarcar que esta drástica caída ha redundado en una seria disminución de la producción con el consiguiente desempleo y estancamiento económico que ésta produce. Sin embargo, se espera que en el marco del Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico, aunado a la apertura comercial fomentada por el actual gobierno, se inicie una recuperación gradual de las ramas industriales sujetas a este tipo de contratación. La solución en este caso es invertir; productividad con calidad óptima, a fin de ser más competitivos en los mercados internacionales.

DECIMA QUINTA.- Dada la situación que presenta --- actualmente la Industria Textil del Ramo de Fibras Duras, son de suma -- necesidad tanto el apoyo del Gobierno Federal vía créditos, plan de desarrollo, etcétera, como la transformación y modernización de las empresas a fin de evitar la desaparición de la industria y con ella la del propio Contrato-Ley.

DECIMA SEXTA.- Dentro de las ramas industriales en que pudiera celebrarse Contrato-Ley, se pueden mencionar a la cementera, cinematográfica, automotriz, petroquímica, refresquera y de transporte. Sin embargo, la contratación ley, por sus propias características, conlleva una serie de riesgos que es importante sopesar como pudiera ser el caso de empresas de gran importancia económica que absorberían a pequeñas empresas regionales que no podrían cubrir los salarios y prestaciones de un Contrato-Ley; habría que analizar asimismo las consecuencias que implicaría el poder sindical acumulado por las organizaciones obre-

ras; la trascendencia de una huelga a nivel nacional en esas ramas de --
industria; o en su caso, el control que el gobierno pudiera ejercer so--
bre las organizaciones, ya sea obreras o patronales que se sujetaran a -
un nuevo Contrato-Ley.

ANEXO 1

**CUADRO COMPARATIVO DE SALARIOS Y PRESTACIONES DE LAS RAMAS
SUJETAS A CONTRATO LEY**

CUADRO COMPARATIVO DE LOS SALARIOS Y PRESTACIONES DE LAS RAMAS SUJETAS A CONTRATO-LEY
DICIEMBRE DE 1989

- 217 -

| CONCEPTO | LANA | RADIO Y TELEVISION | SEDA Y FIBRAS ARTIFICIALES | INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE | FIBRAS DURAS | ALGODON | GENEROS DE PUNTO | INDUSTRIA AZUCARERA | PASADISE |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Vigencia del Contrato | 21-ENE-89 al 20-ENE-91 | 01-FEB-88 al 31-ENE-90 | 09-FEB-88 al 08-FEB-90 | 13-FEB-89 al 12-FEB-91 | 05-MAY-88 al 04-MAY-90 | 26-JUN-89 al 25-JUN-91 | 11-OCT-89 al 10-OCT-91 | 16-NOV-88 al 15-NOV-90 | 09-DIC-88 al 08-DIC-90 |
| Salario Mínimo (Pesos Diarios) | 13 026.20 | 9 940.65 | 15 181.38 | 16 253.74 | 9 901.23 | 13 263.04 | 15 502.00 | 10 837.39 | 15 800. |
| Aumento Otorgado en la última Revisión | 10.0% a partir de 21-ENE-89 | 10.0% a partir de 01-FEB-89 | 12.0% a partir de 09-FEB-89 | 11.0% a partir de 13-FEB-89 | 12.0% a partir de 05-MAY-89 | 12.0% a partir de 26-JUN-89 | 12.0% a partir de 11-OCT-89 | 10.0% a partir de 16-NOV-89 | 12.0% a partir de 09-DIC-89 |
| Aumento de Emergencia (Caso Taba) | 3.0% | 3.0% | 3.0% | 3.0% | 3.0% | 3.0% | 3.0% | 1.56* | 3.0% |
| a) Vacaciones anuales (1 a 8 años de antigüedad) | 12 días | 7 días | 12 días | 12 días | 12 días | 12 días | 12 días | 26 días | 12 días |
| b) Días de pago Adicionales | 6 días | n.e. | 6 días | 2 días | n.e. | 6 días | 6 días | n.e. | 6 días |
| c) Parte Proporcional 7º día | 3 días | 2 días | 3 días | 5.3 días | 11.143 (8 y 7º días) | 3 días | 3 días | 6.5 días | 3 días |
| d) Prima Vacacional | 5.25 días (25.0%) | 5.85 días (65.0%) | 5.25 días (25.9%) | 21 días (175.0%) | 13.887 días (132.1%) | 5.25 días (25.0%) | 5.25 días (25.0%) | 13 días (50.0%) | 5.25 días (25.0%) |
| e) Total de Días pagados (abono) | 26.25 días | 14.85 días | 26.25 días | 39.3 días | 39 días | 26.25 días | 26.25 días | 45.3 días | 26.25 días |

