

## EL CONTRATO-LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL DEL RAMO DEL ALGODON Y SUS MIXTURAS 1978-1980

*I. Breve información sobre el contrato-ley como institución del derecho colectivo o sindical mexicano. II. El contrato-ley que se reseña. III. Consideraciones finales.*

### *I. Breve información sobre el contrato-ley como institución del derecho colectivo o sindical mexicano*

La Ley Federal del Trabajo incluye, en sus títulos séptimo y octavo, las instituciones que integran el llamado *derecho colectivo o sindical mexicano*,<sup>1</sup> a saber: coalición; sindicatos, federaciones y confederaciones; contrato colectivo de trabajo; *contrato-ley*; reglamento interior de trabajo; modificación colectiva de las condiciones de trabajo; suspensión colectiva de las relaciones de trabajo; terminación colectiva de las relaciones de trabajo y, por último, la huelga.

El capítulo IV del título séptimo se ocupa, en especial, del *contrato-ley*. El artículo 404 lo define como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el 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.

La Ley de 1931 recogía, en sus artículos del 58 al 67, la figura paritaria que en este breve preámbulo se enfoca. Debe destacarse que la terminología, esencia y mecanismos del *contrato-ley* en el ordenamiento laboral que nos rige desde el primero de mayo de 1970, no sufrieron,

<sup>1</sup> La definición más aceptada de lo que se considera como derecho sindical o colectivo, es la que señala que es el conjunto de principios y normas que regulan la formación, el funcionamiento y las relaciones colectivas de las asociaciones profesionales con los empleadores y empleados, así como las vinculaciones que forzosamente se producen con el Estado.

en realidad, sensibles modificaciones: simplemente se hicieron las adaptaciones que se derivan fundamentalmente de la expansión industrial del país.

La denominación *contrato-ley*, por cierto, es menos afortunada que la de *contrato colectivo obligatorio*<sup>2</sup> que usaba la Ley anterior. El pseudo sufijo "ley", en este caso, resulta sumamente inadecuado: la vigencia de ningún contrato-ley es general, ni se le puede identificar por las notas de los actos propios del Legislativo.

Actualmente existen contratos-ley en los seis ramos de la industria textil, siendo uno de ellos precisamente el del algodón y sus mixturas; en la industria transformadora del hule en productos manufacturados; en la industria del alcohol, azucarera y similares; y en la industria de la radio y la televisión. Es conveniente destacar la existencia de proyectos de contrato-ley en materia de aguas envasadas, de cemento y de petroquímica.

El contrato-ley puede tener una esfera de acción tanto en la industria de jurisdicción federal como en la local. Su celebración puede ser solicitada por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. Los trámites en materia federal,<sup>3</sup> desde la solicitud, se inician en la Dirección General de Convenciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Después de publicarse la convocatoria, efectuadas diversas reuniones en las que se levantan actas circunstanciadas, realizada la clausura de la Convención Revisora y transcurrido un lapso que en ningún caso será menor de quince días, sin que los pactantes hayan formulado alguna objeción u oposición, se publica el contrato-ley y se declara obligatorio en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas económicas que abarque o en todo el territorio nacional.

<sup>2</sup>El artículo 93 del contrato-ley que se analiza, al referirse a la Comisión Nacional de Vigilancia del Cumplimiento del propio pacto y de las Reglas Generales de Modernización, maneja todavía los términos "contrato colectivo de trabajo obligatorio".

<sup>3</sup>En el ámbito no federal, hasta la fecha, no se ha confeccionado ni un solo contrato-ley, a pesar de que el artículo 405 de la Ley Federal del Trabajo abre una amplia puerta para ese objeto.

La duración del contrato-ley, salvo en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria que se actualizan anualmente, no podrá exceder de dos años. Puede incluir las cláusulas de admisión y de separación a que se contrae el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

## *II. El contrato-ley que se reseña*

De acuerdo con lo que dispone el artículo 419 de la Ley Federal de Trabajo, en su fracción IV, el Diario Oficial de la Federación dio cabida el día nueve de febrero de 1979 al Contrato-Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas 1978-1980.

Los representantes de los sindicatos mayoritarios legalmente registrados, no se conformaron con que en el encabezado del artículo quinto fuera señalado que el ámbito del contrato-ley comprendería a las empresas de las fábricas que en la República se dedican actualmente o se dediquen en el futuro a la industria textil del algodón y sus mixturas, sino que se precisó que es y será aplicable a todas las personas físicas o morales que ejecuten trabajos de maquila, así como a los arrendatarios y subarrendatarios de las fábricas y a quienes por virtud de situaciones de hecho o de derecho resulten patrones finales. También se hizo hincapié en que los trabajos que se ejecuten en cualquier fábrica o taller que sean propiedad o estén regentados o dirigidos por cualquier sociedad cooperativa obrera de productores, caerán bajo la jurisdicción y campo de aplicación de este contrato-ley.

El artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, sobre todo en su fracción primera, fue el eficaz auxilio para destacar que aquellas empresas constituidas por personas físicas o morales, sea cual fuere su objeto, que resulten beneficiarias directas en forma principal o exclusiva, de la producción de la fábrica, cuando ésta no disponga de elementos propios suficientes, serán solidariamente responsables si como consecuencia de la operación de maquila resultan afectados los intereses laborales que se encuentran bajo la cobertura del contrato-ley.

Como una razón de seguridad para los trabajadores del ramo, se aclara que las fábricas comprendidas en el radio del contrato-ley, que cambien su operación parcialmente a toda clase de fibras artificiales y/o sintéticas, seguirán normadas, en sus relaciones obrero-patronales, por lo dispuesto en el mismo.

Los requisitos de ingreso, así como las cláusulas de admisión y separación, se encuentran claramente contemplados, sin dar lugar a ningun-

na duda posterior, en los artículos 10, 11, 15 y 19.

El capítulo IV, que se refiere a los derechos escalafonarios, a las vacantes y a los ascensos, tiene una estricta clasificación de puestos por orden de categorías, destacando la aclaración de que el personal eventual (suplente) será empleado por riguroso orden progresivo de ingreso, sin lesionar los derechos de los trabajadores de planta, asimismo, que en cada fábrica habrá un escalafón de puestos para los diferentes departamentos.

Los derechos de ascenso, determinados por la antigüedad y la competencia, encuentran una regulación fiel a los artículos del 154 al 160 de la Ley Federal del Trabajo.

La primera y segunda jornadas de labores, que comprenden 42 horas, o sea seis horas menos que la tercera, será permanentes y por tiempo indefinido en las fábricas no modernas ni modernizadas.

El artículo 49 contiene una disposición que se explica y justifica por razones de orden técnico y de continuidad cuando se trata de fábricas de acabados, cuyo trabajo debe ser necesariamente ininterrumpido, al grado de que los trabajadores deberán estar en sus máquinas precisamente a la hora de entrada, con el objeto de recibirlas trabajando del personal del turno anterior.

En cumplimiento del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la fracción XI del artículo 50 recoge la obligación patronal de proporcionar equipos de protección para la ejecución de los trabajos, sin costo para los trabajadores.

El artículo 55 prevé la situación de adecuación del salario mínimo vigente en la empresa de que se trate, al de la zona económica correspondiente, cuando éste resulte superior.

Los días de descanso obligatorio otorgados, superan en número de tres a los prescritos por el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo. En cambio, el aguinaldo que se pacta en el artículo 71-bis del contrato-ley, es sumamente bajo en relación con los avances logrados en otros sectores industriales, pues apenas supera en un día al mínimo de quince que señala el artículo 87 de la propia Ley.

En cuanto a vacaciones, afortunadamente, se superan los mínimos que se desprenden del artículo 76 del Código Laboral. Se obtienen, en un franco espíritu del humanitarismo, tres días con goce de sueldo para los trabajadores que resienten el fallecimiento de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos, mediante la simple exhibición del acta de defunción.

En el capítulo XI, referente a riesgos profesionales, previsión, seguridad y atenciones de carácter social, se superan los mínimos fijados por

la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 495 y 502 en relación con los casos de indemnización por incapacidad total permanente y de fallecimiento de algún trabajador. Los dos meses por concepto de gastos de funeral a que alude la fracción I del artículo 500 de la Ley Federal del Trabajo, se aumentan a 110 días. Se inscribe la obligación patronal de instalar puestos de socorro dotados con medicamentos y material necesarios para la atención quirúrgica y médica de urgencia, así como la de establecer una enfermería u hospital bajo la responsabilidad de un médico, cuando haya en el servicio más de trescientos obreros.<sup>4</sup>

Como una especie de contrapartida de los logros anteriores, encontramos que la cantidad que deberá otorgarse a los familiares del trabajador que fallezca, en calidad de pago de marcha, asciende a la cantidad equivalente a 85 días de salario, monto que está muy por debajo del que otorgan numerosas empresas e instituciones públicas y privadas.

Debe resaltarse el artículo 90-1 del contrato-ley de la Industria Textil en el ramo del Algodón y sus Mixturas, pues reconoce que la Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles de la Rama del Algodón es un organismo que tiene personalidad jurídica propia y que fue creado por las partes en el documento bilateral que reseñamos, teniendo por objeto otorgar pensiones jubilatorias, *o incrementar las pensiones que otorgue el Instituto Mexicano del Seguro Social* por vejez, cesantía en edad avanzada, incapacidad total permanente e invalidez definitiva, y pagar la prima de antigüedad de conformidad con las bases que se establecen en el capítulo XI.

