

00781

6.
29.

Tesis que para obtener el grado de Doctor en Derecho presenta
MARIA TERESA GUERRA OCHOA

La contratación colectiva de trabajo en México

Facultad de Derecho
Universidad Nacional Autónoma de México
Ciudad Universitaria, julio de 1990

TESIS CON
FALLA LE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

Presentación	5
Introducción	8
Capítulo 1	
Consideraciones Preliminares	
1.1. El problema terminológico	14
1.2. Diversas denominaciones	19
1.2.1. La denominación en Europa	20
1.2.2. La denominación en Latinoamérica	21
1.3. La denominación en México	22
1.3.1. La opinión de los tratadistas mexicanos	26
1.3.2. La denominación a usar en esta obra	29
1.4. La definición	31
Capítulo 2	
Orígenes de la Contratación Colectiva del Trabajo	
2.1. Breves comentarios sobre la historia del sindicalismo	36
2.2. Los pactos en la edad media	40
2.3. La revolución industrial	42
2.4. Las relaciones laborales en el capitalismo	44
2.5. Los primeros contratos colectivos de trabajo	45
2.6. Los primeros intentos de legislación	48
2.6.1. La legislación en Holanda	50
2.6.2. La legislación Suiza	50
2.6.3. La legislación en Francia	51
2.6.4. La legislación en Inglaterra	52
2.6.5. La legislación en Italia	53
2.6.6. La legislación en España	54
2.6.7. Otras legislaciones europeas	54
Capítulo 3	
Antecedentes de la Contratación Colectiva de Trabajo en México	
3.1. Antecedentes remotos	55
3.1.1. El trabajo en la colonia	55

3.1.2. Los gremios	58
3.1.3. Las cofradías	62
3.2. Antecedentes próximos	63
3.2.1. Las mutualidades	64
3.2.2. Las sociedades cooperativas	68
3.2.3. El Gran Círculo Obrero	69
3.2.4. El movimiento obrero a finales del siglo XIX	71
3.2.5. Los movimientos obreros de principios de siglo	72
3.2.6. La huelga en Cananea	75
3.2.7. La huelga en Río Blanco	76
3.2.8. El movimiento obrero en la revolución	78
3.2.9. La Casa del Obrero Mundial	79
3.2.10. Las huelgas de 1916	81
3.3. Precedentes legislativos	82
3.3.1. Antecedentes del artículo 123 constitucional	83
3.3.2. El debate del constituyente	85
3.3.3. La contratación colectiva en el texto constitucional	89
3.3.4. La contratación colectiva en las legislaturas estatales	92
3.3.5. La ley federal del trabajo de 1931	100

Capítulo 4

La Naturaleza Jurídica de los Contratos Colectivos de Trabajo

4.1. Planteamiento del problema	102
4.2. Las teorías civilistas	104
4.2.1. La teoría del mandato	106
4.2.2. La teoría de la gestión de negocios	109
4.2.3. La teoría de la estipulación en favor de terceros	111
4.2.4. La teoría de la personalidad moral ficticia	112
4.2.5. La teoría del contrato innominado	114
4.3. Teorías de transición	114
4.3.1. Teoría del pacto social	115
4.3.2. La teoría de la solidaridad necesaria	117
4.3.3. La teoría de la representación legal	118
4.3.4. La teoría del uso o costumbre industrial	119
4.4. Teorías jurídico sociales	119
4.4.1. Objetivismo solidarista	121

4.4.2. Institucionalismo jurídico de Hauriou	125
4.4.3. Normativismo de Kelsen	126
4.4.4. El espontaneísmo jurídico social	128
4.4.5. Teoría de la ley delegada	129
4.4.6. Teoría del ordenamiento corporativo	130
4.4.7. Teoría sindicalista integral	131
4.5. La opinión por autores	132
4.5.1. La opinión de De Ferrari	133
4.5.2. La opinión de García de Haro	138
4.5.3. La opinión de Gallart y Folch	140
4.5.4. La opinión de Cabanellas	141
4.5.5. La opinión de Gaete Berrios	142
4.5.6. La opinión de Alarcón	143
4.6. Las implicaciones del debate	144
4.7. La naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo en México	145
4.7.1. Los primeros debates	148
4.7.2. La legislación y el debate sobre la naturaleza jurídica	155
4.7.3. La opinión de los tratadistas mexicanos	159
4.7.4. La determinación de la legislación	167

Capítulo 5
Teoría y Práctica de la Contratación
Colectiva de Trabajo

5.1. Los derechos de las relaciones colectivas	170
5.1.1. La interrelación de las tres figuras jurídicas	174
5.1.2. Sindicalización	177
5.1.3. La huelga	182
5.2. El contrato colectivo de trabajo	185
5.2.1. Definición y características	185
5.2.2. El objeto	189
5.2.3. Las partes	190
5.2.4. La forma	193
5.2.5. El contenido	195
5.2.6. La extensibilidad	203
5.2.7. Duración y revisión	204
5.2.8. La terminación	210
5.3. La eficacia del derecho de contratación colectiva	213
5.3.1. La práctica	214
5.3.2. Los obstáculos	220

Capítulo 6
Los Efectos de la Política Económica
en los Contratos Colectivos de Trabajo

6.1. Los conflictos colectivos de naturaleza económica	225
6.2. La reconversión industrial	230
6.2.1. La reconversión en el Plan Nacional de Desarrollo	231
6.2.2. El origen de la reconversión industrial	233
6.2.3. Como se ha presentado la reconversión en México	234
6.3. Las implicaciones de la reconversión en las relaciones de trabajo	236
6.3.1. Las experiencias en México	237
6.4. Reconversión industrial y contratación colectiva	242
6.4.1. La modernización en automotrices	244
6.4.2. El conflicto de aeroméxico	248
6.4.3. La concertación en teléfonos de México	251
6.4.4. La modernización en los mineros metalúrgicos	255
6.4.5. El papel de los contratos colectivos en una situación de crisis	262
6.4.6. Los cambios a la contratación colectiva de trabajo	266
6.4.7. La actitud del movimiento obrero frente a la modernización industrial	270

Capítulo 7
Resumen final

7.1. Referencias al capítulo 1	275
7.2. Referencias al capítulo 2	277
7.3. Referencias al capítulo 3	278
7.4. Referencias al capítulo 4	281
7.5. Referencias al capítulo 5	285
7.6. Referencias al capítulo 6	292
Conclusiones generales	300
Bibliografía	304
Índice de abreviaturas	314

PRESENTACION

El objeto de estudio de la presente investigación son los contratos colectivos de trabajo, su origen, evolución y naturaleza jurídica; de manera particular analizamos la teoría y la práctica de los mismos en nuestro país, así como los efectos que ha tenido la política económica sobre la contratación colectiva.

El trabajo consta de siete capítulos, en el primero se trata lo referente a la denominación, conceptos y la polémica que se ha generado entorno a estos aspectos. En el capítulo dos se reseña brevemente el surgimiento de las organizaciones obreras, como antecedente natural de la contratación colectiva, las primeras disposiciones en la legislación sobre la institución y la evolución inicial de la misma. El capítulo tres comprende los antecedentes remotos y próximos de la contratación colectiva de trabajo en México, las primeras formas de organización obreras, sus luchas y las disposiciones sobre esta figura jurídica en las legislaciones de los estados, en la Constitución de 1917 y en la Ley Federal del Trabajo de 1931. El capítulo cuatro aborda lo referente a la naturaleza jurídica, la polémica que se ha dado a nivel internacional sobre la misma, las diversas teorías que se han adoptado y la posición

de algunos de los tratadistas más destacados; comprende también los debates en México sobre la naturaleza jurídica de la institución y la determinación de la legislación laboral mexicana. En el capítulo cinco se hace un análisis de las relaciones colectivas, de la interrelación de la sindicalización, huelga y contratación colectiva, de las disposiciones en la legislación y la práctica de estas instituciones en México, de sus características, de sus elementos, de la eficacia y aplicación en la vida sindical, así como los elementos legales y materiales que obstaculizan a la contratación colectiva. El capítulo seis trata los efectos de la política económica sobre los contratos colectivos, las experiencias más recientes, las implicaciones de la modernización industrial, la actitud del movimiento sindical frente a la misma y la modalidad que adquieren los contratos colectivos en una situación de crisis económica. El capítulo siete contiene un resumen general de los postulados esenciales de todo el trabajo.

Por pretender analizar aspectos tan amplios y multifacéticos sobre la contratación colectiva de trabajo el resultado, quizá, no es el óptimo. En algunos apartados el estudio se queda en elementos generales y falta profundidad, lo reconozco de manera autocrítica; creo, sin embargo, que es una consecuencia natural de la pretensión de abordar todos los aspectos del tema. A la luz de los resultados considero que hubiera sido conveniente limitar la investigación a un período determinado o a una faceta; por ejemplo, se incluye la historia de la contratación

colectiva a nivel internacional y en México y eso por sí sólo constituye el tema de una tesis, de la misma manera la naturaleza jurídica de la institución y sus implicaciones, la práctica de los contratos colectivos y que decir de los efectos que ha tenido la economía sobre los mismos.

Parto de la idea de que no es un proceso cerrado, tengo el firme propósito de continuar con la investigación y ampliar los elementos que aquí fueron tratados insuficientemente, ese es mi compromiso y como todo es perfectible asumo el reto de mejorar los resultados aquí expuestos.

México, D.F. Julio de 1990.

MARIA TERESA GUERRA OCHOA

INTRODUCCION

La contratación colectiva de trabajo es contemplada en la legislación por vez primera en Holanda en 1909, le siguió el código suizo en 1911. En México los primeros precedentes jurídicos se localizan en 1915, antes de ésto, se registran dos antecedentes de facto sobre la institución, uno en 1874 con el Gran Circulo Obrero y otro en 1912 en la industria textil.

En sus primeros años de vida esta institución fue comprendida dentro del derecho civil, se consideraba uno más de sus contratos, todavía una década después de haber surgido seguía prevaleciendo la misma confusión. En el país, primeramente se contempla en las leyes de los estados y hasta 1931 se incluye en la legislación federal.

Es una figura jurídica que ha generado polémica, incluso en la denominación; no hay uniformidad en los términos que se utilizan para referirse a la misma; ésto tiene que ver sobre todo con la insistencia de algunas legislaciones y doctrinas por

conservar expresiones del derecho civil y con las diferentes características que la institución ha adoptado en diversos países. Uno de los debates más fuertes sobre la contratación colectiva se ha dado entorno a la naturaleza jurídica, la determinación que se adopta al respecto tiene implicaciones que trascienden a la institución y nos remiten a la naturaleza del derecho laboral, el alcance del poder sindical y la posibilidad de que organismos fuera del Estado puedan crear normas.

El contrato colectivo se ubica en el ámbito del derecho social, es una figura jurídica propia del derecho laboral, esencialmente diferente al contrato civil; su origen es una respuesta a nuevas realidades en el mundo del trabajo y a una nueva situación del derecho en la que se había agotado la división clásica entre derecho público y derecho privado.

Con el surgimiento de esta institución se generó un cambio trascendente en las relaciones laborales, se implantó la bilateralidad, un nuevo método para determinar las condiciones de trabajo. Esta es la característica más importante de los contratos colectivos de trabajo.

En México, los contratos colectivos tienen una naturaleza normativa, sus disposiciones determinan el contenido de los contratos individuales y rigen en primera instancia las relaciones laborales. Constituyen un mecanismo bilateral para

concertar las condiciones de trabajo; prácticamente son un derecho obrero, (aunque la ley establece que es un derecho de obreros y patrones en los hechos sólo los trabajadores sindicalizados lo ejercen) por la parte de los trabajadores su ejercicio se circunscribe a los sindicatos que rigen sus relaciones de trabajo por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, lo que hace de éste un derecho selectivo; el objeto del mismo es establecer disposiciones para regular en forma genérica las condiciones en las que se presta el trabajo y las prestaciones al sindicato.

En los últimos años, la contratación colectiva en México se ha visto impactada negativamente por los procesos de reconversión y modernización industrial, en 1989 se promovieron ante la Secretaría del Trabajo más de cuatro mil casos por mutilación de contratos colectivos, lo grave es que se ha pretendido afectar, bajo el pretexto de la crisis y la modernidad, aspectos de bilateralidad y de intervención del sindicato en la relación laboral.

A la reducción de las prestaciones económicas, los despidos, los cierres de empresas, la falta de libertades sindicales, las restricciones al derecho de huelga y la existencia de un sindicalismo sin vida democrática, se han sumado propuestas que buscan eliminar cláusulas trascendentes de los contratos colectivos así como los mecanismos de concertación bilateral; éstas actitudes afectan de manera negativa a la contratación colectiva de trabajo y ponen en tela de duda el propósito

modernizador de las relaciones laborales.

El proceso de deterioro de la institución no sólo es resultado de la crisis económica, sino de que tiene que ver con toda una tendencia, dominante desafortunadamente en las esferas gubernamentales, que considera antagónico el contrato colectivo con la modernidad industrial; la idea de la flexibilidad laboral tan demandada a los sindicatos en los últimos tiempos se asocia, o se reduce en algunos casos, al ejercicio de la unilateralidad. Tal pareciera que las propuestas modernizadoras en el ámbito laboral sólo pudieran concretarse sobre la base del menoscabo de la bilateralidad, lo que de ninguna manera es admisible; al contrario, la modernidad en las relaciones laborales implica acabar con el autoritarismo, el corporativismo y la antidemocracia sindical y debe traer aparejada, para ser un proceso integral, la modernización de los salarios y de las prestaciones en general, terreno en el que por cierto se insiste en mantener un arcaísmo y un retraso de medio siglo.

En el desarrollo de este trabajo siempre estuvo presente la interrogante de si resulta válido, en aras de la eficiencia y la productividad industrial, afectar derechos laborales conquistados en los contratos colectivos. Desde nuestro punto de vista en ningún caso se justifica que se trate de eliminar cláusulas que garantizan la bilateralidad; quizá en otros aspectos si resulta necesario, en algunas empresas, no

en todas, eliminar o modificar disposiciones del contrato. No podemos negar que existen centros de trabajo en las empresas paraestatales donde la disciplina en la relación laboral y la productividad son cuestionables, lo cual si bien no es responsabilidad exclusiva de los trabajadores si tiene que ver con actitudes y prácticas de los mismos. En estos casos, lo más adecuado es que el sindicato conjuntamente con la empresa revise el contrato colectivo y de común acuerdo propongan eliminar aquellas disposiciones que cubren la irresponsabilidad y que generan una inamovilidad absoluta. De la misma manera es viable de acuerdo a la situación técnica y financiera de la empresa revisar otro tipo de cláusulas económica o aquellas que obstaculizan la introducción de nuevas tecnologías y mejor distribución de los recursos humanos; para ello, es una condición indispensable que al sindicato se le proporcione toda la información sobre el funcionamiento de la empresa que le permita valorar el conjunto de propuestas y tomar una decisión de consenso.

Es necesario que los sindicatos depongan su actitud de reticencia a tocar aspectos de la productividad y no se reserve como campo exclusivo de la empresa en donde los trabajadores siempre están a la defensiva; de igual manera la empresa debe entender que el aspecto de la productividad está muy ligado al problema salarial y de prestaciones laborales, no es posible exigir eficiencia y mayor rendimiento sin contemplar el enorme rezago de los salarios y prestaciones.

Los conflictos laborales vividos en los últimos años, muchos de los cuales todavía están latentes, el desgaste que se ha tenido con los mismos y el costo productivo y político que han implicado, confirman la hipótesis que la bilateralidad, es decir la contratación colectiva, es el único procedimiento y mecanismo con el que se pueden modernizar las relaciones laborales. Para avanzar en este terreno es necesario un nuevo tipo de sindicalismo, más democrático interna y externamente, una conducta eficiente de los trabajadores y una actitud diferente del empresariado mexicano que muestre mayor interés por la productividad nacional, que respete los derechos obreros y ofrezca buenas condiciones de trabajo.

CAPITULO 1.

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

1.1. EL PROBLEMA TERMINOLOGICO

Antes de abordar a fondo el tema de los contratos colectivos de trabajo, creemos importante referirnos a la terminología que es empleada para referirse a esta figura jurídica. No estamos en el caso de que una sola denominación se haya generalizado y se le considere válida en todo momento y lugar, al contrario, es un tema que hasta en este aspecto resulta polémico, encontrándonos a la fecha, tanto en la doctrina como en la legislación, con una falta de uniformidad acerca de la denominación que debe recibir esta institución.

Lo que nuestra legislación ha llamado "contrato colectivo de trabajo", ha sido referido por muchos tratadistas y diversas legislaciones con las siguientes denominaciones: convención colectiva de condiciones de trabajo, pacto colectivo de trabajo, concordato de trabajo, tratado intersindical, pacto normativo de condiciones de trabajo, contrato de tarifas, contrato de paz social, pacto normativo, reglamento corporativo, convención normativa, contrato sindical, reglamento colectivo de

condiciones de trabajo, convención colectiva de trabajo, etc.

La divergencia no es casual, no se trata de agregar o quitar una palabra; el debate se da porque se busca un nombre que de una idea del contenido, que corresponda a las características de la cosa nombrada. En este sentido, tiene razón Garzón Ferreyra cuando dice que la diferencia terminológica obedece al distinto criterio que se adopta para determinar la naturaleza jurídica de la convención colectiva. "Las diversas denominaciones -afirma- responden a la distinta concepción de la naturaleza misma de la institución en cada legislación o a una tradición fuertemente arraigada en la doctrina y las leyes de los pueblos".¹

La denominación contrato colectivo de trabajo es la más antigua, se atribuye su origen, según comenta Raynaud, a la traducción de la expresión inglesa "collective bargaining", usada por vez primera al referirse a esta figura jurídica por Beatriz Potter, en su obra "The Cooperative Movement in Great Britain", publicada en Londres en 1891.²

¹. La Convención Colectiva de Trabajo, Editorial Arayú, Buenos Aires, Argentina, 1954, p. 47

². Le Contrat Collectif en France, París 1921, p.10, cit, por Gallart y Folch Alejandro, Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjera y Española, Ed. L. Bosch, Barcelona 1932, p.8

El término contrato colectivo de trabajo surge en un período donde todo lo que fuera relaciones entre particulares se regulaba conforme al derecho civil, el mundo jurídico se agotaba en el derecho público y el derecho privado. Las fuentes de las obligaciones eran únicamente la ley y el contrato individual reglamentado por el código civil. Al presentarse la institución como un acuerdo de voluntades entre el empresario y un grupo de trabajadores, no podía ser otra cosa más que contrato. Ninguna otra figura jurídica que no fuera el contrato, podía legitimar en ese tiempo, la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios, por ello como dice De la Cueva, "la denominación fue hija de su tiempo y a la vez una imposición del derecho civil".³

A la fecha esta denominación ha sido bastante cuestionada; Marcel Nast fue el primero que la llamó "convención colectiva" (en vez de contrato en 1907). León Duguit, brillantemente, al referirse al tema en 1911, señalaba que contrato colectivo es una expresión contradictoria."El contrato es por naturaleza y por definición, una cosa esencialmente individual. Contrato y carácter colectivo son dos elementos que se excluyen. El error en el nombre lo agravan los juristas al pretender a toda costa, hacerlos entrar en el cuadro del contrato".⁴

³. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México 1981, p.376.

⁴. Las Transformaciones Generales del Derecho Privado desde el Código de Napoleón, segunda edición, 1920. p.145, cit. por Garzón Ferreyra, op. cit. p.48.

Gallart y Folch, argumenta que el término de contrato colectivo debe de rechazarse; porqué no se corresponde con el carácter normativo de la institución; no es adecuada a la naturaleza jurídica de la convención colectiva y "porque la adopción de tal nomenclatura introduciría confusión entre figuras jurídicas tan netamente diferenciadas, como la regulación colectiva de las condiciones de trabajo y el arrendamiento colectivo de servicios.⁵

Coincidimos con la opinión de Gallart, la denominación contrato colectivo no corresponde a la naturaleza jurídica de la institución, crea confusión e induce al error a los juristas, en la medida de que tratan de adecuarla al contrato de derecho civil.

Si bien resulta explicable el porqué en los inicios de esta institución se le llamó contrato colectivo de trabajo y se trató de asociar con las figuras civilistas del contrato, a la fecha, la evolución de la misma, nos permite afirmar que no es la denominación adecuada, que no se corresponde con sus características; seguir insistiendo, es quitarle autonomía a las figuras jurídicas del derecho laboral y de manera particular a la convención colectiva de trabajo.

5. Op. cit. p.9.

El contrato presupone un acuerdo de voluntades, es decir, se basa en el principio de la autonomía de la voluntad. En el caso que nos ocupa nos encontramos con una institución nueva, con características esencialmente diferentes de las del contrato civil. Se trata de una institución que genera una doble relación jurídica, una obligatoriedad frente a terceros (efectos de ley) y una inderogabilidad de sus disposiciones, además, en nuestro país es obligatorio para una de las partes su celebración (art. 387 Ley Federal del Trabajo). Como dice Garzón Ferreyra, "¿como hablar de 'contrato', si la relación va a afectar a personas que no han intervenido en la deliberación previa?, ¿cómo es posible llamar 'contrato' a la especie que liga dos núcleos sociales en los cuales el individuo no puede derogar las cláusulas contractuales, sino que estos se imponen con fuerza de ley?, ¿cómo podemos hablar, en fin de 'contrato', si la voluntad, el consentimiento, la capacidad, no aparecen exteriorizadas claramente en los sujetos a quienes une el vínculo?"⁶.

En conclusión, al ser insuficientes las reglas del derecho civil para explicar a esta institución y al no corresponderse con su naturaleza, su nomenclatura debe desecharse; por lo tanto no debe seguirse usando el nombre de contrato colectivo de trabajo para referirse a la figura que estamos estudiando.

⁶. Op. cit.,p. 50-51

1.2. DIVERSAS DENOMINACIONES

Cada vez en mayor medida se advierte una tendencia por unificar criterios en torno al nombre y adecuarlo al contenido de la institución, sin embargo, siguen presente las diferencias. Son muchos más los que continúan usando la denominación contrato colectivo, que los que insisten en su naturaleza contractual. La doctrina y la legislación hispanoamericana son un ejemplo de ello.

En la búsqueda para adecuar el nombre a la naturaleza jurídica se han socializado diversas denominaciones, destacando entre ellas las que cambian la palabra "contrato" por la de "convención" ó "pacto". Así tenemos que se usa muy frecuentemente los términos de convenios colectivos de trabajo, convención colectiva de condiciones de trabajo y la de pactos colectivos de trabajo, para referirse a la misma figura jurídica.

Cabanellas y Alcalá-Zamora, en su diccionario jurídico consideran como sinónimos el término de contrato colectivo y el de convenios o pactos colectivos, cualquiera de estos vocablos -comentan- implican un acuerdo, son expresión de un concierto de voluntades.⁷ En la doctrina y en la legislación hispanoamericana se parte del mismo criterio, en general es más usada la denominación de contrato

⁷. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo II, p.365

colectivo de trabajo, pero se utiliza indistintamente el de pacto o convención colectiva de trabajo.

1.2.1. LA DENOMINACION EN EUROPA

En la doctrina italiana además de la denominación de contrato colectivo, contenida en la Carta de Trabajo, se han utilizado, entre otras, la de reglamento corporativo, concordato de trabajo, concordato o contrato de tarifas, acuerdo económico intersindical y concordato intersindical.⁸

En Inglaterra además de la expresión collective bargaining, que dio origen a la de contrato colectivo de trabajo, se usa la de trade collective agreement; en Alemania se emplea la de kollektivarbeitsvertrag o gesamtarbeitsvertrag y con mayor frecuencia la de tarifvertrag, que equivale a contrato de tarifa; la Ley holandesa habla de contrato de trabajo intervenido.⁹

En Francia desde 1919 la ley adoptó la denominación de convención colectiva de trabajo, aunque todavía algunos años después, al dar la definición de la misma se seguía usando el término contrato. La legislación y la doctrina española nos

⁸. Cabanellas Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Ed. Bibliografía Omeba, Buenos Aires 1966, p.41.

⁹. Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, tomo III, Ed. El Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1949, p. 352.

hablan de acuerdos colectivos, pactos normativos y convenios normativos de trabajo, pero sin duda los términos más generalizados en ese país son el de pactos ó convenios colectivos de condiciones de trabajo, pactos colectivos de trabajo o convenciones colectivas.

En Portugal el decreto-ley de agosto de 1969 en su artículo primero menciona que la reglamentación de las relaciones colectivas de trabajo será establecida por vía convencional y en su artículo segundo se refiere a las convenciones colectivas.

1.2.2. LA DENOMINACION EN LATINOAMERICA

Los juristas argentinos se inclinan por la denominación convención colectiva de trabajo, es el caso de Pozzo, de Krotoschin y del propio Cabanellas, quien también los denomina pactos colectivos de condiciones de trabajo. En Chile, Alfredo Gaete Berrios, siguiendo la norma legal los denomina contratos colectivos de trabajo. En Colombia el Código del Trabajo para referirse a la institución, la nombra convención colectiva del trabajo, pero también maneja los conceptos de pactos colectivos y contratos sindicales. En Venezuela se refieren también a la convención colectiva de trabajo. En Panamá el Código del Trabajo habla de contrato colectivo o contrato sindical. En Honduras con evidente influencia mexicana se usa la

expresión "contrato colectivo de trabajo".¹⁰

1.3. LA DENOMINACION EN MEXICO

Nuestro país, es un clásico ejemplo de como la doctrina y la legislación siguen usando la denominación de "contrato colectivo de trabajo" sin que con ello necesariamente se acepte su naturaleza contractual.

Maximiliano Camiro, refiere como antecedente de esta figura jurídica a la "Tarifa Mínima"¹¹ que se estableció en el año de 1912 como resultado de una conferencia que celebraron los patrones y los obreros de la industria textil de toda la república. Según el autor, esto era un verdadero contrato colectivo, sin llamarlo por su nombre.¹² Por lo que la primera denominación que recibió esta institución en México fue la de "Tarifa Mínima".

La Constitución de 1917, en sí, no hizo mención expresa de ésta figura jurídica, no institucionalizó ninguna denominación. Sin embargo, al amparo del artículo 123

¹⁰. De Buén Lozano Nestor, Derecho del Trabajo, tomo II, Ed. Porrúa, México 1983, p. 647-648.

¹¹. Vid. Infra. Cap. 2

¹². Ensayo sobre el Contrato Colectivo, Imprenta Manuel León Sánchez, México 1924, p.8-9.

constitucional, las leyes de los estados, como leyes reglamentarias, usaron diversos nombres. Así tenemos que la ley del trabajo del estado de Veracruz, de Puebla, de Michoacán, Chihuahua, Querétaro y casi la mayoría de los estados de la república, retomaron en sus leyes y códigos del trabajo el nombre de contrato colectivo de trabajo.

La legislación de Campeche, diferenciándose de los demás estados, denominó a ésta institución "convenio industrial" y entendía por tal, "toda convención que celebren los representantes de sindicatos o de cualquiera otra agrupación de obreros, con un patrono, con un sindicato, o con cualquiera otra agrupación o asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo que pertenezcan a esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellas".¹³

Se diferenciaba también la Ley reglamentaria del trabajo del estado de Chiapas, que al ocuparse de los contratos colectivos en el capítulo XXI los definía como: "las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de los sindicatos de obreros, con un patrono, sindicato de patronos o confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas

¹³. Ibid., p.15-16

responsabilidades, los contratos individuales de trabajo".¹⁴

Las diferencias en el nombre no expresaban solamente el uso indistinto de términos, sino que tenían implícitas diversas concepciones sobre la naturaleza de esta figura jurídica.

Camiro ponía énfasis en la confusión que se generaba en los interesados y en los legisladores al emplear la palabra "contrato colectivo"; el verlo como una modalidad del contrato individual de trabajo reflejaba la falta de comprensión sobre las características de esta institución.

Un ejemplo de la confusión en los legisladores se encuentra en la Ley de Veracruz de 1918. Esta Ley, comentaba el autor, "no se detiene a definir el contrato colectivo de trabajo, no establece entre el contrato individual y el contrato colectivo más diferencias que el número de las personas físicas que constituyen a uno de los contratantes. Este es un error muy grave, que no puede explicarse sino suponiendo que el legislador de Veracruz ignora que cosa es lo que la jurisprudencia industrial llama contrato colectivo de trabajo; que la expresión no tiene el significado literal de las palabras que lo forman, que el término colectivo no se refiere solo a la

¹⁴. *Idem.*

pluralidad de uno de los contratantes...".¹⁵

La misma confusión que imperaba en la Ley del Trabajo del estado de Veracruz la encontramos en las leyes de los estados de Michoacán, Chihuahua y Querétaro, que reproducían íntegramente los postulados de la legislación veracruzana.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 contempló en los mismos criterios que las leyes de estos estados, y siguió cometiendo el mismo error en lo que respecta a la denominación. En el capítulo II, llamó contrato colectivo de trabajo al "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno que varios patronos o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo" (art. 42, LFT). Se institucionalizó de esta manera una denominación que no corresponde a la naturaleza de la figura jurídica; predominando a la hora de la denominación el tradicionalismo, el uso y la costumbre.

En el debate del proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1970, se cuestionó la expresión "contrato colectivo de trabajo". La exposición de motivos consigna que al redactar el proyecto se analizó la conveniencia de cambiar el término por el de "convención colectiva de trabajo", pero se llegó a la conclusión de que era preferible

¹⁵. Ibid., p. 15.

conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones. Se consideró además, que la denominación no afecta la naturaleza de la institución.

La legislación laboral vigente sigue utilizando los mismos criterios, cometiendo desde nuestro punto de vista un gran error. No cambiar el nombre de esta figura jurídica por estar generalizada la denominación contrato colectivo, aunque no corresponda y vaya en contra de su naturaleza jurídica, es falta de un tecnicismo jurídico que induce a la confusión. Se acepta por los legisladores el error, por ser un error generalizado, con lo cual lo se socializa aún más.

Este error legislativo pone en un predicamento a los tratadistas de derecho laboral. Surge la interrogante de cual denominación usar al abordar el tema, ¿el nombre adecuado o la denominación que le da la Ley?.

1.3.1. LA OPINION DE LOS TRATADISTAS MEXICANOS

Maximiliano Camiro, Joaquín Carrión Simbrello, Nicolás Pizarro Suárez y Cristina Salmorán de Tamayo, tratadistas mexicanos que figuran entre los primeros que detalladamente analizaron a esta figura jurídica, se inclinaron por la

denominación de contrato colectivo de trabajo.¹⁶ Lombardo Toledano, propuso llamarlo "contrato sindical" para adecuarlo a su naturaleza y a sus características.¹⁷ Años más tarde, Trueba Urbina, Castorena, Euquerio Guerrero y Eusebio Ramos, entre otros, también optaron por los términos que utiliza la Ley Federal del Trabajo.

Mario de la Cueva, de manera genérica se refiere a las convenciones colectivas de trabajo y las define como: "los convenios que celebran los organismos sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio".¹⁸ En las convenciones colectivas comprende a los contratos colectivos de trabajo y a los contratos ley; en lo que respecta a los contratos colectivos considera que no es adecuada la denominación porque no corresponde a la naturaleza contractual. A manera de justificación por el uso del término "contrato", señala: "la divulgación del término contrato colectivo de trabajo y su inclusión en todas nuestras leyes nos

¹⁶.Cnf. Ensayo sobre el Contrato Colectivo, publicada en 1924 por Maximiliano Camiro; Concepto y Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo, publicada en 1951 por Carrión Simbrello; Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, publicada en 1945 por Pizarro Suárez y Concepto Histórico, Evolución y Significación del Contrato Colectivo, publicado por Salmorán de Tamayo en 1956.

¹⁷. Cnf. Memorias del Primer Congreso de Derecho Industrial, p.134-136

¹⁸. El Nuevo Derecho..., p. 377

obligan, no obstante las razones técnicas a utilizarle".¹⁹

Nestor de Buén, por conveniencia práctica y pedagógica utiliza la denominación de contrato colectivo de trabajo, pero se inconforma con ella. No acepta las denominaciones de contrato y convenio, ya que para él, ambos expresan un acuerdo espontáneo de voluntades, lo cual no ocurre en el derecho mexicano, porque el patrón acude a la celebración forzado por un mandato legal (art. 387 de la LFT). En función de ello, propone la denominación de "pacto normativo de condiciones de trabajo"; la palabra pacto, "implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto", y es normativo en cuanto "de alguna manera la contratación colectiva integra un proceso legislativo al margen del Estado, pero por delegación legal... el término colectivo, es equívoco, ya que si bien los sindicatos siempre tienen ese carácter, los patrones, en cambio, pueden ser sujetos individuales".²⁰

Enrique Alvarez del Castillo, en su obra: Incumplimiento de las Convenciones Colectivas de Trabajo (Estudios de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires 1967) utiliza preferentemente la denominación de convención colectiva de trabajo, y circunstancialmente usa la expresión de contrato colectivo.

¹⁹. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México 1961, p. 467

²⁰. Derecho del..., p.649.

1.3.2. LA DENOMINACION A USAR EN ESTA OBRA

Por nuestra parte utilizaremos indistintamente la denominación de convención colectiva de trabajo, pacto colectivo de trabajo y contrato colectivo de trabajo. Estamos conscientes, y lo hemos argumentado ampliamente, que esta última es una denominación equivocada, nos referiremos a ella por ser la expresión que utiliza nuestra Ley.

El contrato nos remite a un acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuados a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal. Sirve para crear y transmitir de manera inmediata, definida o condicionada, temporal o permanente, derechos y obligaciones de contenido patrimonial.²¹

La autonomía de la voluntad es en el contrato un elemento esencial, en el caso de la institución que estamos estudiando este elemento no se presenta.

El Diccionario de Joaquín Escriche señala que la palabra convención o pacto es un "término general que significa toda especie de convenio o acuerdo de dos o más

²¹. De Buén Nestor, La Decadencia del Contrato, p.211, cit. por De Buén, Derecho del..., p. 670.

personas sobre una misma cosa, sea con intención o sea sin intención de obligarse".²²

El uso generalizado que se da a la palabra "convención" tiene un sentido más amplio, no se refiere específicamente a una figura jurídica, se puede convenir socialmente, familiarmente o políticamente. Literalmente, convención viene del latín "conventro", y se entiende como el acuerdo de dos ó más personas sobre una misma cosa o caso.²³

Según el diccionario de Cabanellas, pacto "es un acuerdo obligatorio de voluntades" y pactar es "hacer un negocio con mutua obligación de cumplimiento".²⁴ De lo que se deduce que el pacto al igual que la convención y el contrato requieren de la voluntad para realizarse. La diferencia entre el contrato y estas otras figuras es que en el primero, la voluntad de contratar debe de ejercerse libremente, debe haber un libre juego de voluntades. En el caso del pacto y el convenio son otras las condiciones, no se establece que la voluntad tenga que expresarse de manera espontánea. No son figuras jurídicas tan claramente tipificadas en donde un elemento

²². Diccionario de Legislación y Jurisprudencia, tomo II, Ed. Temis, Bogotá 1977, p.247.

²³. Cabanellas G. y Alcalá Z., op. cit., p. 364.

