

## LA EXTINCIÓN COMO DESTINO DEL CONTRATO LEY EN MÉXICO

Arturo FERNÁNDEZ ARRAS

A nuestro querido maestro,  
al universitario a pesar de todo;  
el insustituible amigo que  
hace sentirnos compañeros  
¡Gracias don Néstor!

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *El contrato colectivo (antecedente del contrato ley)*. III. *Su evolución en México*. IV. *El contrato ley y forma de celebrarse*. V. *Naturaleza jurídica y diferencias con el contrato colectivo de trabajo*. VI. *El contrato ley de la industria textil del algodón (gestación y celebración)*. VII. *Antecedentes de un conflicto*. VIII. *Crónica de la huelga de 1992*. IX. *Consideraciones procesales*. X. *Una calificación criminal, un objetivo perverso*. XI. *Los contratos ley en la actualidad y un futuro no muy halagüeño*. XII. *Conclusión o el destino de los contratos ley en México*.

### I. INTRODUCCIÓN

Cuando Carlos de Buen y Carlos Alberto Puig Hernández me invitaron a participar en las jornadas que en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano, se celebrarían en este año de 2002, me pareció que no podía dejar de hacerlo.

Sin embargo, por *alguna* razón el correo se atrasó eternamente y la invitación no llegó a tiempo. A pesar de todo, con el auxilio de Ana, fue posible armar a marchas forzadas el presente artículo que me permite el honor de participar junto a magníficos maestros e investigadores, en este evento.

Hablar del maestro, del señor doctor don Néstor de Buen Lozano, resulta sumamente difícil, atrapar en comentarios la riqueza de su vida, de sus

enseñanzas, de las vicisitudes de su trabajo, de su actividad, de su bonomía, de su trato amable pero firme, de su generosidad que le desborda y lo refleja en su dirección en las investigaciones a su cargo, de su trabajo constante en foros, mesas, conferencias, programas, congresos, etc., tendentes a depurar en favor de los trabajadores, aquello que es su pasión: el derecho del trabajo; eso, es imposible.

Por más que quisiera, no podría señalar todo aquello que significa Néstor de Buen, lo único que puedo decir es que, si alguien me pregunta que como deseo que sean mis alumnos, sin duda alguna, les diré: deseo que mis estudiantes sean como Néstor de Buen.

Para el maestro Néstor de Buen, el contrato colectivo de trabajo y, por extensión el contrato ley, es una figura nodal en su magnífica investigación denominada “La decadencia del contrato”, de eso tratará este trabajo.

## II. EL CONTRATO COLECTIVO (ANTECEDENTE DEL CONTRATO LEY)

Los alemanes descubrieron algunos pactos de la Edad Media parecidos a nuestros contratos colectivos (que sin embargo, regulaban condiciones de trabajo diferentes a las del capitalismo).

Los maestros habían cambiado de actitud, ya no eran los *paterfamilias* del taller sino los propietarios de una pequeña empresa, de la que pretendían obtener las mayores ventajas. Los compañeros hubieron de exigir el respeto de sus derechos y de sus condiciones de vida y trabajo.

Así nacieron los pactos a que se refieren los autores alemanes entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros. El Estado protegía a la corporación y la dejaba que fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices.

Phillip Lotmar afirma que en la obra del profesor Sthal, *Das dusche hanwerch*, se cuenta que los tejedores de Spéyer habrían logrado obtener en los años 1351 y 1362 dos contratos colectivos de trabajo.

En *Legruch des arbeits rechts*, de Hueck-Nipperdey, se relata la celebración de dos contratos colectivos de trabajo, uno del año de 1363 para los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de Thor.

Franz Hemala por su parte, cree haber descubierto otro pacto del año de 1460 para los zapateros de Hemilich. Estos pactos a decir de los autores se celebraron en ocasión de conflictos surgidos entre la corporación y la asociación de compañeros y servían para dar fin a las pugnas.

En algunos de ellos se dice que “los maestros y compañeros para terminar su dificultades convienen para ellos y sus descendientes y para siempre...”, lo que indica que los pactos eran pensados para una eternidad.

El contrato colectivo de trabajo hizo su aparición en Inglaterra y así lo reconoce la Oficina Internacional del Trabajo. Diversos autores afirman que el primero de estos pactos se celebró en el año de 1862, para los tejedores de la lana de Inglaterra.

Desde el año de 1824 era posible celebrar en Inglaterra algo parecido a los contratos colectivos de trabajo, pero los empresarios no tenían la obligación de aceptarlos; la fuerza del movimiento obrero por otra parte, era reducida y generalmente perdían los trabajadores. En la segunda mitad del siglo XIX variaron las condiciones; la unión de trabajadores de Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, permitió luchar ventajosamente con los patronos, poco a poco cedió el capital y los contratos colectivos se generalizaron.

La evolución social y jurídica no se detiene, el 10 de febrero de 1901 se promulgó el nuevo Código Civil holandés, primero que reconoció al contrato colectivo de Trabajo; después vino Francia, el 1 de julio del propio año.<sup>1</sup>

El Código Federal Suizo de las Obligaciones, en vigor desde el 1 de enero de 1912, reglamentó también el contrato colectivo de trabajo.

Alemania se negaba a aceptar el contrato colectivo como las leyes de otros pueblos. Francia y Bélgica habían reconocido y reglamentado la libertad de asociación profesional, pero el liberalismo que dominó hasta 1914 quería dejar iniciativa libre a los grupos obreros y patronos para la regularización de sus relaciones, y de la misma manera que no era posible obligar a una persona a celebrar un contrato individual de trabajo, tampoco se podía imponer un contrato colectivo de trabajo.