* Este aumento es parte del incremento global del 3.0% otorgado en esta rama. Se convino en que el 1.5% restante destinara como aportación de los Trabajadores para incrementar el fondo de Fideicomiso para la Construcción de Casas de Obreros de la Industria Azucarera (FICOA).

n.e. No existe.

| CONCEPTO | LANA | INDIO Y TELEVISION | SEDA Y FIBRAS ARTIFICIALES | INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL MALE | FIBRAS DURAS | ALCOHOL | GENEOS DE FUNTO | INDUSTRIA AZUCARERA | PASAPASE |
|----------------------|---|---|---|--|---|--|---|--|--|
| Seguro de vida | 730 días | \$3'000 000 M. Natural \$6'000 000 M. Accidental (SIFR, SIFVR, SIEHAR y SIVV, S.A.) | 730 días | \$4'000 000 M. Natural \$8'000 000 M. Accidental | \$ 500 000 M. Natural \$1'000 000 M. Accidental | 730 días | 730 días | \$811'188.000 (fondo solidario de protección familiar equivalente a \$0.2287 por Kg. producido) | 730 días |
| Ayuda para Educación | \$15 000 anuales | \$ 72 000 anuales por trabajador | 1 beca por cada 1 000 trabajadores | Empresas con 100 a 1 000 trabajadores otorgarán 3 becas, y con más de 1 000 trabajadores 5 becas | 1 beca por cada 115 trabajadores y ayuda para útiles escolares \$77 400 anuales | Empresas con 90 a 500 trabajadores otorgarán 1 beca; de 501 a 1 000 trabajadores - otorgarán 2 becas; más de 1 000 trabajadores otorgarán 3 becas (\$9 000 al mes por cada beca) | n.e. | Superior: \$18'400 000 mensuales, equivalentes a \$0.0622 por Kg. de azúcar en cada zafra. Además, los ingresos con producción de hasta 15 toneladas tendrán estudios - de 4 trabajadores o hijos de estos; de hasta 40 toneladas: 6 trabajadores, y más de 40: 7 trabajadores | Empresas con más de 100 trabajadores otorgarán becas |
| Servicios Médicos | Asistencia Médica y quirúrgica; medicamentos y materiales de curación | Las 24 horas en la ciudad de México | Asistencia Médica y - quirúrgica; medicamentos y materiales de curación | Enfermería en cada empresa | IMSS o Servicio Médico y Medicinas | IMSS o Comisión Mixta de la Caja del Seguro Social | Asistencia Médica y quirúrgica; medicamentos y materiales de curación | \$24'142 148 anuales más \$341'622 454 mensuales más \$17'521 148 mensuales destinados a la unidad móvil de la clínica del Síndico | |

| CONCEPTO | LANA | RADIO Y TELEVISION | SEDA Y FIBRAS ARTIFICIALES | INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL LULE | FIBRAS DURAS | ALCOHOL | GENEROS DE PUNTO | INDUSTRIA AZUCARERA | PASANAYES |
|--|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|---|---|---|-------------------------------------|---|--|
| Jornada General de Trabajo | 48 horas | 40 horas | 48 horas | 40 horas | 40 horas | 48 horas | 48 horas | 48 horas | 48 horas |
| Aguinaldo Anual | 22 días | 27 días | 20 días | 39 días | 30 días | 21 días | 21 días | 28 días | 21 días |
| Días de Descanso Obligatorio (con goce de salario) | 11 días | 8 días Rerío 9 días T.V. | 13 días | 12 días | 14 días | 12 días | 12 días | 12 días | 12 días |
| Fondo de Ahorro (Aportación Patronal) | 13.0% sobre la raya ordinaria | 7.0% sobre la raya ordinaria | 13.0% sobre la raya ordinaria | 13.0% sobre la raya ordinaria | 18.0% sobre la raya ordinaria | 12.0% sobre la raya ordinaria | 13.0% sobre la raya ordinaria | \$6 927 578 86* | 13.0% sobre la raya ordinaria |
| Prima de Antigüedad (Por año de servicio) | 12 días de salario | 12 días de salario | 12 días de salario | 12 días de salario | 12 días de salario | 12 días de salario | 12 días de salario | 12 días de salario | 12 días de salario |
| Fondo de Jubilación | 6.0% sobre la raya ordinaria | 15.0%** de la base mensual | 7.0% sobre la raya semanal | 13.0% del salario anual | 4.0% computable sobre el total de la raya | 12.0% sobre la raya ordinaria | 6.0% sobre la raya ordinaria | \$5.2517 por Kg. de azúcar más \$1000 000 000 | 6.0% sobre la raya ordinaria. |
| Gastos de Funeral | 145 días de salario | 60 días | 150 días | 60 días | 178 días de salario | 130 días de salario | 80 días de salario | 130 días de salario más \$45 000 000 | 155 días de salario |
| Fomento al Deporte | \$150.00 al mes | Uniformes y equipos | \$250.00 mensuales por trabajador | Uniformes y equipos | \$75.00 mensuales por trabajador | \$250.00 mensuales por trabajador y equipos | \$1 000.00 mensuales por trabajador | \$39 495 000 anuales equivalentes a \$0.028 por Kg. producido | \$1 000 00 mensuales por trabajador, equipo y útiles |