²⁴. Ibid., tomo V, p. 5.

esencial sea la libre voluntad o donde se hable de vicios en el consentimiento, como es el caso del contrato. Por ejemplo, en una guerra se convenía o se pacta ponerle fin, obligado por diversas razones; es decir, el convenio y el pacto como figuras jurídicas no se nulifican por el hecho de que la voluntad de una de las partes que intervienen no se manifieste de manera espontánea, no se puede apelar (como en el contrato) a vicios en el consentimiento cuando la voluntad no se expresa libremente.

Hay muchas más razones para considerar desafortunada la denominación de contrato colectivo de trabajo. La naturaleza jurídica nos habla de instituciones diferentes, pero nos vemos obligados, como todos los tratadistas, a recurrir a la denominación que usa la ley; como sinónimo de ella, nos referiremos al pacto colectivo y a la convención colectiva de trabajo.

1.4. LA DEFINICION

En la definición de una cosa se trata de sintetizar sus contenidos, de fijar los elementos esenciales y distinguirla de otras figuras. En el caso de los contratos colectivos de trabajo, según hemos visto, la denominación no corresponde a su contenido, por eso, su sola enunciación no es suficiente para dejar determinada la materia a que se hace referencia, como sucede con las instituciones tradicionales (usufructo o el mismo contrato). Esto hace mas necesaria una definición previa.

Los conceptos que expuestos en la doctrina sobre la convención colectiva de trabajo son coincidentes en su mayoría; las divergencias se dan principalmente en la naturaleza jurídica y repercuten de manera secundaria en la definición. En este aspecto la principal diferencia se presenta en lo relativo al posible sujeto que interviene en la convención, particularmente en lo referente a los trabajadores. Mientras algunas definiciones consideran posible pactar convenios sobre condiciones de trabajo con núcleos de trabajadores, otros no admiten sino los convenios contraídos por asociaciones profesionales, y otros además de la condición de que sean asociaciones profesionales exigen que éstas estén legalmente reconocidas. Es decir, algunas definiciones resaltan como característica de una de las partes la organización sindical, en otras, basta con que participe un grupo de obreros.

Como reflejo de la polémica sobre la naturaleza jurídica encontramos también quienes incluyen en la definición el carácter normativo de la convención. Gallart y Folch, por ejemplo, resalta dos características en la definición de la convención colectiva de condiciones de trabajo; en primer lugar, la necesidad de que el sujeto pactante obrero sea una asociación profesional, y en segundo, la supremacía jerárquica de la convención normativa sobre los contratos de trabajo.²⁵

²⁵. Op. cit., p.4

Cabanellas divide a los tratadistas en dos grupos según sea la definición que se adopte, por un lado nos habla de los que no admiten sino los convenios contraídos por asociaciones sindicales y por el otro los que consideran posible pactar convenios con núcleos de trabajadores sin que necesariamente sea un sindicato. Para él, los pactos o convenios colectivos son los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo, estipulados por representaciones que por ostentar el mandato de los empresarios y de los trabajadores, poseen fuerza de Ley.²⁶

Garzón Ferreyra destaca las siguientes características de la definición de la convención colectiva, 1) que la parte obrera actúe representada por el sindicato con personería gremial; 2) la patronal puede ser un individuo o un sindicato; 3) es un acuerdo con efecto normativo; 4) sus alcances pueden ser restringidos a una empresa o bastante amplios; 5) es un verdadero estatuto del trabajo.²⁷

Maximiliano Camiro, definió a la convención colectiva de trabajo como un contrato relativo a las condiciones de trabajo, celebrado entre los representantes de un sindicato profesional o de cualquier otro grupo de trabajadores por una parte, y por la otra, los representantes de un sindicato profesional o de cualquier otro grupo

²⁶. Tratado de Derecho Laboral, Tomo III, Ed. El Gráfico Impresores, Buenos Aires 1949, p.367.

²⁷. Op. cit., p. 60-61

de patrones o de varios patrones que contraten a título personal, o bien, de un solo patrón.²⁸

La Ley Federal del Trabajo de 1931 definió al contrato colectivo de trabajo como todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. (art. 42). De acuerdo a esta definición, en México sólo podía celebrarse contrato colectivo cuando de la parte obrera lo demandara un sindicato legalmente constituido; para el patrón no era indispensable este requisito.

El artículo 48 de la misma Ley, estableció que las estipulaciones pactadas en el contrato colectivo, se hacían extensivas a todas las personas que trabajaran en la empresa, aún cuando no fueran miembros del sindicato que lo haya celebrado.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 integró la misma definición, agregando solamente al final la frase: "en una o más empresas o establecimientos"; la ley vigente mantiene íntegra esta definición, estableciendo textualmente en su artículo 386: "contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de

²⁸. Op. cit., p.22

patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos".

De la definición anterior se desprende como conclusión que para que se pueda celebrar un contrato colectivo de trabajo se requiere como condición indispensable que participe un sindicato de trabajadores, es decir, los trabajadores por sí mismos no están legitimados para pactar un convenio colectivo. En el caso del patrón no es indispensable este requisito, ya que de manera individual puede celebrar un convenio colectivo con sus trabajadores.

Resumiendo, la definición que da la ley de contrato colectivo de trabajo destaca las siguientes características: 1) es un convenio; 2) se celebra por uno o varios sindicatos de trabajadores; 3) participan uno o varios patrones, individualmente o a través de sindicatos; 4) tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en una o varias empresas o establecimientos.²⁹

²⁹. Vid. *Infra*. Capítulo 5

CAPITULO 2

ORIGENES DE LA CONTRATACION COLECTIVA DE TRABAJO

2.1. BREVES COMENTARIOS SOBRE LA HISTORIA DEL SINDICALISMO

No es posible hablar del origen de la contratación colectiva de trabajo, sin hacer referencia al devenir del sindicalismo; ambas figuras jurídicas se encuentran estrechamente vinculadas, por ello, con razón se afirma que "la historia de la contratación colectiva es en gran parte la historia del sindicalismo."¹

Primero se registra el surgimiento de las asociaciones profesionales, posteriormente, y a la par de la lucha por lograr la legitimización y consolidación del sindicalismo, presenciamos el nacimiento de la contratación colectiva de trabajo. Estas dos instituciones desde su surgimiento cuestionaron y revolucionaron los

¹. Randle C. Wilson, *El Contrato Colectivo de Trabajo, su negociación , revisión, principios y prácticas.*, Ed. Letras S.A., México 1963,p.3.

esquemas del derecho privado.

Organizaciones, asociaciones o corporaciones, existen desde época muy antigua; en Grecia por ejemplo desde la Ley de las XII Tablas, en el Digesto de Justiniano, se cita a Gayo, notable jurista, quien comentaba la "autorización de las asociaciones profesionales (eterie) a establecer su reglamento interno, cuya eficacia era reconocida mientras no se contrapusiera a las leyes del Estado".² En Roma en los tiempos de Servio Tulio (reinó del 578 al 534 a.c.,) existieron como instituciones consolidadas, los colegios o cuerpos de artesanos (collegia opificum); las gildas germánicas son otro ejemplo de corporaciones de comerciantes y de artesanos; en Inglaterra también se constituyeron las gildas, conocidas también con el nombre de "ansas" y llegaron a tener un gran poder económico y político.

Con el florecimiento de la industria y el comercio en el medievo, resurgieron este tipo de organizaciones, que fueron conocidas como corporaciones medievales. Dentro de sus caracteres estaban: el juramento que comprometía a sus miembros, la obediencia a los jefes, la obligación del socorro mutuo, las prácticas religiosas; así como la necesidad de estar inscrito en un oficio y de practicarlo.³

². Libro XLVII, tit.XXII, fragmento 4, citado por Feroci Virgilio, en *Instituciones de Derecho Sindical Corporativo*, Instituto Editorial REUS, Madrid 1942, p.6-7.

³. Feroci Virgilio, *op. cit.* p.17-18.

Después de un período de auge, las corporaciones fueron poco a poco entrando a un proceso de decadencia restringiendo su ingreso, haciendo mas rígidos sus estatutos, hasta llegar a una contradicción con las ideas florecientes, con las nuevas necesidades, propiciando todo esto su disolución.

Surgieron los gremios, pujantes durante los siglos XV, XVI y XVII y decadentes en el siglo XVIII. En ellos el aprendizaje duraba en promedio cuatro años, y la posibilidad era devenir de aprendiz a oficial y de oficial a maestro, consagración última dentro de esta organización. Los gremios en sus inicios, no revelaron luchas internas, eran sociedades de beneficencia en interés de los que practicaban el mismo oficio; al paso del tiempo se fueron creando intereses y generando actitudes que terminaron con el espíritu y los fines de esta forma de organización.

El sindicalismo es un fenómeno de la producción capitalista; antes de que surgiera ésta los antecedentes que se encuentran en el Imperio Romano, en la Edad Media y en toda la época feudal no revelan mas que un lejano parecido, una leve semejanza con las asociaciones profesionales modernas, diferenciándose en lo fundamental; como dice De la Cueva, "la asociación profesional contemporánea difiere profundamente de los agrupamientos sociales de otros tiempos y aún de las asociaciones de compañeros del sistema corporativo. Tiene de común con estos

últimos grupos, las semejanzas de origen, la miseria real de los hombres que alquilan su trabajo y el propósito de lograr una vida más en consonancia con la dignidad de la persona humana; pero son grandes las diferencias".⁴

Hay quienes insisten en encontrar los antecedentes del sindicalismo en las corporaciones de la Edad Media, por nuestra parte, partimos de la idea de que tanto los sindicatos como los contratos colectivos de trabajo, son producto de una sociedad industrial moderna. Sus orígenes se remontan a no más de principios del siglo XIX, y el punto de partida o el parte aguas de la historia en lo que respecta a estas instituciones, lo encontramos con la Revolución Industrial y en la Revolución Francesa, que dieron origen al modo de producción capitalista. Estos fenómenos sociales crearon las posibilidades de crecimiento y desarrollo del movimiento asociacionista profesional al destruir hasta el último de los vestigios del antiguo régimen en la vida del trabajo.

Frente a la decadencia de los gremios, los trabajadores en un inicio reaccionaron agrupándose espontáneamente, años después lo harán a través de los sindicatos profesionales. Fue ésta una lucha cruenta y difícil que tuvo que vencer las concepciones individualistas y liberalistas del siglo pasado; primero se le reprimió,

⁴. Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, Ed. Porrúa S.A. 1961, 4a. edición, México, p. 279.

luego se le toleró hasta llegar a la legalización; pero aún ya legalizado el derecho a la sindicalización ha costado y sigue costando mucho hacer que se respete. Hoy como ayer se sigue pidiendo libertad de sindicalización y respeto a la independencia sindical.

2.2. LOS PACTOS EN LA EDAD MEDIA

De la Cueva señala que algunos autores alemanes creyeron encontrar algunos pactos en la Edad Media parecidos a nuestros contratos colectivos. Se refiere a la obra de Phillip Lotmar quien cuenta que los tejedores de Speyer habrían logrado obtener, en los años 1351 y 1362, dos contratos colectivos de trabajo. En el Lebrbuch des Arbetsrechts de Hueck-Nipperdey se relata la celebración de dos contratos colectivos de trabajo, uno del año 1363 para los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de Thor. Franz Hemala, por su parte, cree haber descubierto otro convenio colectivo en el año 1460, para los zapateros de Emerich.⁵

Estos pactos, según los autores mencionados, se celebraban con motivo de conflictos surgidos entre la asociación de compañeros y la corporación, sirviendo para dar fin a las pugnas. Las cláusulas principales se referían a las condiciones de

⁵. Der Arbetsvertrag y Geschichte der Gewerkschaften, citado por De la Cueva Mario en Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, p. 472.

admisión de aprendices y compañeros, se fijaban los salarios que habían de pagar los maestros y el descanso.

De Francia se dice que aunque vagas, existen algunas referencias de los contratos colectivos, no así de Inglaterra donde parece que fueron desconocidos. De la Cueva atribuye esto a las ordenanzas de trabajadores (statutes of labourers) que dictó en el año de 1349 y 1351 el Rey Eduardo III, mismas que cambiaron la fisonomía del régimen de las corporaciones y de acuerdo a las cuales los aprendices y compañeros podían acudir a los jueces para que fijaran periódicamente los salarios.⁶

En España no se encuentran antecedentes de los convenios colectivos; Nestor de Buen cita a Diego A. de Santillanes, quien ubica los primeros intentos de conflictos colectivos en la época de auge del Bakunismo (finales de 1868).⁷

Después del siglo XV no se encuentran antecedentes de esta institución, al acentuarse el predominio del capital y de la industria la organización de profesiones y oficios promovida por las corporaciones medievales fue nulificada, aniquilando de esta manera la incipiente semilla sembrada respecto a los pactos colectivos.

⁶. **Idem.**

⁷. **Derecho del..., tomo II, p. 656.**

Hay una gran cantidad de autores que no reconocen como antecedentes de los contratos colectivos de trabajo los pactos que se presentaron en la Edad Media; es el caso, de Cabanellas, Gallart y Folch, Krotoschin, Garzón Ferreyra, Alonso García, De Buén, Camiro, Salmorán de Tamayo, entre otros. Consideran que la naturaleza y los objetivos de los mismos son tan diferentes que no puede establecerse entre ambos ninguna relación.

2.3. LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Frecuentemente se habla del estado moderno o del modo de producción capitalista tomando como referencia a la Revolución Industrial, esto es así, no porque el capitalismo haya surgido a partir de entonces, sino porque junto con la Revolución Francesa, es uno de los acontecimientos mas notable de la historia moderna, que permitió el desarrollo de este modo de producción.

El paso de la producción artesanal a la industrial se inicia en los textiles de algodón en Inglaterra. En 1733 Jhon Kay creó una lanzadora que incrementa la elaboración de telas; en 1764, Hargreaves elaboró una hiladora; en la década de los 80 de ese siglo James Watt inventó una máquina de vapor; a principios del siglo XIX aparece el barco de vapor y en 1830, la locomotora es creada por Jorge Stephenson.⁸

⁸. Brom Juárez, Esbozo de Historia Universal, Ed. Grijalvo, México 1973, p. 158-159.

La primera Revolución Industrial se presentó de 1760 a 1830, aproximadamente, y con ella se generaron una serie de transformaciones en la producción, el comercio, las comunicaciones, y en general en el individuo y la sociedad en su conjunto.

Fueron muchos los cambios que trajo consigo la Revolución Industrial; superficies que se habían cultivado durante siglos como campos abiertos o que permanecían en el abandono como lugares de pastoreo común, fueron cercados o vallados. Las aldeas se convirtieron en populosas ciudades, hombres y mujeres nacidos en el campo se fueron a vivir a las ciudades; se abrieron nuevos mercados y se idearon nuevos métodos del comercio; se desarrolló el trabajo en las fábricas especializándose cada vez más; apareció el sistema bancario; el estado reestructuró su función en la sociedad; el individuo y la libre asociación empezaron a jugar un nuevo papel.

Estos cambios generaron diversas reacciones de parte de los trabajadores y los patrones. El patrón, quizo seguir estableciendo sus reglamentos y regir las condiciones de trabajo de manera absolutista y unilateral sin reconocer la desaparición del contacto personal. El obrero por su parte se opuso a la introducción de las máquinas que economizaban el trabajo humano, llegando a destruirlas.

2.4. LAS RELACIONES LABORALES EN EL CAPITALISMO

Las transformaciones económicas en la producción, el maquinismo y la producción en masa crearon una nueva situación laboral. El patrón que trabajaba con un grupo restringido de colaboradores, que formulaba y elaboraba sus productos en contacto inmediato y constante con sus hombres fue reemplazado, por el patrón que ocupa centenares y millares de obreros. Los trabajadores, por su parte, ya no se presentaban dispersos y desorganizados, las necesidades de las fábricas y la actividad profesional actuaban como factor aglutinante y organizador.

Las ideas de libertad, igualdad y fraternidad que alentaron a la Revolución Francesa alimentaban el espíritu de los empresarios; en materia de trabajo entendían una libertad absoluta para contratar y para imponer las condiciones de trabajo. Formulaban unilateralmente lo que se conoce como reglamento de trabajo, en el se contenían las condiciones de los servicios, salarios, jornadas, horarios, y disciplinas; quien deseara trabajar debería adherirse al reglamento elaborado por el patrón o no tenía trabajo.

El trabajador carecía de libertad para formar las asociaciones profesionales; no estaba en condiciones de igualdad, su situación económica lo colocaba en una situación de desventaja y de desprotección. Ante ello, surge la organización de los

trabajadores; los sindicatos se convierten en un instrumento de resistencia y de lucha, se origina el fenómeno de la huelga y los paros como formas de presión de los trabajadores. Poco a poco se obliga a los patrones a negociar, en un principio los salarios y las jornadas, posteriormente todas las condiciones de trabajo. Surgen los pactos entre los grupos huelguistas y los patrones y así aparecen las primeras modalidades de los contratos colectivos, cuya característica principal sería la bilateralidad al fijar las condiciones de trabajo.

En referencia al tema Alonso García, comenta que el liberalismo en el terreno jurídico significaba el predominio de la libertad contractual y la autonomía de la voluntad en la fijación de las condiciones del contrato. "En lo laboral esto quería decir acuerdo entre empresario y trabajador para fijar libremente las condiciones de trabajo, sin embargo, la autonomía de la voluntad quedaba reducida a la voluntad del empresario, el trabajador no tenía más remedio que aceptar las condiciones impuestas por el patrono. Es aquí donde aparece el verdadero origen de los convenios colectivos... en el punto de inflexión que marcan el sentimiento de inferioridad del trabajador aislado y los abusos contractuales del empresario."⁹

2.5. LOS PRIMEROS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

No existe una coincidencia general en los tratadistas sobre cuales ejemplos

⁹. Curso de Derecho del Trabajo, p. 222

destacar como antecedentes próximos de la convención colectiva de trabajo, cada quien señala los que conoce o de los que tiene referencia en su país. Así por ejemplo, Dulles, al abordar la historia de la contratación colectiva en los Estados Unidos, nos dice que la primera constancia que se tiene de "providencias colectivas" en ese país, se remontan al año de 1636, cuando un grupo de pescadores de la Isla de Richmond, se amotinaron al no recibir sus jornales.¹⁰ Randle, señala también la acción de los carreteros de Nueva York quienes en 1670 se unieron para no cumplir órdenes al recibir una paga tan pequeña.¹¹ Para Cabanellas el primer antecedente de los pactos o convenios colectivos de trabajo lo encontramos en 1791, inmediatamente después de suprimidas las corporaciones, cuando un grupo de trabajadores apoyados por Morat, hicieron tentativas para concertar pactos colectivos en París.¹² Según Mario De la Cueva el primer contrato colectivo de trabajo surge en 1862 para los tejedores de la lana en Inglaterra. Este dato es compartido por la Organización Internacional del Trabajo.¹³

Compartimos la idea de que la convención colectiva de trabajo es una institución relativamente reciente, sus precedentes no se remontan más allá de la mitad del

¹⁰. Dulles, *Labor in America, El Trabajo en los Estados Unidos*, p. 21, citado por Randle C. Wilson, *op. cit.*, p. 5-6.

¹¹. *Op. cit.*, p.6.

¹². *Tratado de Derecho...* , tomo III, p. 342.

¹³. *Derecho Mexicano...*, p.474

siglo XIX. Su origen se encuentra interrelacionado con la existencia de los sindicatos, ambos, son una consecuencia de la lucha planteada en el terreno jurídico laboral, entre el elemento patronal y las organizaciones obreras.

Desde las primeras décadas del siglo XIX el movimiento obrero en Europa exigía mejores condiciones de trabajo, pedía reducción de jornada y aumentos salariales, pero la fuerza del movimiento era reducida, generalmente se perdían las huelgas y los patronos no aceptaban las peticiones obreras. En la segunda mitad del siglo pasado variaron las condiciones, en 1864 Francia derogó las disposiciones de la Ley Chapelier que prohibían las coligaciones, como resultado se extendieron estas instituciones, la unión de los trabajadores en Inglaterra, Bélgica, Francia y Alemania, permitió luchar ventajosamente con los patronos, poco a poco cedieron los empresarios y los contratos colectivos se generalizaron.

El contrato colectivo de trabajo vino a sustituir al reglamento de fábrica o reglamento de trabajo, acabó con la unilateralidad al fijar las condiciones de trabajo, restituyó al obrero su libertad en el momento de la contratación, dándole oportunidad de opinar sobre las condiciones de trabajo. El contrato colectivo de trabajo tuvo como fin hacer mas justas las relaciones entre patronos y trabajadores, por ello, como dice Camiro, "debe considerarse una conquista de la civilización, que se esfuerza en hacer mas equitativas y más humanas las relaciones entre patronos

y trabajadores."¹⁴

Como muchas instituciones los contratos colectivos de trabajo nacieron antes en los hechos que en las leyes. Solo cuando tales convenios adquirieron presencia en la vida del trabajo surgió jurídicamente esta figura, que había pasado inadvertida durante varias décadas para los doctrinarios del derecho. Los códigos paulatinamente fueron dándole cabida, tratando de adecuarlo a figuras jurídicas ya existentes.

Coincidimos con Cabanellas en que "los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo no han conseguido realización práctica hasta fines de la pasada centuria y sólo han logrado pleno desarrollo bien entrado el siglo XX. Ello se ha debido a que los patronos, como norma, revelaban escasas simpatías por este modo de contratación que anulaba o cercenaba lo estimado intocable por los empresarios: fijar ellos libremente las condiciones de trabajo de sus operarios y agentes".¹⁵

2.6. LOS PRIMEROS INTENTOS DE LEGISLACION

Derogada la Ley Chapelier, se crearon condiciones para que se generalizaran

¹⁴. **Op.,cit., p.7**

¹⁵. **Derecho Normativo..., p.24.**

los contratos colectivos de trabajo. Al dejar de considerarse un hecho ilícito la asociación profesional, se posibilitaba la unión de los trabajadores y con ello se dejaba libre el camino para que se realizaran los convenios colectivos de trabajo. Estos son una consecuencia natural del reconocimiento del derecho de asociación profesional.

Las primeras reacciones en la legislación y en la doctrina, fueron de titubeos y dudas. Los legisladores se enfrentaban a una situación de hecho; como consecuencia del derecho de asociación profesional, los patronos y los trabajadores pactaban sus condiciones de trabajo, lo cual exigía una definición de la situación jurídica que guardaban este tipo de pactos. No fue el caso, como con las asociaciones profesionales, de que se les considerara un delito o se impusiera la pena de muerte a los que pretendían celebrar convenios colectivos de trabajo, simplemente había un vacío en la ley y no se le daba a esta institución reconocimiento legal.

Los tratadistas desde un principio se inclinaron por considerarlo una modalidad del contrato civil, era lo lógico, se trataba de un convenio entre particulares para fijar condiciones de trabajo, había que ubicarlo dentro del derecho privado, y en este campo la figura mas sobresaliente y a la que más se parecía era al contrato y a el se recurrió.

De la Cueva se refiere como obras importantes que trataron de entender la problemática del contrato colectivo al libro de Philipp Lotmar, *Der Arbeitsvertrag*, publicado en Leipzig en 1902, y a Francisco Consentini, en su libro *La Reforma de la Legislación Civil y el Proletariado*.¹⁶

2.6.1. LA LEGISLACION EN HOLANDA

El código civil holandés del 1ro. de febrero de 1909 fue la primera legislación que reconoció y reglamentó el contrato colectivo de trabajo. Lo hizo en respuesta a un movimiento que se dió en el mismo país, para conseguir la regulación legal de los contratos colectivos de trabajo; los legisladores se limitaron a insertarlo en el código civil, con los demás contratos comunes.

2.6.2. LA LEGISLACION SUIZA

Posteriormente el código federal suizo de las obligaciones, reglamentó el contrato colectivo de trabajo. Este código existía desde 1881, pero fueron las reformas de 1911 las que incluyeron las disposiciones sobre el contrato colectivo de trabajo, estableciendo lo siguiente: art.322."Las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patrones y los obreros interesados, por contrato que los

¹⁶. *Derecho Mexicano...*, tomo II p.474

obreros o asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no fijaron la duración del contrato, transcurrido un año de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses... Art.323. El contrato de trabajo que celebren obreros y patronos ligados por un contrato colectivo, es nulo en la medida de que derogue a éste, las cláusulas nulas quedan reemplazadas por las del contrato colectivo."¹⁷

2.6.3. LA LEGISLACION EN FRANCIA

En Francia antes de que se aprobara la ley de 1919 los convenios colectivos tuvieron un desarrollo práctico, el régimen jurisprudencial los había aceptado, al igual que como sucedió con las asociaciones profesionales. La ley del 25 de marzo de 1919, -la primera en este país que promulgaba las convenciones colectivas- reguló el contrato colectivo sobre estos principios: "contrato con eficacia obligatoria para todos los que han dado mandato expreso de tratar en su nombre, para todos los que perteneciendo al grupo firmante del contrato, no lo abandonen dentro de los diez días siguientes a la estipulación, para todos los pertenecientes a un grupo adherido a un contrato después de la estipulación, y, en fin, para todos los que entran en un

¹⁷. De la Cueva Mario, Nuevo Derecho..., p.384.

grupo contratante después de la estipulación del contrato".¹⁸ A esta ley, le siguió la del 24 de junio de 1936, de acuerdo a la cual las convenciones colectivas poseían fuerza obligatoria para una región o para determinada actividad profesional.

2.6.4. LA LEGISLACION EN INGLATERRA

En Inglaterra, -que es donde se reconoce por la OIT la existencia de la primera convención colectiva- existieron pocas normas legislativas que se refirieran a la regulación de los contratos colectivos de trabajo. En general, los acuerdos se realizaban por sistemas voluntarios y se fueron extendiendo a casi todas las industrias sin que el Estado interviniera en ellos, se presentaban como fenómeno y consecuencia de la vida sindical. A pesar de que los convenios colectivos de trabajo no tienen en este país por imperativo legal, fuerza de obligar, fuera de los efectos del derecho común, tales acuerdos han alcanzado extraordinario desarrollo y eficacia, pues sólo se pactan cuando van a ser cumplidos.

Cabanellas, destaca en el derecho británico dos etapas en lo que se refiere a las convenciones colectivas de trabajo, la primera anterior a la guerra de 1914-1918, se caracteriza porque el Estado no interviene en las relaciones entre trabajadores y empresarios; la segunda, después de la experiencia de la Primera Guerra Mundial,

¹⁸. Feroci Virgilio, *op.cit.*, p. 269.

lleva a una definida actitud intervencionista del Estado para lograr la solución de los conflictos laborales, sin perjuicio de dejar que las convenciones colectivas subsistan más como un acuerdo de caballeros, que como imposición legislativa.¹⁹

2.6.5. LA LEGISLACION EN ITALIA

En Italia la Ley del 7 de abril de 1921 por primera vez reconoce al contrato colectivo de trabajo. En ella, se destaca el principio de representación común y se contempla a esta figura jurídica dentro del derecho civil. Además de esta ley se dictaron, el 6 de mayo de 1928, normas complementarias acerca del depósito y la publicación de los contratos colectivos.²⁰ El sistema vigente en Italia hasta la Segunda Guerra Mundial, hacía del sindicato un órgano dependiente del gobierno, pues áquel debía responder a las orientaciones dadas por éste. En este sistema corporativo el acuerdo colectivo económico representa el instrumento de la disciplina en la producción.

¹⁹. **Derecho Normativo...**, p. 50

²⁰. **No existe uniformidad en la doctrina acerca de cuando surge en Italia la primera Ley que regula los contratos colectivos de Trabajo, Cabanellas y De Buén nos hablan de 1926, nos remitimos a Feroci por ser uno de los que hace el estudio mas profundo de las instituciones italianas. Op.cit.,p.271**

2.6.6. LA LEGISLACION EN ESPAÑA

En España desde 1936 el convenio colectivo constituyó una de las fuentes de regulación de las relaciones de trabajo. A partir de esa fecha se establecieron las llamadas bases de trabajo que sirvieron de cause legal para formalizar los convenios colectivos, éstos se desarrollaron con participación de los órganos administrativos. El Estado fijaba las bases para la regulación del trabajo, y en base a ella se establecían las condiciones por los patrones y trabajadores. Este sistema fue abolido con la Ley del 24 de abril de 1958, desde entonces, comenta Alonso García, es cuando puede hablarse en ese país del convenio colectivo como sistema regulador de condiciones de trabajo.²¹

2.6.7. OTRAS LEGISLACIONES EUROPEAS

Alemania legisló sobre contratos colectivos de trabajo a través de la ordenanza del 23 de Diciembre de 1918 y la Ley de 1923. Austria lo hizo en la Ley del 18 de Diciembre de 1919. En Portugal el Estatuto del Trabajo Nacional, en sus artículos 32 al 34, definió la función de los contratos colectivos del trabajo, posteriormente lo hizo en la ley del 10 de marzo de 1937, en sus artículos 2o. y 3o.²²

²¹. **Op. cit., p.236.**

²². **Cabanellas Guillermo, Derecho Normativo..., p.48-49.**

CAPITULO 3.
ANTECEDENTES DE LA CONTRATACION COLECTIVA
DE TRABAJO EN MEXICO

3.1. ANTECEDENTES REMOTOS.

Abordar la historia de la contratación colectiva de trabajo en nuestro país nos exige tocar aunque sea muy superficialmente el devenir del trabajo y de las organizaciones que en torno a él se han creado. Por ello, trataremos el tema en dos apartados que comprendan los antecedentes remotos y los antecedentes más próximos de la contratación colectiva.

3.1.1. EL TRABAJO EN LA COLONIA.

No pretendemos narrar en detalle lo que fue el trabajo en la Nueva España, pues esto por si solo constituye un tema amplísimo que nos desviaría del objetivo central de esta investigación; resumiremos de manera breve las características más

generales del trabajo en la colonia; los pormenores y detalles de los hechos que se mencionan han sido tratados por diversos autores, a los que remito para profundizar en el tema.¹

A la llegada de los conquistadores a la Gran Tenochtitlán encontraron que los aztecas ya tenían establecidas algunas formas de trabajo semejantes a las del artesanado. Los aztecas fabricaban preciosas telas de algodón en telares primitivos de madera operados a mano. Era tanta la belleza de éstas, que Cortez para halagar al Rey Carlos V le envió a España varias obras de la artesanía azteca. En las cartas que Hernán Cortez dirigía al Rey de España relataba: "...en todos los lugares y mercados públicos de la ciudad, todos los días, muchas personas, trabajadores y maestros de todos oficios, esperan quien los alquile por sus jornales." ² También Fray Bartolomé de las Casas hace un reconocimiento a la artesanía de la Nueva España y al perfeccionamiento que tienen herreros, tejedores, carteros, plateros y carpinteros, entre otros.

¹. Consultese: Araiza Luis, *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, Ed. COM; *De las Casas Fray Bartolomé, Los Indios de México y Nueva España*, Ed. Porrúa; *De Bernabé Fray Toribio, Historia de los Indios de la Nueva España*, Ed. Porrúa; *Hernán Cortez, Cartas y Documentos*, Ed. Porrúa; *López de Gómara Francisco, Historia de la Conquista de México*, Ed. Porrúa; *Zavala Silvio, Ensayos sobre la Colonización Española en América*, Ed. Porrúa; *Las Instituciones Jurídicas en la Conquista*, Ed. Porrúa.

². *Hernán Cortez, Cartas y Documentos*, Ed. Porrúa, México 1963, p.76.

En el año de 1524 se establece la ordenanza de herreros, la cual resulta ser la primera organización de este tipo, en 1546 surge la de bordadores, en 1575 la de carpinteros y albañiles, en 1584 los del arte de la seda, y en 1596 la de los tejedores de telas de oro.³

Hernán Cortez organiza algunas industrias en la Nueva España, como la de construcción de armas, fábrica de pólvora, combinaciones químicas en el salitre, hilados de algodón y lana; pero no fueron éstas las principales fuentes de riqueza, la agricultura, la ganadería y la minería ocuparon durante el tiempo que duró la conquista, el principal papel en la economía.

El régimen colonial a partir del año de 1600 reglamenta la industria familiar y el obraje, que junto con la encomienda y las ordenanzas fueron los que rigieron el trabajo en la época. Todos estos ordenamientos impusieron en las relaciones de trabajo un sistema de esclavitud hacia los aborígenes que duró casi todo el período de la conquista, obligándolos a trabajar en forma inhumana, sujetos a castigos crueles.

³. Araiza Luis, *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, Ed. Casa del Obrero Mundial, México 1975, p. 12

3.1.2. LOS GREMIOS.

En México al igual que en otros países existieron los gremios, éstos tuvieron su apogeo en los siglos XVII y XVIII, llegando a tener una gran influencia en los gobiernos de los ayuntamientos.

En la Ciudad de México -lugar de mayor asentamiento humano- se formaron más de 200 gremios con una organización jerárquica compuesta por distintas categorías que iban desde el aprendiz hasta el veedor o el alcalde, pasando por el oficial, el maestro, los clavarios y el oidor de cuentas. Todas las categorías estaban debidamente reglamentadas, tenían funciones específicas y compromisos determinados.

Los maestros eran los únicos trabajadores a quienes la legislación gremial permitía abrir un taller y contratar oficiales y aprendices. Estos últimos ocupaban la escala más baja de las jerarquías gremiales, estaban bajo la potestad completa del maestro, quien a cambio de su trabajo les enseñaba el oficio; los oficiales eran los aprendices que habían completado su instrucción y que a cambio de un salario debían trabajar en el taller del maestro mientras reunían el dinero suficiente para pagar su examen de maestro y poner su propio taller.

Los gremios establecían las características del producto, las calidades y las formas para relacionarse en el trabajo y con el mercado; en los requisitos para ser admitidos no se permitía el ingreso de las mujeres. Se organizaban con una estructura vertical; para pertenecer a éste y ascender había que llenar una serie de requisitos de ingreso y promoción. El artesano debía guardar rigurosamente las normas gremiales y esperar para llegar de aprendiz a oficial y de éste a maestro.

Los gremios se localizaban en las ciudades, con un estrecho vínculo entre ellos y los ayuntamientos. El municipio tutelaba la organización, producción y venta. Los maestros más destacados solían ocupar puestos de regidores en el cabildo, interviniendo así en la política municipal, y con mayor interés en la vida artesana.⁴

Enfrentaban como uno solo a los compradores, lo que les posibilitaba fijar el precio de sus artículos, con una gran ventaja para los vendedores. Algunas de estas organizaciones tenían sus principales compradores en otras, que generalmente eran más prósperos y subordinaban a los primeros. Así por ejemplo, los zapateros, talabarteros, silleros y chapineros, sometían a los de zurradores, curtidores y gamuseros. Además solían subordinar a trabajadores no agremiados, tal como sucedía con los curtidores con respecto a los cuereros, con los algodóneros en

⁴. Carrera Stampa Manuel, *Los Gremios en México, 1521-1861*. Ed. EDIAPSA, México 1954, p.148

relación con los hiladores. Estas actividades, eran realizadas por trabajadores indígenas; el pretendido carácter igualitario del gremio encontraba sus límites en la discriminación étnica que se aplicaba a los indios y a las étnias.⁵

El incremento de la actividad económica y el crecimiento del mercado en la segunda mitad del siglo XVIII entraba en contradicción con el esquema productivo de la colonia y con la organización gremial, poniendo en desuso los principios de especialización por oficio y las dimensiones reducidas del taller. Al final del siglo XVIII la estructura corporativa estaba totalmente rebasada por el carácter mercantil de la producción. El mercado favorecía que unos gremios fueran absorbidos por otros, subordinándolos y creando una integración vertical en la industria.