La última etapa de la evolución del contrato colectivo de trabajo fue su admisión como garantía constitucional. El derecho de trabajo se había transformado; ya no era el estatuto que se limitaba a reglamentar las relaciones entre trabajador y patrono, era la norma constitucional que aseguraba la libertad de las estructuras económico-sociales y los derechos mínimos del hombre que prestaba a otro su energía de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo devino en una garantía constitucional social reconocida en las constituciones; cambió entonces su panorama, porque las leyes ordinarias pudieron declarar obligatoria su celebración para trabajadores y patronos. Surgió también la posibilidad de la sentencia co-

<sup>1</sup> Buen Lozano, Néstor de, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1987, t. II, p. 576.

lectiva, que es la decisión del Estado, fijando, en sustitución de los trabajadores y patronos las condiciones de trabajo, esto es, la celebración del contrato colectivo de trabajo por vía jurisdiccional.

### III. SU EVOLUCIÓN EN MÉXICO

En el régimen gremial de la Nueva España no se encuentran vestigios, nuestro problema se sitúa en el siglo XIX. Y es curioso observar que van mezclados en la historia el contrato ordinario y el contrato-ley.

Valadez relata la firma de un convenio de condiciones colectivas de trabajo de enero de 1875, para los mineros de Pachuca; pero este dato y otro que pueda existir, son casos aislados que no forman la historia.

A principios del siglo XX, se practicó en la industria de hilados y tejidos, el reglamento de trabajo; el más notable, por los acontecimientos que provocó, fue el de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla, del 20 de noviembre de 1906. De ahí surge el célebre laudo del general Díaz, de enero de 1907, en el que debe verse un antecedente lejano de la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas para las Fábricas de Hilados y Tejidos de 1925/1927 conocida como Convención Nacional Textil.

En el año de 1912, a *solicitud* del ministro de fomento, se firmó en la Ciudad de México la tarifa mínima uniforme para la industria textil, segundo antecedente de la Convención Nacional Textil y que constituía en realidad un contrato-ley.

En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos contratos; y es importante anotar que, al igual que en Europa, son anteriores los contratos colectivos que la legislación.

La legislación de Jalisco nada dijo acerca del contrato colectivo de trabajo. Y tampoco se encuentra una mención expresa en la legislación de Veracruz; sin embargo, el artículo noveno de la ley de Agustín Millán, del 6 de octubre de 1915, impuso una multa a un patrono que se negó a tratar con las asociaciones profesionales y obreras y, a todo aquel que se negara; precepto del que desprendieron los sindicatos veracruzanos la facultad de exigir la firma de contratos colectivos. La legislación de Yucatán, dictada por Salvador Alvarado, habló expresamente de los convenios industriales, institución copiada de la legislación de Australia y Nueva Zelanda.

El 12 de abril de 1915 se concluyó el proyecto Zuburán para una legislación de trabajo, confeccionado por encargo del Sr. Carranza. El capítulo sexto se

ocupaba del contrato colectivo de trabajo. En el año de 1916 la legislación reprodujo el proyecto Zuburán, por lo que éste devino a legislación positiva.<sup>2</sup>

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

La legislación de los estados, posterior al artículo 123, hizo referencia constante al contrato colectivo ordinario; si bien se expresaron versiones diferentes. Inició el camino la Ley de Veracruz de 1918, hasta terminar en la Ley de Hidalgo de 1928. También se ocuparon del contrato colectivo de trabajo los proyectos de ley para el Distrito y territorios federales de 1919 y 1925, aunque no culminaron con la promulgación.

El 13 de enero de 1916, Cándido Aguilar, Gobernador de Veracruz, impuso a los patronos de hilados y tejidos una especie de contrato ley, en situación de las tarifas mínimas uniformes de 1912. Pero como no se lograra el cumplimiento, en los años de 1925-1927 se celebró una Convención de Trabajadores y Patronos de la industria textil de la República de donde salió la llamada Convención Nacional Textil y a la vez, el modelo de contrato ley de nuestro derecho.

Después de reglamentar el contrato colectivo de trabajo ordinario, se ocupó en los artículos 87 y siguientes, del contrato ley. Al proyecto Portes Gil corresponde el mérito de haber reglamentado por primera vez para nuestro derecho el contrato ley. Le siguió el proyecto de la Secretaría de Industria, que también consideró las dos figuras del contrato colectivo y finalmente, la Ley Federal del Trabajo.

#### IV. EL CONTRATO LEY Y FORMA DE CELEBRARSE

El contrato ley constituye una institución interesante del derecho mexicano del trabajo. Desde un punto de vista de su interés práctico, puede

<sup>2</sup> Cueva, Mario de la, *Derecho mexicano del trabajo*, México, Porrúa, t. II, p. 490

afirmarse que hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales.

En realidad el contrato ley favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden hacer, con voto mayoritario, que se adopten condiciones económicas de tal naturaleza que las economías de los medianos y pequeños industriales no puedan soportar. Y los medianos y pequeños industriales son mexicanos.

En el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, se describe al contrato ley, concepto del que se desprende la evidente semejanza con el contrato colectivo. Sin embargo, existen entre ambos, diferencias importantes, unas simplemente de grado y otras que se refieren a sus elementos constitutivos.

Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

En la ley de 1931 el contrato ley, que en realidad se denominaba contrato colectivo de carácter obligatorio, aparecía regulado dentro del mismo capítulo dedicado al contrato colectivo en general. Esto tenía una razón de ser ya que no se celebraba el contrato ley de una manera especial. Simplemente en los casos en que un contrato colectivo hubiese sido celebrado por las dos terceras partes de patrones y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región por decreto del Poder Ejecutivo federal o local se declaraba su obligatoriedad.<sup>3</sup>

Los contratos ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local; las solicitudes para elevar los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local a contratos ley en una entidad federativa, deberán dirigirse a los gobernadores de los estados, territorios o jefe del departamento del Distrito Federal,<sup>4</sup> y cuando se traten de elevar los contratos colectivos de materia federal a contratos ley o cuando se refiera a dos o más entidades federativas, las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaría del Trabajo y

<sup>3</sup> Teja Zabre, Alfonso, *Ley Federal del Trabajo*, 6a. ed., México, Botas, 1976; Castorena, José Jesús, *Manual de derecho obrero*, México, 1957.

<sup>4</sup> Actualmente Jefe del Gobierno del Distrito Federal.

Previsión Social, también cuando se trate de industrias de jurisdicción federal de una entidad federativa.

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

La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal o al gobernador del estado o jefe del departamento del Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción local.

Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato ley convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Las convenciones de trabajadores y patrones desde hace muchos años se encargaban de formular el contrato ley de manera que esta práctica ha sido recogida por la nueva ley, aprovechándose muchas experiencias sobre el particular.

La convocatoria se publicará en el *Diario Oficial de la Federación* o en el periódico oficial de la entidad federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada para realizarse dentro de un plazo no menor de 30 días.

La convención será presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social o por el gobernador del estado o por el jefe del Departamento del Distrito Federal o por el representante que designen.

La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente, para las negociaciones tendentes a la celebración del contrato ley de que se trate.

## V. NATURALEZA JURÍDICA Y DIFERENCIAS CON EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Existen diferentes visiones sobre la naturaleza jurídica del contrato ley por la intervención del Estado en la atribución de obligatoriedad al conve-

nio, para convertirlo en contrato ley. Por un lado lo consideran reglamento legislativo y por el otro afirman que se trata de un acto administrativo.

De lo anterior pudiera tenerse una tercera que conjugara la esencia del contrato y sería que la creación del contrato ley es un acto de *derecho social* de realización obligatoria para los patrones, que por lo mismo tiene un carácter de *acto debido*, con una *finalidad normativa*, y perfeccionado por un acto administrativo del Poder Ejecutivo que le atribuye el *carácter de solemne*. De lo anterior se puede concluir en las siguientes particularidades:

1. Las condiciones de desventaja de nuestro país con las potencias con las que se firmó el Tratado de Libre Comercio.
2. Las empresas grandes o internacionales desplazan a las pequeñas o sea las nacionales.
3. Los altos costos dificultan el sostenimiento de las empresas.
4. Incapacidad del gobierno de planear el desarrollo de algunos sectores productivos susceptibles de aplicación del contrato ley.
5. Ambición desmedida de industriales y su falta de modernización en los métodos de explotación.
6. Política gubernamental de ataque e indiferencia hacia los sindicatos que protestan sus derechos.
7. Modificación de leyes aplicables como medida de ajustar (modificar o flexibilizar) el contrato ley con la nueva *regulación jurídica existente*.
8. La *contaminación* de los líderes sindicales, los cuales tradicionalmente y casi en su mayoría han servido al poder empresarial o bien al poder gubernamental, lo que se detallará en el caso de la industria textil del algodón.

Existen diferencias del contrato ley respecto de los contratos colectivos de trabajo, entre otras son:

1. El contrato ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.
2. El contrato ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo. El contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
3. El contrato ley debe otorgarse por varios patrones. El contrato colectivo puede ser firmado por uno solo.
4. El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento. El contrato colectivo 60 días antes.



5. El contrato ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.
6. El contrato colectivo es de empresa o establecimiento y es por eso que únicamente puede ser para una o varias empresas. Y el contrato ley por su aplicación puede ser nacional, por ramas de la industria.
7. El contrato colectivo no se solicita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sino ante el patrón. Lo que se plantea ante las juntas es el emplazamiento a huelga como instrumento de presión.
8. El contrato colectivo de trabajo nace (si así se conviene), desde que se produce el acuerdo entre las partes. Para su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En el contrato ley, en cambio, no es suficiente la voluntad de la convención para que nazca; es precisa, además, una declaración de autoridad, a cargo del presidente de la República o del gobernador del estado que corresponda, o del jefe de gobierno del Distrito Federal, su eficacia derivará de la publicación en el *Diario Oficial de la Federación* o en el periódico de la entidad federativa correspondiente o del D. F.

## VI. EL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL ALGODÓN (GESTACIÓN Y CELEBRACIÓN)

“En el año de 1830, Lucas Alamán trató de impulsar la industrialización del país con la importación de maquinaria textil. Se trataba de crear la industria desde su base”.<sup>5</sup>

El desarrollo de la industria textil en el siglo XIX fue bastante intenso, logrando considerarse el primero en importancia, después de la minería, por eso es que, con toda certeza, Edelmiro Maldonado afirma que en la “historia del movimiento obrero mexicano, los trabajadores textiles han ocupado un sitio de vanguardia en las primeras luchas proletarias”<sup>6</sup> y concluyendo con “la formación del Gran Círculo de Obreros Libres que posteriormente llevó a cabo la primera huelga que abarcó una gran parte del país”.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> *Historia y crónicas de la clase obrera de México*, México, Escuela Nacional de Antropología e Historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia, varios autores, 1981.