En el artículo 90.9 se faculta a la empresa para que gestione, a nombre, del trabajador correspondiente, ante el Instituto, el otorgamiento del seguro por vejez que contempla el artículo 138 de la Ley de este organismo.

El capítulo XII recoge ampliamente las nuevas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo relativas a la capacitación y el adiestramiento, destacando que durante el periodo de adiestramiento, la empresa deberá asegurar en el IMSS, dentro del régimen de temporalidad, al aspirante en capacitación.

El artículo 93 mantiene la tripartita institución, puesto que admite en su seno a un representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, denominada Comisión Nacional de Vigilancia del Cumplimiento

<sup>4</sup>Esta, por confesiones de la propia parte obrera en entrevistas reporteriles, es una obligación empresarial insatisfactoriamente cumplida

del contrato-ley, que nació el 23 de marzo de 1962.

En el artículo 94 las partes acuerdan pedir la colaboración de, y la aplicación de medidas enérgicas, dentro de su ámbito competencial, cuando resulte afectado el interés colectivo de los trabajadores, a las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, del Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Hacienda y Crédito Público y del IMSS, en relación con las empresas que hayan sido consignadas previamente por la Comisión Nacional de Vigilancia.

En el artículo 94-bis solicitan los pactantes la especial intervención del Secretario del Trabajo y Previsión Social para que obtenga del titular del Ejecutivo Federal, los acuerdos necesarios que impulsen el funcionamiento de la Comisión Mixta de la Industria Textil del Algodón.

El capítulo XV, para el caso de reclamaciones o solicitudes que eleven los trabajadores a las empresas con motivo de, o relacionadas con la aplicación del contrato-ley, garantiza plenamente la audiencia y defensa a través del Sindicato contratante.

Es muy importante el sexto transitorio, porque en él otorgan las partes facultades a la Comisión Nacional de Vigilancia, para que realice los estudios necesarios tendientes a la reestructuración del Fondo de Jubilaciones.

Por último, sobresale la forma en que las partes acordaron proteger el ambiente de trabajo, sobre todo en los casos de modernización de maquinaria o instalación de máquinas modernas, ya que supeditan esa eventualidad a condiciones adecuadas de ventilación, temperatura, luminosidad, higrometría y salubridad que la técnica aconseje, tomando como base el mantenimiento de la temperatura entre los límites de 18 a 28 grados centígrados sobre cero; que la renovación del aire será a razón de 18 a 30 metros cúbicos por hombre y por hora; que la iluminación sobre los planos de trabajo estará entre los límites de 100 a 600 luxes, o más en casos especiales; que la humedad relativa estará comprendida entre 50 y 85 por ciento guardando la proporción razonable y técnica entre la temperatura y la humedad relativa.

### *III. Consideraciones finales*

Cuando determinada industria ha logrado un gran desarrollo, una alta tecnificación y su expansión es considerable, para los dos sectores de la producción es conveniente la configuración de un contrato-ley.

El contrato-ley es una institución con perfiles propios, una impor-

tantísima fuente formal especial del derecho del trabajo. Pretende que haya uniformidad y estabilidad en las condiciones de trabajo; estimula la unión de diversos núcleos laborantes y evita el raquitismo salarial que, en su afán (espejismo, en la realidad) de verlo reflejado en menor medida en los costos, se revierte como incontrolable concurrencia desleal para el sector empresarial.

La industria textil, como bien se sabe, es una de las que requieren una mayor, mejor y pronta reestructuración. Es también un sector industrial en el que se localizan células muy combativas y conscientes del movimiento obrero nacional. Prueba de ello es el contrato-ley cuyos amplios logros, a pesar de algunas conquistas insuficientemente alcanzadas, hemos tratado de destacar.

Con el objeto de que sean igualados los salarios y las prestaciones de más de cien mil trabajadores, es común ver notas periodísticas donde se subraya la tenaz lucha de la Coalición Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Industria Textil en sus ramos: de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas; del algodón y sus mixturas; de la lana; del género de punto; de fibras duras; y de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas.

La demanda se ha generalizado en la masa obrera de la industria textil, pues en materia de salarios y prestaciones llega a existir una *desigualdad hasta de un treinta y cinco por ciento* entre un contrato-ley y otro. La Coalición ha solicitado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que convoque a una convención nacional obrero-patronal para iniciar el diálogo sobre la unificación de los seis contratos-ley, con el fin de que los beneficios económicos y sociales sean para todos los trabajadores que producen el vestido del pueblo de México.

BRAULIO RAMIREZ REYNOSO