Este proceso provocaba una gran diferenciación social entre el artesanado: enriquecía a los maestros de las organizaciones dominantes y empobrecía al conjunto de artesanos de los subordinados. Al mismo tiempo al expandirse el mercado se desajustaba la organización del monopolio gremial creando como resultado la aparición y proliferación de una producción fuera de control. Tanto en Puebla como en México al final de la colonia se puede observar como los "intrusos" de varios

⁵. Leal Juan Felipe y J. Woldenberg, *La Clase Obrera en la Historia de México*, tomo 2, Ed. Siglo XXI-IIS-UNAM, México 1988, p. 155.

gremios son cada vez más numerosos y producen más que la misma corporación.⁶

Al finalizar el siglo XVIII estas organizaciones se desarticularon, no eran capaces de mantener su estructura ni de resistir la presión del capital comercial, así como sus problemas internos. Por lo demás en 1813 las Cortes Extraordinarias de Cádiz les dieron un duro golpe al autorizar la libre explotación de la industria, la franquicia para establecer fábricas sin necesidad de licencia, y la libertad para ejercer cualquier oficio sin examen, tributo o incorporación al gremio respectivo. Asimismo durante la Guerra de Independencia se expedieron diversos decretos con el mismo propósito.

Desde las primeras décadas del siglo XIX el gremio como organización económica de producción había dejado de tener objeto, siguieron subsistiendo sin embargo, siendo hasta la promulgación del decreto del 25 de junio de 1856 y más tarde de la Constitución de 1857 y de las Leyes de Reforma, que quedaron finalmente disueltos.

Con la abolición de las corporaciones se vieron los artesanos urbanos lanzados al mercado libre, sin ninguna instancia que los protegiera; en respuesta a ello se

⁶. González Angulo Jorge, Sandoval Zaraus Roberto, *La Clase Obrera en la Historia de México*, tomo 1, Ed. Siglo XXI-IIS-UNAM, México 1986, p. 203.

crearon las primeras organizaciones de defensa propias de los trabajadores: las mutualidades, pero esto es historia más reciente.

3.13. LAS COFRADIAS.

La cofradía era una sub-organización de los gremios, cada cofradía tenía uno o varios santos patronos que lo eran también del gremio. Estos solían establecer cotizaciones semanales, mensuales, anuales y extraordinarias, para poder cumplir con sus funciones. La cofradía gremial acostumbraba prestar auxilio a sus miembros en caso de enfermedad, accidente, invalidez, vejez, muerte y dote.

La cofradía era una sociedad o asociación civil de socorro mutuo organizada y constituida a la sombra de la iglesia, compuesta de artesanos de un mismo oficio y que tenía por fines:

- a) La reunión de sus miembros bajo un mismo sentimiento de piedad, para rezar a dios y pedir por el bien moral y material de los vivos y el bienestar eterno de los muertos.**
- b) Fomentar el culto honrando a los santos patronos, participando en las solemnidades y ceremonias señaladas, y**
- c) El establecimiento de instituciones de beneficencia pública destinadas a socorrer**

a los compañeros o cofrades, menesterosos, ancianos, enfermos o lisiados.⁷

3.2. ANTECEDENTES PROXIMOS

Si en general la historia de la contratación colectiva de trabajo nos remite a la época contemporánea -a lo sumo de 150 años atrás- en el caso de México hablar de esta institución es hablar de historia reciente.

México no es un país con un gran desarrollo industrial; hacia la segunda mitad del siglo XIX mientras los países más desarrollados viven el auge de la industrialización, en nuestro país encontramos una economía preponderantemente agrícola con industrias como la textil, la minería, y las comunicaciones en proceso de crecimiento y con un proletariado incipiente.

Pesaban sobre la sociedad mexicana la enorme deuda extranjera, la crisis de la minería y la parálisis en la agricultura. En el campo las haciendas estaban en manos de terratenientes, de los militares y principalmente del clero. Los peones vivían en condiciones miserables, con un salario que iba de 19 a 37 centavos diarios, con jornadas de sol a sol, sujetos a castigos e imposibilitados para salir de la hacienda.

7. Carrera Stampa, op.cit., p.79

La minería se encontraba en crisis por los desastres de la guerra y por el desgaste y explotación de las vetas más ricas, no había dinero para desarrollar la industria, el clero lo acumulaba pero en bienes raíces, y el comercio tenía la dificultad del transporte por los escasos caminos, las alcabalas y aduanas interiores.

Para esas fechas había en México 53 fábricas textiles donde se empleaban hombres, mujeres y niños. Eran aproximadamente unos 12 mil empleados textiles con un salario diario promedio de 37 centavos, había también unos 50 mil mineros con salarios de 25 a 50 centavos.⁸

La población aproximada para mediados del siglo XIX era de siete millones de personas, además de las fábricas textiles había 8 fábricas de papel y un número desconocido de pequeñas plantas que producían aguardiente, jabón, aceites, cerámicas y cigarros.⁹

3.2.1. LAS MUTUALIDADES.

Es en este contexto, de un capitalismo que apenas empieza a mostrar sus

⁸. Maldonado Edelmiro, Breve Historia del Movimiento Obrero, Colec. Realidad Nacional, No. 8, Ed. UAS, México 1981, p. 8

⁹. Carr Barry, El Movimiento Obrero y la Política en México, 1910-1929, Ed. ERA, México 1982, p.26.

primeros rasgos, donde surgen las asociaciones mutualistas o asociaciones de artesanos. Se reunían como sociedades de beneficencia para obtener servicios comunes; no existían instituciones de servicio social, ni asistencia médica; las jornadas de trabajo llegaban a durar 16 horas, los trabajadores no tenían vivienda propia, comían lo que compraban en las tiendas de raya, con deudas interminables y sujetos a malos tratos.

Ante esta situación, algunos grupos de artesanos (plateros, impresores, talabarteros) se reunían para crear un fondo de ayuda mutua con las aportaciones que cada uno hacía y trataban de procurarse los servicios de los que carecían. "Tenían una estructura organizativa que incluía cuerpos de dirección y ejecución, así como mecanismos de vigilancia y de elección y revocación. En muchas ocasiones, estas asociaciones tenían relaciones entre sí, se facilitaban locales, realizaban actos cívicos y algunos contaban con sus propios periódicos".¹⁰

Este tipo de asociaciones mutualistas, cooperativistas y de socorros mutuos proliferaron después de la segunda mitad del siglo XIX. La primera de ellas, según parece, fue una sociedad de artesanos fundada en Guadalajara en 1850; muy pronto se formaron otros grupos de la misma especie, uno de sastres en 1864 y la Unidad

¹⁰. Trejo Delabre Raul, "Historia del Movimiento Obrero en México", en Historia del Movimiento Obrero en América Latina, González Casanova Pablo (coordinador), tomo 1, Ed. Siglo XXI-UNAM, México 1984, p.15.

de Sombrereros en 1866. Aún cuando ya existían algunas de estas asociaciones en las primeras décadas del siglo, fueron hechos aislados, su expansión y crecimiento se ubica en los años 60 y 70 del siglo pasado. ¹¹

Estas asociaciones han sido destacadas por la mayoría de los investigadores del movimiento obrero como uno de los antecedentes más importantes del sindicalismo en nuestro país. Por ello vamos a reseñar brevemente las características que adquirieron.¹²

La mutualidad de esta época por regla general estaba integrada por el artesanado urbano -de las ciudades más importantes del país- quienes eran portadores de una vieja tradición cultural y organizativa. Se fundaban con el propósito expreso de proporcionar ayuda mutua a sus socios; por medio de las cuotas que aportaban se formaba la caja de ahorro que servía para asistir a los afiliados que lo necesitaban. La caja de ahorro la administraban los dirigentes de la agrupación que se elegían entre los de mayor prestigio e influencia. Se establecían además sanciones y penalizaciones para los afiliados que faltaran a los principios de la mutualidad.

¹¹. García Cantú, *El Socialismo en México en el Siglo XIX*, Ed. ERA, México 1969, p.23.

¹². Para un estudio mas a fondo de la Sociedad de Socorros Mutuos, consúltese: Woldenberg José, *Antecedentes del Sindicalismo*, SEP/80, Ed.de Cultura Económica.

Algunas mutualidades basaban su actividad en actividades ajenas a las suyas, por ejemplo, servían para buscar empleo o materias primas y para contratar trabajadores o adquirir productos terminados, también se convertían en ocasiones en una instancia de buenos negocios. No pocas mutualidades funcionaban como auténticos clubes políticos, algunos ligados al gobierno y otros independientes del poder público. Las mutualidades al lado de los clubes políticos formalmente integrados y de las asociaciones de profesionales conformaban núcleos de asociación política y por diversos medios hacían sentir sus intereses y reivindicaciones en el escenario político de la época.¹³

En las décadas de 1860 o 1880 se observa un intenso crecimiento de las organizaciones de ayuda mutua, tan sólo en la ciudad de México había más de 100 sociedades mutualistas con 50,236 socios activos, que correspondían a una sexta parte de su población total.¹⁴

¹³. Leal y Woldenberg, *op.cit.*, p. 163-164.

¹⁴. Rojas Coria Rosendo, *Tratado de Cooperativismo Mexicano*, Ed. FCE, México 1952, p. 120-121.

3.2.2. LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS

Tratando de combatir las deficiencias de las mutualidades, algunos de sus dirigentes mas destacados, se propusieron construir un nuevo tipo de organización. Surgen así, las cooperativas bajo el mismo sistema de ideas de las mutualidades, con la única diferencia de que el dinero que se depositaba para el fondo de ayuda mutua se dedicaba a alguna actividad, de tal manera que no estuviera improductivo y sin moverse; se fundan las sociedades cooperativas de consumo, de producción y sociales.

Los intentos por formar sociedades cooperativas no fueron tan numerosos y populares como los de las sociedades mutualistas, la gran mayoría de artesanos y trabajadores respondía a estos intentos con desinterés y continuaba con la idea de las asociaciones mutualistas, por ello, el tránsito de mutualidades a cooperativas no fue un fenómeno generalizado sino mas bien selectivo.¹⁵

Junto a estas iniciativas se registraron intentos por crear asociaciones que agruparan a obreros y artesanos rebasando las limitaciones del oficio. Se destacan por su trascendencia en los albores del movimiento obrero, la Sociedad Artística Industrial (1866), el Conservatorio Artístico Industrial (1867), La Social (1871), el Gran Círculo de Obreros de México (1870-1872), los Congresos Obreros de 1876 y

¹⁵. Leal y Woldenberg, op.cit., p.171-178.

1880.

3.2.3. EL GRAN CIRCULO OBRERO

De los esfuerzos organizativos el que alcanza mayor desarrollo y cohesión es el del Gran Círculo de Obreros que llegó a convertirse en la organización más importante de aquellos años. Contaba con sucursales en diferentes lugares del país y logró integrar a numerosos contingentes de artesanos y de obreros; publicaba un periódico, El Socialista, que se convirtió en el más importante de su género y a la vez fue el principal promotor de los congresos obreros de 1876 y 1880 ya que pretendía la unificación de todos los trabajadores.¹⁶

Los estatutos de esta organización señalaban como objetivo: "mejorar por todos los medios legales la situación de la clase obrera,...proteger a la misma clase contra los abusos de los capitalistas y maestros de los talleres,...propagar entre la clase obrera la instrucción correspondiente en sus derechos y obligaciones sociales y en lo relativo a las artes y oficios,... establecer todos los círculos necesarios en la República."¹⁷

¹⁶. Ibid., p. 233-234

¹⁷. Basurto Jorge, *El proletariado Industrial en México (1850-1930)*. IIS-UNAM, México 1975, p.67

La lucha que desarrolló el Gran Círculo no era propiamente la de un movimiento obrero organizado con conciencia de sus intereses de clase, era un grupo con diversas ideologías, con influencia del socialismo utópico; no se planteaba el enfrentamiento con los patrones, pero señalaba el papel trascendente de la clase trabajadora en la producción, por lo que podemos decir, que era más bien un movimiento del artesanado de las ciudades al que se incorporaron contingentes obreros que despertaban a la lucha social, con rasgos incipientes de conciencia sindicalista.

El Gran Círculo junto a otras organizaciones de artesanos promovió algunas huelgas como la de sombrereros de la Sociedad Reformadora del ramo de la sombrerería en 1875; la de barreteros de la Mina de Real del Monte en 1872, que se desarrolló en contra de la reducción del salario; y media docena de huelgas textiles en empresas como la Fama Montañesa, Peña Pobre, y la Hormiga. La mayor parte de estas huelgas fueron derrotadas, pero lograron establecer un precedente sobre la necesidad de reglamentar las relaciones obrero patronales y abrir camino a las ideas y demandas del movimiento obrero mexicano.

En 1874 el Gran Círculo propone el establecimiento de un reglamento de actividades en las fábricas con el propósito de homogenizar y mejorar las condiciones

de trabajo. Esta propuesta de reglamento constituye el principal antecedente de los contratos colectivos de trabajo en México.

Compartimos la idea de Trejo Delarbre cuando comenta que estos intentos iniciales, "...se contraponían a la total ausencia de legislación laboral durante la primera mitad del Porfirismo...las escasas referencias legislativas a las cuestiones del trabajo, restringían las libertades sindicales. El código penal prohibía las huelgas y castigaba en la ciudad de México, con arrestos de 8 días a 10 meses a quienes intentaran un alza o baja de los sueldos o impidieran el libre ejercicio de la industria o el trabajo por medio de la violencia física o moral".¹⁸

3.2.4. EL MOVIMIENTO OBRERO A FINALES DEL SIGLO XIX

El movimiento artesanal y obrero en la octava década del siglo pasado cae en una larga etapa de receso. La etapa mas álgida o el momento de mayor ascenso se vivió con el restablecimiento de la República y tiene su decadencia en los primeros años de 1880. Son muchos factores los que determinaron la decadencia del movimiento artesanal; los cambios económicos que se estaban operando en el país eran determinantes, pero también lo eran las contradicciones internas de las asociaciones. Fue un proceso de redefinición, algunos se acercaron al gobierno, otros

¹⁸. Op. cit., p.17

a los campesinos y algunos más a las ideas del movimiento obrero internacional, fue el decaer del artesano, pero también es la etapa donde después de un período de calma resurge el movimiento obrero mexicano.

Porfirio Díaz con su política de mucha administración y poca política reprime los movimientos de los trabajadores y detiene las luchas que éstos y sus organizaciones estaban dando a finales de siglo, para mejorar sus condiciones de trabajo. La última década del siglo pasado se caracteriza por una ausencia casi total del movimiento obrero, sin embargo, conforme avanza el proceso de industrialización surgen nuevas organizaciones con características más propias del movimiento obrero y de la lucha sindical.

3.2.5. LOS MOVIMIENTOS OBREROS DE PRINCIPIOS DE SIGLO.

Desde el último lustro del siglo pasado se empezó a generar en México de manera acelerada un proceso de industrialización a través de las inversiones extranjeras promovidas y apoyadas por el gobierno de Porfirio Díaz. En los sectores ferrocarrileros, tabacalero, textil y minero, era donde más se dejaba sentir, y fue en estos precisamente donde se desarrolló la organización obrera. Sin embargo, la economía del país todavía a principios de siglo era predominantemente agrícola.

Después de haber reprimido a los movimientos de artesanos y obreros de finales de siglo, la paz implantada por Porfirio Díaz parecía inalterable; el sueño porfirista de convertir al país en una nación moderna abriendo las puertas a la inversión extranjera tenía su contraparte, ésta era, el crecimiento y lucha de una clase obrera reivindicando mejores condiciones de trabajo y de vida.

En los primeros cinco años del presente siglo los trabajadores llevaron a cabo un gran número de huelgas generalmente en demanda de aumento de salarios y reducción de la jornada de trabajo, que en ese tiempo llegaba a ser hasta de 16 horas diarias.

Los ferrocarrileros fueron uno de los gremios que protagonizaron varias huelgas. "En 1901 la Unión de Mecánicos sostiene una huelga de cuatro días. Al año siguiente, toca el turno a la Unión de Fogoneros del ferrocarril nacional en Laredo, también en 1902 los trabajadores del ferrocarril mexicano en Orizaba protestaban por retrasos en sus pagos. En 1903 los maquinistas del ferrocarril central mexicano, demandaban aumentos de salario. En 1906 la Unión de Mecánicos Mexicanos, demanda su reconocimiento y aumentos salariales". En general, durante estos años se realizaron 250 huelgas, el mayor número de los cuales ocurrió en ferrocarriles, la industria textil y la industria cigarrera.¹⁹

¹⁹. Trejo Delabre, *op. cit.*, p.18

La mayoría de estos movimientos fueron duramente reprimidos sin que llegaran a adquirir gran importancia las huelgas que se realizaban, fueron escasas las ocasiones en que se obtenía lo demandado por los obreros. Por eso vale la pena destacar el caso de la huelga realizada por los trabajadores del tabaco en 1905 en Jalapa Veracruz, donde quinientos obreros sometidos a jornadas extenuantes y salarios miserables unido a la arbitrariedad y trato despótico de parte de sus patrones, deciden realizar una huelga y constituir en octubre de 1905 la Liga de Torcedores de Tabaco.

Después de dos meses de huelga, los patrones aceptan satisfacer las demandas de los trabajadores y firman un convenio que establecía las siguientes bases: 1) la fábrica de tabacos y puros El Valle Nacional retira y por tanto queda sin efecto el reglamento interior de trabajo; 2) los trabajadores recibirán en su salario aumento del 20% en todas sus tarifas; 3) en lo sucesivo todos los conflictos y dificultades que se susciten entre la empresa y sus obreros se tratarán y resolverán invariablemente con la representación legal de la Gran Liga de Torcedores de Tabaco.²⁰

Este era un primer paso en el reconocimiento de la organización de los

²⁰. Araiza Luis, *Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, Ed. Cuauhtémoc, México 1964, tomo 2, p.41

trabajadores y en satisfacer algunas de sus demandas. Meses después encontraríamos experiencias más significativas.

3.2.6. LA HUELGA EN CANANEA

Cananea, una población minera del norte del país, en junio de 1906 es impactada por una de las huelgas que más trascendencia han tenido en la historia de México. La Cananea Consolidated Mining Company como la mayor parte de las empresas mineras era controlada por intereses extranjeros, particularmente, por la familia William Greene. Los trabajadores de Cananea con la huelga exigían la jornada de ocho horas, salario mínimo de cinco pesos, setenta y cinco por ciento de empleados mexicanos, trato humanitario, derecho de ascenso y la eliminación de las prácticas discriminatorias a los trabajadores nacionales, así como el despido de dos capataces estadounidenses que maltrataban constantemente a los trabajadores mexicanos.²¹

La huelga fue fuertemente inspirada por las ideas del Partido Liberal Mexicano (PLM), cuyos dirigentes principales fueron los hermanos Flores Magón. La Unión Liberal Humanidad creada por Esteban B. Calderón y Manuel M. Diéguez era prácticamente un núcleo local del PLM y fue quién preparó y dirigió la histórica

²¹. Carr Barry, *op. cit.*, p.36

huelga.

El como se desencadenó este movimiento ha sido suficientemente tratado por diversos autores ²², nos resta destacar la trascendencia histórica del mismo por la magnitud que adquirió a nivel nacional; por reflejar explícitamente la oposición de la clase obrera a la dictadura porfirista; por ser el primer movimiento que exige las ocho horas como jornada máxima; porque evidenció la intervención estadounidense en el gobierno porfirista y porque fue el primer llamado de combate a los trabajadores de México por conseguir un cambio social. Por ello se habla de los mineros de Cananea como los precursores de la Revolución Mexicana.

3.2.7. LA HUELGA EN RIO BLANCO

En junio de 1906 se formó el Gran Círculo de Obreros Libres impulsado por José Neira Gómez y Manuel Avila, quienes mantenían estrechos vínculos con Camilo Arriaga. El Círculo tenía su base en Orizaba y rápidamente se extendió la organización a todas las fábricas del centro y el este de la República, logrando a finales de año más de ochenta filiales en funciones. Publicaba un periódico llamado Revolución Social.

²². Cfr. González Ramírez M., Fuentes para la Historia de la Revolución Mexicana, tomo 3, México 1965; J.D. Cockcroft, Precursores Intelectuales de la Revolución Mexicana, Ed. Siglo XXI, México 1971.

Las condiciones de trabajo de los obreros textiles eran sumamente difíciles, trabajaban 14 horas diarias, recibían de 50 a 75 centavos diarios por jornada, misma que se les pagaba en vales semanales para que compraran en la tienda de raya donde los precios de las mercancías eran muy altos, se les descontaba una altísima renta y las deudas eran interminables. A estas difíciles condiciones se sumó el reglamento que expidió el Centro Industrial de Puebla, en el mes de diciembre de 1906; con él, se trataba de impedir que los obreros se organizaran, prohibiendo las reuniones que éstos realizaban en sus viviendas.²³

Las protestas no se hicieron esperar, los obreros de Atlixco se declararon en huelga contra el reglamento; en respuesta los patrones realizaron un paro para doblegar a los trabajadores, no logrando su objetivo, más al contrario, todos los obreros de las fábricas de Puebla, Tlaxcala y Orizaba contestaron al paro patronal con la huelga. Así, fue como se extendió en varios estados del país una huelga general que abarcó 80 fábricas y cerca de 25,000 trabajadores cuyas demandas esenciales fueron: rechazo al reglamento despótico, respeto al derecho de organización laboral, menos horas de trabajo, rechazo a las multas e igual salario a trabajo igual.²⁴

²³. Maldonado Edelmiro, *op.cit.*, p. 40

²⁴. *Ibid.*, p.41

Para solucionar el conflicto los trabajadores solicitaron la intervención personal del Presidente de la República, éste, anunció el resultado el 7 de enero de 1907. El documento firmado por Porfirio Díaz prometía reformas sin importancia a cambio de que quedaran sujetos a los reglamentos vigentes y que regresaran a sus trabajos, absteniéndose de tomar parte en huelgas futuras. El Gran Círculo se dividió, los trabajadores que se opusieron al acuerdo se amotinaron en Río Blanco, trataron de incendiar las fábricas, quemaron la tienda de raya, liberaron a los presos de la cárcel y cortaron los cables de energía eléctrica. Santa Rosa, Río Blanco y Nogales fueron escenario de una violencia sin precedentes, los obreros amotinados arremetían contra todo lo que les recordara su esclavitud; intervino el ejército, fueron cientos los muertos, se asesinó a mujeres, hombres y niños, sin ninguna tregua la persecución duró hasta el 8 de enero, enviándose a los detenidos a trabajos forzados. De esta manera se continuaba con la paz porfiriana.

3.2.8. EL MOVIMIENTO OBRERO EN LA REVOLUCION.

Con el derrocamiento de la dictadura porfirista se inicia una nueva etapa en la historia de México y en el movimiento obrero nacional. De hecho, previo al estallamiento del movimiento armado la clase obrera había estado actuando y ejerciendo a través de las huelgas sus acciones de fuerza. En el proceso

revolucionario, sin tener el papel protagónico -por ser una revolución esencialmente campesina- el movimiento obrero participa destacadamente en algunas regiones.

Al correrse la noticia del triunfo de Madero empezaron a formarse una gran variedad de sindicatos y agrupaciones obreras, influenciados principalmente por el mutualismo y el anarcosindicalismo; la ciudad de México, Veracruz y los centros mineros del norte fueron los polos principales de organización obrera.

En la ciudad de México, de marzo a octubre de 1911, se formaron sindicatos de sastres, albañiles, impresores, carpinteros, cocheros y otros. En el puerto de Veracruz, se establecieron organizaciones semejantes de artesanos, en enero de 1912 por iniciativa del sindicato de panaderos se creó una central local, la Confederación de Sindicatos Obreros. En otras partes de la República los ferroviarios, cargadores, tranviarios, mineros, entre otros, establecieron sus sindicatos. Creció también la prensa obrera, el número de revistas y periódicos independientes publicados por los trabajadores se extendieron por todo el país.²⁵

3.2.9. LA CASA DEL OBRERO MUNDIAL.

En julio de 1912 se creó la Casa del Obrero Mundial (COM), impulsada

²⁵. Barry Carr, *op.cit.*, p. 45

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

fundamentalmente por la Confederación Nacional de Artes Gráficas, por la Unión de Canteros y Albañiles, la Unión de Operarios y Sastres, y la Unión de Conductores de Coches de Alquiler, concebida inicialmente como un centro de discusiones filosóficas, esta organización llega a convertirse en un embrión de federación obrera. Fue creada por un grupo de sindicalistas de tendencias anarquistas, tenía como base ideológica la Escuela Racional que proclamaba la doctrina de Francisco Ferrer Guardia, anarquista español sacrificado en Barcelona.²⁶

La COM transitó por una serie de vicisitudes, al manifestar su apoliticismo se apartaba de las luchas entre grupos que se disputaban el poder, marginando a los obreros de ella, pero por otra parte jugaba un importante papel en la formación de líderes sindicales y realizaba trascendentes actos y manifestaciones del movimiento obrero mexicano.

Una de las acciones mas conocidas de la Casa del Obrero Mundial fue la alianza que realizó en 1915 con el gobierno de Venustiano Carranza. La Casa decide apoyar al carrancismo en su lucha contra los ejércitos campesinos de Francisco Villa y de Emiliano Zapata a cambio de que se expidan leyes que favorezcan a los trabajadores. De esta manera, casi 10 mil trabajadores formados en seis batallones rojos se suman

²⁶. Cfr. Salazar Rosendo, *La Casa del Obrero Mundial, Huitrón Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero Mexicano*, Ed. Unidos Mexicanos y Araiza Luis, op.cit.

al sector más impopular de la revolución y combaten a sus aliados naturales, el campesinado. Para Jean Meyer, la colaboración de la COM con el gobierno fue "... un paso fatal que pondría al movimiento obrero mexicano bajo la tutela del gobierno", característica que se conserva hasta nuestros días".²⁷

3.2.10. LAS HUELGAS DE 1916

Meses antes de que se aprobara la Constitución de 1917 una ola de huelgas sacudió al país; el descenso de la producción agrícola, el cierre de fábricas, el aumento en los precios, el desempleo y la depreciación del papel moneda, fueron los factores que generaron estos movimientos huelguísticos. Al deteriorarse las condiciones económicas los sindicatos comenzaron a aumentar la presión sobre las autoridades gubernamentales. Una huelga de ferrocarrileros fue reprimida en mayo de 1916; se evitó una huelga general en la ciudad de México, sin embargo, a fines de julio se desarrolló otra en protesta por la negativa de pagar los salarios en oro o en su equivalente en papel moneda.²⁸

La huelga fue iniciada por el Sindicato de Electricistas, quien se encargó de

²⁷. Los Obreros en la Revolución Mexicana: Los Batallones Rojos, en *Historia Mexicana*, El Colegio de México, No. 81, jul-sep., p. 12

²⁸. Barry Carr, *op.cit.*, p.75

suspender el servicio de luz eléctrica a la capital y estados cercanos. Las actividades se paralizaron casi por completo en todos los demás gremios; Carranza de inmediato hace aparecer los actos de los huelguistas como antipatrióticos y declara la Ley Marcial, queriendo aplicar la pena de muerte a todo aquel que de una u otra manera contribuyera a la huelga en fábricas o empresas destinadas a prestar servicio público.²⁹

Los líderes del movimiento son arrestados y llevados al tribunal militar, siendo finalmente absueltos, salvo Ernesto Velazco líder de los electricistas, a quien se le consideró culpable de organizar una huelga que paralizó la fabricación de armas del gobierno. Después de sentenciarlo a la pena capital, meses más tarde se le conmutó a 20 años de prisión.

3.3. PRECEDENTES LEGISLATIVOS

La legislación mexicana contempló el fenómeno de la contratación colectiva del trabajo hasta el presente siglo. En el siglo pasado se encuentran referencias sobre sindicalización y huelga, prohibiciones sobre todo, pero la contratación colectiva como fenómeno jurídico y prácticamente también como hecho, aparece en México hasta los primeros años del siglo XX.

²⁹. Salazar Rosendo, *op.cit.*, p. 205-206

3.3.1. ANTECEDENTES DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

Junto a las luchas obreras de principios de siglo presenciamos el florecimiento de importantes iniciativas y proyectos de leyes estatales y nacionales que influirían significativamente en la redacción final del artículo 123 constitucional.

En el mes de mayo de 1913 la diputación colimense presentó a la Cámara de Diputados una propuesta que pretendía normar las relaciones de los trabajadores. En la exposición de motivos de dicha iniciativa se comentaba la difícil y angustiosa situación en que se encontraban los trabajadores de la época, proponiendo como solución la formación de uniones de trabajadores. También, en enero de 1915 la sección de legislación social de la Cámara de Diputados presentó un proyecto de ley de uniones profesionales donde se reconocía el derecho constitucional de reunión y asociación.

Otra referencia legislativa la encontramos en el proyecto de ley presentado en octubre de 1915 por Rafael Zubarán Secretario de Gobernación en el gobierno de Venustiano Carranza; en este proyecto se reglamentaban las agrupaciones obreras, reconociéndose a los sindicatos la facultad para celebrar contratos colectivos de trabajo. En lo que respecta a la contratación colectiva fue la primera y mas

importante iniciativa que se presentó para reglamentarlo, considerando a esta figura jurídica como contrato normativo.

Un antecedente importante lo fue también la Ley del Trabajo del estado de Yucatán, promulgada en en 1915 por el gobierno de Salvador Alvarado. Esta Ley creaba el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje.

Otros datos se encuentran en el decreto de Agustín Millán sobre asociaciones profesionales promulgado en octubre de 1915 en la Gaceta Oficial del Estado de Veracruz; también el decreto expedido por Cándido Aguilar siendo gobernador del estado de Veracruz reglamentó a las asociaciones profesionales. Las leyes de Jalisco de Manuel M. Diéguez y de Aguirre Berlanga, y la ley de Coahuila de Espinoza Mireles.³⁰

Los intentos por reglamentar las relaciones de trabajo se hicieron mas constantes a partir de 1914; en 1915 se dió una producción extraordinaria de legislaciones estatales. Esto nos demuestra que previo a la promulgación de la Constitución de 1917 existía en México un fuerte movimiento a favor de la legislación obrera, sin embargo, fue poca o casi nula la intervención que de manera directa tuvieron las clases trabajadoras. Desde el momento en que realizaban huelgas

³⁰. Remolina Roqueñi Felipe, El Artículo 123, México 1974, p. XXXIX-XL.

y paros por mejores condiciones de trabajo estaban demandando una mejor legislación laboral y con ello tenían una participación indirecta en pro de la misma, pero al no tener una representación en el gobierno, que hiciera valer sus peticiones, las leyes que se presentaban aparecían como obra del Estado.³¹

3.3.2. EL DEBATE DEL CONSTITUYENTE.

Mucho se ha comentado que Carranza inició el proceso del constituyente de Querétaro sin tener realmente la intención de hacer una nueva constitución, pretendiendo solamente reformar la de 1857; la idea de una constitución diferente surgió en el mismo congreso y fue aceptada finalmente por el gobierno Carrancista.

Para la reforma de la constitución se convocó en el mes de septiembre de 1916 a elecciones de los representantes al congreso constituyente, que habría de realizarse en la ciudad de Querétaro a partir del 1o. de Diciembre del mismo año. Formalmente, de 246 distritos sólo se llevaron a cabo elecciones en 218, en muchos casos fue designación del representante y otros distritos no alcanzaron ni siguiera representación, integrándose así el constituyente con 200 diputados.

³¹. De la Cueva, haciendo eco de esta postura nos dice que "el derecho del trabajo es en México, en sus orígenes, obra del Estado". *Derecho Mexicano...*, tomo I, p. 117.

El proyecto de Carranza, en lo que respecta al trabajo, solamente consignaba dos agregados a los artículos 5 y 73 de la Constitución de 1857, con lo cual no se aportaba casi nada a favor de los trabajadores.

En la sesión del 26 de Diciembre se inició la discusión del artículo 5, se dio lectura a la propuesta hecha por la comisión del Congreso, en ella se incluían algunas modificaciones a la propuesta original presentada por el gobierno de Carranza, particularmente, lo de la jornada de 8 horas y lo del trabajo nocturno de mujeres y niños, desechando otras propuestas como la de la igualdad de salarios, igualdad de trabajo, indemnizaciones por accidentes de trabajo, etc.

Desde su lectura se vio que el artículo iba a dar lugar a uno de los más enconados debates del constituyente, se inscribieron catorce oradores para argumentar si deberían de consignarse en la constitución y en que magnitud, las bases de la legislación del trabajo. Se hizo famoso el diputado Lizaldi al afirmar que el agregado donde se establecía "que la jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de 8 horas", le quedaba al artículo como un "par de pistolas al santo cristo", por que el artículo 4 garantizaba la libertad de trabajar y éste garantizaba el derecho de no trabajar.³²

³². Diario de los Debates, tomo I, p. 972, cit. por De Buén Nestor, Derecho del..., tomo I, p. 315

El diputado Jara intervino para defender el agregado, insistiendo en la necesidad de establecer la limitación de la jornada aunque ello no fuera tarea propia de la constitución. "Es más noble sacrificar la estructura (del texto constitucional) a sacrificar al individuo, a sacrificar a la humanidad ...rompamos un poco con las viejas teorías de los tratadistas..."³³ Como dice De la Cueva, en el discurso del diputado Jara "late ya la crítica del concepto formal de constitución que debía limitarse a consignar los derechos naturales del hombre y la estructura del Estado individualista".³⁴

El diputado Victoria, procedente del estado de Yucatán, fue el que expresó más claramente el contenido que debería tener el artículo sobre el trabajo. En su intervención se pronunció en contra del dictamen porque le parecía insuficiente, propuso crear las bases constitucionales que permitieran legislar en materia del trabajo, comprendiendo la jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas, convenios industriales, tribunales de conciliación y arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, seguros, indemnizaciones, etc.³⁵

³³. **Ibid., p.316**

³⁴. **Derecho Mexicano..., tomo I, p.119**

³⁵. **Idem**

El diputado Manjarrez propuso que se dictara no un solo artículo sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna que hiciera más explícita la situación de los trabajadores. "A mi no me importa -diría Manjarrez- que ésta constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, ...a mi lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, ...no nos espantemos porque debido a errores de forma aparezca la constitución un poco mala en la forma, no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión, introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo, demosles los salarios que necesitan, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores...".³⁶

De esta manera, con las intervenciones y propuestas de Jara, de Victoria y de Manjarrez fue como surgió nuestro artículo 123 constitucional. Complementándose con las aportaciones hechas por los diputados Gracides, Cravioto y Natividad Macías, este último al hablar a nombre de Carranza y aceptar las bases propuestas para legislar en materia de trabajo unificó el criterio del Congreso Constituyente, triunfando de esta manera la causa de los trabajadores.

³⁶. **Diario de los Debates**..., cit. por Remolina Roqueñi, op.cit., p.LIII

3.3.3. LA CONTRATACION COLECTIVA EN EL TEXTO CONSTITUCIONAL

Es de destacarse que pese a lo trascendente del debate del constituyente y a las grandes aportaciones que en materia de trabajo se hicieron el tema de la contratación colectiva de trabajo no fue abordado por ninguno de los legisladores. Se hicieron aportaciones sobre la libre sindicalización y el derecho de huelga, pero no se tocó lo de la contratación colectiva, de tal manera que el artículo 123 constitucional no contiene ninguna referencia expresa sobre la institución.