<sup>6</sup> Maldonado, Edelmiro, *Historia del movimiento obrero mexicano*, México, UAS, 1981, p. 32.

<sup>7</sup> *Ibidem*, p. 32.

Tiene singular importancia para los efectos de este trabajo, la región de Orizaba, Veracruz, en la que se fundó la primera fábrica en 1838, por Lucas Alamán en Cocolapam, barrio de Orizaba, Veracruz; posteriormente en la misma región orizabeña “se fundaron en 1882, las factorías de Cerritos, Mirafuentes y San Lorenzo, antecesoras al establecimiento de la fábrica ubicada en Río Blanco (10 de septiembre de 1893), localizado en el pueblo de Tenango”.<sup>8</sup>

“Posteriormente en 1893, se estableció la fábrica de Santa Gertrudis, en 1889 la de Santa Rosa y en 1900 la Claudina, todas ellas, dedicadas a la producción de hilados y tejidos de algodón, transformándose así la comarca orizabeña, en una de las más prósperas zonas industriales de la nación”.<sup>9</sup> Con ello se impulsa el desarrollo industrial, con el apoyo del Estado que desde “el 7 de diciembre de 1871 se declaró vigente el Código Penal del Distrito Federal y condena a la huelga y a quienes pretendieran modificar los salarios o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo”.<sup>10</sup>

Como se ve, estas son las normas legales que fundamentan que durante el siglo pasado y la primera década del presente, los trabajadores sean explotados de manera inhumana, sin que ninguna norma existiera para su protección.

Con el advenimiento del movimiento social de 1910 y la llegada al poder de Francisco I. Madero, las organizaciones obreras antes ilegales, perseguidas y reprimidas, empiezan a ser, si no reconocidas, lo suficientemente toleradas, e inclusive, son registradas en el Departamento del Trabajo.

Es así, como a fines del año de 1911, algunos movimientos huelguistas entre los obreros de las fábricas de hilados y tejidos provocan que el recién creado Departamento del Trabajo citara a una junta a los propietarios de ese género de fábricas, así como a los delegados obreros, con el objeto de encontrar una solución a las dificultades obreras. En ese tiempo, las pretensiones de los obreros eran las mismas que durante el siglo XIX, es decir, reducción de las jornadas y aumento de jornales, la resolución a que se llegó fue la de establecer con carácter de provisional una disminución de las horas de trabajo y establecer un aumento en los jornales de los obreros; la

<sup>8</sup> Pasquel Leonardo, *El conflicto obrero de Río Blanco en 1907*, México, Citlaltépetl, 1976, p. 6.

<sup>9</sup> *Idem.*

<sup>10</sup> *Idem.*

jornada se fijó en diez horas efectivas y el aumento fue del 10% sobre los salarios corrientes.<sup>11</sup>

En la década de 1920, siendo presidente de la República el general Obregón, encarga a su ministro de Industrias, Fomento y Comercio, Luis N. Morones, que también era Secretario General de la CROM, realice las gestiones con la finalidad de unificar en un solo instrumento legal, la reglamentación referida a la industria textil, por lo que éste se da a la tarea de realizar el encargo, y es de esta manera como surge en 1925, la Convención Nacional de la Industria Textil, denominada “Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas de Aplicación en la República para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, Estampados, Lana, Bonetería, Yute y trabajos similares, aprobadas por la Convención Industrial Obrera del Ramo Textil, efectuada en la Ciudad de México del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927”.<sup>12</sup>

Se podría pensar que el hecho de concentrar a los obreros textiles en un solo instrumento normativo, pretendía con ello facilitar la unidad de los trabajadores textiles, sin embargo, Luis N. Morones, deseaba tener un mejor control sobre el movimiento obrero, y en especial, sobre la rama textil. “Lo que se demuestra con el empeño, que tanto Calles como Morones, ponían en la campaña de propaganda de la CROM para crear confianza en los industriales extranjeros”<sup>13</sup> y se iniciaban los prolegómenos del corporativismo.

“Ha llegado el momento —afirmó Morones en un mitin en octubre de 1925— de que los trabajadores abandonen la imagen estereotipada del patrón como un enemigo que continuamente amenaza sus intereses”,<sup>14</sup> desechando de plano de esta manera, el lema y la declaración de principios de la CROM,<sup>15</sup> que es paradójicamente *Salud y Revolución Social*.

Durante el gobierno de Cárdenas, se relevó a la CROM de origen callista en la dirección del sindicalismo obrero, se creó la CTM en 1936 y en virtud del crecimiento tan importante que había tenido la industria textil, se consideró que era sano desconcentrar a los trabajadores textiles por ra-

<sup>11</sup> Convenio que fija las tarifas (salarios) en la industria textil, Departamento de Trabajo enero de 1912.

<sup>12</sup> Convención 1925-1927, lo que ahora conocemos como contrato ley.

<sup>13</sup> *Ibidem*, p. 85.

<sup>14</sup> Carr, Barry, *El movimiento obrero y la política en México 1919/1929*, México, Era, 1981, colección Problemas de México, p. 85.

<sup>15</sup> Al crearse la CROM en 1918, se adoptó como lema: *Salud y Revolución Social y Por una Sociedad sin Clases*.

mas específicas, y se estableció que cada una de las ramas de la industria textil, ya sea de algodón, estampado, lana, bonetería, yute, género de punto, listones, fibras duras, seda, etc., tuvieran su propio contrato colectivo obligatorio.

De esta forma, es como surge el contrato ley de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas, aunque bajo la denominación del contrato obligatorio.