* Prestaciones administradas por el STIASPM

** No existe fondo de Jubilación; al retiro del trabajador se le otorga una renta vitalicia mensual del 15.0% del salario mensual.
n.e. No existe.

BIBLIOGRAFIA

I. OBRAS DE DOCTRINA

1. ALCALDE JUSTINIANI, Arturo et al, El Derecho Laboral, Editorial Siglo XXI, México, 1985.
2. ALONSO OLEA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, 4ª edición, Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1973.
3. ALONSO OLEA, Manuel, Quince Lecciones Sobre Convenios Colectivos, Universidad de Madrid, España, 1976.
4. ARAIZA, Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Tomo II, Ediciones Casa del Obrero Mundial, México, 1964.
5. BARRERA GRAF, Jorge, Tratado de Derecho Mercantil, Editorial-Porrúa, México, 1957.
6. BAUCHE GARCADIIEGO, Mario, La Empresa, Editorial Porrúa, México, 1977.
7. BEJARANO HERNANDEZ, Andrés, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Promociones y Publicaciones Universitarias, Madrid, España, 1988.
8. CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966.
9. CABANELLAS, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, Argentina, -- 1945.
10. CABANELLAS, Guillermo, Derecho Sindical y Corporativo, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1959.
11. CAMIRO, Maximiliano, Algunas Notas Sobre el Contrato Colectivo de Trabajo de Carácter Obligatorio, Imprenta Gamma, México, 1940.
12. CARRILLO AZPEITIA, Rafael, El Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912, STPS/UCPEET, México, Colección Cuadernos Obreros 1, -- 1986.
13. CASTORENA, J. de Jesus, Manual de Derecho Obrero, 6ª edición, Fuentes Impresores, México, 1973.
14. CAVAZOS FLORES, Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, -- Editorial Trillas, México, 1982.

15. CAVAZOS FLORES, Baltasar et al, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Editorial Trillas, México, 1981.
16. CEPEDA VILLARREAL, Rodolfo, Apuntes del Segundo Curso de Derecho del Trabajo, México, 1965.
17. COLL, Tatiana et al, Lucha Obrera en México, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1983.
18. DAVALOS M., José, Derecho del Trabajo I, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
19. DE BUEN L., Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo I, 4ª edición, Editorial Porrúa, 1981.
20. DE BUEN L., Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Editorial Porrúa, México, 1983.
21. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 4ª edición, Editorial Porrúa, México, (reimpresión), 1959.
22. DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, (reimpresión), 1959.
23. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 11ª edición, Editorial Porrúa, México, 1988.
24. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 1986.
25. DELGADO MOYA, Rubén, El Derecho Social del Presente, Editorial Porrúa, México, 1977.
26. ESTAVILLO LAGUNA, Horacio et al, Los Contratos Ley en la Industria Textil, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979.
27. GARZON FERREIRA, Ignacio, Las Convenciones Colectivas del Trabajo, Tecnos, Madrid, España, 1974.
28. GONZALEZ PRIETO, Alejandro, Proceso Formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, STPS/INET, México, 1981.
29. GUERRERO, Euquerio, Derecho del Trabajo, 6ª edición, Editorial Porrúa, México, 1976.
30. MANCISIDOR, José, El Movimiento Social en México, STPS/UCPEET, México, Colección Cuadernos Obreros 10, 1986.
31. ORTIZ PETRICIOLI, José, La Tragedia del 7 de Enero, STPS/UCPEET, México, Colección Cuadernos Obreros 5, 1986.