Hay quienes piensan que fue un descuido del legislador el no contemplar lo de la contratación colectiva, lo real es que más que descuido fue falta de claridad y conocimiento sobre esta figura jurídica, como nos dice De la Cueva, "es mas probable que se le hubiera considerado en aquella época como uno de tantos contratos de trabajo",³⁷ y no se viera la necesidad de darle un espacio específico en la Constitución.

Antes de 1917 la contratación colectiva de trabajo ya se conocía en México, de manera muy esporádica se había llevado a la práctica y algunas legislaturas locales la habían reconocido como figura jurídica, por lo que ya había antecedentes al realizarse el constituyente de Querétaro.

³⁷. Derecho Mexicano..., tomo II, p.555

Maximiliano Camiro, nos remite como antecedente de la contratación colectiva en nuestro país a la "Tarifa Mínima" que se estableció en el año de 1912 como resultado de una conferencia que celebraron los patrones y los obreros de la industria textil de toda la República. Esta tarifa mínima -nos dice el autor- era un verdadero contrato colectivo de trabajo, sin llamarlo por su nombre.³⁸

El Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) a principios de 1915, solicitó a la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y la Compañía de Teléfonos Ericsson, la firma de tres "memoriales" donde se pedía el reconocimiento del sindicato para tratar todos los asuntos individuales y colectivos y aumento general de salarios;³⁹ estos memoriales fueron propiamente los primeros contratos colectivos de éste sindicato y siguieron firmandose en 1916 y 1917.

Otros datos que indican la existencia de la contratación colectiva de trabajo previos al Congreso Constituyente son: la ley de Agustín Millán de 1915 que impuso una multa a los patrones que se negaron a tratar con las asociaciones profesionales,

³⁸. Op. cit., p.8

³⁹. Para una mayor información al respecto cnf. Sánchez Sánchez Victor M., El Surgimiento del Sindicalismo Electricista, Ed. UNAM, México 1978, p. 167-169.

y como consecuencia los sindicatos veracruzanos adquirieron la facultad para exigir la firma de los contratos colectivos. La legislación de Yucatán dictada por Salvador Alvarado, que en su artículo noveno se refería a los convenios industriales, manifestando: "los contratos de trabajo celebrados entre las uniones o federaciones de trabajadores reciben el nombre de convenio industrial".⁴⁰ Rafael Zubarán en 1915, por encargo de Venustiano Carranza, elaboró un proyecto sobre legislación del trabajo, contemplando en su capítulo sexto al contrato colectivo de trabajo. Este proyecto, años mas tarde, fue retomado por la legislación de Coahuila con lo que se convirtió en legislación positiva. Este fue el antecedente mas importante de la contratación colectiva de trabajo.

Como vemos, antes de la constitución de 1917 ya había antecedentes prácticos y teóricos del contrato colectivo de trabajo. Sin embargo, por la confusión que prevalecía a nivel internacional sobre esta figura jurídica y por el incipiente desarrollo alcanzado en la legislación laboral, el constituyente de Querétaro no logró reconocerlo como una nueva figura jurídica diferente totalmente del contrato individual de trabajo y del contrato civil, no llegó ni siquiera a darse un debate al respecto, nadie lo planteó y como consecuencia no quedó reconocido expresamente en nuestro artículo 123 constitucional. Aun cuando quedaba implícito su reconocimiento legal desde el momento en que se elevaba a rango constitucional el

⁴⁰. Remolina Roqueñi, *op. cit.*, p. XL

derecho de sindicalización.

3.3.4. LA CONTRATACION COLECTIVA EN LAS LEGISLATURAS ESTATALES

A partir de que el artículo 123 no había reconocido expresamente a la contratación colectiva como figura jurídica, se insistió por algunos sectores que no era obligatorio para los empresarios su celebración; en contra de esto se argumentaba que al reconocerse la huelga y la sindicalización se reconocía el derecho para reclamar la contratación colectiva. En esta polémica de una u otra manera se vieron envueltas las legislaturas de los estados, que en esa época eran las únicas que normaban las relaciones laborales.

Con versiones diferentes y muchas veces encontradas el contrato colectivo de trabajo fue incluido en las leyes de los estados desde 1918.

La ley del estado de Veracruz de 1918 dedicaba tres artículos al contrato colectivo de trabajo, en ellos establecía que el contrato de trabajo podía celebrarse individual y colectivamente, precisando: "es colectivo el que celebra una persona, empresa o entidad jurídica, con una agrupación de trabajadores legalmente

representada".⁴¹ Por otra parte, el artículo 25 de la misma ley establecía como requisito que el contrato colectivo se otorgara por escrito.

Refiriéndose a esta ley, Maximiliano Camiro comentaba que era del grupo de leyes que revelaban un desconocimiento absoluto de la materia, "que no establecía entre el contrato individual y el contrato colectivo más diferencia que el número de las personas físicas que lo constituyen. Lo cual, no puede explicarse más que suponiendo que el legislador de Veracruz ignora que cosa es lo que la jurisprudencia industrial llama contrato colectivo de trabajo... que el término colectivo no se refiere solamente a la pluralidad de uno de los contratantes, sino que es el nombre de la nueva concepción jurídica que, bajo la presión de los hechos, ha roto los antiguos cuadros de derecho".⁴²

La visión de Camiro era completamente acertada, sin embargo, esa claridad en cuanto a las características de la contratación colectiva no eran compartidas por todos, al contrario, predominaba en esas fechas una gran confusión de tal manera que el mismo error de la legislación veracruzana se encontraba en otras legislaciones estatales, incluso, la Ley Federal del Trabajo de 1931 retomó los mismos criterios.

⁴¹. Camiro Maximiliano, *op. cit.*, p.14

⁴². *Ibid.*, p. 14-15

La Ley del Trabajo de Chiapas promulgada en 1918, en su artículo 176 se refería al contrato colectivo de trabajo, definiéndolo de la siguiente manera: "con el nombre de contrato colectivo de trabajo se designan las convenciones celebradas con los sindicatos de obreros o por las confederaciones de sindicatos de obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos o con una confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades, los contratos individuales de trabajo".⁴³ Esta definición, según Camiro, era digna de elogio ya que era completa, científica y metódica. Para De la Cueva, era una de las mejores definiciones en virtud de que establecía el fin principal de la institución, y si bien, usaba el término contrato al definirlo lo consideraba como convención.⁴⁴

La Ley del Trabajo del estado de Campeche, para referirse al contrato colectivo usaba la expresión convenio industrial, en su artículo 7o. lo definía de la siguiente forma: "el convenio industrial es toda convención que celebren los representantes de sindicatos o de cualquiera otra agrupación de obreros, con un patrono, con un sindicato, o con cualquiera otra agrupación o asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo, que pertenezcan a esos sindicatos o agrupaciones o asociaciones que

⁴³. **Ibid., p.16**

⁴⁴. **Derecho Mexicano...,tomo II, p. 556.**

tengan relación con ellas".⁴⁵

Comentando esta ley, Camiro señalaba que al legislar sobre el contrato colectivo de trabajo lo hacía conforme a los principios de derecho establecidos por la jurisprudencia y la doctrina internacional. "Este código, con el ánimo tal vez de quitar el motivo de confusión en que pueden caer los interesados y en que han caído, según hemos visto, los mismos legisladores, al emplear la expresión contrato colectivo, que puede tomarse con el contrato individual como modalidad de una misma cosa, llama al contrato colectivo 'convenio industrial'...".⁴⁶

Efectivamente, la definición resultaba más precisa, trataba de adecuar el nombre de la figura jurídica al contenido y demostraba mayor claridad y conocimiento de los legisladores hacia la institución. Lo lamentable es que esta legislatura no hayan influido ni orientado a los legisladores de los demás estados ni se hayan hecho presentes estas ideas al discutir la Ley Federal del Trabajo de 1931, de otra manera, sería diferente la situación de la contratación colectiva en México.

La Ley del Trabajo del estado de Puebla, en su artículo 97 señalaba: se designa con el nombre de contrato colectivo de trabajo el celebrado entre un patrón o un

⁴⁵. Camiro Maximiliano, *op. cit.*, p. 16

⁴⁶. *Ibid*, p. 15

representante y un grupo de obreros que tenga personalidad jurídica, con arreglo a las disposiciones de este código".⁴⁷ Esta definición era insuficiente, no expresaba claramente lo que era contrato colectivo de trabajo, mucho menos, la naturaleza y los alcances del mismo. Los artículos 107, 108 y 112 de la misma ley trataban de complementar las funciones del contrato colectivo, particularmente el 112 establecía que "cuando en una negociación industrial o comercial hubiese trabajadores que constituyan alguna corporación legalmente organizada y dicha corporación solicitara la celebración de un contrato colectivo de trabajo, el patrono quedará obligado a celebrarlo hasta con perjuicio de los contratos individuales que tuviese hechos".⁴⁸

Como se ve en este último artículo, la obligación del patrón de celebrar el contrato colectivo cuando se lo solicite el sindicato y la sobreposición de éste sobre los contratos individuales, disposiciones actualmente vigentes y que están contempladas desde la legislación de 1931, tuvieron su antecedente en la legislación poblana.

La Ley del Trabajo de Coahuila fue promulgada en 1920, en el artículo 122 daba la definición de lo que entendía por contrato colectivo, estableciendo lo siguiente: "se designan con el nombre de contratos colectivos de trabajo los convenios

⁴⁷. *Ibid.*, p. 17

⁴⁸. *Idem.*

que celebren los representantes de cualquier agrupación o asociación de obreros con un patrono o asociaciones de patronos, estipulándose en éstos convenios las condiciones a que deberán someterse los contratos celebrados en representación de la colectividad, así como los aisladamente celebrados por un patrono y un obrero que pertenezcan, respectivamente, a alguna de estas agrupaciones o que con otro motivo se relacione con ellos".

El artículo 123 de la misma ley señalaba lo siguiente: "se consideran comprendidos en un contrato colectivo, y en consecuencia, obligados por sus estipulaciones I) los patronos y los obreros que hubiesen conferido mandato especial para concertar el contrato, estos mandatos deberán constar por escrito; II) los patronos y obreros que sean miembros de algunas agrupaciones contratantes y que en ejercicio de sus derechos no hubiesen estado presentes al concertar el mencionado contrato; III) Los patronos y obreros que ingresen, respectivamente, a la corporación o corporaciones contratantes, después de celebrado o presentado a registro el contrato respectivo; IV) las corporaciones que no hubiesen intervenido en la celebración del contrato, si declaran expresamente adherirse a él, haciendo saber esta declaración a los contratantes".⁴⁹

Esta ley retomó íntegramente el proyecto de ley que había sido presentado por

⁴⁹. De la Cueva Mario, *Derecho Mexicano...*, tomo II, p. 557

Rafael Zubarán en 1915. Se notaba en ésta la influencia de las ideas francesas sobre contrato normativo. Estas mismas bases fueron incluidas en la Ley Federal del Trabajo de 1931.

La Ley del Trabajo del estado de Jalisco expedida el mes de agosto de 1923, en su artículo 3o. establecía lo siguiente: "con el nombre de contrato colectivo de trabajo se designan las convenciones celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de los mismos, con un patrono, con un sindicato de patrones o con una confederación de éstos, a fin de someterlos a las mismas reglas y responsabilidades de los contratos individuales de trabajo".⁵⁰

Esta definición expresaba la confusión que imperaba en la legislación de Jalisco sobre el contrato colectivo de trabajo, se le consideraba como una variante del contrato individual de trabajo, sujeto a las mismas reglas y responsabilidades, lo cual constituía un grave error que como señalaba Camiro, reflejaba un desconocimiento absoluto de la materia. Lo mas grave aun era que estas ideas eran las que dominaban en la época.

La Ley del Trabajo de Hidalgo, expedida en noviembre de 1927, en su artículo 27 daba la siguiente definición: "se da el nombre de contrato colectivo de trabajo a

⁵⁰. **Idem**

la convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos, y una asociación organizada de trabajadores, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a los que deberán someterse los contratos celebrados por los patronos y los trabajadores, en cada caso".⁵¹ Esta definición al igual que la de Coahuila y en cierta medida la de Campeche, reflejaban una gran influencia de las ideas francesas respecto al contrato normativo.

La Ley del Trabajo del Estado de Zacatecas definía brevemente lo que entendía por contrato colectivo: "se entiende por contrato colectivo de trabajo aquel por el cual una agrupación de trabajadores pacta las condiciones del trabajo con un patrono o asociación de patronos". Las leyes de los Estados de Michoacán, Chihuahua y Querétaro, se referían al contrato colectivo de trabajo, de la misma manera que la Veracruzana. En este mismo caso estaban las leyes de Nayarit, Sonora, Sinaloa y Aguascalientes. Para el Distrito y territorios federales se intentó legislar en materia de trabajo en dos ocasiones, el primer proyecto se presentó en 1919 contemplando en el artículo 112 a la contratación colectiva la que era confundida con el contrato individual. En 1925 se pretendió de nueva cuenta legislar, en esta propuesta, el artículo octavo reconocía la licitud del contrato colectivo de trabajo, pero no daba ninguna definición. Estos proyectos fueron aprobados en la

⁵¹. **Idem**

Cámara de Diputados, pero nunca lograron salir del Senado.⁵²

3.3.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

Antes de que se aprobara la primera Ley Federal del Trabajo había sido presentado el proyecto Portes Gil, en él se reconocía la figura jurídica de contrato colectivo de trabajo, incluso, se hablaba del contrato ley o contrato obligatorio. El artículo 70 decía textualmente: "contrato colectivo es el convenio que se celebra entre uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales y uno o varios sindicatos de trabajadores, en el que se establecen las condiciones o bases, conforme a los cuales deben celebrarse los contratos de trabajo".⁵³ A este proyecto le siguió el proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo que fue resultado de largas discusiones entre trabajadores y patronos. La definición que daba de contrato colectivo era idéntica a la de la Ley Federal del Trabajo de 1931, por lo que fue su antecedente inmediato más importante.

El artículo 42 de la Ley de 1931 definió al contrato colectivo de la siguiente manera: "contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos

⁵². De la Cueva Mario, *Derecho Mexicano...*, tomo II, p.557

⁵³. *Ibid.*, p. 558

patronales, con objeto de establecer las condiciones según los cuales debe prestarse el trabajo".⁵⁴ El artículo 43 estableció la obligación de los patrones de celebrar contratos colectivos cuando lo solicite el sindicato.

No se explicaba en esta definición ni en la exposición de motivos la naturaleza de la institución, se retomaban algunos aspectos de las legislaturas locales, pero se dejaban por fuera otros como era el caso de definir si tenía una naturaleza contractual, se mantenía el nombre, pero sin mayor explicación. A pesar de las limitantes hubo tres aspectos relevantes sobre el contrato colectivo que se plantearon en la Ley de 1931: 1) la sobreposición de los contratos colectivos sobre los contratos individuales, lo cual les daba un carácter normativo; 2) la obligatoriedad del patrón de celebrar contrato colectivo cuando se lo solicitase el sindicato de trabajadores; 3) la imposibilidad de celebrar contratos colectivos cuando no exista un sindicato de trabajadores.

La Ley de 1970 retomó la misma definición que la Ley de 1931, agregando solamente al final la frase: "en una o mas empresas o establecimientos". La Ley Federal del Trabajo actual mantiene íntegra la definición y los postulados sobre contrato colectivo de trabajo contemplados desde 1970.

⁵⁴. **La Legislación Mexicana, Ley Federal del Trabajo, 1931, Sociedad Editora, p. 304.**

CAPITULO 4.

LA NATURALEZA JURIDICA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

4.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Dilucidar la naturaleza jurídica de los contratos colectivos de trabajo ha implicado un debate que a la fecha no puede darse por concluido. Sin el apasionamiento de los primeros años el debate continúa, expresándose los juristas a favor o en contra de las teorías existentes. Una buena parte de los tratadistas se inclinan por la idea de que la polémica ha sido superada por la evolución de la institución y consideran que la naturaleza jurídica depende de las normas que cada país ha dado sobre la materia. Sin embargo, el problema sigue en la mesa de debates porque incluso para una misma normatividad los analistas sostienen diversos criterios, lo cual confirma la hipótesis de que clarificar la naturaleza jurídica de esta institución es un problema que se dificulta al ser muchas las variantes en juego, y porque aceptar alguna postura conlleva implicaciones que van más allá del instituto mismo.

En el debate sobre la naturaleza jurídica entran en juego, entre otras, las siguientes variantes: la existencia de una teoría general del derecho cuyos principios sean válidos para el derecho laboral y el derecho civil, la autonomía del derecho laboral, la validez de la figura del contrato para esta rama del derecho, la relatividad de la voluntad de las partes en el contrato, el alcance del poder sindical, la posibilidad de crear normas por organismos fuera del Estado. Como ha dicho Guidi, "este problema es importantísimo, no solo para satisfacer las exigencias de la teoría jurídica, sino que los reflejos prácticos de su solución son tales que puede considerarse como la cuestión esencial de toda la dinámica de la institución. Baste señalar que de ella dependen los criterios de interpretación del contrato colectivo, la norma que ha de valerse en los casos que existan lagunas, aspectos importantes de su validez...".¹

Al determinar la naturaleza jurídica de una institución se trata de ubicar el lugar que le corresponde en el espectro del derecho y los efectos que posee. En el caso de los contratos colectivos de trabajo, entre otras cosas, se pretende determinar el carácter especial o atípico de esta figura jurídica, su posible relación con los contratos civiles, la novedad e independencia frente al derecho privado, y sobre todo la eficacia normativa de las condiciones pactadas. Al respecto García de Haro,

¹. D. Guidi, *Il Contratto Collettivo di Lavoro Nell'Ordinamento Corporativo*, cit, por Gallart y Folch, op.cit., p.60

comenta que la cuestión de la naturaleza jurídica no interesaría igualmente si de ella dependiera solo una clasificación. "Preocupa porque se trata de saber si son normas o no; es decir en última instancia interesa averiguar si se ha reconocido una nueva fuerza social capaz de crearlas, con todo lo que ello significa. Se debate el problema de la admisión o no de una nueva fuente de producción de normas... se trata de saber en definitiva, si el Estado continúa teniendo el monopolio de la organización jurídica, o si se ha reconocido a los grupos sociales intermedios la capacidad de crear normas".²

4.2. LAS TEORIAS CIVILISTAS

Los contratos colectivos de trabajo aparecen en Europa a fines del siglo pasado y son reconocidos por la legislación hasta principios del siglo XX; surgen en una época donde el derecho público quedaba reservado a regular las actividades del Estado, y las relaciones de trabajo eran consideradas de derecho privado, se admitía como dogma que las fuentes de las obligaciones eran únicamente la ley y el contrato individual, reglamentado por el código civil, "de ahí que el acuerdo celebrado entre un patrón y un grupo de obreros, no era, no podía ser otra cosa que un contrato

². García de Haro y Goytisolo Ramón, **Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa**, Ed. Librería Bosch, Barcelona 1961, p.37

de derecho civil..."³

Resultaba lógico que la explicación teórica de este nuevo instituto jurídico se intentase dentro de las figuras conocidas del derecho privado, particularmente del contrato, como dice De la Cueva, solamente existía el derecho civil como ordenamiento regulador de las relaciones entre particulares, por lo tanto "la única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios era el contrato y se le dio el nombre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores".⁴

Dentro del grupo de teorías civilistas o contractualistas que trataron de desentrañar la naturaleza jurídica de la contratación colectiva de trabajo destacan: la teoría del mandato, la teoría de la gestión de negocios y la teoría de la representación a favor de terceros. A éstas se han agregado otras explicaciones que son incluidas dentro del mismo bloque, aunque no han sido lo suficientemente desarrolladas, estas son: la teoría de la personalidad moral ficticia y la teoría del contrato innominado.

³. Marc jorge E., Evolución de la Teorización, de lo Contractual a lo Institucional, en el libro Derecho Colectivo Laboral, Ed. de Palma, Buenos Aires 1973, p.103

⁴. Derecho Mexicano..., tomo II, p.376

Las teorías contractualistas pretenden resolver las interrogantes sobre la contratación colectiva basándose en el contrato civil; parten del principio de la autonomía de la voluntad individual y tratan de demostrar que existe siempre un consentimiento manifestado tácita o expresamente en forma personal o a través de procurador. "Los defensores de la teoría contractualista sostienen en esencia, que el convenio colectivo es un negocio jurídico (concebido como acto creador de relaciones jurídicas), explicando su eficacia frente a los no intervinientes mediante el recurso a figuras tradicionales del derecho contractual (fundamentalmente la representación). Dos son los argumentos básicos en que se apoyan estos autores: la estructura negocial del acto (el convenio colectivo es un negocio, incapaz por tanto de crear normas) y el carácter privado de los sujetos que lo celebran (las personas privadas no pueden crear normas)".⁵

4.2.1. LA TEORIA DEL MANDATO

Esta fue la primera explicación civilista sobre el contrato colectivo de trabajo; sostiene que el contrato colectivo es resultado de un mandato conferido al sindicato que representa a los obreros. El mandato se otorga en forma expresa por los obreros al constituirse el sindicato, en caso de que no sea expreso y si los estatutos no mencionan nada al respecto, será de carácter tácito. Algunos autores sostienen que

⁵. **García de Haro y Goytisolo, op.cit., p.54**

es de origen legal, que es la ley la que confiere a los sindicatos o confederación de sindicatos la facultad de celebrar esta clase de convenios colectivos.⁶

Se pensó que el sindicato actuaba en nombre y representación de sus afiliados porque en el contrato colectivo se fijaban las condiciones de trabajo que regían en la empresa; la explicación más directa y a primera vista más satisfactoria era la del mandato, obligaba a todos los componentes de las asociaciones sindicales pactantes al cumplimiento de lo estipulado en el pacto. Según estas tesis la sola adhesión al sindicato es título suficiente para que el organismo actué como mandatario de sus miembros. "El que algunas leyes y proyectos de ley exigieran como condición habilitante en los sindicatos, para poder concluir convenciones colectivas, el que en sus estatutos se consignara la facultad de convenirlas, parecía dar nueva confirmación a esta teoría".⁷

Pronto se hicieron evidentes las insuficiencias y debilidades de esta teoría, muchos aspectos de las relaciones jurídicas que se derivaban de los contratos colectivos quedaban sin respuesta, otros resultaban contradictorios. "El sindicato se dice ha contratado a nombre de los sindicatos de los cuales es mandatario, pero

⁶. Gaete Berrios Alfredo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Ed. Jurídica de Chile, Santiago 1953.

⁷. Gallart y Folch, *op.cit.*, p. 64

surge una duda, ¿quién ha dado ese mandato al sindicato?. Algunos responden, ha sido la ley; pero ¿donde encuentran ellos en la ley tal mandato?. Se refieren otros al mandato convencional, la convención colectiva, dicen, ha debido ser precedida de una asamblea general del sindicato donde han sido acordadas las cláusulas que el consejo sindical se encargará de hacer aceptar por el patrono; pero esta asamblea ¿se ha reunido días antes de la convención colectiva?, si ella no se ha reunido, ¿donde se encuentra el germen del mandato? y si se han reunido, ¿han sido votadas las cláusulas por unanimidad? y si las cláusulas no han sido votados por unanimidad, si lo han sido simplemente por mayoría, ¿puede decirse que la minoría opositora ha conferido también ese mandato?".⁸

Además de las interrogantes anteriores la teoría presentaba las siguientes insuficiencias: el mandatario actúa en nombre y representación del mandante, los sindicatos actúan en nombre propio; el mandato es revocable, mientras que la convención una vez concluida es obligatorio su cumplimiento por las partes, aún cuando no hayan intervenido directamente en su gestación; no puede haber mandatario de personas desconocidas, indeterminadas y futuras, en los sindicatos los miembros para los cuales se pacta el contrato colectivo pueden ser personas futuras o indeterminadas.

⁸. Garzón Ferreyra, op. cit., p.65-66

4.2.2. LA TEORIA DE LA GESTION DE NEGOCIOS

A fin de salvar las objeciones que se presentaban a la teoría del mandato los seguidores de las tesis contractualistas recurrieron a equiparar el contrato colectivo de trabajo con la gestión de negocios. Algunos tratadistas, manteniéndose siempre dentro de la lógica de los contratos civiles, afirmaban que las asociaciones pactantes actuaban como gestores, y que por lo tanto los efectos de su actuación debían regirse por las normas del cuasi-contrato.⁹

La idea de una gestión de negocios, para explicar la naturaleza del contrato colectivo de trabajo, resultaba más defendible que la idea del mandato. La agencia oficiosa o gestión de negocios no exige un vínculo contractual previo, se trata de un cuasi-contrato que permite dar respuesta a la objeción hecha a la teoría del mandato acerca de su inaplicabilidad en el caso de los obreros que ingresen al sindicato con posterioridad a la celebración del contrato colectivo.¹⁰

De acuerdo a esta teoría el sindicato contrata por su propia iniciativa en interés

⁹. El expositor más sistemático de esta explicación teórica es el profesor italiano Galizia, en su monografía *Il Contratto Collettivo di Lavoro*, Nápoles 1907, en Gallart y Folch, op.cit., p. 66

¹⁰. *Capitant et Cuché, Législation Industrielle*, Paris 1936, p.128, en Gaete Berrios, op. cit., p. 160

de sus miembros, beneficiándose los obreros por su permanencia en el sindicato o por su posterior entrada a él.

Si bien la explicación cuasi-contractual superaba alguna de las debilidades de la teoría del mandato resultaba insuficiente para salvar otras objeciones hechas a esta teoría, subsistiendo los defectos de la tesis contractualistas. En la gestión de negocios ajenos es condición indispensable la utilidad singular del beneficiado, de manera que si no existe una coincidencia con sus intereses individuales no surgirá la relación jurídica. "En la convención colectiva, si bien la utilidad para la clase o categoría es casi siempre patente, la utilidad singular es muchas veces contestable".¹¹

Por lo demás la gestión cuasi-contractual de negocios presupone una abstención o silencio del beneficiado, situación que no se da, en muchos casos, en la convención colectiva. Si la convención se discute y se somete a votación en el seno del sindicato, como puede suponerse que éste es gestor de negocios de cada uno de los que votaron en contra de la convención discutida?. Como dice Cabanellas, "no se tiene presente (por los defensores de esta teoría) que en este cuasi-contrato se exige como condición precisa, el silencio del beneficiado, su no presencia y su no oposición".¹²

¹¹. Gallart y Folch, op. cit., p.66-67

¹². El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Ed. T. G. Enrique I. Frigerio, Buenos Aires 1945, p. 476

4.2.3. LA TEORIA DE LA ESTIPULACION EN FAVOR DE TERCEROS

Según esta teoría el contrato colectivo de trabajo es una estipulación a favor de terceros, en cuya celebración el sindicato es el estipulante, el patrón el promitente y los miembros del sindicato los terceros beneficiarios.

Quienes sostiene estas tesis afirman que el sindicato obrero como estipulante firma con uno o más patronos prominentes las condiciones de un acuerdo colectivo, conteniendo cláusulas en favor de los asociados o miembros de la categoría que son los terceros beneficiarios.

Con esta solución teórica parecían explicarse los vínculos jurídicos que surgen entre los patronos y obreros que firman un contrato colectivo de trabajo, así como la subsistencia de las obligaciones específicas entre las dos partes después de terminada la negociación y convenido el pacto, la indeterminación del tercero y la adhesión posterior al sindicato parecía que tampoco constituía ninguna dificultad para esta explicación. Sin embargo, a pesar de las aparentes coincidencias y de la superioridad de esta teoría respecto a las otras, subsistían algunas de las objeciones hechas a las hipótesis anteriores. Al igual que en el cuasi-contrato para hablar de estipulaciones favorables es preciso demostrar que lo son individualmente para cada uno de los obreros afectados; por otra parte, en los contratos colectivos no solo se

contienen estipulaciones favorables al trabajador (derechos) sino también obligaciones y deberes; en la estipulación a favor de terceros el beneficiario es renunciable, no así en el contrato colectivo, donde los derechos no son renunciables.

4.2.4. LA TEORIA DE LA PERSONALIDAD MORAL FICTICIA

Al no lograr dar una respuesta satisfactoria sobre las características de la institución ni la teoría del mandato, la gestión de negocios y la representación en favor de terceros, y preñando lograrla dentro de los marcos del derecho civil, se recurrió a la tesis de la personalidad moral ficticia para explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo.

Marcel Nast fue el que desarrolló esta teoría y ha sido incluida por autores como Gallart y Folch, Garzón Ferreyra, Cabanellas, Krotoschin, De Ferrari, García de Haro,¹³ entre otros, como una más de las explicaciones contractualistas sobre la naturaleza de la convención colectiva.

Nast (que fue de los primeros autores franceses que denominó a la figura jurídica "convención colectiva de trabajo") formula la tesis de que con la convención

¹³. Autores, que por cierto, más han analizado en detalle la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo. Cnf. las obras, de los mismos, citadas en el presente capítulo.

colectiva nos encontramos en presencia de una personalidad moral absolutamente ficticia; el sindicato es una colectividad que negocia en favor de sus miembros y tiene una existencia puramente ficticia, pues se identifica con sus componentes que son en realidad los contratantes de la convención colectiva.¹⁴ Basandose en una teoría civilista afirma que los miembros del sindicato se comprometen a través de la personalidad moral de la organización, quedando obligados directamente.

Esta explicación, al igual que la estipulación a favor de terceros, se basa en el beneficio individual, discrepa de esta teoría al no considerar a los sindicatos como terceros, no concede a la asociación pactante verdadera personalidad, sino que la considera la suma de personas sindicalizadas.

Al igual que las demás tesis civilistas esta teoría no prosperó, porque como dice De Ferrari, "ninguna de las teorías ensayadas por los contractualistas, ni la teoría del mandato, ni la teoría de la gestión de negocios, ni la teoría de la estipulación para otro, atribuida a Raynaud, ni los esfuerzos de Nast para obtener de la idea de la personalidad jurídica alguna explicación, llegaron jamás a poner de acuerdo a los autores y a los jueces."¹⁵

¹⁴. Cabanellas Guillermo, *El Derecho del Trabajo y sus...*, p. 478

¹⁵. De Ferrari Francisco, *Derecho del Trabajo*, vol. IV, Ed. de Palma, 1974, p.341

4.2.5. LA TEORIA DEL CONTRATO INNOMINADO

Al pretender encuadrar dentro del derecho civil al contrato colectivo de trabajo y al no ajustarse éste a ninguna de las figuras contractuales existentes, algunos autores llegaron a considerar que se trataba de un contrato innominado, con una fisonomía particular, no reglamentada por la ley, pero si previsto en ella.

Deslandres, un comentarista de la jurisprudencia francesa creyó encontrar la solución a las insuficiencias de las teorías civilistas combinando el mandato y la estipulación a favor de terceros, resultando de ello una nueva forma contractual compleja que se clasifica entre los contratos innominados.¹⁶ Esta tesis de la misma manera que las otras al seguir encuadrando dentro de los límites contractuales al contrato colectivo de trabajo adolece de los mismos defectos, con la única diferencia de que no se le pretende asimilar a tipos contractuales definidos.

4.3. TEORIAS DE TRANSICION

Las teorías de transición se caracterizan porque no exigen la participación de la voluntad individual para explicar la naturaleza jurídica de la convención colectiva, aún cuando buscan la solución dentro de los límites del derecho privado.

¹⁶. Gallart y Folch, op.cit., p.72

Son teorías eclécticas o de transición en la medida de que en ellas está presente el predominio del interés colectivo sobre el particular, sin que logren romper la concepción que asimila a la convención colectiva con instituciones que se han desarrollado dentro del derecho privado clásico.

La insuficiencia de las teorías de la representación y la de estipulación a favor de terceros, así como la necesidad de explicar los efectos normativos de la convención colectiva de trabajo, orientaron a los juristas que estudiaban esta institución hacia otras figuras jurídicas que sin romper con los marcos del derecho privado no exigían rigurosamente la participación de los individuos obligados. A este bloque de explicaciones se les conoce como teorías de transición o eclécticas.¹⁷ Dentro de estas teorías destacan: la del pacto social, la de la solidaridad necesaria, la de la representación legal y la del uso o costumbre industrial.

4.3.1. TEORÍA DEL PACTO SOCIAL

De acuerdo a esta tesis 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. Esta explicación parte de la hipótesis de que "el acuerdo sobre condiciones de trabajo

¹⁷. Gallert y Folch, *op.cit.*, p.72-73

constituye un acto complejo, de la misma naturaleza que la fundación de una asociación. Se trata por tanto, de una convención-ley, de un acto reglado, de una ley profesional donde se disciplinan de manera objetiva y permanente las relaciones profesionales entre dos categorías... Al entrar en la asociación patronos y trabajadores se someten, por anticipado, a las decisiones de la mayoría. Al hacerlo, consienten de una vez para siempre, en inclinar sus voluntades individuales ante la colectiva".¹⁸

De acuerdo a esta teoría, existe un consentimiento que se manifiesta en el momento en que los patronos o los trabajadores ingresan al sindicato o se adhieren a éste, aceptando por lo tanto sus estatutos. Es una explicación de tipo contractualista en donde la voluntad de la mayoría se impone a la de la minoría, constituyendo una ley para el grupo lo que resuelva el sindicato.

Surgen muchas dudas frente a esta tesis, la primera es si pueden considerarse como relaciones civiles el compromiso de renuncia a la autonomía de la voluntad individual y sumisión a las normas colectivas; ¿es esto un fenómeno de contratación civil?, se preguntan los juristas. La segunda interrogante se refiere a como justificar la aplicación de los convenios colectivos a terceros no adheridos al sindicato; y en tercer lugar está la pregunta de como justificar la aceptación forzada por la parte patronal del convenio colectivo. Todas estas son interrogantes sin respuesta, esta

¹⁸. Cabanellas Guillermo, *Derecho Normativo...*, p. 163

teoría al igual que las otras civilistas no logra explicar todos los efectos de la convención colectiva de trabajo.

4.3.2. LA TEORÍA DE LA SOLIDARIDAD NECESARIA

Partiendo de la idea de la solidaridad social y de la necesidad de la subordinación de los intereses individuales a los colectivos, Rouast, que fue quien formuló esta teoría, pretendió explicar uno de los efectos del convenio colectivo, su obligatoriedad e inderogabilidad. En el entender de esta teoría, la subordinación del interés individual al colectivo es lo que explica la obligatoriedad de la convención colectiva, es decir, la solidaridad de todos los que están en una situación análoga es la que engendra el derecho colectivo superior a los derechos individuales.¹⁹

Esta explicación resultaba mas eficiente que las mencionadas atrás, aunque no explicaba la esencia, si lograba explicar algunos de los efectos jurídicos de las convenciones colectivas. Como señala Ernesto Krotoschin, "la teoría de la solidaridad acusa -aunque todavía imperfectamente- como eclosión de la sociología más que del derecho del impacto de la socialización (o colectivización) del derecho del trabajo".²⁰

¹⁹. Marc Jorge Enrique, *op.cit.*, p.108

²⁰. *Instituciones del Derecho del Trabajo*, Ed. de Palma, Buenos Aires 1968, p.278

Pese a toda la intención por superar las explicaciones anteriores sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva y a los aciertos que lograron tenerse por esta tesis, el afán de no trascender el marco civilista, asimilándolo al concordato en la quiebra, que también exige la solidaridad, se convierte en su mayor debilidad.