Curiosamente la industria textil que actualmente tiene aproximadamente una fuerza laboral de 40 mil trabajadores (en todas las ramas), es la única de la industria manufacturera, que para efectos del contrato ley, se encuentra dividido en ramas, y a nuestro juicio, dicha división más que tender a una disposición legal, atendió a disposiciones de orden político y de control obrero, con la finalidad de que éstos no constituyeran una fuerza tal, que en un momento dado pudiera representar un peligro para el Estado, por lo que se optó por la dispersión de un gremio con tradición de lucha.

## VII. ANTECEDENTES DE UN CONFLICTO

Las circunstancias que privaron en el conflicto, al menos más evidentes por su proximidad, se dieron en la revisión integral del contrato ley, llevada a efecto en 1990, en la que ante la solicitud de revisión formulada por los trabajadores, los representantes de éstos lo hicieron casi a disgusto, bajo el argumento de que existía una recesión y que los empresarios estaban solicitando la desaparición de cláusulas. Éstos eran fundamentalmente los fideicomisos de apoyo para defunción y a los jubilados y consecuentemente, era pertinente ir pensando en la posibilidad de negociar la desaparición de dichos conceptos, a cambio de que los empresarios otorgaran en la revisión *un buen aumento de salario*, en este sentido fue *magnífica* la participación de los líderes de la CTM y la CROC.

Iniciada la revisión, los industriales con el apoyo de los líderes de las centrales como CTM, CROC, CROM, CTC, etc., trataron de impulsar la desaparición de los conceptos citados, sin ofrecer a cambio ninguna prestación. La respuesta firme y decidida de los trabajadores fue la de exigir en primer término, el respeto y cumplimiento de su contrato ley, y en segundo lugar, la revisión del mismo, de acuerdo con el proyecto presentado por la parte obrera, puesto que, “si los empresarios quisieran revisar el contrato

debieron haber ejercido su derecho en la forma y términos que la ley prevé para el efecto”.<sup>16</sup>

Ante tales circunstancias, los empresarios, así como los líderes sindicales, se vieron obligados por la presión obrera a posponer su intención de mutilar el contrato ley y accedieron a revisarlo en medio de amenazas, en contra de los trabajadores, principalmente de las fábricas San Bruno, Cocolapam, Río Blanco y de la Compañía Industrial Veracruzana, quienes con paros de labores y mítines impulsaron y lograron la revisión.<sup>17</sup>

“Durante su campaña presidencial el Sr. Salinas de Gortari en abril de 1988 prometió una Nueva Ley Federal de Trabajo”.<sup>18</sup> “Sin embargo, el proyecto de campaña y la promesa a los empresarios”<sup>19</sup> no se vio cristalizada, porque el termómetro de las protestas sociales no lo permitieron; pero en cambio, se implementó una política económica libremercadista con Estados Unidos y Canadá; se modificaron leyes conexas relativas a la inversión, a la industria, etcétera.

Se impulsaron desde la Secretaría del Trabajo prácticas totalmente ilegales y hasta sangrientas que llegaron a provocar la mutilación dramática de contratos colectivos de trabajo,<sup>20</sup> de contratos ley o la terminación<sup>21</sup> de éstos, así como el encarcelamiento y asesinato de dirigentes sindicales<sup>22</sup> que se opusieron a esta política obrera del régimen salinista.

Política que fue justificada por la mayoría de los abogados de empresas, pero, lo que resulta por demás lastimoso, es que sean los mismos estudiosos del derecho del trabajo, los que lo hagan, señalando que: “Justificamos, por tanto, el abandono de viejos principios y prácticas con el propósito de

<sup>16</sup> Respuesta dada por el delegado de CIVSA (veracruz) a la Convención de Revisión del contrato ley en junio de 1990.

<sup>17</sup> Los trabajadores de las tres fábricas mencionadas, así como los de San Lorenzo y Cerritos, pararon labores en mayo de 1990.

<sup>18</sup> Breña Garduño, Francisco, “El impacto del Tratado de Libre Comercio en el derecho laboral y en la Ley Federal del Trabajo”, *Revista Laboral*, núm. 2, noviembre de 1992, p. 5.

<sup>19</sup> Fernández Arras, Arturo. “El derecho mexicano del trabajo frente al Tratado de Libre Comercio”, *Foro*, febrero de 1993.

<sup>20</sup> En 1989, fueron mutilados (flexibilizados se le denominó) los C.C.T. de Pemex e IMSS.

<sup>21</sup> Terminó de facto el contrato ley textil de la rama del algodón en 1992.

<sup>22</sup> En Ciudad Mendoza, los trabajadores de la Fábrica CIVSA sufrieron el rompimiento de la huelga el 16 de septiembre de 1991, la policía mató a golpes a un trabajador y fueron encarcelados y sujetos a proceso tres trabajadores, permaneciendo tres años seis meses en prisión, antes de ser absueltos, así mismo, fueron acusados y perseguidos por cuatro años los trabajadores Asunción Rodríguez y Florentino Ortiz León por el mismo homicidio.

positiva orientación jurídica que borre la *lucha de clases* por ser hoy más necesaria la *colaboración de clases*, si se desea un encuadre más objetivo del problema productivo”.<sup>23</sup>

## VIII. CRÓNICA DE LA HUELGA DE 1992

El vencimiento del contrato ley de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas, que afectaba a veinte mil trabajadores, aproximadamente, y 240 fábricas hasta mediados de 1992, tenía como fecha de vencimiento el 25 de junio a las doce de la noche de 1992.