32. PERA SAMANIEGO, Heriberto, Río Blanco, 2ª edición, STPS/ -- UCPEET, México, Colección Cuadernos Obreros 7, 1986.
33. RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, 3ª edición, Ediciones Contables y Administrativas, 1986.
34. REMOLINA ROQUERI, Felipe, Prontuario de Legislación Laboral - 1917 - 1975, STPA, México, 1976.
35. RUPRECHT, Alfredo J., Derecho Colectivo del Trabajo, Fondo para la Investigación Económica y Social de la Confederación Española de Cajas de Ahorros, Madrid, España, 1977.
36. RUIZ, Eduardo Ramón, México, La Gran Rebelión 1905 - 1924, -- Editorial Era, 1984.
37. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Editorial-Porrúa, México, 1970.
38. VALADEZ, José C., Sobre los Orígenes del Movimiento Obrero en México, 2ª edición, Colección Cuadernos Obreros 1, México, -- 1987.

II. LEGISLACION

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 84ª -- edición, Editorial Porrúa, México, 1989.
2. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Comen-tada, U.N.A.M., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Méxi-co, 1985.
3. CONTRATO LEY DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILA RES DE LA R. M., publicado en el Diario Oficial de la Federa-ción, el día 14 de agosto de 1987.
4. CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION, pu-blicado en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de fe-brero de 1988.
5. CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON Y -- SUS MIXTURAS, TARIFAS MINIMAS UNIFORMES Y REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION, publicado en el Diario Oficial de la Federa-ción el día 8 de septiembre de 1988.
6. CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 3 de-junio de 1988.

7. CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE GENEROS DE -- PUNTO, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de diciembre de 1988.
8. CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 4 de marzo de 1988.
9. CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LISTONES, -- ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS DE LA R. M., publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 21 de febrero de 1989.
10. CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA SEDA, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 19 de agosto de 1988.
11. CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 27 de abril de 1989.
12. CONVENIOS DE LA O.I.T. RATIFICADOS POR MEXICO, 3ª edición, -- Compendio, STPS/Dirección General de Asuntos Internacionales, México, 1985.
13. LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1931), 26ª edición, comentada por Alberto Trueba Urbina, Editorial Porrúa, México, 1956.
14. LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970), comentada por Francisco Ramírez Fonseca, Editorial Pac, México, 1985.
15. LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970), 3ª edición, comentada por -- Juan B. Climent Beltrán, Editorial Esfinge, México, 1987.
16. LEY FEDERAL DEL TRABAJO (1970), 7ª edición, STPS, México, -- 1986.

III. OTRAS FUENTES

1. BALANCE SEXENAL, Documento de Autoevaluación, STPS/Dirección General de Convenciones, México, 1988.
2. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO, (8 Tomos), Instituto de Investigaciones Jurídicas, U.N.A.M., México, 1984.
3. ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, XXVI Vol., Editorial Bibliográfica Argentina SRL, Buenos Aires Argentina, 1968.

4. HISTORIA OBRERA 25, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, Segunda Epoca, Vol. 7, Número 25, México, Septiembre 1982.
5. INICIATIVA DE NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, enviada por el - C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, México, diciembre 9 de 1968.
6. INFORME DE LABORES 1987 - 1988, STPS, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1987.
7. MEMORIA DE REVISION SALARIAL DEL CONTRATO LEY DE LAS INDUSTRIAS AZUCARERA, ALCOHOLERA Y SIMILARES DE LA R. M., STPS/DGC, México, (1987).
8. MEMORIA DE REVISION SALARIAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA RADIO Y LA TELEVISION, STPS/DGC, México, 1987.
9. MEMORIA DE REVISION SALARIAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS, TARIFAS MINIMAS - UNIFORMES Y REGLAS GENERALES DE MODERNIZACION, STPS/DGC, México, (1987).
10. MEMORIA DE REVISION GENERAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA-TEXTIL DEL RAMO DE FIBRAS DURAS, STPS/DGC, México, (1987).
11. MEMORIA DE REVISION SALARIAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE GENEROS DE PUNTO, STPS/DGC, México, (1986).
12. MEMORIA DE REVISION SALARIAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DE LA LANA, STPS/DGC, México, (1988).
13. MEMORIA DE REVISION GENERAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA-TEXTIL DEL RAMO DE LISTONES, ELASTICOS, ENCAJES, CINTAS Y ETIQUETAS TEJIDAS EN TELARES DE TABLAS JACQUARD O AGUJAS DE LA - R. M., STPS/DGC, México, (1987).
14. MEMORIA DE REVISION GENERAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA-TEXTIL DEL RAMO DE LA SEDA, STPS/DGC, México, (1988).
15. MEMORIA DE REVISION SALARIAL DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS, -- STPS/DGC, México, (1988).
16. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Las Negociaciones Colectivas, Manual de Educación Obrera, Imprenta Henri Studer, - - - O.I.T., Ginebra, Suiza, 6ª edición, 1973.