4.3.3. LA TEORÍA DE LA REPRESENTACION LEGAL

Partiendo del supuesto de que la ley concede al sindicato la representación legal de los obreros y aún de todos los que pertenecen a determinada profesión, algunos autores italianos elaboraron esta teoría considerando que el sindicato está facultado para contratar las condiciones de trabajo en nombre de los asociados; se obliga a los sindicados como obliga al representado todo lo que hace su representante legal en el derecho civil.

Esta explicación de la obligatoriedad general profesional de las convenciones colectivas se hacía teniendo en cuenta el régimen imperante en la ley italiana de 1926, lo que hacía que esta hipótesis resultara válida en cierto sentido, pero solo en lo que respecta a la legislación italiana de esa época, ya que no en todos los países se atribuye en forma expresa a los sindicatos tal representación (tan amplia que incluya a todos los integrantes de una profesión aunque no sean miembros del sindicato). Por lo demás, resultaba limitada -desde el momento mismo que se

encontraba en los marcos del derecho privado- para explicar la complejidad del fenómeno jurídico llamado convención colectiva de trabajo.

4.3.4. LA TEORÍA DEL USO O COSTUMBRE INDUSTRIAL

Pretende explicar la fuerza obligatoria de la convención colectiva a partir del derecho consuetudinario; es decir, las prácticas usuales de la profesión son las que le dan el carácter normativo, su repetición y constancia hace de las mismas derecho vigente, esto sobre la base de que el derecho consuetudinario es una de las principales fuentes del derecho. Al respecto, Gallart y Folch comenta que la permanencia o continuidad que se exige para que pueda darse el nombre de uso industrial es incompatible con la naturaleza íntima de la convención colectiva, y lanza una interrogante "¿cómo podrá imponerse una convención recién pactada que viene precisamente a derogar los usos industriales hasta ahora practicados?"²¹

4.4. TEORIAS JURIDICO SOCIALES.

A principios del presente siglo se expande el fenómeno de la contratación colectiva de trabajo y se hacen más patentes las deficiencias de las teorías civilistas y de las teorías de transición para explicar la naturaleza jurídica de las convenciones

²¹. Op. cit., p. 79

colectivas de trabajo.

El mundo jurídico estaba cambiando y con ello las ideas se revolucionaban, sin embargo, las concepciones individualistas clásicas del derecho se resistían a ser superadas, la división absoluta entre derecho público y privado y la creencia de que allí se agotaba el derecho, dificultaba que se abrieran paso nuevas ideas. No obstante, la crisis de las teorías mencionadas y la exigencia de dar respuesta a la problemática jurídica derivada de la convención colectiva hicieron surgir después de la primera guerra mundial un tercer bloque de explicaciones sobre la naturaleza jurídica de la institución, que son conocidas como teorías jurídico sociales.

Este tercer bloque parte de la tesis de que los convenios colectivos constituyen una reglamentación profesional de carácter normativo, con la misma eficacia que la ley, por estar llamadas a regir la profesión. De acuerdo con éstas, se le da al sindicato una cierta función normativa.

Los tratadistas no se ponen de acuerdo sobre que teorías incluir dentro de las jurídico sociales, será porque no es un tema cerrado, y porque, cada vez se incluyen nuevas ideas que habiendo superado la concepción civilista tratan de interpretar este fenómeno jurídico. Para Gallart y Folch, por ejemplo, son teorías jurídico sociales la de Duguit, el institucionalismo, el normativismo de Kelsen y el

espontaneismo jurídico social.²² Para Cabanellas son teorías jurídico sociales la sindicalista integral, la del ordenamiento corporativo, la de la ley delegada y la intermedia entre el contrato y la ley.²³ Garzón Ferreyra hace una combinación de las teorías mencionadas por estos autores.²⁴

Aceptado el criterio de Garzón Ferreyra nos referiremos dentro de este bloque al objetivismo solidarista de Duguit, el institucionalismo de Hauriou, el normativismo de Kelsen, el espontaneísmo jurídico social de Ehrlich y Gurvith, a la sindicalista integral, a la del ordenamiento corporativo, a la de la ley delegada y la intermedia entre contrato y ley. Con esto incluimos las diversas explicaciones que dentro de este campo se han dado.

4.4.1. OBJETIVISMO SOLIDARISTA

León Duguit, en respuesta al espíritu individualista y privatista en que se movía la ciencia del derecho a principios de siglo, creó su teoría denominada objetivismo solidarista. Que fue caracterizada por algunos como positivista, objetivista, radical, solidarista, relativista, etc. Con todo, su teoría revolucionó la ciencia del derecho al

²². Op. cit., p. 86-87

²³, Derecho Normativo... p. 165

²⁴. Op. cit., p. 73-82

cuestionar los principios inamovibles en que se fundamentaba el mundo jurídico.

Para Duguit, la filosofía y la ciencia necesitaban transformarse; el sistema civilista era de orden metafísico y se requería un nuevo sistema de orden realista. Pretendió demostrar que el derecho no es creado por la ley, sino que es ésta la que expresa la vida, los anhelos del pueblo y la conducta real de los hombres. "La Ley solo puede concebirse como una forma de expresión del derecho".²⁵

Según el autor los contratos colectivos de trabajo son una categoría absolutamente nueva, por completo fuera de los marcos tradicionales del derecho civil. "Son un convenio ley que regula las relaciones de dos clases sociales. No es un contrato que produzca obligaciones especiales, concretas y temporales entre dos sujetos de derecho. Es una ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, el régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de estos grupos." ²⁶

Para esta teoría al tratar el tema de los contratos colectivos de trabajo se hace presente un debate entorno al derecho público de gran interés, "se habla de

²⁵, Citado en De la Cueva Mario, Nuevo Derecho...Tomo II, p. 388

²⁶. Tratado de Derecho Constitucional, Vol. I, 1927, p.185, citado por Gallart y Folch, op. cit., p.88

convenios-leyes; pero ¿no expresan esas dos palabras dos ideas que se excluyen?. La ley, ¿no es el orden emanado de la autoridad soberana, que se impone como tal a los súbditos?. Ha sido eso, pero ya no lo es; o en todo caso no lo es de manera exclusiva. En el derecho público moderno está en vías de realizarse una evolución análoga a la del derecho privado. Al igual que desaparece la autonomía de la voluntad, desaparece la soberanía del Estado. De la misma manera que desaparece el derecho subjetivo del individuo en su forma más acentuada, el *dominium*, desaparece el derecho subjetivo del Estado, el *imperium*. Dado esto nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida por un acuerdo pactado entre dos grupos sociales y sancionada por la fuerza material de los gobernantes".²⁷

El postulado básico de Duguit para la creación de su sistema jurídico es la norma social; ésta pasa a ser norma jurídica según sea útil o necesaria socialmente. "Una regla social, económica o moral, adquiere el carácter de norma jurídica en el momento en que, por razones que pueden ser diversas, la masa de los espíritus en la sociedad de que se trate, tiene conciencia de que la sanción de esta regla puede asegurarse de una manera permanente por una reacción social organizada de una manera más o menos perfecta"²⁸ Se negaba el monopolio normativo de la ley, se

²⁷. **Idem.**

²⁸. **Duguit León, Las Transformaciones del Derecho Privado desde el Código de Napoleón, citado por Cabanellas Guillermo, Derecho Normativo... p.177**

reconocía una actividad normativa del cuerpo social que expresaba la solidaridad y necesidades sociales. El Estado solo registraba o sancionaba esta actividad social normativa.

La causa de tantos errores, según esta tesis, consiste en creer que donde existe concurso de voluntades existe siempre contrato, no siendo así. Los actos jurídicos pueden ser unilaterales y plurilaterales y en estos últimos, se distinguen los contratos, los actos colectivos y la uniones. En los contratos las voluntades están movidas por objetivos contrapuestos, en el acto colectivo existe una coincidencia de voluntades, en la unión, que es donde se ubica a las convenciones colectivas, la coincidencia de voluntades crea una regla, una norma de actividades.

A Duguit se le critica desde un punto de vista general de filosofía del derecho, por su positivismo radical y por dejar al derecho sin base estable de sustentación; sin embargo, su teoría logra dar una explicación coherente y satisfactoria, muy brillante para su tiempo, sobre la convención colectiva de trabajo. Al respecto, de Ferrari sostiene una posición diferente, comenta: "los seguidores del espontaneismo jurídico, al pretender que el derecho pueda surgir de otras fuentes que no sea el estatal, sino fuera por el precio que exigen, suministrarían una explicación del instituto que estamos examinando".²⁹ Es decir, el que se reconozca paralelamente

²⁹. Op. cit.,p.344

con el derecho que emana del Estado, otro derecho espontáneo, es lo que nulifica la aplicación satisfactoria que podría darse de la convención colectiva.

4.4.2. INSTITUCIONALISMO JURÍDICO DE HAURIUO

La historia solo conoce, según esta teoría, dos objetos:

"los sucesos que son la obra subjetiva de los hombres, y las instituciones que son el residuo objetivo". Es decir, la institución es todo elemento social cuya duración no depende de la voluntad subjetiva de individuos determinados "perduran pues más allá de la vida y de los hombres y tanto en el pasado como en el presente, son el efecto objetivo de la vida subjetiva de la humanidad"³⁰

Según Hauriou, los representantes de los obreros y los representantes de la oposición profesional toman a su cargo la fijación de las condiciones medulares a que han de ajustarse las relaciones de trabajo. El contrato colectivo de trabajo al llegar a ser la carta o estatuto de la agrupación protectora, toma los caracteres de una verdadera institución, la base de esta institución es el organismo colectivo de cada rama industrial. El contrato es una operación efímera y transitoria mientras

³⁰. Principios del Derecho Público y Constitucional, Madrid 1927, p. 83., citado por Garzón Ferreyra, p. 81

que la institución puede durar indefinidamente.³¹

Uno de los más distinguidos discípulos de Hauriou, el profesor Cuché, clasificó las instituciones en instituciones regla, instituciones mecanismos e instituciones organismos, la convención colectiva, queda catalogada entre las instituciones regla.

Para Gallart y Folch, institucionalistas y solidaristas, llegan a soluciones concretas y paralelas, encontrando en esta teoría el fenómeno de la convención colectiva una explicación plenamente satisfactoria.³²

4.4.3. NORMATIVISMO DE KELSEN

Kelsen concibe el sistema de derecho como un ordenamiento normativo puro. Todo lo que no tenga el carácter de norma obligatoria de derecho positivo, es metajurídico. En el mundo jurídico hay solamente normas.

Kelsen, establece una identidad entre la norma de derecho y el Estado. "Si se reconoce que la esfera de existencia del Estado es un valor normativo y no una realidad casual; que esta unidad específica que nosotros colocamos en la noción del

³¹. Garzón Ferreyra, op. cit., p. 82

³². Op. cit., p. 94

Estado reside, no en el mundo de las realidades naturales, sino en el de las normas o de los valores; que el Estado en su esencia es un sistema de normas o la expresión que designa la unidad de tal sistema, con ello se reconoce ya que el Estado, como ordenamiento, no puede ser sino el ordenamiento jurídico o la expresión de su unidad".³³

A primera vista esta teoría no resuelve la problemática derivada de la naturaleza jurídica de la convención colectiva, ya que estas instituciones han nacido y se han desarrollado al margen de la actividad legal estatal. Sin embargo, la identidad del Estado con el ordenamiento jurídico normativo proclamado por los kelsenianos, obliga al Estado a incorporar a su acervo todas las ordenaciones normativas que sean realmente jurídicas, incluyendo con esto a las convenciones colectivas de trabajo, que son las que vienen rigiendo la vida de la producción.³⁴ Al tener la convención colectiva pleno reconocimiento jurídico no hay inconveniente para que queden incluidos dentro del sistema normativo.

³³. Kelsen H., *Allgemeine Staatslehre*, 1925, p. 74, cit. por Gallart y Folch, op. cit., p. 96

³⁴. *Ibid*, p. 98

4.4.4. EL ESPONTANEISMO JURÍDICO SOCIAL

Esta teoría tiene su base en el reconocimiento de un derecho social que se manifiesta preferentemente bajo las órdenes de los grupos jurídicos autónomos de los grupos sociales. Es un derecho dinámico viviente y concreto de la sociedad. Los principales teóricos que desarrollaron esta explicación fueron Eugenio Ehrlich y el profesor Ruso G. Gurvich, este último orientando sus estudios al análisis de las doctrinas del derecho obrero y del derecho internacional, deduce que ellas representan la limitación del Estado por la sociedad que viene a contrapesar a éste, en el interior, como sociedad económica, y en el exterior como sociedad internacional. Cree en la multiplicidad de las esferas jurídicas (estatales y sociales), por eso reconoce al lado de la ley estatal una multiplicidad de otras fuentes de derecho positivo.³⁵

H. Sinzheimer, partiendo de esta solución doctrinal y analizando el fundamento jurídico de la convención colectiva, nos dice "...las normas de tarifas, constituyen un derecho objetivo basado en la convención, un orden especial de derecho sostenido y sancionado de una manera directa por los factores que lo han producido. Estas reglas son producto de la autonomía jurídica expresada en el acuerdo de las partes y no tienen sólo un valor supletorio, sino directamente imperativo... No vemos

³⁵. Gallart y Folch, *op. cit.*, p. 100-101

ninguna diferencia entre el derecho imperativo formulado por la ley y el derecho imperativo formulado por la autonomía que se realiza en las convenciones colectivas".³⁶

Dentro de esta teoría se ubican dos corrientes: una moderada que resulta compatible con algunas otras teorías jurídico sociales y que para explicar la convención colectiva recurre a un medio jurídico especial y autónomo; la otra, la radical, que polariza la lucha e intereses entre los pactantes de una convención colectiva, proclamando la superioridad del derecho social sobre el estatal.

4.4.5. TEORÍA DE LA LEY DELEGADA

Según esta tesis, se atribuye el valor obligatorio de la convención colectiva a la delegación del poder legislativo en los organismos sindicales patronales y obreros, en virtud de esta delegación, los sindicatos elaboran la ley profesional, teniendo estos organismos facultades legislativas. A la convención colectiva se le considera legislación secundaria, que complementa y da flexibilidad a las medidas promulgadas por el legislador primario que es el parlamento.

³⁶. Sinzheimer H., *Ein Arbeits Vertragsgesetz. Die Sociale Selbststimmung Recht.* Leipzig. 1916, cit. por Gallart y Folch, p. 101.

Para Garzón Ferreyra, la endeblez de esta explicación reside en que: "por medio de los efectos se quiere determinar la causa sin atender a otras particularidades".³⁷ Para de la Cueva, la convención ley es un principio de libertad que reconoce la autodeterminación de las profesiones, y les permite a estos elaborar las normas concretas que habrán de regir su vida interna.³⁸

4.4.6. TEORÍA DEL ORDENAMIENTO CORPORATIVO

Se fundamenta en la facultad legal de los sindicatos de representar los intereses profesionales de sus afiliados. En virtud de esta representación, se autoriza al sindicato o se le dan facultades para establecer las normas a que deberán ajustarse las relaciones entre obreros y patronos. El contrato colectivo es resultado del reconocimiento hecho por el legislador de que el sindicato tiene la representación profesional de sus miembros.³⁹

Es una teoría de origen italiano, basada en el régimen corporativo, donde el sindicato ostenta la representación profesional no solo de sus integrantes, sino de

³⁷. Op. cit., p. 74

³⁸. La Convención Ley del Derecho Mexicano, Anales del II Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 1962, p. 589, cit. por Cabanellas Guillermo en Derecho Normativo ..., p. 171

³⁹. Castorena Jesús, Tratado de Derecho Obrero, p. 709

todo la categoría. Tiene mucho en común con la teoría de la ley delegada al considerar los convenios normativos y de derecho público, para estas teorías el estado delega sus funciones en el grupo pactante por lo que responden al poder del Estado. En México, en cierta medida, los contratos colectivos de trabajo tienen esta fundamentación teórica.

4.4.7. TEORÍA SINDICALISTA INTEGRAL

Al igual que las teorías anteriores funda su tesis en el poder de los sindicatos para regir los problemas de orden profesional entre obreros y patronos. Parte de reconocer una cierta soberanía sindical que los poderes públicos otorgan al autorizar efectos normativos para la categoría profesional de que se trate. Según ésta, las normas contenidas en la convención colectiva son obligatorias como expresión de la soberanía autárquica del sindicato dentro del grupo profesional. Tales convenciones no obligan por ser la síntesis de la coincidencia de los criterios patronal y obrero, sino por ser manifestación de la autoridad sindical obrera, no importando si tiene carácter convencional.⁴⁰

⁴⁰. Cabanellas Guillermo, *Derecho Normativo...*, p. 166

4.5. LA OPINION POR AUTORES

Con la descripción de las teorías anteriores no se agota el tema acerca de la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas de trabajo. La polémica ha dado y sigue dando para mucho; se discute la denominación, la clasificación, y el carácter de la convención colectiva. A la clasificación de teorías civilistas, de transición y jurídico sociales se han agregado otras teorías que no se ajustan plenamente a éstas. Hay quienes niegan la existencia de teorías intermedias o de transición, como Francisco de Ferrari, quien comenta que las figuras híbridas que creó la doctrina nunca han prestado ninguna actividad y solamente sirven para crear confusión.⁴¹ Gaete Berrios agrega otras clasificaciones incluyendo la teoría del derecho del trabajo.⁴² García de Haro, hace una clasificación considerando las teorías contractualistas, normativistas e intermedias.⁴³

Citaremos algunas opiniones, cuyos autores sin ajustarse totalmente a las teorías descritas en este trabajo o haciendo una combinación de las mismas abarcan el problema de la naturaleza jurídica de la convención colectiva aportando nuevos elementos y dando un matiz diferente a la discusión. Son de destacarse al respecto

⁴¹. Derecho Colectivo..., p. 285

⁴². Op. cit., p. 161-162

⁴³. Op. cit., p. 51-55

la opinión de Cabanellas, de Ferrari, Balzarini, Gaete Barrios, Gallart, García de Haro, entre otros. Indudablemente existen muchos más autores que han aportado y han desarrollado la doctrina, cada vez más se amplía la lista, pero materialmente nos es imposible citarlos todos, por ello escogimos algunos de los más representativos.

4.5.1. LA OPINION DE DE FERRARI

De Ferrari resume la versión más moderna de la teoría contractualista, para él, solamente el derecho civil puede dar una explicación satisfactoria acerca de la naturaleza jurídica de los convenios colectivos de trabajo. Considera una gran confusión el que se hable de efectos de obligatoriedad frente a terceros derivados de los convenios colectivos, ya que el convenio emana de hombres o de órganos que carecen de toda potestad o capacidad legal para crear normas, de toda forma de imperio, por lo que no pueden reglamentar un aspecto determinado de la vida profesional. "Consideramos siempre más falsas y artificiosas las tesis estatutarias que las teorías contractualistas. Es más fácil acomodar el instituto dentro del orden jurídico vigente, valiéndonos de los principios e ideas del derecho civil, que pretender ver en la convención colectiva un verdadero cataclismo, un nuevo síntoma de descomposición del poder étático, un proceso más de generación extralegislativa del

derecho⁴⁴

La falta de normas en el momento que aparece la convención colectiva -comenta el autor- fue lo que hizo posible que se difundieran ideas totalmente falsas sobre su naturaleza y sus efectos. Este fenómeno sedujo a muchos juristas y sociólogos por lo que tenía de un nuevo orden de cosas y de lo que se creyó era una nueva concepción del derecho. Se llegó a afirmar que la convención colectiva creaba normas y que las organizaciones profesionales en alguna forma poseían poderes similares a los del Estado.⁴⁵

El error al caracterizar a la convención colectiva, según el tratadista, se origina al atribuirle efectos que no tiene, como la inderogabilidad, la obligatoriedad frente a terceros y la doble relación jurídica. Si estos efectos existieran, efectivamente el derecho civil no podría dar una explicación satisfactoria. Pero nada de esto existe en el instituto que estamos estudiando, lo que los grupos convienen al pactar la convención colectiva, es abstenerse de contraer o estipular en los contratos individuales otras condiciones que las previstas en la convención colectiva. No se proponen imponer un determinado régimen porque no podrían jurídicamente hacerlo,

⁴⁴. Derecho del Trabajo..., p. 353.

⁴⁵. De Ferrari Francisco, La Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo, en el libro Derecho Colectivo..., p. 282-283

pero nada impide que los dos grupos se obliguen a no ajustar contratos de trabajo contrariando determinadas normas. "En esta relación de derecho las partes fundamentalmente se obligan a actos negativos y no positivos. La intención no es imponer a terceros las condiciones estipuladas. Simplemente convienen en que unas de las partes, la patronal, debe negarse a tratar con los trabajadores que no aceptan dichas condiciones."⁴⁶

Planteado el problema en estos términos, nos dice el autor, solamente el derecho civil puede dar la solución buscada. El convenio colectivo sería, entonces, aquel por el cual un empresario se obliga a no ajustar con terceros cláusulas contrarias a las convenidas anteriormente con un grupo de obreros o con la organización que los representa; por ejemplo, si una organización de propietarios de almacenes conviniera con los fabricantes de aceite comestible vender ese producto solamente en determinado tipo de envase ¿podría decirse que ese convenio es obligatorio para los almaceneros que no forman parte de la organización y quieren el producto envasado de otra manera? No, los almaceneros disidentes son libres de comprar o no el aceite, y si en definitiva se ven obligados a adquirir lo envasado como ellos no quieren, lo hacen cediendo a una fuerza material y no a una fuerza jurídica⁴⁷. Lo mismo ocurre con los convenios colectivos, por lo que erróneamente

⁴⁶. De Ferrari, Derecho del Trabajo..., p.352

⁴⁷. Ibid, p. 353

se le han atribuido efectos "erga omnes".

Sobre la base de estos argumentos, De Ferrari mantiene la posición de que la convención colectiva es un contrato innominado sin fuerza obligatoria frente a terceros. Quienes sostienen lo contrario, afirma, confunden los efectos jurídicos con las repercusiones económicas y sociales de los contratos. Los contratos pueden producir tres clases de efectos: los jurídicos, los sociales y los económicos. Al derecho le interesan únicamente los efectos jurídicos, la consideración de los efectos sociales y los económicos pertenece exclusivamente a la economía o a la sociología. Los contratos afectan generalmente a terceros, pero solamente lo hacen por la vía de un reflejo social o económico. Como los hechos materiales y los actos jurídicos se encuentran a menudo demasiado mezclados en la realidad, se atribuyen por error al acto jurídico consecuencias que en muchos casos dependen de los hechos materiales.

Por todo esto, para el tratadista, no es necesario recurrir a la idea de la gestión de negocios o a la tesis de la estipulación para otros, como lo hicieron algunos civilistas confundiendo el hecho material con el acto jurídico y tomando como efectos de este lo que eran simplemente consecuencias de carácter material. Es así mismo erróneo servirse de la idea del mandato y de la persona jurídica para explicar a este instituto, el sindicato o el grupo coaligado actúan generalmente por sí, es arbitrario

decir que contratan a nombre de los trabajadores.⁴⁸ El sindicato no celebra en representación de nadie el convenio colectivo; actúa siempre por sí y es el único que contrata. Por eso mismo, es también el único que tiene una acción basada en la convención colectiva que le permite pedir su cumplimiento. El obrero en lo individual no puede demandar el cumplimiento de la convención colectiva, todas sus acciones contra el empleador, emanan del contrato individual.⁴⁹

El acto de extensión u homologación de los convenios colectivos por parte de la autoridad pública, para este autor, ha venido a dictar un veredicto en la vieja polémica sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva, ya que como los efectos de los contratos no pueden extenderse a terceros se recurre al acto del poder público para lograrlo, es decir, el campo de aplicación y obligatoriedad del contrato que es la convención colectiva es a veces ampliado por el Estado.⁵⁰ La convención colectiva al igual que los contratos en general llega a su fin por el vencimiento del plazo, por mutuo consentimiento, por el cumplimiento de una condición resolutoria, por la decisión unilateral (denuncia), etc.

Tres son los aspectos básicos y novedosos en que se fundamenta esta teoría: 1)

⁴⁸. Ibid, p. 355

⁴⁹. citado en Ernesto Krotoschin, op. cit., p. 173

⁵⁰. De Ferrari, Derecho del Trabajo... p. 289

las partes se obligan a actos negativos y no positivos. El convenio colectivo es aquel por el cual un empresario se obliga a no pactar con terceros cláusulas contrarias a las condiciones de trabajo convenidas anteriormente. 2) El sindicato no celebra en representación de nadie el convenio colectivo, actúa siempre por sí, por eso es el único que tiene la acción para pedir su cumplimiento. 3) La ampliación por el Estado del campo de aplicación y obligatoriedad del contrato colectivo se hace porque éste, por sí, no puede extenderse a terceros, las partes que intervienen no tienen la facultad de hacerlo.

4.5.2. LA OPINION DE GARCÍA DE HARO

Es de destacarse dentro de esta polémica la posición que sostiene García de Haro, quien partiendo del régimen jurídico español sostiene que con la nueva ley de convenios colectivos han aparecido un nuevo tipo de normas, de disposiciones de carácter general, con fuerza de obligar, normas que proceden de una nueva fuerza social. Indica que los defensores de la teoría contractualista en esencia sostienen que el convenio colectivo es un negocio jurídico (concebido como acto creador de relaciones jurídicas), explicando su eficacia frente a los no intervinientes mediante el recurso a figuras tradicionales del derecho contractual, fundamentalmente la representación. Dos son los argumentos básicos en que se apoyan estos autores: la estructura negocial del acto (el convenio colectivo es un negocio incapaz, por tanto,

de crear normas), y el carácter privado de los sujetos que lo celebran (las personas privadas no pueden crear normas).

Para este tratadista, las tesis contractualistas obedecen en general a una posición apriorística de tipo conceptual e ideológico y no a una observación de la realidad. Se oponen al carácter normativo porque les parece incompatible con un esquema conceptual previo. Normalmente se señala la contradicción entre la figura del negocio jurídico y el nacimiento de normas, a la vez que entre el carácter de personas privadas de los que concluyen el convenio colectivo y la creación de normas, en otros casos se carga el acento sobre uno solo de dichos aspectos.⁵¹

Comenta que a las teorías normativistas -según las cuales los convenios colectivos dan origen a verdaderas normas- les falta precisión, llegando a ser en algunos casos, el reverso de las tesis contractualistas, ya que no han cuidado desarrollar el porqué del carácter normativo, ni las características de esas normas. No haberlo hecho ha sido causa, muchas veces, del retraso en admitir su carácter normativo, que si cuenta con argumentos decisivos en su favor. Son a pesar de esto, las teorías más acertadas.

⁵¹. García de Haro y Goytisolo, op. cit., p. 54-56

4.5.3.LA OPINION DE GALLART Y FOLCH

Según este tratadista, la convención colectiva de trabajo es por naturaleza, distinta del contrato. El carácter colectivo de los sujetos pactantes, su finalidad preponderantemente normativa, su inderogabilidad por acuerdos privados es opuesta a la idea contractual. La convención colectiva es una ley en el sentido amplio de la palabra, es la norma disciplinar espontánea de las relaciones mantenidas por los hombres dentro de la agrupación humana autónoma que es cada comunidad productora. Esta norma disciplinar tiene carácter jurídico, y por tanto, tiene que ser reconocida por el derecho positivo estatal y articulada en el sistema de fuentes del derecho de cada país.⁵²

La convención colectiva no puede ser considerada como una expresión de la soberanía estatal, pues su dinamismo no arranca del estado, sino del grupo social autónomo. Constituye la figura jurídica especial que dentro del derecho público se llama unión convencional normativa.⁵³ Coinciden con este autor, Garzón Ferreira, Cabanellas y Marc, al considerar que el pacto colectivo surte el mismo efecto que una ley, ya sea, la ley de la profesión, del oficio, de la industria o de la empresa de que se trate. Las convenciones colectivas son realmente de derecho público cuando

⁵². Gallart y folch, op. cit., p. 124-125

⁵³. Idem.

en ellas aparece la voluntad estatal dándoles fuerza y haciéndolas obligatorias.

4.5.4. LA OPINION DE CABANELLAS

Para Cabanellas, las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos que poseen, en ocasiones, valor de contrato y en otros casos carácter de ley, ya sea por delegación de los poderes públicos o por sanción legislativa expresa. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo constituyen convenios-leyes; convenciones por cuanto resulta indispensable un acuerdo de voluntades sin el cual no se arribaría a la conclusión de estos pactos, predominando, aún cuando aparentemente no sea así, el principio de la autonomía de la voluntad, manifestada en régimen de absoluta igualdad jurídica y económica de los contratantes. Son leyes, porque sancionadas por la autoridad, no pueden ser incumplidas por las partes; además, rigen para los disidentes y opositores, lo cual no podría conseguirse si el acuerdo, convención o contrato no estuvieron revestidos de una modalidad especial. Revisten, por tanto, carácter de norma dentro del oficio, profesión o industria de que se trate y en los límites de espacio y tiempo determinados.⁵⁴

La naturaleza mixta de las convenciones colectivas hace que estas participen

⁵⁴. Cnf. Cabanellas G., **Derecho Normativo Laboral, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Tratado de Derecho Laboral**

tanto del derecho público como del derecho privado. El contrato colectivo de condiciones de trabajo integra un solo acto jurídico, pero pasa en su elaboración por diversas etapas: cuando se formula un acuerdo de voluntades, los sujetos actúan dentro del derecho privado, pero tan pronto como el convenio logra una aplicación general, por imperativo legal, invade el derecho público.⁵⁵

4.5.5. LA OPINION DE GAETE BERRIOS

Para este autor, a las teorías descritas hay que sumar la teoría del derecho del trabajo, la cual es la mas acertada y verdadera; recibe esta determinación la tesis que sustrae a la convención colectiva de la órbita del derecho civil y trata de explicar la naturaleza jurídica inspirándose en las tendencias sociales del movimiento jurídico de nuestra época. No es posible, comenta el tratadista, aplicar principios de derecho civil a una materia de tan acentuada naturaleza social. El convenio colectivo tiene el carácter de una verdadera ley en cuanto ordena el régimen de trabajo y de la producción, de una determinada industria. El estado confía al grupo lo que podía ser suyo, da al convenio las características de la ley.

Para este autor, el convenio colectivo tiene una naturaleza jurídica propia y especial que lo distingue de las demás manifestaciones contractuales. La especialidad

⁵⁵. Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho..., p. 416

consiste principalmente en su contenido formado por normas jurídicas obligatorias a las que habrán de ceñirse los contratos de trabajo individuales, aún aquellos que en el momento de estipularse el contrato colectivo todavía no se habían concertado.⁵⁶

4.5.6. LA OPINION DE ALARCON

Este tratadista sigue la línea de ubicar la contratación colectiva dentro del derecho social, comenta que no debe de confundirse la naturaleza jurídica del nuevo fenómeno haciéndolo pasar por el tamiz de las instituciones del derecho romano y manteniendo la división del derecho en público y privado sin atender las nuevas realidades. Los acuerdos colectivos de trabajo son los primeros brotes de un nuevo derecho, que es el derecho social, el cual regula las relaciones de convivencia entre los diversos intereses de las agrupaciones o clases. Como estos intereses no se dan mas que en el hombre, participa del carácter del derecho privado, pero no existen en el hombre aislado, sino en la suma de intereses individuales homogéneos que constituyen el interés general de grupo, clases o entes colectivos, y por ello también participa del carácter de derecho público.⁵⁷

⁵⁶. Gaete Berrios, op. cit., p. 161-163

⁵⁷. cit. en Cabanellas G., Tratado de Derecho..., tomo III, p.412-413

4.6. LAS IMPLICACIONES DEL DEBATE

El tema de la naturaleza jurídica del convenio colectivo de trabajo nos remite necesariamente al de la naturaleza jurídica del derecho laboral. Si partimos de la idea de que el derecho laboral se ubica dentro del campo del derecho privado, obviamente que tendremos que afirmar que el convenio colectivo tiene un carácter civilista o contractualista. Si por el contrario ubicamos al derecho laboral dentro del derecho público las tesis sobre el convenio colectivo van a partir de darle un carácter normativo, lo mismo puede afirmarse si somos partidarios de ubicar al derecho del trabajo dentro de un "tertium genus", como lo hace Gaete Berrios.

El centro del problema consiste en si le damos un espacio propio al derecho laboral, si reconocemos su autonomía y dejamos de tomar como paradigma al derecho civil y sus contratos. Por nuestra parte sostenemos la tesis de que el derecho laboral se ubica dentro de un tercer género, dentro del derecho social, con lo cual reconocemos la autonomía de esta rama del derecho y su independencia frente al derecho civil; autonomía relativa, como la que se da entre las diferentes ramas del derecho.

En lo que respecta al contrato colectivo de trabajo, consideramos que es una figura jurídica propia del derecho laboral, diferente totalmente del contrato civil, con

otra naturaleza y características. Coincidiendo con Alarcón ubicamos a la contratación colectiva dentro del derecho social, es una figura jurídica que responde a nuevas realidades y a una nueva situación del derecho, donde ya no resulta válida la división clásica, y única, entre derecho público y derecho privado.

Aceptamos las tesis de las teorías jurídico-sociales, por lo cual afirmamos que los convenios colectivos constituyen una reglamentación profesional de carácter normativo, con la misma eficacia que la ley, en lo que respecta a la profesión, rama de actividad o empresa. El carácter normativo se desprende de la delegación que hace el poder legislativo en los organismo sindicales de obreros y patrones (individual o colectivamente) para que elaboren las condiciones de trabajo, mismas que adquieren el carácter de ley profesional o contrato de empresa.

4.7. LA NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO EN MEXICO

A diferencia de la doctrina extranjera donde hay infinidad de textos acerca de la naturaleza jurídica de los convenios colectivos, en México se ha escrito poco sobre el tema. La polémica en nuestro país no ha adquirido las dimensiones del debate a nivel internacional.

A nivel internacional la polémica surgió a principios de siglo, en los países con mayor desarrollo industrial, en estos casos el fenómeno de la convención colectiva se multiplicaba, la clase obrera se organizaba y luchaba por mejores condiciones de trabajo y de vida. Todo esto, creaba un ambiente propicio para que el debate acerca de la naturaleza de la convención colectiva creciera y se polarizaran las posiciones.

En México fue otra la situación, nuestro país no tenía gran desarrollo industrial, a fines del siglo pasado y principios de éste, (que era cuando el debate se extendía) nuestra economía seguía dependiendo fundamentalmente de la agricultura; la clase obrera, aunque presente, no jugaba el papel protagónico en el desarrollo social, y aunque llegaron a darse intentos y manifestaciones de la convención colectiva de trabajo, no llegaron a ser más que fenómenos aislados que no hicieron que el debate adquiriera grandes dimensiones. Antes de la primera Ley Federal del Trabajo el único estudio del que se tiene constancia sobre los contratos colectivos de trabajo es el de Maximiliano Camiro.