Ante el emplazamiento a huelga correspondiente, las pláticas se celebraron en un ambiente de total desconcierto por parte de los trabajadores delegados a dicha revisión, puesto que los extremos de las propuestas eran en el sentido de que, por una parte, la coalición obrera textil (conjunto de sindicatos de la industria) solicitaba un incremento salarial del 50%, así como que las prestaciones contenidas en el contrato se incrementaran y por otro lado, la parte patronal proponía la modificación del contrato suprimiendo diversas cláusulas que representaban casi el 43% del salario y, un 10% de incremento salarial, supresión del fideicomiso constituido como fondo de retiro, fondo de ayuda de defunción para jubilados y flexibilizar en términos generales la relación obreropatronal.

Tal propuesta patronal no era nueva, sino que se venía arrastrando desde la revisión de 1990, en la que los empresarios propusieron, hasta esas fechas, de manera tímida, la modificación del aspecto normativo de la mutualidad (es decir los fideicomisos), modalidades que según ellos, permitirían descargarle una serie de obligaciones a las empresas, en virtud de que éstas carecían de liquidez.

Sin embargo, por prorrogar el periodo de prehuelga, la huelga estalló el día 8 de julio de 1992 en 240 fábricas del ramo, con dos objetivos:

- 1) Obtener la revisión integral del contrato ley.
- 2) Impedir que terminaran de plano los efectos del contrato ley, de conformidad con el artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>23</sup> Barajas Montes de Oca, Santiago, *Derecho del trabajo*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1990, p. 97.

El día 5 de septiembre de 1992, después de 59 días *en huelga*, ésta se levanta mediante un convenio que celebraron representantes de 26 grupos de trabajadores que laboraban en 26 fábricas del ramo, pero tramposamente, en el convenio no se consideró dar por terminado el conflicto de huelga,<sup>24</sup> sino únicamente se hizo referencia a la entrega de las instalaciones. Ante tal situación, se pueden formular las siguientes reflexiones:

- ¿Por qué sólo 26 grupos de trabajadores convinieron?
- ¿El resto siguió en huelga?
- ¿Es posible que en el caso específico, continúe por algunos una huelga y por otros grupos de trabajadores sea levantada?
- ¿Hubo renuncia o desistimiento al derecho de huelga?
- ¿Existió o no legalmente la huelga?
- ¿Qué estado legal guardó la huelga durante los 59 días referidos?
- ¿Bajo qué circunstancias queda el contrato ley?
- ¿Qué consecuencias fueron generadas con la huelga?

Hasta la fecha, existe aún la cortina de humo que oculta la verdad, tanto legal como de hecho que se provocó con la huelga; y atendiendo a las citadas reflexiones, formulamos las siguientes aseveraciones.

- 1) Fueron sólo 26 grupos de trabajadores los que convinieron, efectivamente, el día 5 de septiembre de 1992, con la finalidad de levantar un movimiento que nunca fue calificado por la autoridad correspondiente y ésta era la oportunidad que los industriales esperaron durante generaciones para buscar venganza y *aleccionar* de una buena vez a los trabajadores, como en el caso de las fábricas Cocolapam y Río Blanco, ubicadas en Orizaba y Río Blanco, Veracruz, respectivamente, y que pertenecen a la Compañía Industrial de Orizaba, a quienes como veremos, se les obligó a permanecer en huelga hasta septiembre de 1993.
- 2) El artículo 421 señala que el contrato terminará por mutuo consentimiento de las partes o porque al concluir el procedimiento de revisión, las partes no hubieran convenido en ella, salvándose esta situación, mediante el ejercicio del derecho de huelga.

<sup>24</sup> El artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo estableció que el contrato ley desaparece 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.

Ahora bien, ciertamente los trabajadores estallaron la huelga, y tomando en consideración los términos que establecen los artículos 929 y 930 de la Ley Federal del Trabajo, la autoridad competente debió haber calificado la huelga el día 18 de julio de 1992, lo que nunca ocurrió, al menos, durante los 59 días a que hemos hecho referencia, sin embargo, en este periodo muchos trabajadores levantaron su movimiento de huelga.

- 3) Sin duda alguna que, si atendemos a una razón del hecho social, se puede afirmar que la huelga existía, pero si consideramos la disposición legal que establece que la huelga será considerada como existente, mediante la declaración en tal sentido, que de la misma haga la Junta de Conciliación y Arbitraje, consecuentemente, ante la ausencia de pronunciamiento por parte de la autoridad, no hubo declaración de existencia de huelga, y al no existir formalmente declaración de existencia o inexistencia de huelga, se considera de manera absurda que jamás hubo trámite alguno y huelga menos, no obstante las constancias de hecho y de derecho existentes.
- 4) Debido a lo previsto por el artículo 421 de la Ley Laboral, las consecuencias que arrojó el conflicto textil del ramo del algodón y sus mixturas, llevado a cabo durante el periodo comprendido del 8 de julio al 5 de septiembre de 1992, fueron las siguientes:
  - a) Al no existir declaración de existencia o inexistencia pronunciada por la autoridad competente no existió estado de huelga, y por tanto, se consideró como nunca ejercido el derecho por los trabajadores.
  - b) Al no existir estado de huelga y al no ejercitar el derecho del mismo de acuerdo con lo establecido por el artículo 421 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato ley de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas, en la vía de los hechos, dejó de existir, no tiene vigencia y sus disposiciones no obligan a nadie (sin embargo, la autoridad no lo publicó oficialmente).
  - c) Al dejar de tener vigencia el contrato ley, dejan de tener vigencia las prestaciones con la consecuente pérdida de las mismas, que constituyen aproximadamente un 43% de salario de cada uno de los trabajadores, lo que en realidad, era uno de los objetivos.