Este autor, en 1924, decía que en México el contrato colectivo de trabajo no era una necesidad imperiosa como en los países industrializados donde la competencia y la gran oferta de mano de obra se aprovechaba para fijar condiciones de trabajo inhumanos. "El contrato colectivo de trabajo, que en otros países ha nacido y se ha

desarrollado rápidamente, no ha podido en nuestro país tomar carta de naturalización, porque han faltado las causas determinantes y creadoras de esa institución, que es el resultado de condiciones económicas determinadas, que no pueden improvisarse o suponerse".⁵⁸

En 1931, al aprobarse la Ley Federal del Trabajo, por primera vez se legisla en forma completa y con mayor claridad sobre la institución. Antes las legislaturas estatales la habían contemplado, pero en muchos casos no se comprendía realmente lo que era la convención colectiva de trabajo, en otros, se incluían disposiciones de manera dispersa y deficiente; en los casos de legislaturas estatales que mostraban mayor entendimiento sobre la figura jurídica, como la de Chiapas, la de Campeche y la de Coahuila, (misma que tenía su antecedente en la Ley de Rafael Zubarán) no lograron adquirir presencia más allá de sus regiones por lo que no pasaron de ser fenómenos locales sin trascendencia nacional.

La fecha de 1931, como punto de partida de legislación federal sobre contratos colectivos de trabajo en México, resultaba tarde en comparación con otros sistemas jurídicos del mundo, que desde la primera década del siglo incluyeron en sus legislaciones nacionales a esta institución. México se distinguía porque desde un principio la legislación federal reconoció a la contratación colectiva como parte

⁵⁸. Op. cit., p. 7

integrante del derecho laboral; es decir, quedó establecido desde la Ley de 1931 que era un fenómeno jurídico con un espacio propio dentro del derecho del trabajo, al margen totalmente del derecho civil, lo cual sigue siendo vigente hasta nuestros días.

El que así fuera, desde sus inicios matizó la polémica que se dio en nuestro país entorno a la naturaleza jurídica de la convención colectiva, porque la integración de la misma en el derecho laboral solucionaba algunos problemas que seguían debatiéndose en otros países. Se dió salida a una parte del problema que se debatía en el mundo, pero no se eliminó la polémica.

4.7.1. LOS PRIMEROS DEBATES

Años antes de que se aprobara en México la primera Ley Federal del Trabajo que regiría a esta institución a nivel federal, Maximiliano Camiro, abordando el tema rechazó algunas de las posiciones que se generaban en nuestro medio jurídico y que inducían a confusión. En 1924, criticaba duramente las posiciones de los legisladores de los estados de Veracruz, Chihuahua, Michoacán y Querétaro, ya que definían al contrato colectivo de trabajo sin diferenciarlo del contrato individual considerándolo una modalidad del mismo, cuando para él, la naturaleza y los alcances eran totalmente distintos. "La palabra colectivo -comentaba el autor- aplicada al contrato ha modificado su connotación, aumentando a su significado un nuevo e importante

matiz, de manera que la idea de número queda en lugar secundario y aparece en primer término la idea de fin, que llega a dominar casi absolutamente la connotación de la voz colectivo".⁵⁹

Aprobada la ley de 1931, el primer debate que se dio abiertamente en México sobre la naturaleza jurídica de la contratación colectiva de trabajo, giró en torno a si la misma era o no un contrato de ejecución. Vicente Lombardo Toledano sostuvo que el contrato colectivo de trabajo en México era de ejecución, distinto del contrato colectivo europeo, al que le reconocía un carácter normativo. Afirmaba que el contrato colectivo europeo no era un verdadero contrato de trabajo, sino un simple conjunto de reglas para evitar la guerra industrial, por lo mismo el obrero nunca tiene estabilidad en su trabajo y la empresa puede negárselo siempre que quiera.⁶⁰

Para este autor, el contrato colectivo de trabajo en México era un verdadero contrato en la medida de que en él se fijaba la jornada, el salario, las indemnizaciones, los descansos y la forma de elegir a los trabajadores por parte de la empresa. Nuestro contrato colectivo no supone la existencia de futuros contratos

⁵⁹. Ibid, p. 25

⁶⁰. Memorias del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, p. 134 a 137. Cit. por Pizarro Suarez Nicolás en *Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo del Trabajo Mexicano*. Revista del Trabajo y Prevención Social. Tomo XXIII, No. 86, p. 69, México, marzo de 1945.

individuales de trabajo, al contrario, supone que no pueden existir los contratos individuales. Las partes son el sindicato obrero y el patrón, sin que en lo individual contraten los obreros, "siendo el sindicato el que suministra los servicios profesionales de los trabajadores a la empresa, de acuerdo con las condiciones de aptitud, habilidad, etc., especificados en el contrato... como no hay contratos individuales derivados del colectivo, la rescisión del contrato colectivo sólo lo pueden realizar de común acuerdo las partes o, en caso de controversia, sólo puede acordarse mediante la intervención del poder público".⁶¹

Según esta teoría, la única forma de que se cumplieran plenamente las garantías sociales proteccionistas del artículo 123 constitucional, era la organización sindical, ya que el verdadero sentido del contrato colectivo resultaba de los estatutos sindicales. "El sindicato consigue el trabajo para sus agremiados, aquilata la aptitud individual de cada quién, su celo y fe puestos al servicio del programa general social que lo guía... cuando contrata con la empresa jamás personaliza los servicios profesionales de sus miembros, habla siempre en nombre de los intereses generales que representa: en suma, actúa y funciona como una institución cerrada que defiende

⁶¹. Ibid, p. 70

a una clase frente al patrón".⁶²

Esta teoría resultaba interesante en cuanto obligaba a la reflexión de los efectos de la convención colectiva, sin referirse al problema del carácter obligatorio frente a terceros, ni a la inderogabilidad de sus postulados, ponía el acento en una serie de aspectos hasta ese momento no lo suficientemente explicados, como era el de la doble relación jurídica que se genera con la convención colectiva de trabajo, optando como salida a este problema por negar la relación individual de trabajo.

Por el hecho de que existiendo la contratación colectiva no se pactaran contratos individuales para cada uno de los trabajadores sindicados, siendo el colectivo el que regía de manera inmediata las relaciones de trabajo y el sindicato el único que proporcionaba la mano de obra sin que el patrón pudiera contratar libremente, se atribuían a esta institución características "sui generis". En Europa -comentaba Lombardo- este instituto solo fija las bases para el otorgamiento posterior de contratos individuales, en México son diferentes las características de nuestro contrato colectivo por lo que esta figura jurídica debe denominarse "contrato sindical mexicano".

⁶². Lombardo Toledano Vicente, *El Contrato Sindical de Trabajo*. Talleres Linotipográficos La Lucha, p. 4 y 9, México 1928. cit. por Carrión Simbrello Joaquín, *Concepto y Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo en Anales de Jurisprudencia*, año XVIII, tomo LXX, segunda época, julio-agosto-septiembre de 1951, p. 556

Albero Trueba Urbina fue de los partidarios de la teoría de la ejecución, al igual que Lombardo, consideraba acertado hablar de contrato de ejecución en el caso de la convención colectiva en nuestro país, por ser diferente al europeo. "El nuestro es de ejecución, por cuanto que reglamenta los derechos y obligaciones de las partes contratantes; es decir, regula las condiciones de trabajo entre obreros y patronos. En consecuencia sus efectos son distintos de la llamada unión convencional normativa".⁶³

Años mas tarde, Trueba Urbina reconsideraría su posición, al considerar superada por la práctica del contrato colectivo la discusión en torno a la naturaleza normativa europea y de ejecución mexicana, comentaba: "tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva como individualmente los derechos que se derivan del contrato colectivo".⁶⁴

Cristina Salmorán de Tamayo, apoyando también la teoría de ejecución, señalaba: "el contrato colectivo mexicano, difiere de las convenciones europeas. En estas últimas el tipo es normativo en tanto que el nuestro es de ejecución, ya que

⁶³. Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Talleres Litotipográficos, p. 289, cit. por Carrión Simbrello, op. cit. p. 559

⁶⁴. Comentarios a la Nueva Ley Federal del Trabajo, art. 386, p.158-159, Ed. Porrúa.

regula las condiciones de trabajo entre obreros y patrón".⁶⁵

Aunque varios autores aceptaron esta teoría fueron más los que la rechazaron.⁶⁶ Dentro de este grupo destaca Pizarro Suárez quien refutaba que se pretendiera hacer del contrato colectivo mexicano algo distinto e independiente de sus semejantes de otros países, siendo que en cualquier país que surge la institución tiene caracteres constantes, ya que nace a causa del maquinismo y de la organización obrera y tiene como propósito fundamental regular las relaciones obrero-patronales y precisar las condiciones en que se desarrollará el trabajo.

Este tratadista, consideraba impropia la denominación de contrato colectivo de trabajo por no ser un verdadero contrato de trabajo, "el verdadero contrato de trabajo se encuentra en las relaciones individuales que se crean entre patrón y trabajador, cualesquiera que fuera la forma en que se escogiera al trabajador. En una relación de trabajo además del contrato colectivo existe necesariamente el contrato individual de trabajo."⁶⁷ Para fundamentar esa idea, lanza la siguiente interrogante: ¿Cual de los caracteres que la ley asigna al contrato individual de

⁶⁵. Breviario Popular de Derecho del Trabajo Mexicano, Ed. por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, p. 40

⁶⁶. Nicolás Pizarro, cita entre los autores que consideraban equivocada la tesis del contrato de ejecución a J. de Jesús Castorena, Eduardo Suárez, Mario de la Cueva y Carrión Simbrello

⁶⁷. Pizarro Suárez, op. cit., p. 73-76

trabajo dejan de encontrarse presentes en el servicio que desempeña un trabajador sindicalizado en una empresa donde hay contrato colectivo de trabajo?. Para empezar existe obligación de prestar un servicio y no es el sindicato el que lo presta; el servicio se presta bajo la dirección del patrón; existe la dependencia que señala la ley y se paga al trabajador en forma personal. Por lo que concluye: entre sindicato y patrón se fijan las condiciones según las cuales va a prestarse el servicio, pero también existen relaciones individuales, esto es, contrato individual independientemente de que no se haya formalizado por escrito, práctica que no es contraria a nuestra legislación, existiendo contrato colectivo.

Coincidiendo con Pizarro, años más tarde, Eusebio Ramos comentaba que el contrato colectivo no sustituye a los contratos individuales, sólo fija las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, los contratos individuales tienen que sujetarse a esas mismas bases. La idea contraria "nació de una ponencia presentada hace años en la que con fines notoriamente radicales, se sostenía que nuestro contrato colectivo era un verdadero contrato de ejecución, derivándose de ello, que entre los trabajadores y el patrón no existía ninguna relación jurídica. Entonces el patrón no podía despedir a sus trabajadores, sino a lo sumo pedir un cambio al sindicato, el cual ejercía una positiva y real dictadura."⁶⁸

⁶⁸. Op. cit., p. 118

Esta fue la principal polémica que se dio en torno a la naturaleza jurídica de la convención colectiva de trabajo en México durante los primeros años de la Ley Federal del Trabajo y todavía en el transcurso de la década de los 40's. Antes de esto, no existe registrado ni en la doctrina ni en la legislación del país ningún debate de trascendencia sobre el tema.

La teoría de ejecución adquirió importancia por ser la doctrina oficial de los principales dirigentes del movimiento obrero en México, sin embargo, pronto fue trascendida; la misma práctica de la contratación colectiva fue golpeando las bases de esta teoría al aceptarse cada vez mas la doble relación jurídica que se genera con los trabajadores que laboran en una empresa donde está pactado un convenio colectivo de trabajo.

4.7.2. LA LEGISLACION Y EL DEBATE SOBRE LA NATURALEZA JURIDICA

En México no sucedió lo que en otros países en los primeros años de existencia legal de la convención colectiva; en nuestro caso, los tratadistas no se enfrascaban en la polémica de si la institución era o no un contrato de derecho civil ni adquirió tanta importancia el debate. No puede decirse que esto haya sido así porque nos llegó tarde la figura jurídica de la convención colectiva, en realidad todavía en las

décadas de los 50's y 60's presenciamos en Europa y en algunos países latinoamericanos un debate enconado sobre el tema.

Lo que realmente pasó en México, como señalamos atrás, es que al incluir el constituyente de Querétaro el artículo 123, se solucionó parte del problema que a esas fechas era debatido apasionadamente en otros países. Al aceptar los constituyentes lo de las garantías sociales, incluyendo en ellas lo referente al trabajo, y al considerar como derechos constitucionales los derechos de la clase trabajadora en su relación de trabajo, marcó desde un principio una separación entre el derecho del trabajo y el derecho civil. Aprobada la Ley Federal del Trabajo de 1931, esta separación fue abierta y clara; el derecho del trabajo surgió independiente del derecho civil, con un espacio propio, por lo que las instituciones que este derecho generaba tenían también su fisonomía propia y no había porque asimilarlas a las del derecho privado.

Todo esto daba lugar a que los tratadistas mexicanos al abordar el tema de la naturaleza jurídica de los convenios colectivos citaran las teorías del mandato, la gestión de negocios y demás teorías civilistas, por ser aspectos relevantes de la polémica en otros países, pero no consideraban que podían aplicarse en nuestro caso. De hecho fuera de la teoría de ejecución que insistió en quitarle el carácter normativo a esta institución para diferenciarla del europeo, el debate no adquirió

mayor importancia y tal parece que se generó un consenso en torno a los efectos normativos del contrato colectivo de trabajo en México.

La legislación de 1931 resolvió parte de los problemas, pero no todos; en un nivel más general estaba pendiente tomar una determinación sobre la ubicación de este nuevo derecho ya sea como parte del derecho privado o del derecho público o en su caso la ubicación dentro de un tercer género que sería el derecho social. En cuanto a la convención colectiva faltaba descifrar el carácter imperativo para el patrón que le daba el artículo 43 a la celebración del contrato colectivo cuando el sindicato lo solicitase. Esta situación para 1931 no resultaba explicable, se salía de la práctica común, ya que los contratos de derecho civil se caracterizaban por la participación voluntaria de las partes, por lo que este nuevo artículo rompía esquemas, pero además, diferenciaba totalmente los contratos civiles de los contratos colectivos de trabajo.

Por otra parte al establecer el artículo 48 (LFT, 1931) que: "las estipulaciones del contrato colectivo son extensivas a todas las personas que trabajasen en la empresa", aún cuando no sean miembros del sindicato, marcaban características diferentes de la figura contractual, con lo que se sumaba otro elemento más para no buscar explicación a esta institución dentro del derecho civil.

Por si estas características no fuesen suficientes para diferenciarlo del contrato civil, el artículo 58 de la misma Ley señalaba: "cuando el contrato colectivo hubiese sido celebrado entre las dos terceras partes de los patrones y trabajadores sindicalizados, de determinada rama de industria, y en determinada región, será obligatorio para todos los patrones y trabajadores de la misma rama de la industria, en la región indicada", siempre y cuando así se establezca en un decreto expedido por el Ejecutivo Federal.

Estos elementos configuraron desde un principio la figura de la contratación colectiva de trabajo en México, perfilando una categoría nueva, ajena al derecho civil, con efectos de obligatoriedad, extensibilidad e inmediatés. Características que en general siguen estando presentes en la contratación colectiva en México y que nos permiten hablar de los efectos normativos de esta institución. Al respecto, Mario de la Cueva comenta que si bien México no inventó las convenciones colectivas, si poseen entre nosotros una fisonomía propia, mas aún, desde la ley de 1931 cuando rompieron la concepción contractualista y adquirieron la categoría de fuentes formales y autónomas del derecho del trabajo.⁶⁹

⁶⁹. Nuevo Derecho..., tomo II, p. 408

4.7.3. LA OPINION DE LOS TRATADISTAS MEXICANOS

Nicolás Pizarro Suárez, es desde nuestro punto de vista uno de los tratadistas que hace el análisis más pormenorizado acerca de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo en México. Se inclina por una posición intermedia, no rompe del todo con el derecho civil; ubica a la convención colectiva entre el acto jurídico y la ley. Es también quien rebate de mejor manera la teoría de ejecución. Refiriéndose a la Ley Federal del Trabajo de 1931, comenta que en el caso del contrato o convención colectiva nos encontramos frente a un negocio jurídico en donde la ley hace una delegación en patrones y trabajadores, autorizándolos a crear ciertas formas de derecho con normatividad relativamente general. "No es posible aplicar al contrato colectivo las reglas civiles. En el derecho civil, para la existencia del contrato, se requiere el consentimiento...y el contrato puede ser invalidado por vicios en el consentimiento... estas reglas y sus concordantes, solo pueden tener en el mejor de los casos una limitadísima y excepcional aplicación en el caso del contrato colectivo; la situación en que existe error o dolo, será bien remota y los caracteres mismos de tales vicios resultan propiamente extraños a la institución que estudiamos. Por lo que toca a la violencia, no existe duda de que el consentimiento patronal arrancado por la violencia no produce la nulidad del contrato".⁷⁰ En nuestro sistema, de acuerdo al artículo 43, el patrón tiene la obligación de celebrar el contrato de trabajo con lo

⁷⁰. Op. cit., p. 64

que no existe la "libre" voluntad.

Siguiendo en su análisis Pizarro señala el gran problema de los que pretenden seguir utilizando el derecho civil en materias que manifiestamente han dejado de corresponderle. De manera concreta se refiere a la dificultad de los civilistas para explicar la razón del porqué quedan obligadas personas que no han sido partes en el pacto, donde se estipulan beneficios, pero también obligaciones. Uno de los mejores éxitos de la legislación mexicana en materia laboral, según el tratadista, se expresa en el artículo 48 (LFT,1931). Con ello se resuelve un problema que tan difícil parecía a los legisladores europeos, pero además, se abandona sin vacilación toda doctrina civilista, fundada en principios aplicables al contrato y a la obligación.⁷¹

Maximiliano Camiro, es otro de los tratadistas mexicanos que hace una exposición muy brillante acerca de los contratos colectivos de trabajo, adelantándose a la legislación en nuestro país e incluso a la doctrina europea, en 1924, define a esta institución como una nueva figura jurídica que rompe con los antiguos cuadros del derecho. Sin preocuparse por ubicarse dentro de las teorías civilistas o normativistas, Camiro, en su postura rompe con las posiciones contractualistas, hace una clara diferenciación entre el contrato de trabajo, contrato de equipo y contrato colectivo."En el contrato de trabajo las partes quedan obligadas a trabajar, es decir,

⁷¹. **Idem.**

el patrón a proporcionar el trabajo al obrero con quién contrató, y el obrero a prestar su trabajo al patrón con el que celebró el contrato: en el contrato colectivo de trabajo, que no es sino una reglamentación previa de las condiciones de trabajo, el patrón no queda obligado a dar trabajo, ni el obrero a prestarlo; únicamente adquieren ambos la obligación de que en el contrato o contratos de trabajo que lleguen a celebrar entre ellos mismos o con terceros, se fijen las condiciones establecidas en el contrato colectivo"⁷²

Haciendo suya la idea de un autor francés Camiro, comentaba: "la convención colectiva no es propiamente hablando un contrato de trabajo. Un contrato de trabajo es aquel por el cual un obrero determinado se obliga a prestar sus servicios a un patrón determinado, que a su vez se obliga a pagar a dicho obrero un salario convenido. La convención colectiva no ofrece tal reciprocidad de obligaciones, y sin embargo, es fuente de ellas porque determina con anticipación las diferentes condiciones de trabajo a las cuales deberán someterse los contratos individuales que lleguen a celebrarse entre los grupos ligados a la convención colectiva... La convención colectiva es una especie particular de contrato que engendra verdaderas obligaciones, pero que no tiene efecto si no va seguida de contratos individuales

⁷². Op. cit., p.30

distintos, que deberán ajustarse a las reglas fijadas por la convención.⁷³

Para Joaquín Carrión Simbrello el contrato colectivo tiene un carácter normativo. El carácter de ejecución que se expresa en el contrato, no es más que la consumación y el cumplimiento de lo normativo. "En nuestro país, además de los efectos normativos que afectan a los celebrantes y a los terceros, el contrato colectivo contiene normas o disposiciones que solo se aplican a los miembros de la asociación profesional y no a todas las personas a quienes rige el contrato. Es el caso de las normas disciplinarias que tienden a lograr la cohesión y fuerza del sindicato". De la normatividad les resulta su carácter de fuente de derecho objetivo.⁷⁴

Para Cristina Salmorán de Tamayo, la discusión sobre la naturaleza jurídica de la convención colectiva conduce a sutilezas innecesarias, ya que frente a la fuerza de la realidad y la vigencia de una figura, resultan inoperantes todas las discusiones. Sin embargo, comenta que la dificultad de ubicar al contrato colectivo no debe llevar al extremo de confundirlo en forma absoluta con la ley, por el simple hecho de coincidir con la generalidad y abstracción de las normas. Considera que en el orden jurídico la convención colectiva elevó a la realidad el presupuesto procesal de la

⁷³. Henry Crepin, *La Convención Collective de Travail, Paris 1919*, cit. por Camiro Maximiliano, *op.cit.*, p.33

⁷⁴. *Op. cit.*, p.563-565

igualdad de las partes, evitando con ello que los económicamente fuertes obtuvieran aprovechamientos indebidos de los trabajadores. "En este orden la institución democratizó el derecho, concurrió a la elevación técnica del mismo y permitió estabilizar la paz social".⁷⁵

Para Trueba Urbina, en el contrato colectivo de trabajo nos encontramos frente a un contrato evolucionado, en el que se rompe la autonomía de la voluntad. Se trata de una institución de derecho social y típicamente de derecho del trabajo, donde se establecen normas proteccionistas y reivindicadoras para el trabajador. Todas las teorías privatistas e intermedias, han resultado fallidas, según Trueba, porque parten de bases falsas, intentan mezclar el agua y el aceite; (Derecho público y derecho privado) en México como en otros países se trata de una institución de derecho social. "En nuestro caso el contrato colectivo, ya sea normativo o de ejecución, solo puede explicarse satisfactoriamente conforme a la teoría del derecho mexicano del trabajo... siempre será instrumento de lucha de la clase obrera, impuesto por la fuerza de la asociación profesional de los trabajadores y de la huelga y no tiene por objeto, superar la tensión entre las clases, sino lograr a través de la celebración del mismo y de su cumplimiento el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y obtener graduales reivindicaciones sociales"⁷⁶

⁷⁵. Salmorán de Tamayo Cristina, *Concepto Histórico, Evolución...*, p.18-19.

⁷⁶. Trueba Urbina Alberto, *Nuevo Derecho del...*, p.383-384.

Al abordar el tema de la naturaleza jurídica de la convención colectiva, Nestor de Buen, considera que este problema debe resolverse acudiendo a la teoría general del derecho del trabajo la cual está emparentada con la teoría general del derecho civil ya que están integrados a una teoría general del derecho. No existe, para este autor, una separación absoluta entre el derecho civil y el derecho del trabajo, sin embargo considera que los que adoptan la teoría contractualista parten de un concepto elemental e insuficiente del contrato. "El contrato presupone el juego de la voluntad de las partes, la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad... En el llamado contrato colectivo de trabajo no se producen evidentemente estos requisitos de esencia".⁷⁷

Para argumentar esta postura en el caso de la institución en nuestro país, se basa el autor, en el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, que elimina la libertad de contratar, al declarar obligatorio para el patrón la celebración del contrato colectivo. En el mismo sentido actúa el artículo 388 de la misma ley al limitar al patrón para que contrate con el sindicato mayoritario, no pudiendo hacerlo con otro, aún deseándolo. El contenido del contrato, además, está determinado por el artículo 391 de la Ley.

Los contratos colectivos o pactos normativos de trabajo, según De Buen, tienen

⁷⁷. Derecho del..., op. cit, p.670

los atributos materiales de la ley, pero carecen de los atributos formales. Se ubican en los actos debidos de finalidad normativa. "Es un acto jurídico propio del derecho social...no es acto legislativo por razones de origen, formales, pero sus características de generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes".⁷⁸ Por actos debidos ubica el autor a los que resultan de una manifestación de voluntad que derivan del cumplimiento de una norma legal.

Para Mario De la Cueva, los convenios colectivos de trabajo, son un derecho nuevo, autónomo del derecho civil. Representan la fuente formal por excelencia de las normas laborales, distintas y en ocasiones en oposición con las leyes del Estado. Para fundamentar su idea, este autor, reproduce un párrafo de la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que señala: "el contrato colectivo de trabajo, tal como se encuentra reglamentado...constituye una figura jurídica especial, por cuanto es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, esto es, debe ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo, individuales y colectivas".⁷⁹

Según este tratadista las convenciones colectivas se componen de cuatro elementos: a) las disposiciones accidentales o transitorias; b) la envoltura protectora,

⁷⁸. Ibid., p. 672

⁷⁹. Nuevo Derecho..., tomo II, p.420

o sea, las disposiciones sobre entrada en vigencia, duración, revisión, terminación, etc.; c) El elemento normativo que son las condiciones de trabajo que regirán las prestaciones individuales de servicios; y d) el elemento obligacional que son las obligaciones que contraen entre sí las partes. De estos elementos el primero es circunstancial, en los otros su importancia es variable, destacándose entre ellos el elemento normativo, "el contrato colectivo al que le faltara el elemento normativo no es siquiera imaginable, por elemento normativo, se entiende todas las estipulaciones que pueden pasar a cada una de las relaciones individuales"⁸⁰.

Para De la Cueva, el previo acuerdo de voluntades que es postulado en otros países como el elemento esencial de legitimidad de las convenciones colectivas, no existe entre nosotros, ya que en México, la contratación colectiva y su negociación es un deber jurídico de los patrones; pueden ser resultado de una sentencia colectiva dictada a solicitud de los trabajadores."Las convenciones colectivas son fuentes formales del derecho del trabajo, ya que su destino es regular las relaciones de trabajo en una o varias empresas o zonas económicas; son el medio inventado por los trabajadores para imponer a los patrones condiciones decorosas, tienen un carácter de generalidad, porque se aplican más allá de los miembros de los sindicatos activos, son el motor de la justicia social"⁸¹.

⁸⁰. Ibid., p.422

⁸¹. Ibid., p.424-425

4.7.4. LA DETERMINACION DE LA LEGISLACION

La legislación actual conserva el espíritu de la legislación de 1931 en lo que respecta a la naturaleza jurídica de la convención colectiva. Se ratifica como una institución autónoma del derecho civil; sigue denominándose "contrato colectivo de trabajo", por costumbre, pero sus características no corresponden a las que contiene la figura jurídica del contrato civilista.

Nuestro contrato colectivo, delimita anticipadamente el carácter de una de las partes; en el caso de los trabajadores sólo puede celebrarse por un sindicato y es titular del mismo la asociación profesional que ostenta la mayoría (art. 386 LFT). Para el caso del patrón el contrato colectivo es obligatorio, cuando sus trabajadores siendo miembros de un sindicato se lo soliciten. En caso de que el patrón se niegue a cumplir con ello, los trabajadores cuentan con el recurso de la huelga (art.387 LFT). El patrón no podrá celebrar el contrato colectivo con el sindicato que quiera, sino que deberá hacerlo con el que tenga la mayoría dentro de la empresa, gremio o profesión (art. 388 LFT). En el contrato colectivo no se pueden concertar las condiciones de trabajo que se quieran, las partes no pueden pactar condiciones menos favorables que las existentes (art. 394 LFT). El contrato colectivo puede limitar la libertad del patrón para elegir a sus trabajadores, cuando se establece que sólo se admitirán los miembros del sindicato. El contrato colectivo se extiende a

terceros ajenos al sindicato, al determinar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la empresa sean o no miembros de la asociación sindical, exceptuando los de confianza, cuando así se disponga (art. 396 LFT). En el caso de que ninguna de las partes haya solicitado la revisión el contrato se prórroga (art. 400 LFT).

La participación de la voluntad individual en esta figura jurídica es estrechamente limitada por la ley. Es una institución propia del derecho laboral y por consiguiente del derecho social, independiente y autónoma del derecho civil. El Congreso de la Unión, ha delegado en los patrones y sindicatos obreros la facultad para que a través de la convención colectiva puedan crearse normas que van a regir las relaciones de trabajo de una empresa, profesión o industria. Ignacio Burgoa, acepta que puedan delegarse estas facultades por el Congreso en el caso de los reglamentos heterónomos o autónomos que expide el presidente, pero afirma que las normas jurídicas, abstractas, generales e impersonales que de éstos se crean no son propiamente leyes, aunque su naturaleza material lo sea.⁸² El cual sería el caso de los contratos colectivos.

Con los convenios colectivos no nos encontramos propiamente con un acto legislativo, no reúnen los requisitos formales para que así sea, pero materialmente

⁸². **Derecho Constitucional Mexicano, Ed. Porrúa, p.728.**

reúnen los requisitos de obligatoriedad, generalidad y abstracción. Son, además, fuentes materiales en la medida de que los sindicatos obreros toman como modelo los mejores convenios colectivos e influyen determinadamente en la elaboración de nuevas leyes.

CAPITULO 5
TEORIA Y PRACTICA DE LA CONTRATACION
COLECTIVA DE TRABAJO

5.1. LOS DERECHOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS.

El derecho de asociación sindical, el derecho de huelga y el derecho de contratación colectiva de trabajo conforman las instituciones fundamentales del derecho de las relaciones colectivas.

Las relaciones colectivas fueron contempladas en la legislación mexicana desde la segunda década del siglo XX, las leyes estatales y la Constitución Mexicana incluyeron disposiciones que permitían la huelga, la sindicalización y la contratación colectiva: sin embargo, para esas fechas y todavía en la Ley Federal del Trabajo de 1931 estas figuras jurídicas no estaban agrupadas como instituciones integrantes del derecho colectivo del trabajo, ni se asentaba en la ley la existencia del mismo. Ya era reconocido por la doctrina y en el ambiente laboral se hablaba del derecho

colectivo, pero es hasta 1970 cuando la legislación del trabajo los reconoce como un apartado especial y se establece una separación entre las relaciones individuales de trabajo y las relaciones colectivas, situación que no se dió en la Ley de 1931. La exposición de motivos de la Ley de 1970, consigna: "las relaciones colectivas de trabajo son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho o reunida en un sindicato; se les da el nombre de relaciones colectivas porque se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y claro está repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores".¹

Por derecho de las relaciones colectivas se entiende al "conjunto de principios y normas que garantizan la libre organización de los sindicatos y hacen de estos una fuerza permanente y viva para la superación constante de las condiciones de vida de los trabajadores".²

Suele denominarse también "derecho colectivo del trabajo", expresión que para Néstor de Buén resulta desafortunada por no ser aplicable el término colectivo para la clase patronal, que puede acudir a dar nacimiento a las relaciones colectivas a

¹. Exposición de Motivos, Ley Federal del Trabajo de 1970, Diarios de los Debates, Cámara de Diputados, 12 de Diciembre de 1968, p.19.

². De la Cueva Mario, El derecho de las Relaciones Colectivas en la Nueva Legislación del Trabajo de México, en el libro: Derecho Colectivo..., p.38

titulo individual. La palabra "trabajo", comenta el autor, intenta sin demasiado éxito ubicar el tema dentro de la problemática general de la disciplina laboral, "pero con ello no refleja adecuadamente el contenido de esta parte que, en gran medida, es ajena al trabajo en si mismo considerado, v. gr., a propósito de las relaciones intersindicales o, inclusive al regular el derecho de huelga".³

El término derecho colectivo del trabajo encuentra su origen en la doctrina alemana -con Hueck y Nipperdey- y es retomado por Cabanellas, Krotoschin y Pozzo, todos ellos juristas argentinos. Así como por De la Cueva, Euquerio Guerrero, Castorena y Néstor de Buén (este último usa la expresión aunque le parece incorrecta), entre otros autores mexicanos. La doctrina francesa prefiere la expresión derecho de las relaciones colectivas del trabajo y la doctrina italiana usa el enunciado derecho sindical.⁴

Ernesto Krotoschin sostiene que el derecho de las asociaciones profesionales es un derecho colectivo, el cual "regula las relaciones de los individuos, trabajadores o empleadores, con el grupo al cual pertenecen, la situación jurídica de la agrupación como tal, su relación con otras organizaciones profesionales y, finalmente con el Estado". Según el autor, las asociaciones profesionales son creadoras de un derecho

³. Derecho del..., tomo II, p.445

⁴. De la Cueva, Nuevo Derecho..., tomo II, p.214.

colectivo autónomo del trabajo, constituyendo un poder normativo que integra las fuentes del derecho del trabajo. Con las asociaciones profesionales, "el concepto colectivo llega a predominar en el derecho del trabajo, ya que una de las funciones principales -si no la principal- de las asociaciones consiste en la celebración de las convenciones colectivas de trabajo".⁵

Resulta polémico determinar las instituciones que integran el derecho de las relaciones colectivas de trabajo; para Néstor de Buén, no se integra solamente con instituciones que favorecen a los trabajadores, por que incluye, incluso, el reglamento de trabajo y el paro patronal. "El contenido del derecho colectivo es variable de acuerdo a las circunstancias, depende fundamentalmente de la política social que observe el Estado". Particularmente para el caso de México, De Buén contempla: 1) el derecho de asociación profesional; 2) el reglamento interior de trabajo; 3) modificación, suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo; 4) la contratación colectiva 5) el derecho de huelga.⁶

Mario De la Cueva sostiene que el derecho de las relaciones colectivas es un derecho de clase, de y para los trabajadores, sobre esta base, comenta: "las instituciones del derecho colectivo del trabajo integran una unidad, una consecuencia

⁵. Las Instituciones...,p.177-179

⁶. Derecho del ..., tomo II, p.448-449

natural de que fueron el resultado de la lucha obrera en defensa de la libertad, que posee dos dimensiones: el derecho a vivir como corporaciones humanas y el derecho a actuar para la realización de sus fines; esto es, la libertad sindical comprendió desde un principio la facultad de negociar colectivamente las condiciones de prestación de los trabajos, así como la posibilidad de utilizar los medios o caminos convenientes o necesarios para obligar a los empresarios a aceptar la contratación colectiva en condiciones justas".⁷

Teniendo como objeto de estudio la contratación colectiva de trabajo al hablar de las relaciones colectivas nos interesa tratar lo que se refiere a esta institución y colateralmente lo referente a la sindicalización y la huelga. En nuestro país el derecho de contratación colectiva, sólo puede ejercerse por una organización sindical legalmente reconocida (art. 396 de la LFT). En caso de que el patrón se niegue a firmar el contrato colectivo los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga (art. 387 de la LFT). Estas disposiciones hacen que la contratación colectiva de trabajo, esté íntimamente ligada al derecho de asociación sindical y al derecho de huelga.

5.1.1. LA INTERRELACION DE LAS TRES FIGURAS JURIDICAS.

La contratación colectiva constituye el quehacer fundamental de las

7. Nuevo Derecho..., tomo II, p. 215.

organizaciones sindicales; un sindicato que no tiene la titularidad del contrato colectivo es prácticamente inútil. Al estar plasmados en el contrato colectivo las condiciones generales de trabajo y al quedar ahí establecidas las prestaciones, conquistas y derechos que vayan alcanzando los trabajadores, el contrato colectivo, se convierte en el núcleo y la razón de ser de la actividad sindical.