## IX. CONSIDERACIONES PROCESALES

De conformidad con lo previsto por la ley, como lo previene el artículo 929, dentro del término de las 72 horas siguientes al estallamiento de la huelga, los patrones solicitaron de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la declaración de inexistencia de la huelga.

El procedimiento de inexistencia tiene caracteres de sumario, por los plazos tan breves que señala en las etapas de dicho incidente y que es el siguiente:

- a) La solicitud se presentará por escrito, con copias para las partes. En la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales.
- b) No pueden posteriormente aducirse causas distintas.
- c) La Junta notificará y señalará fecha de audiencia en la que oír a las partes y las mismas ofrecerán pruebas dentro del término no mayor de cinco días.
- d) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia de la solicitud a efecto de comprobar su interés cuando sea a solicitud de terceros.
- e) Las pruebas deben rendirse en la misma audiencia, y sólo en caso de que no puedan desahogarse en la audiencia, se diferirá su desahogo.
- f) La Junta debe resolver dentro de las 24 horas siguientes.<sup>25</sup>

Es decir, el procedimiento previsto por el dispositivo en cita, debe agotarse aproximadamente en ocho a doce días y emitir la declaración correspondiente, ya sea declarando la existencia o inexistencia de la huelga con todos sus efectos y consecuencias correspondientes. Haciendo caso omiso, la autoridad jurisdiccional durante los 59 días de huelga, su declaración únicamente fue el silencio, bajo el argumento de que era mejor que las partes llegaran a un convenio por la vía conciliatoria.

El argumento, sin embargo, carece de consistencia cuando por otro lado la propia autoridad, con anterioridad al estallamiento de huelga, había declarado a los medios de información el riesgo de que fuera una huelga prolongada en virtud de que serviría a los industriales para cerrar las fábricas en los casos en que venían teniendo problemas financieros.<sup>26</sup>

<sup>25</sup> Tena Suck, Rafael y Morales Saldaña, Hugo Italo, *Derecho procesal del trabajo*, México, Trillas, 1989, p. 183.

<sup>26</sup> *La Jornada y El Financiero*, 24 de junio de 1992.

## X. UNA CALIFICACIÓN CRIMINAL, UN OBJETIVO PERVERSO

La mayoría de los tratadistas de derecho laboral consideran el derecho de huelga como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.<sup>27</sup> En el caso de los trabajadores de la industria textil del ramo del algodón, no fue un medio eficaz ejercido por los trabajadores para que los patrones cumplieran con sus obligaciones, sino que fue una huelga con una función específica, con una intención perfectamente maquinada de acuerdo con los antecedentes del conflicto de 1990, y esas intenciones, evidentemente eran:

- a) El cierre de manera inmediata de 57 empresas con un saldo de más de 4,000 trabajadores desempleados, aprovechando la huelga y acusando a los trabajadores de que era debido a su intransigencia.
- b) Mutilar el contrato ley, suprimiendo la mayoría de prestaciones, o todas, salvo algunos casos en que los trabajadores lograron rescatarlas, celebrando contratos colectivos de trabajo singulares (es decir ordinarios).

A nuestro juicio, la actitud de no calificar el movimiento de huelga estallado, no obstante haber transcurrido el término legal, nos pareció perverso, propio de mentes retorcidas. En el caso de Río Blanco y Cocolapam, no sólo nos parece que la actitud de las autoridades laborales es perversa, sino además monstruosa y criminal, pues ante la actitud de los trabajadores de dichas fábricas de regresar a laborar, inclusive sin ninguna prestación después de la frustrada revisión y sin pago de salarios caídos, la respuesta de la autoridad, en lugar de buscar las formas de convenir, decidió declarar el movimiento de huelga *legalmente existente para todos los efectos legales*, situación jurídica que era imposible de realizar por la autoridad, pero que sin embargo, contra toda lógica jurídica y de raciocinio lo hizo, lanzando a los trabajadores a una huelga interminable, cuya consecuencia es la miseria que se siente en toda la región de Orizaba, Veracruz.<sup>28</sup> Lo que importaba era preparar con bombo y platillo la reinaugu-

<sup>27</sup> Tena Suck, Rafael y Morales Saldaña, Hugo Italo, *op. cit.*, nota 25, p. 176.

<sup>28</sup> *Cfr. El Sol de Orizaba y El Mundo de Orizaba*, 8 de enero de 1996.

ración que realizaría el señor Díaz (perdón Salinas), el 10 de septiembre de 1993.<sup>29</sup>

## XI. LOS CONTRATOS LEY EN LA ACTUALIDAD Y UN FUTURO NO MUY HALAGÜEÑO

Hemos hecho referencia al contrato ley de la industria textil del ramo del algodón, a sus orígenes, vicisitudes en su evolución, los ataques sistemáticos del Estado hasta lograr de manera extraña su *extinción* (por el modo *legal*), pero la declaración de existencia de la huelga de Río Blanco sería una broma jurídica si no estuviera de por medio el drama del desempleo que nos golpeó a todos.

Ahora, de manera breve hacemos algunas reflexiones sobre el destino que le espera a los contratos ley en México y que, por más que se diga que no, tienden a desaparecer. Su texto y contenido original irán al baúl de los recuerdos, pero se desempolvarán cuando sea necesaria alguna referencia histórica o bien, servir de basamiento a las tesis de los estudiantes de derecho, ah, pero eso sí, para no lastimar las buenas conciencias, se seguirá llamando igual: *contrato ley*.