Por otra parte, al condicionarse por la ley el derecho de contratación colectiva a la existencia de parte de los trabajadores de un sindicato, se establece entre ambas figuras jurídicas una relación indisoluble; una, la contratación colectiva, no puede existir sin la otra, el sindicalismo, y éste puede existir sin la contratación colectiva pero pierde su razón de ser y deja de cumplir su función.

La huelga, de acuerdo con la Ley, es el medio que pueden utilizar los trabajadores cuando un patrón se niega a firmar un contrato colectivo de trabajo, con lo que la huelga se convierte en el camino para alcanzar el fin.⁸ En la práctica, generalmente es utilizada la huelga para lograr la firma del contrato colectivo, ya que reiteradamente los patrones se niegan a firmarlo, si no fuera por la amenaza o por el hecho de paralizar las labores, seguramente este derecho de contratación

⁸. Para Mario de la Cueva, *Sindicalización, Contratación Colectiva y huelga, conforman una trilogía jerárquica donde los sindicatos son la base, o fuerza motriz, la huelga los caminos para alcanzar el fin, y la contratación colectiva la cúspide. Nuevo Derecho ...*, Tomo II, p. 423

colectiva, no se haría efectivo.⁹

De tal forma que sindicalización, huelga y contratación colectiva son tres figuras jurídicas estrechamente vinculadas. La libertad y el ejercicio de alguna de ellas influye determinadamente sobre las otras. En aquellos países en donde la libertad sindical y los derechos o libertades fundamentales son negados, simultáneamente se niega el derecho a participar en la contratación colectiva, tal sería el caso de los regímenes dictatoriales. "La escisión del derecho colectivo en tres instituciones, que si bien pueden declararse independientes entre sí persiguen una finalidad única, da lugar a que la anulación de alguna de ellas destruya la esencia del derecho colectivo. La supresión de la facultad libre de formar sindicatos destruiría la base del estatuto; la negación del derecho a la negociación y contratación colectiva colocaría a los sindicatos en estado de incapacidad para la acción; y la prohibición de la huelga nos regresaría al siglo pasado, cuando la celebración de un contrato colectivo dependía del sentido caritativo del empresario... en esta hipótesis lo único que subsistiría sería una caricatura del derecho colectivo".¹⁰

⁹. En la práctica, nos comenta Baltasar Cavazos, los sindicatos siempre solicitan la firma del contrato por la vía de huelga. Ley Federal del Trabajo Comentada y Sistematizada. Baltasar Cavazos Flores. 22 Edición, 1988. p. 278 art. 387

¹⁰. De la Cueva, Nuevo Derecho..., p. 215

5.1.2. SINDICALIZACION

En el caso de México, de acuerdo con la Ley, se entiende por sindicato a la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses (art. 356 LFT). La sindicalización es un derecho que puede ejercerse tanto por los trabajadores como los patrones (art. 357 LFT y fracción XVI art.123 constitucional). Para constituir una asociación profesional de trabajadores se requiere la participación de veinte miembros, que se encuentren en servicio activo, para este caso, se considerarán activos aquéllos cuya relación de trabajo haya sido rescindida treinta días antes de la solicitud de registro. Para formar un sindicato patronal se requieren tres miembros (art. 364 LFT).

La ley establece que no se requiere autorización previa para formar un sindicato, sin embargo, para que sea reconocida la legalidad y personalidad jurídica del mismo es necesario su registro. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo, cuando son de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los de competencia local (art. 365 LFT).

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro -que son cumplir con la finalidad de defensa de los intereses de los agremiados; un número mínimo de miembros y entrega de documentos- la autoridad correspondiente no tiene por qué

negarlo (art. 366 LFT).

En la práctica, la constitución de un sindicato no depende sólo de que se reúnan veinte o más trabajadores que pretendan el mejoramiento y defensa de sus intereses, pueden hacerlo, quizá nadie se los impida, pero para efectos legales y prácticos un sindicato existe en la medida de que se le otorga el registro por la autoridad correspondiente; y el registro de un sindicato en nuestro país, es algo sumamente difícil de conseguir, sobre todo si se trata de un sindicato independiente de las grandes centrales como la CTM, CROC, CROM, CGT, COR. Como dice Baltasar Cavazos, "el registro de un sindicato se encuentra supeditado a razones de tipo político".¹¹

Se pueden cumplir todos los requisitos que marca la ley, pero si el sindicato no es de las simpatías de las autoridades o si trata de invadir campos o salirse del control de las grandes centrales obreras, no se otorga el registro, o por lo menos se retarda y no se otorga fácilmente. Analizando el tema del registro sindical, De Buén, llega a una conclusión inquietante: "la vía al sindicalismo y por lo tanto la libertad sindical, están condicionados por los tortuosos mecanismos jurídicos implementados por el Estado, de manera que es este mismo de quien depende el acceso a los fines indirectos del sindicalismo: la celebración de los convenios colectivos y en general el

¹¹. Ley Federal..., art.366, p. 273.

ejercicio del derecho de huelga... Es importante anotar que tales limitaciones han sido producidas por un legislador que, bajo el pretexto de reglamentar la libertad sindical, limita de manera intolerable su ejercicio. Nunca ha sido mas cierto el aforismo que destaca que toda reglamentación de un derecho es una forma de disminuirlo".¹²

La misma ley se contradice en lo que respecta a la libertad sindical, habla de que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato (art. 358 LFT), pero por otra parte, permite que en el contrato colectivo pueda pactarse que sólo se admitan como trabajadores a los que sean miembros del sindicato contratante. Aun más, señala que puede establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato (art. 395). Con estas disposiciones se invalida la libertad sindical individual, para entrar a trabajar a un lugar determinado, si ya está pactado en el contrato, obligatoriamente hay que ser miembro del sindicato; los que renuncien o sean expulsados pueden también ser rescindidos, es decir, se obliga la permanencia del trabajador en el sindicato.

Esto podría no dañar tanto si viviéramos en un país donde existiera un sindicalismo democrático que respondiera a los intereses de los trabajadores, pero

¹². El Registro de los Sindicatos, en la obra: El Derecho Laboral en Iberoamérica, coord. Cavazos Flores Baltazar, p.608-609.

no es nuestro caso. Nos encontramos con un sindicalismo que por décadas se ha impuesto a los trabajadores, que ha sido controlado política y orgánicamente por el gobierno, con dirigentes que realizan acciones a espaldas de los sindicalizados, que invariablemente no defienden sus intereses, y que no son electos por los trabajadores. La existencia de este sindicalismo va en detrimento de la libertad sindical, más aún, cuando las grandes centrales obreras tienen el monopolio de la actividad gremial y cuando cualquier actividad que se realiza al margen de ellas se le considera ilegal.

Con un sindicalismo de este tipo y con estos preceptos legales, es muy difícil hacer valer la libertad de sindicalización. Al entrar, los trabajadores ya pertenecen a un sindicato que no eligieron libremente, si luego quieren independizarse, pueden ser despedidos; en caso de que no haya sindicato y lo quieren formar, primero hay que ver que no lesione los intereses de las centrales oficiales, ya que de ser así, serán los principales opositores del nuevo registro, o en su defecto, si hay consigna de las autoridades para no dar el registro, no se otorga, aunque cumplan con los requisitos.

Refiriéndose a la problemática del movimiento sindical, recientemente, un dirigente obrero delineó las características de la gestión sindical: "1. Los líderes terminan fascinados por el poder, que se convierte en un fin en si mismo. El acceso a la corrupción queda abierto. La legitimidad y la representatividad terminan porque

no hay gestión posible para los trabajadores. 2. La capacidad organizativa, de movilización y militancia de las bases se mutila; no sólo por que los líderes no tienen capacidad de convocatoria real, sino porque a menudo esta inmovilidad le viene muy bien a algunos gobernantes. La paradoja mayor del fenómeno de los acarreados es que se desplaza a una masa, en ocasiones enorme, de inmovilizados".¹³

Toda esta problemática real que vive el sindicalismo en México, repercute directamente sobre la contratación colectiva de trabajo. Al no haber libertad de sindicalización se limita la posibilidad de ejercer el derecho de contratación colectiva, pierde eficacia este mismo derecho y se obstaculiza la realización de su finalidad, que es: mejorar las condiciones de trabajo y de vida del trabajador. Pero además, se permite la existencia de lo que se ha dado en llamar en México "contratos de protección".

Las repercusiones que tiene la existencia de un sindicalismo corporativizado y sin vida democrática sobre la contratación colectiva, la analizaremos más al detalle en los siguientes apartados.

¹³. Camposeco José Luis, Director del Centro de Estudios de la Asociación Sindical de Pilotos Aviadores. La Jornada, 21 de Mayo de 1990.

5.1.3. LA HUELGA

La Constitución mexicana reconoce a la huelga como un derecho de obreros y patrones (art. 123 fracc. XVII); sin embargo, la Ley Federal del Trabajo al definir a la huelga lo contempla como un derecho exclusivo de los trabajadores, textualmente plantea: "la huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (art. 440 LFT).

Históricamente la huelga es un derecho conquistado por los trabajadores; el constituyente de 1917 al incluirlo como un derecho tanto de obreros y patrones pretendió no hacer de él un derecho selectivo, ni exclusivo de uno de los sectores de la producción. Como en la práctica este derecho es ejercido preferentemente por los trabajadores las leyes secundarias lo han reglamentado como derecho de la clase trabajadora.

Formalmente, el ejercicio del derecho de huelga sólo puede ser limitado: 1) cuando la suspensión no se realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento; 2) cuando se trata de una huelga ilícita, -que es el caso cuando la mayoría de los trabajadores ejecutan actos de violencia, o en una situación de guerra tratándose de trabajadores al servicio del Estado- y, 3) cuando la huelga no persigue los objetos señalados en la ley (art. 450 LFT).

Fuera de estas circunstancias no existen, según la Ley Federal del Trabajo, argumentos para limitar el derecho de huelga, sin embargo, en la práctica muy frecuentemente se establecen restricciones para el ejercicio del mismo. Por lo demás, existen disposiciones secundarias que permiten la implantación de la requisa, misma que lesiona gravemente a este derecho. Cuando los trabajadores recurren a la huelga en las industrias básicas o en empresas que le interesan al Estado frecuentemente se utiliza la requisa; cuando no, se procede a declararla "inexistente" atendiendo a aspectos formales muchas veces improcedentes.

Haciendo un recuento de los últimos movimientos de huelga en este tipo de industrias, tenemos: en 1979, 1980, 1982 y 1984 se decretó la requisa en Teléfonos de México aún antes de estallar su movimiento de huelga. En los últimos 14 años los telefonistas han vivido seis requisas.¹⁴ En 1983 los trabajadores de Mexicana de Aviación se fueron a la huelga, unas horas después su movimiento fue declarado inexistente, con el argumento de que el emplazamiento no estaba acompañado de la acta de asamblea. En 1988 los trabajadores de Aeroméxico colocaron las banderas de huelga y corrieron la misma suerte, además el gobierno declaró en quiebra la empresa. A los obreros de la Volkswagen en 1987 y a los de Nissan en 1989 se les declaró también inexistente su huelga. En 1987 sucedió lo mismo con el movimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas, y en 1989 con el sindicato de la Siderúrgica

¹⁴. **La Jornada**, mayo 21 de 1990

Lázaro Cárdenas.¹⁵ Hay muchos ejemplos que ilustran como a los trabajadores no se les ha permitido ejercer libremente el derecho de huelga, no nos detenemos más en ellos a fin de no desviarnos de nuestra materia de estudio.

Néstor de Buén, comenta como la problemática de los derechos colectivos adquieren otra dimensión si están en juego los intereses del Estado, "el control sindical; la negativa de los registros; el desconocimiento de los comités ejecutivos sindicales; las calificaciones de inexistencia de los conflictos de huelga, y en última instancia, las requisas, cuando no se utilizan procedimientos mas persuasivos, son medios típicos que eventualmente se perfeccionan mediante resoluciones ad hoc de los tribunales de amparo".¹⁶

Carlos Puig¹⁷ clasifica las limitaciones al derecho de huelga en: 1) limitaciones legislativas; están compuestas por todas las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y leyes reglamentarias que vulneran a la huelga; 2) limitaciones judiciales; se componen de las resoluciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje, comprende las interpretaciones de las autoridades del trabajo o federales de amparo, cuyos alcances restrictivos disminuyen la eficacia de este derecho; 3) limitaciones

¹⁵. Proceso, 19 de Marzo de 1990, p.11

¹⁶.. Derecho del..., tomo II, p.653.

¹⁷. Este autor hace un importante y pormenorizado estudio sobre la institución en su obra: Teoría y Práctica de la Huelga en México, Ed. Porrúa, México 1989.

materiales; abarcan todas las restricciones de hecho que se efectúan contra la institución. Son alteraciones practicadas o sugeridas por el poder ejecutivo federal, patrones y sindicatos.¹⁸

Si un patrón se niega a firmar un contrato colectivo de trabajo los trabajadores pueden recurrir a la huelga para obligarlo; también son causa de huelga las violaciones al contrato colectivo de trabajo y la revisión del mismo (art. 450 LFT). Es decir, la huelga es el recurso con el que cuentan los trabajadores para lograr que se firme, para que se revise y se respete el contrato colectivo. Si al derecho de huelga se le establecen limitaciones o si se ponen obstáculos para su ejercicio, pierde eficacia el derecho de contratación colectiva; no siendo efectivo el derecho de huelga se pierde fuerza para lograr que se firme, se respete o se revise un contrato colectivo de trabajo.

5.2. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

5.2.1. DEFINICION Y CARACTERISTICAS

Según la Ley, "contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos

¹⁸. **Ibid., p.215-216**

de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos" (art. 386 LFT). De la definición anterior se desprenden las siguientes características:

1) Es considerado un convenio.¹⁹ Según el diccionario se entiende por tal, el pacto o acuerdo a que llegan dos o más personas, sobre una misma cosa, sea con intención o sin intención de obligarse.²⁰ Para Néstor de Buen, como comentamos al hablar de la denominación, no es aceptable la expresión "convenio", en tanto ésta presupone un acuerdo espontáneo de voluntades. "situación que evidentemente no se produce en nuestro derecho, si se advierte que el patrón acude a la celebración en observancia forzada de un mandato legal" (art. 387 LFT).²¹ De nuestra parte sostenemos una idea diferente, asumiendo el criterio compartido en varios diccionarios²² y retomando lo que expresamos en el capítulo correspondiente, consideramos válido el uso del término convenio para el caso de los contratos colectivos de trabajo en México.

¹⁹. Según el diccionario del Pequeño Larousse, convenio es sinónimo de arreglo, capitulación, acuerdo, concierto, contrato, transacción, tratado, pacto, ajuste, alianza, protocolo, unión, convención, p. 271

²⁰. Cnf. Escriche J. Diccionario de Legis..., Tomo II.

²¹. Derecho del..., tomo II, p. 649

²². Cnf. Cabanellas y Alcalá Zamora, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Joaquín Escriche; Diccionario de Legislación y Jurisprudencia; El Pequeño Larousse, etc.

2) Es un acto bilateral. Su surgimiento no es resultado de una declaración unilateral de voluntad, sino que hay un pacto o una concertación de voluntades que permite su surgimiento. Esta es una de las principales diferencias del contrato colectivo de trabajo con el reglamento interior de trabajo.

El carácter bilateral es de los aspectos más importantes conquistados por la clase trabajadora, revolucionó el mundo del trabajo al introducir un cambio metodológico en la relaciones laborales, permite terminar con el absolutismo empresarial al fijar las condiciones de trabajo y hace del sector obrero un organismo partícipe en la reglamentación de la prestación de servicios. Con la bilateralidad el trabajador no tiene solamente la opción de adherirse o rechazar las condiciones de trabajo impuestas unilateralmente por el patrón, sino que tiene la posibilidad de hacer propuestas y hacer valer sus opiniones en lo que respecta a las relaciones de trabajo.

3) Es un acto jurídico donde una de las partes necesariamente debe tener personalidad jurídica colectiva. Los empresarios pueden ser indistintamente una asociación profesional o empresarios en lo individual. En el caso de los trabajadores es indispensable que intervenga un sindicato, nadie más puede ser titular del contrato colectivo de trabajo. Los trabajadores en lo individual y las coaliciones

obreras no están legitimados para celebrarlo.²³

4) Tiene por objeto fijar las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento; de lo cual se desprende su carácter normativo, en la medida de que los derechos y obligaciones que integran las relaciones de trabajo en una empresa que tiene firmado un contrato colectivo de trabajo se basan más en éste, que en la Ley. Esta característica tiene una importancia trascendente ya que pone fin a una amplia discusión teórica en cuanto a la naturaleza del contrato colectivo de trabajo para el caso de México, del cual dimos cuenta en el capítulo cuatro de este trabajo.

Néstor de Buén destaca como característica de los contratos colectivos de trabajo que su campo de aplicación sea necesariamente una empresa o un establecimiento, de lo que concluye que sólo están obligados a celebrarlo los patrones titulares de alguna de ellas. Aceptar esta idea implicaría, de acuerdo a la definición que da la Ley sobre empresa (art. 16 LFT), que existan patrones sin obligación de celebrar contratos colectivos por no ser titulares de empresa o establecimiento, que sería el caso del hogar respecto de los trabajadores domésticos, de las autoridades

²³. Esta disposición en México tiene su antecedente en los códigos estatales de Puebla, Campeche y Chiapas, donde además de plantearse la exigencia de que fuera una organización sindical por parte de los trabajadores se señalaba la necesidad de que estuviera reconocida su existencia por la ley. Cnf, Camiro Maximiliano, op. cit., p. 52

universitarias, de los dirigentes de partidos políticos.²⁴ Desde nuestro punto de vista esta posición está rebasada por la práctica, por encima de la literalidad de la disposición de la Ley ha estado el derecho de los trabajadores de celebrar contratos colectivos, como lo hemos visto en el caso de los trabajadores universitarios y de trabajadores de asociaciones de beneficencia.

Hay quienes²⁵ destacan como características de los contratos colectivos: la obligatoriedad, la extensibilidad y la inmediatez. En el primer caso se refieren a la obligación del patrón de celebrar un contrato colectivo cuando se le solicite el sindicato. El segundo rasgo lo derivan de la disposición que hace extensivas las prestaciones del contrato a todos los trabajadores aun a los no sindicalizados, y la inmediatez se desprende del hecho de que las cláusulas del contrato regulan de manera automática las relaciones individuales de trabajo.

5.2.2. EL OBJETO

En casi todos los países donde existe la convención colectiva de trabajo ésta tiene por objeto regular de manera genérica las relaciones individuales de trabajo ya sea las actuales o las futuras. Se pretende reglamentar en todo o en parte "las

²⁴. Derecho del ..., tomo II, p.645-646.

²⁵. Es el caso de Graciela Bensusan, en su obra: El derecho Laboral..., p.124-125

condiciones en que habrán de prestarse los servicios o cumplirse los contratos de trabajo, según un mínimo de derechos y garantías para el trabajador, que no excluyen modificaciones concretas más favorables para él".²⁶

En México, los contratos colectivos de trabajo tienen por objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en una o mas empresas o establecimientos (art. 386 LFT). Esta disposición determina la naturaleza normativa de los contratos colectivos mexicanos. A partir de esto, Néstor De Buén, destaca como objeto esencial de esta institución el establecimiento "de un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa".²⁷

Cabanellas resume este tema de la siguiente manera: "el objeto principal de los convenios normativos es regular las condiciones en que ha de prestarse una determinada actividad profesional".²⁸

5.2.3. LAS PARTES

De acuerdo con la Ley, los contratos colectivos requieren la participación de

²⁶. Cabanellas Guillermo, *Derecho Normativo...*, p. 310.

²⁷. *Derecho del Trabajo...* Tomo II p. 675

²⁸. *Derecho Normativo.*, p.311

uno o más sindicatos de trabajadores y de uno o varios patrones o sindicatos patronales. Por patrón se entiende a la persona física o moral que utiliza los servicios de uno a más trabajadores (art.10 LFT). Cumplido el requisito de parte de los trabajadores de pertenecer a un sindicato, éstos deben gozar en cualquier circunstancia del derecho de contratación colectiva,²⁹ ya que existe la obligación del patrón de celebrarlo cuando éstos se lo soliciten (art. 387).

Por otra parte, en el caso de que dentro de la misma empresa existan varios sindicatos, tratándose de sindicatos de empresas o industriales el contrato colectivo de trabajo se celebra con el que tenga mayor número de trabajadores en la empresa o industria; en el caso de sindicatos gremiales el contrato colectivo de trabajo se celebra con los sindicatos mayoritarios; si concurren sindicatos de gremio y de empresa o industriales pueden los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión siempre que el número de sus afiliados sea mayor que los afiliados al sindicato de empresa del mismo gremio (art. 388 LFT); de esta manera la Ley reconoce la posibilidad de que al interior de una empresa se formen varios sindicatos, y también varios contratos colectivos, pero ponderando el criterio de la mayoría, otorga la titularidad del contrato al que la ostenta, de tal forma que el que pierda la mayoría -declarada por la JCA- pierde la titularidad del contrato colectivo

²⁹. Ya vimos que aún en el caso de patrones que no son titulares de empresa (como en las universidades) se ha garantizado el derecho de los trabajadores a la contratación colectiva.

de trabajo (art. 389 LFT).

Según Mario de la Cueva, con estas decisiones la legislación nacional "rompió una vez más con el derecho privado, que solamente acepta la representación de voluntades y consagró la representación de intereses, con lo cual desbordó al contrato colectivo de asociación y creó la teoría de las convenciones colectivas de y para los trabajadores".³⁰

Atendiendo al criterio de que las partes que intervienen en el contrato colectivo son el patrón en lo individual o colectivamente y el sindicato de trabajadores, la jurisprudencia ha establecido "que las partes que intervienen en la celebración de un contrato colectivo de trabajo tienen acción para demandar la modificación del mismo, pero no así los trabajadores individualmente considerados."³¹

En resumen, las partes que intervienen en la contratación colectiva en el caso de la parte patronal pueden ser indistintamente patronos en lo individual o como asociación profesional. Por el lado de los trabajadores es un sindicato, reconocido legalmente, y que tenga la mayoría de los trabajadores de empresa o de gremio. El

³⁰. Nuevo Derecho..., Tomo II, p. 448-449

³¹. Jurisprudencia: apéndice 1975, 5ta. parte, 4ta. sala, tesis 39, p.50, cit. en Manual de Derecho del Trabajo, Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, México 1982, p.102

critorio de mayoría como aspecto principal que define la titularidad del contrato colectivo, tiene algunos problemas prácticos; en un sindicalismo corporativizado se presta mucho a manejo político en contra de los trabajadores, no es que el criterio sea incorrecto, sino que la realidad sindical que vivimos no permite que sean los sindicatos más representativos los que tengan la titularidad. Además, habría que preguntarnos ¿qué impedimento hay para que un comité de trabajadores de una empresa, sin pertenecer o conformar un sindicato firmen un contrato colectivo?, ¿no sería esto más representativo que la existencia de contratos colectivos firmados sin la participación de los trabajadores de la empresa, por estar en manos de un sindicato nacional la titularidad y la administración del mismo?.

5.2.4. LA FORMA

En general casi todos los ordenamientos jurídicos del mundo coinciden en exigir la forma escrita como requisito esencial para constituir los contratos colectivos de trabajo, la falta u omisión de la misma produce en la mayoría de los casos la nulidad de la convención. Ello se explica perfectamente, según comenta Alonso García, si se tiene en cuenta que la forma escrita tiene el valor de garantía jurídica, allí donde se exige con valor no simplemente probatorio. "Es garantía jurídica para la convención en sí, en cuanto sus cláusulas quedarán más claramente determinadas; lo es para los sujetos pactantes, en cuanto personas directamente sometidas a sus

normas; lo es sobre todo para las personas obligadas y para aquellas a quienes se extienden en su caso".³²

En nuestro caso, al igual que los demás países, la ley exige la forma escrita para que el contrato colectivo sea válido, el art. 390 (LFT) plantea que deberá hacerse por escrito, bajo pena de nulidad, y por triplicado, "entregándose un ejemplar a cada una de las partes". Según De la Cueva esta disposición, que se encuentra contemplada en la Ley desde 1931, pudo haberse inspirado en la Ley Francesa de 1919 que en su artículo 45 disponía: "el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado bajo pena de nulidad".³³

Se contempla también en la Ley la necesidad del depósito del contrato colectivo ante las autoridades laborales (Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje), surtiendo efectos sólo a partir de que se presenta el documento ante las mismas. Esto atribuye al depósito la naturaleza de una "conditio iuris" o condición suspensiva.³⁴ Sobre esta base el contrato colectivo no depositado, legalmente no existe, puede existir como hecho si las partes lo acuerdan, pero es inexistente jurídicamente. Apoyando esta idea Baltasar Cavazos al comentar el artículo señala

³². Curso de Derecho..., p.232

³³. Nuevo Derecho..., Tomo II p. 455

³⁴. Criterio compartido por Néstor de Buén, Derecho del..., tomo II, p. 681.

que cuando no hay depósito no estamos frente a un contrato colectivo de trabajo, aunque surta efectos jurídicos lo que las partes acuerden.³⁵

En sentido amplio la forma de los contratos colectivos puede comprender diversos aspectos: en primera instancia están las normas que fijan el procedimiento que debe seguirse para iniciar y elaborar un contrato colectivo; un segundo aspecto sería la determinación del contenido del mismo, de sus cláusulas, de acuerdo con la forma legalmente establecida (en nuestro caso por ejemplo, se exige dentro del clausulado la determinación de salarios para poder que éste produzca efectos); y por último están los trámites necesarios para lograr su existencia, que sería propiamente la forma en sentido estricto, reduciéndose, en nuestro país, a la forma escrita y al depósito.

5.2.5. EL CONTENIDO

El contenido mínimo de los contratos colectivos de trabajo consta de: 1) los nombres y los domicilios de los contratantes; 2) las empresas y establecimientos que abarque; 3) su duración; 4) las jornadas de trabajo; 5) los días de descanso y vacaciones; 6) el monto de los salarios; 7) disposiciones sobre capacitación y adiestramiento; 8) bases para la integración y funcionamiento de las comisiones, y

³⁵. Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada y Sistematizada, art. 390 p. 279

lo demás que acuerden las partes (art. 391 LFT). Queda sin efecto el contrato colectivo que no contiene disposiciones sobre salarios; en caso de faltar disposiciones sobre jornada de trabajo, vacaciones y días de descanso se aplican las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (art. 393).

El contenido del contrato colectivo, marcado por la Ley, le da un carácter sobre todo de concentrado de condiciones de trabajo; condensa algunos de los aspectos más importantes de la relación de trabajo. Las condiciones laborales pactadas no pueden concertarse en situación menos favorable que las establecidas en contratos colectivos vigentes (art. 394 LFT).

Las partes pueden incluir las estipulaciones que estimen convenientes; esto ha sido llamado por Castorena, como el "contenido legal facultativo", se compone de cláusulas que para cobrar eficacia tienen que ser incluidas en el contrato colectivo, es decir, "es facultativo para las partes incluirlas, pero no se les puede pactar más que a través del contrato".³⁶

La doctrina italiana clasifica el contenido de los convenios colectivos en cuatro grupos:

³⁶. Manual de Derecho..., p.257-258.

1er. grupo. Cláusulas cuyos efectos se fincan, se cumplen o cobran eficacia, en las personas físicas de los trabajadores y de los patrones, son aquellas que determinan las condiciones de trabajo, por esa razón se les llama también normativas.

2do. grupo. Cláusulas cuyos efectos se fincan, se cumplen o cobran eficacia en la persona del sindicato obrero y del patrón. Ejemplo, descuentos de cuotas sindicales, cláusula de admisión, local del sindicato, salarios y gastos de los representantes sindicales, etc.

3er. grupo. Cláusulas cuyos efectos de cumplen o cobran eficacia, al mismo tiempo que en la persona de las asociaciones, en las personas físicas de patrones y trabajadores. Ejemplo, reglamentación del derecho de huelga, procedimiento a seguirse en caso de conflicto; en una palabra, son aquellas provisiones dirigidas a garantizar indirectamente la eficacia del contrato colectivo de trabajo.

4to. grupo. Cláusulas cuyos efectos, derechos y obligaciones se fincan indistintamente en las personas físicas y en las morales y que derivan, por lo general, de situaciones anteriores a la celebración del contrato colectivo de trabajo. Son todas aquellas que establecen medidas transitorias, ejemplo, plazo de vigencia, campo de aplicación, etc.

La doctrina francesa clasifica las cláusulas del contrato colectivo de trabajo también en cuatro grupos: 1) las contractuales, o sea aquellas que regulan las condiciones individuales de trabajo; 2) las profesionales, que toman su material del régimen sindical, lo afirman, fortalecen o guardan una estrecha vinculación con él; 3) las que dimanen directamente del contrato colectivo de trabajo, se dividen en dos grupos: a) las de beneficio común, y b) las que regulan las relaciones de las asociaciones profesionales; 4) las transitorias. Para esta teoría, todas las estipulaciones obligan a las partes, unas directamente y otras en forma de garantía o indirectamente.³⁷

Siguiendo la doctrina alemana, Mario de la Cueva, clasifica el contenido de los contratos colectivos de trabajo en: el elemento ocasional; la envoltura protectora, el elemento obligacional y el elemento normativo. El primer elemento lo integran cláusulas eventuales, ocasionales y accesorias que se celebran en el momento de un contrato colectivo, pero que en realidad no forman parte de él. La envoltura protectora tiene como fin la aplicación del contrato colectivo, su entrada en vigencia, duración, revisión, terminación y otras circunstancias semejantes. El elemento normativo comprende las condiciones de trabajo que regirán las prestaciones individuales de servicios. El elemento obligacional se forma con las cláusulas que determinan las obligaciones de cada una de las partes. De estos elementos, el

³⁷. *Ibid.*, p. 259-260

elemento normativo es la verdadera razón de la existencia de los convenios colectivos.³⁸

Esta teoría encuentra fundamento en la legislación mexicana, por lo menos en la que respecta al elemento normativo. La disposición de que la falta de determinación de salarios invalida los efectos del contrato colectivo de trabajo hace de este contenido "el fin que determina la esencia de los convenios colectivos", como sostiene el autor, "el contrato colectivo de trabajo al que faltare el elemento normativo no es siquiera imaginable."³⁹

Los contratos colectivos, en la práctica, contienen una serie de disposiciones que van más allá de las que marca la Ley, de hecho, la mayoría contiene determinaciones sobre vacaciones, aguinaldo, primas de antigüedad, prima vacacional, reparto de utilidades, permisos, permutas, jornadas de trabajo, días de descanso, incapacidades, medidas de seguridad e higiene, servicios médicos, prestaciones en especie (canasta, vales de descuento, libros, etc.), prestaciones varias (ayuda a transporte, educación, prestamos, vivienda, etc.), así como categorías, tabuladores, niveles salariales, prestaciones al sindicato (salarios de personal, local, papelería, prestaciones a directivos sindicales, etc), comisiones mixtas, vigencia del contrato,

³⁸. **Nuevo Derecho...**, Tomo II, p. 422-423

³⁹. **Idem.**

cláusulas transitorias, etc.

Algunos sindicatos en sus contratos colectivos han logrado establecer cláusulas referidas a la información sobre la administración de la empresa, situación financiera y cambios tecnológicos, llegando incluso a condicionar los cambios a la aprobación del sindicato. Es el caso de los sindicatos de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, de Teléfonos de México, de Pemex, de Altos Hornos de México, de la Siderúrgica Lázaro Cárdenas, etc. Los contratos colectivos de estas empresas contienen disposiciones que limitan la capacidad del patrón para utilizar los servicios de compañías contratistas particulares; obligan a la empresa a proporcionar información financiera, administrativa y tecnológica al sindicato; promueven el desarrollo de una tecnología nacional y condicionan la adopción de nuevas estrategias productivas a la aceptación sindical. Para estos sindicatos todos estos aspectos son materia del contrato colectivo y exigen la bilateralidad en los mismos.

Este tipo de cláusulas no encuentran acomodo dentro de las clasificaciones clásicas del contenido del contrato colectivo de trabajo, son parte de las transformaciones que está sufriendo esta institución, y corresponden a las exigencias de los sindicatos frente a la revolución tecnológica y a los cambios que se están dando en las relaciones de trabajo. Si embargo, han sido cuestionadas constantemente por el sector patronal y se ha demandado que desaparezcan (lo cual

se ha logrado en el caso de Pemex y Teléfonos); en muchos de los conflictos actuales sobre contratos colectivos que han vivido estos sectores, han sido el centro de discusión.

El contrato colectivo de trabajo puede contener cláusulas que obliguen al patrón a contratar como trabajadores sólo a quienes sean miembros del sindicato; sin que esta disposición pueda aplicarse en perjuicio de los trabajadores que ya estaban laborando antes de la firma del contrato colectivo. Puede también establecerse que se separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato (ar. 395 LFT). Este precepto condensa a las cláusulas de admisión y la cláusula de exclusión que ha generado muchísimos comentarios y opiniones contradictorias. Hay quienes las denominan cláusulas de consolidación sindical ya que sirven para fortalecer a éste⁴⁰; otros las consideran acertadas ya que preservan el principio de autoridad del sindicato y argumentan que de no existir estas cláusulas se debilitaría la acción sindical correspondiente⁴¹; quienes se pronuncian en contra consideran que van en detrimento de las libertades individuales y de la libertad sindical.⁴² La denominación en sí misma de estas cláusulas ha sido conflictiva.⁴³

⁴⁰. Es el caso de Ramos Eusebio, *Derecho Sindical Mexicano*, p. 138

⁴¹. Es el comentario del Maestro Jorge Garizurieta, cit. por Cavazos Flores, *Ley Federal...*, p. 281

⁴². Es el caso de Néstor de Buén, *Derecho del...*, tomo II, p.677

El origen de la cláusula de exclusión se encuentra en el contrato colectivo del Sindicato Mexicano de Electricistas, celebrado en el año de 1916 (fue por cierto también el primer contrato colectivo de trabajo ⁴⁴), donde se incluyó por primera vez. En el caso de la cláusula de admisión aparece por vez primera en la convención textil del 18 de mayo de 1917.⁴⁵ Ambas figuras fueron contempladas desde la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Se ha señalado por diversos sectores la inconstitucionalidad de estas disposiciones al no permitir la libertad de sindicalización y la libertad de trabajo. En realidad estas disposiciones son un arma de dos filos, por un lado lesionan la libertad individual, pero por otro lado fortalecen la acción colectiva del sindicato; es el caso por lo menos de la cláusula de admisión que impide que el patrón contrate al margen del sindicato y se incremente la plantilla no sindicalizada. Los efectos negativos de estas disposiciones se agravan cuando se trata de sindicatos no representativos, que actúan al margen, y en contra muchas veces, de sus

⁴³. Para De la Cueva debería llamarse Cláusula de Exclusión por Separación y Cláusula de Exclusión de Ingreso (Derecho Mexicano... Tomo II p. 368), para Baltasar Cavazos la propuesta de De la Cueva es redundante y no aplica una buena técnica pedagógica, Ley Fed..., p. 281.

⁴⁴. En el capítulo referente a la historia del contrato colectivo en México, comentamos que el primer antecedente de esta institución es el de la "Tarifa Mínima" de la Industria Textil, celebrada en 1912, pero el primer contrato colectivo de trabajo, como tal, fue el del Sindicato Mexicano de Electricistas.