De 1930 a la fecha han desaparecido algunos contratos ley y otros en proceso de creación, han quedado en el intento o en calidad de proyectos (los de cementos y la industria gaseosa entre otros) por lo que sólo funcionan (algunos a medias) siete actualmente:

- a) Cuatro contratos de la industria textil (por ramas).
- b) Uno de la radio y televisión.
- c) Uno de la industria hulera.
- d) Uno de la industria azucarera.

Entre los desaparecidos se cuenta al contrato ley de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas.

Después de conocer los reales efectos de un tratado de libre comercio celebrado con dos potencias del norte, los empresarios (aplaudidores del

<sup>29</sup> Como se recordará el presidente Porfirio Díaz, el 10 de septiembre de 1893, inauguró la fábrica de Río Blanco y cien años después, el señor Salinas, hecho que a pesar de las semejanzas liberales es mera coincidencia.

régimen en turno) ahora expresan (como siempre a toro pasado) sus críticas al gobierno que entregó a México, a la soberbia; y a la industria, a los vaivees del mercado.

Las causas son evidentes, la apertura a la que no se opusieron, ha traído crisis particulares, desempleo por falta de ventas y finalmente, cierre de fuentes de trabajo.

Para la muerte no hay remedio y, muchas empresas han muerto. En 1992 cerraron 110 de la industria textil del algodón, de 1992 al presente año, han cerrado muchas más de la industria textil y de la confección de ropa por falta de impulso y apoyo del Estado, quien se empeña en agredir a las fuentes de trabajo por distintos medios, ya sean fiscales o comerciales y/o poniendo la burocracia un sinfín de obstáculos a la apertura de nuevas fuentes de trabajo.

Particularmente la industria textil, que actualmente ocupa a 40,000 trabajadores, de manera gradual y en larga agonía tiende a desaparecer. La introducción de tela, hilo y ropa confeccionada en Asia está matando a esta industria, una de las más antiguas y otrora exitosa de nuestro país, porque por otro lado, por la política financiera seguida, los costos de las empresas son insostenibles,<sup>30</sup> lo que ya se deja sentir en otros sectores productivos como el automotriz, en el que Volkswagen, plantea el recorte de 1,380 trabajadores.<sup>31</sup>

Otra particularidad se refiere a la industria azucarera en la que distintos factores se han empeñado en acabar con ella: el gobierno, por incapaz de planear el desarrollo, los industriales por empeñarse en explotar la agricultura bajo métodos medievales y el sindicato de la industria azucarera cuyo líder prohijado y protegido por el sistema, se ha convertido en un prestidigitador y en esas artes ha desaparecido el patrimonio de 45,000 trabajadores, con ello las pensiones de retiro y jubilación y las divisas de los fideicomisos, hasta por un monto de \$680,000,000.00 (seiscientos ochenta millones de pesos 00/100 M.N).

Sin embargo, este desvío (robo) no está siendo investigado por el Estado, porque no le afecta ni en su patrimonio, ni en política, como el caso Pemexgate, pero sobre todo se debe a que, de manera *pacífica* y sin protestas (celebrando convenios a las cuatro o cinco de la mañana en diciembre de 2000 mutilando el contrato ley), ha permitido:

<sup>30</sup> *El Financiero*, 19 de marzo de 2002.

<sup>31</sup> *La Jornada*, *Milenio* y *El Financiero*, 20 de marzo de 2002.

- a) La expropiación de 27 ingenios.
- b) Contratos especiales en ocho ingenios (lo que en contrario representa ineficacia del contrato ley).
- c) Convenios para flexibilizar el contrato ley (sobrecargas de trabajo, pago por horas, etc., la disminución cuando no la desaparición de prestaciones).

Una tercera particularidad lo constituye el caso de la industria hulera, la cual se encuentra en crisis y se ha aprovechado para golpear a un sindicato democrático (Euzkadi), cerrando ilegalmente la fábrica en El Salto, Jalisco y lanzando a la calle a 1,650 trabajadores por atreverse a protestar por las violaciones cometidas en contra de sus derechos. Claro, el señor Abascal nuevamente se enfunda su camiseta de patrón y lanza su sentencia incontestable, como si fuera una espada flamígera que combate el pecado de los trabajadores que luchan por no morir de hambre ni ellos ni sus familias: “los trabajadores son los culpables del cierre de la empresa y aunque pidan la intervención del gobierno, el presidente lo ha dicho claro: el gobierno no es hermana de la caridad” (discurso del 22/febrero/02).

Finalmente, una particularidad más. La industria de la radio y la televisión, en cuyo caso se está siguiendo un proceso aparentemente distinto pero con similares efectos: surge la Ley de Telecomunicaciones, se proyecta la reforma a flexibilizar el contrato ley para ponerlo a tono con la regularización jurídica existente, y de esa manera, *no se comete ningún atropello*, en fin, en cuanto a esto, el tiempo dirá.

## XII. CONCLUSIÓN O EL DESTINO DE LOS CONTRATOS LEY EN MÉXICO

La desaparición aunque para cada uno de ellos, se siga una técnica distinta, pero igualmente diabólica.

En la industria de la lana, los líderes sindicales recibieron felicitaciones del señor Abascal en el mes de enero de 2002, por haber aceptado un 3% de incremento en revisión, se demuestra la *madurez* y la conciencia de los buenos trabajadores y sus líderes, que ya entendieron que la lucha de clases es un concepto del pasado, obsoleto y que ahora, se debe practicar la *colaboración de clases*.

Así pues, en los próximos años, veremos de qué manera irán desapareciendo los contratos ley, cuyo cascarón será de contrato ley, pero de contenido cero.

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

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