⁴⁵. Porras y López Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1975, p.163-164

representados. Indudablemente es de los aspectos que en la perspectiva de las reformas a la Ley Federal del Trabajo deben revalorarse, sin dejar de considerar las características del sindicalismo y del empresariado mexicano.

5.2.6. LA EXTENSIBILIDAD

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado (ar. 396 LFT); salvo que exista disposición en contrario se extiende incluso a los trabajadores de confianza (ar. 184 LFT). Esta disposición, fue objeto de serias discusiones antes de que quedara aprobado en la forma en que lo encontramos. Con el argumento de dar mayor fuerza al sindicato, hubo quienes plantearon que el contrato colectivo solamente beneficiara a los miembros del sindicato que lo celebraba; sin embargo, en el legislador imperó el criterio de que la finalidad del contrato colectivo de trabajo era nivelar las condiciones de trabajo de todos los obreros.⁴⁶

Esta disposición ha dado lugar a propuestas en el sentido de que se denomine contrato de empresa, en virtud de que es un contrato que rige las relaciones de

⁴⁶. Guerrero Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Ed. Porrúa, México 1975, p.294.

trabajo de toda la empresa (salvo disposición en contrario para los trabajadores de confianza).

5.2.7. DURACION Y REVISION

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o determinado y para obra determinada (ar. 397 LFT). Al establecer este precepto el legislador siguió el mismo criterio que para los contratos individuales, lo cual resulta infuncional para el caso de los contratos colectivos. En la práctica éstos se realizan sobre todo por tiempo indeterminado, con períodos de revisión cada dos años y en el caso de los salarios cada año; un contrato colectivo por tiempo determinado resulta prorrogable cuantas veces se solicite por los trabajadores. La ley establece que en caso de que no se solicite la revisión se prorrogará por un período igual o continuara con carácter de tiempo indefinido (ar. 400 LFT). El contrato colectivo para obra determinada prácticamente no existe, sólo se justificaría cuando la empresa contara exclusivamente con trabajadores por obra determinada, en cuyo caso, por la misma inestabilidad laboral generalmente no se firman contratos colectivos de trabajo.

Las disposiciones sobre la duración del contrato colectivo buscan la perdurabilidad del mismo, hasta que sobrevenga el cierre de la empresa, que se

disuelva el sindicato o sindicatos obreros o hasta que se acredite alguna de las causas de terminación de las previstas por la ley. Buscar la permanencia del contrato colectivo es una consecuencia que se desprende de la naturaleza de esta institución, como comenta Castorena, "si el contrato es una formula de convivencia, si expresa un punto de equilibrio en las relaciones obrero patronales, resultaría anárquico darlo por terminado si persistiera la materia de su existencia".⁴⁷

Cualquiera que sea el término de duración que se haya fijado, el contrato colectivo de trabajo puede ser revisado a solicitud de las partes. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión; si se celebró por varios sindicatos de trabajadores la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuando menos al 51% de los sindicalizados; si se celebró por varios patronos la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan cuando menos el 51 % de los trabajadores que se rigen por el contrato colectivo.

Por revisión se entiende el procedimiento que se sigue para modificar las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo a fin de mejorar las condiciones de trabajo y ajustarlas a la realidad económica de la empresa y a las demandas de los trabajadores. El derecho a la revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes,

⁴⁷, Op. Cit., p.279

aunque como comenta De Buén, generalmente los patrones hacen caso omiso de este beneficio, "que es de dudosa eficacia, ya que la solicitud patronal no tiene un apoyo paralelo a la amenaza de huelga a que pueden recurrir, para el mismo efecto, los sindicatos de trabajadores".⁴⁸ En realidad el patrón que pretende modificar el contrato colectivo de trabajo recurre con mayor frecuencia al procedimiento establecido para los conflictos colectivos de naturaleza económica (ar. 900- 934 LFT) o a la modificación, suspensión o terminación colectiva de las condiciones de trabajo (ar. 426-434 LFT) que si son procedimientos efectivos para que el patrón logre la modificación del contrato colectivo.

La institución de la revisión tiene un doble objeto: primero marcar un plazo de seguridad en las relaciones de la partes; durante el no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo (solamente en situaciones extraordinarias), y segundo, dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo las estipulaciones que se estiman justas al cabo de un período razonable de dos años.⁴⁹

Tratándose de contratos colectivos por tiempo determinado y cuya vigencia sea menor de dos años, la revisión deberá pedirse cuando menos sesenta días antes del

⁴⁸. Derecho del..., tomo II, p. 690

⁴⁹. Castorena Jesús, Op. Cit. p. 280

vencimiento; en el caso de contratos colectivos por tiempo determinado mayores de dos años, por obra determinada, o por tiempo indeterminado la revisión deberá pedirse cuando menos sesenta días antes del transcurso de dos años. Este tiempo se computará tomando en cuenta lo establecido en el contrato o la fecha de depósito (ar. 399 LFT).

Baltasar Cavazos, en referencia a esta disposición, comenta que el legislador con muy mala técnica jurídica volvió a incurrir en el error del artículo 56 de la ley de 1931, al establecer como plazo para solicitar la revisión el término mínimo de sesenta días y olvidarse de un plazo máximo. "Así un sindicato podrá solicitar la revisión al día siguiente en que se hubiese revisado un contrato, aduciendo que esta dentro del término a que se refiere este precepto...", aunque como el mismo autor señala, "en la práctica es difícil que se presente este supuesto, ya que las autoridades laborales verían con poca simpatía que los sindicatos traten de sacar ventajas indebidas por la aplicación e interpretación literal de este precepto".⁵⁰

Para Euquerio Guerrero los dos años de vigencia del contrato colectivo se acortan extraordinariamente en las grandes empresas, "pues el período previo a la revisión no es menor de cuatro meses: dos para que los obreros discutan y convengan

⁵⁰. Op. Cit., p.303

entre ellos el proyecto que habrán de presentar al patrón y otros dos meses que por ley son obligatorios para que se efectúe la revisión formal... Después de firmado el nuevo contrato se presentan todos los ajustes que deben realizarse en tabuladores, anexos, etc., y fácilmente transcurren otros cuatro meses, por lo que el período en el que con relativa calma se aplica el contrato es de poco más de un año".⁵¹

En lo que se refiere a salarios los contratos colectivos deben revisarse cada año, la solicitud tiene que presentarse por los menos treinta días antes de que se cumpla el año de que se revisó, celebró o prorrogó el contrato colectivo de trabajo (ar. 399 bis LFT). Esta disposición fue incluida por el legislador tomando en cuenta el acelerado proceso inflacionario que vivió el país en la década de los 70's (la reforma se hizo en septiembre de 1974) y por el deterioro que sufría el poder adquisitivo de los trabajadores. Frente a esa realidad dos años eran un lapso muy amplio para revisar los salarios, se optó por un año aun y cuando existía la demanda de los trabajadores de que los salarios se revisaran cada seis meses, incluso, en la práctica llegó a darse a los salarios mínimos un incremento dos veces por año y hasta tres, haciéndose extensivos, en algunos casos, a los salarios contractuales; todavía el año pasado esa fue la dinámica que se siguió.

En caso de que no se solicite la revisión o que no se ejerza el derecho de huelga

⁵¹. Op. Cit., p. 322-323

para lograrla el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su vigencia o continuará por tiempo indefinido (ar. 400 LFT). En cuanto a la forma de pedir la revisión la ley no establece ninguna disposición, por lo que la práctica ha sido, como señala De Buén, presentar la solicitud por escrito, recabar constancia de su entrega y señalar pormenorizadamente lo que se pide.⁵²

Los plazos fijados se refieren a los términos legales mínimos para que pueda darse la revisión del contrato colectivo de trabajo ; sin embargo, la ley prevé el caso también de una revisión anticipada cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo (ar. 426 LFT). Por lo demás, la revisión del contrato colectivo procede siempre que las partes se pongan de acuerdo para realizarla, independientemente del período en que se encuentren. Esta, es la que se conoce como revisión convencional.⁵³ Consideramos correcto que la ley contemple la revisión obligatoria, ya que de otra manera, de negarse sistemáticamente alguna de las partes, nunca podría alcanzarse la modificación del contrato colectivo de trabajo.

La etapa de revisión es una de las mas importantes en la vida del contrato colectivo, constituye la oportunidad para que los trabajadores obtengan mejoras en

⁵². Derecho del..., tomo II, p. 692

⁵³. De la Cueva, Nuevo Derecho..., tomo II, p. 466

sus condiciones de trabajo, es un institución legal para solicitar mas prestaciones y obtener mayores salarios. Por otro lado, pone a prueba la fuerza de la dirigencia sindical, el poder del sindicato, la eficacia del contrato colectivo, la capacidad de organización y la democracia interna. En la actualidad, la etapa de revisión constituye uno de los períodos de lucha mas importantes que desarrolla el movimiento obrero sindicalizado en México.

5.2.8. LA TERMINACION

Al igual que el contrato individual de trabajo los contrato colectivo pueden darse por terminados cuando las partes así lo determinen -terminación por mutuo consentimiento- (ar. 401 fracc. I, LFT); esta causa es aceptada unánimemente como causa de terminación de cualquier tipo de contrato. La terminación de la obra es también causa de terminación del contrato colectivo (ar. 401 fracc. II, LFT); suponemos se refiere al caso de contratos colectivos por obra determinada ya que de otra manera no sería preciso en que casos se aplicaría esta disposición. Por ejemplo, en el caso de contratos colectivos por tiempo indeterminado ¿a la terminación de que obra se refiere?, ¿a la obra general?, que pasa en el caso de una empresa que quiere cambiar de giro?. En el mismo sentido, la ley establece como causa de terminación el cierre de la empresa o el establecimiento -en este último caso se requiere que el contrato colectivo se aplique solamente ahí-(ar. 401 fracc. III,

LFT) y nos remite al capítulo octavo de las relaciones colectivas de trabajo.

Néstor de Buén, además de las tres hipótesis anteriores de terminación de los contratos colectivos de trabajo agrega una cuarta, "cuando la empresa deja de tener trabajadores sin cerrar definitivamente", a su juicio, al desaparecer el interés profesional cabe la posibilidad de que se declare por la Junta de Conciliación y Arbitraje la terminación del contrato.⁵⁴

El capítulo octavo señala como causa de terminación colectiva de las relaciones de trabajo: 1)la fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental y la muerte del patrón que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; 2)la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; 3)el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; 4)las minas que carezcan de materiales costeables; 5)el concurso o la quiebra legalmente declarado que implique el cierre definitivo de la empresa (ar. 434 LFT).

Si el patrón se separa del sindicato patronal que firmó el contrato colectivo con el sindicato de trabajadores, de todas maneras el contrato colectivo seguirá rigiendo las relaciones de trabajo del patrón con sus trabajadores (ar. 402 LFT).

⁵⁴. **Derecho del...**, tomo II, p.693

El tema de la terminación de los contrato colectivo es tratado en la legislación de manera insuficiente e imprecisa, se presta a error y confusión. Compartimos el juicio de Castorena, al comentar: "aun cuando el legislador sometió a reglas específicas la terminación del contrato colectivo de trabajo, no agotó la materia".⁵⁵ Con todo y el complemento del capítulo octavo son incompletas las premisas e hipótesis para dar por terminado el contrato colectivo. Surgen muchas interrogantes, por ejemplo, ¿puede entenderse que la terminación colectiva de las relaciones de trabajo da lugar a la terminación del contrato colectivo de trabajo?, ¿o solo en los casos que marca el artículo 434?. Ahora, en el caso de que el patrón después de un cierre de la empresa reanude sus actividades ¿de todas maneras subsiste la terminación del contrato colectivo?, ¿o este se restablece?. Que pasa cuando el patrón despide a todos sus trabajadores ¿termina el contrato colectivo?. Cuando se disuelve el sindicato ¿termina el contrato colectivo?. La ley plantea que en caso de disolución del sindicato de trabajadores las condiciones de trabajo continuaran vigentes (ar. 403 LFT), pero no plantea que pasa con el contrato colectivo de trabajo.

A propósito de este tema Baltasar Cavazos plantea tres interrogantes, que son respondidas por el mismo. "1. ¿Es posible que terminen al mismo tiempo las relaciones individuales y las colectivas?. Indiscutiblemente que si: por mutuo consentimiento o cierre total de la empresa. 2. ¿Es factible que terminen las

⁵⁵. Op. Cit., p.281

relaciones colectivas y subsistan las individuales?. La contestación es afirmativa. Al desaparecer el sindicato desaparecen las relaciones colectivas, pero las relaciones individuales siguen en vigor. 3. ¿Pueden continuar las relaciones colectivas sin las relaciones individuales?. Como ya lo afirmamos... estimamos que en la práctica si pueden subsistir, ya que la naturaleza protectora del derecho del trabajo impediría que un patrón se desligara de un sindicato por el simplista procedimiento de despedir a todos sus trabajadores".⁵⁶

5.3. LA EFICACIA DEL DERECHO DE CONTRATACION COLECTIVA

Como comentamos en apartados anteriores, la falta de libertades sindicales, las limitaciones al derecho de huelga y la existencia de un sindicalismo controlado y sin vida democrática deterioran a la contratación colectiva de trabajo y reducen la eficacia de la misma. La realidad del sindicalismo mexicano es uno de los principales obstáculos para que la contratación colectiva sea realmente un mecanismo de concertación, de dialogo y de equilibrio en las relaciones de trabajo. Coincidimos con el comentario de Néstor de Buén, " por medio del control estatal (legislativo, administrativo y jurisdiccional) de la sindicalización y del derecho de huelga las posibilidades de lograr la justicia social por la vía de la contratación colectiva se

⁵⁶. Op. Cit., p. 304

reducen de modo considerable".⁵⁷

5.3.1. LA PRACTICA

Con un sindicalismo sin expresión de base, sin representatividad y sin organización democrática, como el que tenemos mayoritariamente en México, el uso que se le da a la contratación colectiva es sumamente limitado. Es común encontrarnos con contratos colectivos que se pactan al margen de los trabajadores, convenios que no se conocen por la mayoría de los miembros del sindicato; propuestas de modificación al contrato que no se discuten, ni se analizan por los trabajadores; las direcciones no informan de las peticiones ni de los resultados de la revisión. En muchos casos, los trabajadores no saben ni desde cuando existe el contrato colectivo, apenas si se enteran de cuando están en período de revisión, la cual queda en manos de un sindicato nacional que tiene poco o nulo contacto con los trabajadores de las localidades. Es el caso, por ejemplo, de los sindicatos azucareros, de los refresqueros, de la industria aceitera, jabonera, de la carne, del vestido, calzado, del pan, de hoteles, de petroquímica, de construcción, de textiles, de restaurantes, de productos alimenticios, de cinematografistas, de la madera, de carboquímica, del cemento, de empleados del comercio y muchos más pertenecientes

⁵⁷. El Desarrollo Colectivo del Trabajo y la Justicia Social, en el libro: Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano, coord. Alvarez del Castillo Enrique, Ed. Porrúa, México 1978, tomo III, p. 176

a la CTM, CROM, CGT, CROC, COR, miembros en su mayoría del Congreso del Trabajo.

La situación que viven estos sindicatos se presta para que las dirigencias sindicales negocien con las empresas las revisiones contractuales sin atender el interés y las demandas de los trabajadores. Es común, en estos casos, que los comités ejecutivos o sus miembros más destacados reciban dinero y prerrogativas a cambio de que claudiquen en las peticiones de los trabajadores y no desarrollen una revisión contractual significativa. A la empresa le resulta menos costoso sostener líderes sindicales corruptos que dar prestaciones a los trabajadores y ceder en sus peticiones, por ello, no escatima esfuerzos e invierten en este terreno.

En este tipo de empresas, es frecuente que se pongan de acuerdo el sindicato y el patrón para depositar en la Junta de Conciliación y Arbitraje un contrato colectivo a espaldas de los trabajadores. En virtud de este depósito se impide que otra organización sindical solicite la firma del contrato colectivo, porque ya existe uno firmado y depositado. Este fenómeno, se conoce como "contratos de protección" y son muy socorridos en las empresas que pretenden impedir que los trabajadores se organicen libremente y firmen un contrato colectivo de trabajo.

Esta situación que vive una buena parte del sindicalismo mexicano ha arraigado

en los trabajadores una actitud negativa hacia el sindicalismo y por ende hacia la contratación colectiva. ¿Cuántos trabajadores no hay que consideran que el sindicalismo no sirve para defender sus intereses?. ¿Que consideran a la contratación colectiva un mecanismo ineficaz?.

Existen algunos sindicatos en donde la situación no es tan catastrófica en lo que respecta a la contratación colectiva; es el caso, por ejemplo, del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) que desarrolla una amplia organización previo a su revisión de contrato, elige delegados por cada uno de sus departamentos a fin de que se integren a la comisión legislativa (que es el órgano encargado de llevar adelante las negociaciones con la empresa). Esta comisión funciona por el lapso de tres meses y se encarga de recibir todas las propuestas (individuales y departamentales) de modificación al contrato colectivo, aprobado el proyecto de revisión se pasa a negociar con la empresa, las resoluciones definitivas se toman por mayoría en una plenaria de la comisión legislativa (la que suele ser, por cierto, bastante amplia) y luego se someten a votación de todos los trabajadores.

En el caso del Sindicato de Telefonistas se eligen delegados en los departamentos para una convención, que es la que discute el proyecto de revisión del contrato colectivo de trabajo, los resultados aprobados en esta reunión son los que sirven de base al comité ejecutivo para las negociaciones con la empresa, la resolución

definitiva se acuerda por votación general.

Algunas secciones de la industria minero metalúrgica en períodos de revisión realizan constantemente asambleas generales seccionales, a fin de estar discutiendo las propuestas de modificación del contrato colectivo, pese a que la administración y revisión del contrato colectivo de trabajo está en manos de la dirigencia nacional, logran desarrollar una cierta democracia interna y hacer de la revisión un evento participativo. Es el caso de la sección 288 (Monclova), 161 (Michoacán), 147 (Monclova), y de Cananea, entre otras.

En el caso de la industria automotriz, los sindicatos de Dina, de la Volkswagen, de la Datsun, de algunas secciones de la Ford, han innovado también mecanismos democráticos, en períodos de revisión logran desarrollar una movilización y participación de los trabajadores. Realizan asambleas, discuten los proyectos de la empresa y hacen propuestas de modificación al contrato colectivo de trabajo.

Los sindicatos universitarios -algunos- hacen también de su revisión de contrato un acontecimiento de participación de los trabajadores. Las asambleas generales de delegados elaboran el proyecto de revisión, lo discuten y aprueban. Sobre esta base los comités ejecutivos desarrollan las negociaciones; los convenios definitivos se acuerdan por votación universal o en asambleas generales.

Este tipo de sindicatos no tienen, como no lo tienen los otros, resueltos todos los problemas en la que respecta a la contratación colectiva. También en éstos encontramos expresiones antidemocráticas y poca participación de los trabajadores en la administración y elaboración de los contratos colectivos de trabajo, no pocas veces las revisiones de contrato se desarrollan y quedan en manos de las directivas sindicales, más que de los trabajadores. Esto es así, porque la falta de participación de los trabajadores no obedece solamente a la actitud de la dirigencia, con todo y que ésta, en la mayoría de los sindicatos del país obstaculiza y reprime la expresión de los trabajadores.

Las dificultades de la contratación colectiva se enmarcan dentro de una problemática sociológica más amplia, tiene que ver con variables económicas, políticas, sociales y jurídicas. Desafortunadamente en una buena parte de los trabajadores mexicanos prevalece una actitud donde predomina la indiferencia y la apatía para las cuestiones sindicales; esta conducta es alimentada por dirigentes sindicales corruptos que no informan, no promueven la participación de los trabajadores; por patrones que estimulan y apoyan a los trabajadores apáticos y por una estructura política que margina económicamente y segrega de las decisiones fundamentales a los trabajadores, que promueve un sindicalismo controlado y corrompido y que les niega la organización democrática. Como resultado de esta situación no hay una cultura de democracia sindical.

Por fortuna, estamos viviendo tiempos de cambio, el sindicalismo corporativizado, al estilo del que vivimos hace 50 años, ya ni al gobierno le conviene, no le sirve para llevar adelante sus proyectos modernizadores y políticamente cada vez se muestra menos eficaz, por eso los cambios de Jongitud en el magisterio y de Hernández Galicia (la Quina) en petróleos; por eso el apoyo para la formación de la FESEBES⁵⁸ (Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios), organismo que agrupa, entre otros sindicatos, al SME, STRM, ASPA, Tranviarios; por eso también la pugna abierta que hoy se está dando para presidir el Congreso del Trabajo, entre la Secretaria del SNTE y el Secretario del Sindicato del Infonavit.⁵⁹ Al margen de esto, algunos sindicatos a contracorriente se vienen abriendo paso para formar un nuevo tipo de sindicalismo, es el caso de los que mencionamos atrás, (mineros, universitarios, automotrices, electricistas, telefonistas, etc.) en donde la práctica de la contratación colectiva es diferente, con todo y sus limitantes. Aunque todavía en este terreno falta buen camino por recorrer.

⁵⁸. Los sindicatos de la FESEBES tienen un alianza con el gobierno de Salinas de Gortari, particularmente el SME y Teléfonos, sin embargo el apoyo no ha sido tan abierto como ellos quisieran, lo cual no se explica más que por la fuerza con la que todavía cuenta Fidel Velázquez y los líderes tradicionales.

⁵⁹. De esta pugna finalmente se impuso el Secretario del Sindicato del Infonavit, Rafael Rivapalacio, triunfando de esta manera el grupo apoyado por Fidel Velázquez.

5.3.2. LOS OBSTACULOS

Hay una serie de obstáculos legales y materiales que imposibilitan que la contratación colectiva de trabajo sea realmente una forma democrática de pactar las condiciones de trabajo, que limitan la eficacia de la contratación colectiva, que deterioran a la institución y que impiden que ésta cumpla con el objetivo y el propósito para el que fue creada. De estos obstáculos, entre otros, se destacan:

1) La existencia de los contratos colectivos de protección. Son los que se pactan entre sindicato y patrón a espaldas de los trabajadores, su objetivo es impedir que otro sindicato más representativo y mas democrático solicite la firma y la titularidad del contrato. Se les llama contratos de protección porque sirven para proteger al patrón, se firman siempre sin el conocimiento de los trabajadores.

2) La existencia de un sindicalismo corporativizado. Es un sindicalismo no representativo, que impide que sean realmente los trabajadores los que participen y resuelvan sobre la contratación colectiva. Los grupos sindicales administran los contratos y se convierten en mafias que negocian las revisiones a espaldas de los trabajadores, hacen de la contratación colectiva un negocio que beneficia exclusivamente sus intereses.

3) La inexistencia de una cultura sindical democrática. Se expresa en la apatía, la indiferencia y la escasa participación de la mayoría de los agremiados en las cuestiones sindicales. Por comodidad, muchas veces, se deja que sean las directivas las que administren y controlen el contrato colectivo de trabajo.

4) La existencia de un empresariado con más afán de lucro y de usura que de productividad dificulta la contratación colectiva en la medida de que el empresariado no cuida a sus trabajadores, ni ofrece buenas condiciones laborales; sólo trata de sacar de ellos el máximo provecho sin corresponderles con prestaciones.

5) Limitaciones legales y materiales al derecho de huelga. La existencia de la requisa y demás disposiciones que vulneran el derecho de huelga, así como la declaratoria de "inexistencia" atendiendo sobre todo criterios políticos, atentan contra la contratación colectiva de trabajo. En la medida de que la huelga es el mecanismo, el medio, como dice De la Cueva⁶⁰, para lograr una buena revisión de contrato o para forzar su firma las disposiciones jurídicas y metajurídicas que lesionan a la huelga dañan también a la contratación colectiva.

6) La cláusula de exclusión. La disposición de que podrán ser separados de su trabajo quienes renuncien o sean expulsados del sindicato, atenta contra la libertad

⁶⁰. Nuevo Derecho..., tomo II. p.423

sindical y contra el contrato colectivo. Los trabajadores que en protesta a un sindicalismo controlado y corrupto pretendan formar otro, podrán ser expulsados del sindicato, y separados del trabajo. Con esta disposición se impide una democracia sindical y se imposibilita mejorar la contratación colectiva de trabajo, ya que se resguardan los intereses de una dirigencia que administra para su beneficio el contrato colectivo de trabajo.

7) El incumplimiento de los contratos pactados. La violación sistemática de algunas cláusulas de los contratos colectivos de trabajo es una práctica generalizada que afecta la eficacia de los mismos. En la mayoría de las empresas donde existen firmados contratos colectivos, en mayor o en menor medida, hay violaciones a sus cláusulas. Esto deteriora a la institución y disminuye sus efectos.

8) La disposición de que por la parte de los trabajadores se requiere obligatoriamente de un sindicato condiciona el ejercicio de este derecho y lo limita. Si tomamos en cuenta que en México más del 70% de la población económicamente activa (PEA) no está sindicalizada, nos percatamos de lo restringido de este derecho. Con las características del sindicalismo que existe en el país, sería más democrático y más representativo que los contratos colectivos se firmaran por comités de empresa o comités gremiales que representaran mínimamente al 30% de los integrantes, sin importar que sean o no sindicalizados.

9) La toma de nota o la condición de registro de los sindicatos vulnera la libertad sindical y por lo mismo afecta negativamente a la contratación colectiva de trabajo. Para la firma de un contrato colectivo es necesario la existencia de un sindicato reconocido legalmente (es decir registrado), al no otorgarse el registro se imposibilita que se goce del derecho de contratación colectiva de trabajo. Si el registro tiene un manejo político, como comenta Baltasar Cavazos que se da en México⁶¹, más aun se limita el derecho de la contratación colectiva.

10) El derecho de contratación colectiva solo puede ejercerse por los trabajadores que se rigen por el apartado A del artículo 123 constitucional, es decir, los trabajadores al servicio del Estado y todos los que están contemplados en la Ley Burocrática no tienen derecho a la contratación colectiva de trabajo. Esto excluye a un gran sector de los beneficios de esta institución, y hace de éste un derecho muy selectivo.

⁶¹. Ley Federal... ar. 366, p.273

CAPITULO 6
LOS EFECTOS DE LA POLITICA ECONOMICA EN LOS
CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los contratos colectivos de trabajo en México viven una realidad preocupante, son en nuestro país y en el mundo una figura jurídica relativamente reciente, y sin embargo, en los últimos tiempos ha sido cuestionada su validez y su eficacia.

Surgidos al calor de la lucha obrera, los contratos colectivos han sido el instrumento idóneo con que cuenta la clase trabajadora para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. A través de ellos ha sido posible acabar con la unilateralidad al fijar las condiciones de trabajo, imponiendo en las relaciones laborales el método bilateral, son por eso una conquista importantísima para la clase obrera.

A últimas fechas, sin embargo, observamos un proceso de deterioro de esta figura jurídica; declaraciones, hechos y resoluciones jurídicas que ponen en entredicho la validez y funcionalidad de la misma. Este proceso ha marchado a la

par -o como consecuencia, quizá- de la crisis económica que vive el país y se ha acentuado con las medidas que ha tomado el gobierno para hacerle frente.

El deterioro del salario, por si, significa un golpe a los contratos colectivos, pero éste se magnifica cuando se le suma la reducción de las prestaciones económicas, al proponerse a los sindicatos la eliminación de cláusulas (mutilación del contrato), el retroceso en derechos conquistados, el recorte de personal, la posibilidad de desaparición del contrato colectivo y hasta el cierre de la empresa. Es decir, en la actualidad a los trabajadores se les coloca en la disyuntiva donde ampliar las conquistas que tienen pactadas en su contrato colectivo sale de discusión; el dilema es conservar las que se tienen o retroceder, eliminando cláusulas, dándole mayores facultades a la empresa o recortando su plantilla de trabajadores.

6.1. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONOMICA.

La Ley Federal del Trabajo contiene algunos artículos que fueron redactados precisamente pensando en una época de crisis, contiene disposiciones sobre terminación y suspensión de las relaciones de trabajo originados por los cambios tecnológicos o implementación de nuevos procedimientos de trabajo. Plantea un procedimiento sumarísimo a fin de lograr modificaciones al contrato colectivo de trabajo, suspensión o terminación del trabajo por incosteabilidad, improductividad,

exceso de producción y quiebra.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 fue promulgada en tiempos de crisis económica, ello explica que desde entonces se hayan contemplado procedimientos que permiten la modificación de las condiciones de trabajo, la terminación y la suspensión colectiva de la relación laboral. El impacto de la crisis mundial en aquellos años sobre la incipiente industria mexicana habían generalizado los ajustes y cierres de empresas así como una ofensiva patronal para reducir prestaciones, esto exigía en el marco del surgimiento del derecho del trabajo una regulación jurídica, misma que se dio a través de algunos artículos de la primera Ley Federal del Trabajo.

La legislación laboral vigente mantiene casi íntegros los capítulos sobre modificación colectiva de las condiciones de trabajo (artículo 426), suspensión colectiva de las relaciones de trabajo (artículo 427-432) y el capítulo sobre terminación colectiva de la relación de trabajo (artículo 433-439) originados desde la ley de 1931, así mismo, en cuestión de procedimiento contiene un capítulo sobre la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 900-919).

El artículo 426 establece que los sindicatos de trabajadores y los patronos

pueden solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos ley, cuando existen circunstancias económicas que lo justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Legalmente tanto patrones como trabajadores tienen la facultad de solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo cada dos años o antes si éste se vence (artículo 398-399), por lo que el artículo 426 no va encaminado a regular en una situación normal sino en una situación de crisis económica que obligue a tomar medidas extraordinarias. Atendiendo a ello este artículo ha sido utilizado fundamentalmente por la parte patronal para modificar los contratos colectivos de trabajo, argumentando siempre la incosteabilidad o falta de fondo.

La ley contempla también, diversas situaciones que justifican la suspensión y la terminación colectiva de las relaciones de trabajo; el artículo 427 establece como causa de suspensión temporal de la relación de trabajo: la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón; su incapacidad física o mental y su muerte, que produzca como consecuencia necesaria la terminación de los trabajos; la falta de materia prima; el exceso de producción con relación a sus condiciones económicas; la incosteabilidad y la falta de fondos. En la mayoría de los casos para que la suspensión proceda se requiere la autorización de la Junta de Conciliación y

Arbitraje. En los casos de incosteabilidad y exceso de producción y falta de fondos se requiere primero tramitar un conflicto colectivo de naturaleza económica.

En cuanto a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo el artículo 434 establece entre otras causas las siguientes: la incosteabilidad notoria; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva y el concurso o la quiebra legalmente declarada que implique en el cierre definitivo o la reducción de sus trabajos. En estos casos, también es necesario tramitar previamente un conflicto colectivo de naturaleza económica.

El capítulo referente a los conflictos colectivos de naturaleza económica establece un procedimiento sumario y especial para estos casos, se definen como aquéllos que tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo (artículo 900). En este tipo de conflictos la Junta de Conciliación y Arbitraje debe procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio (artículo 901).

De no llegar a un convenio las partes expondrán los hechos y formularán sus peticiones, la Junta a nombrará tres peritos para que investiguen los hechos, pudiendo agregarse a ellos un perito por cada parte (artículo 906). Los peritos gozan de amplias facultades para hacer los estudios técnicos y financieros que

permitan fundamentar el dictamen; sobre esta base la Junta realiza las diligencias necesarias y resuelve.

A fin de conseguir "el equilibrio y la justicia social" en su resolución la Junta podrá aumentar y disminuir el personal, la jornada y la semana de trabajo, los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento Sin que "en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes" (artículo 919). Este artículo concede amplias facultades a la Junta de Conciliación y Arbitraje quedando prácticamente en sus manos el futuro de los obreros de una empresa en crisis.

La ley le da una importancia especial a la conciliación como mecanismo para resolver los conflictos colectivos de naturaleza económica, señalando que en cualquier momento, antes de la resolución, es posible llegar a un convenio. Desafortunadamente la mayoría de los casos que se han presentado este tipo de conflictos no ha sido posible la concertación, siendo necesario por ello la resolución de la autoridad laboral.

Por otra parte está la disposición en este mismo capítulo que establece que el derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica (artículo 902). este artículo que pretende garantizar por encima de todo

el derecho constitucional de huelga ha causado desacuerdo entre el empresariado ya que considera que esta sola disposición invalida todo el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

6.2. LA RECONVERSION INDUSTRIAL

En todo este proceso de deterioro de los contratos colectivos uno de los fenómenos que más ha incidido es la reconversión industrial, vale por ello la pena detenernos a analizar qué es, qué significa y los efectos que ha tenido en las relaciones de trabajo.

Reconversión industrial, reconversión productiva y modernización del aparato productivo, son términos que se han usado como sinónimos. En nuestro país la reconversión industrial -expresión que fue acuñada en España- se puso de moda a mediados de la década pasada. Fue acogida por las autoridades gubernamentales como uno de los objetivos prioritarios de la planeación económica. Este proceso no es un fenómeno estrictamente nacional, tiene como antecedentes la recomposición de los estándares de producción, comercialización, financiamiento y consumo a nivel internacional, así como un acelerado desarrollo tecnológico, la nueva división internacional del trabajo y una creciente competencia entre los países desarrollados. A través de la reconversión industrial se pretende la reestructuración de algunas

ramas productivas y se contemplan un conjunto de cambios en las economías nacionales que modifican la producción, el empleo, el comercio y el consumo.

El Secretario de Energía Minas e Industria Paraestatal, en 1986, definió a la reconversión industrial como "el proceso de modernización tecnológica, productiva y de organización de las empresas y ramas industriales, con el propósito de darles mayor competitividad y eficacia e imprimir un nuevo ritmo al desarrollo nacional".¹

En resumen, por reconversión industrial se entiende la modernización en todos los sentidos de las empresas y ramas industriales a fin de hacerlas eficaces y competitivas al exterior. En nuestro país este proceso ha implicado dar facilidades para el establecimiento de empresas con capital 100% extranjero y la liberación de las fronteras para importación y exportación.

6.2.1. LA RECONVERSION EN EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Desde principios de la década de los 80's se empezó a hablar en México de la reconversión industrial, pero es hasta el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 cuando se contempla como un aspecto medular de la política económica nacional.

¹. Las Razones y las Obras, Gobierno de Miguel de la Madrid, F.C.E., México 1987, p. 724-725.

En el Plan Nacional de Desarrollo (1983-1988) se establecieron dos líneas fundamentales: la reordenación económica y el cambio estructural. Este cambio como línea estratégica pretendía sentar las bases de un crecimiento económico "firme", "duradero" y más "justo", concentrándose en cinco áreas fundamentales: saneamiento de las finanzas públicas, reorganización del sector público, reconversión industrial, racionalización de la protección comercial y descentralización de la vida nacional.

Con esta orientación en 1984 y 1985, se propusieron una serie de medidas para lograr la transformación en los aparatos productivo y distributivo (Programa Nacional de Fomento Industrial y Comercio Exterior 1984). Se llevaron a cabo acciones a fin de reorientar la economía hacia el mercado externo y diversificar las exportaciones, destacándose entre otras, el ingreso de México al GATT.

En 1986, la modernización del aparato productivo se colocó en el centro de las acciones gubernamentales, no había propósito del gobierno que no recurriera a la reconversión como un medio fundamental para reactivar la economía. El cuarto y quinto informe de gobierno, dan cuenta de eso.

El Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 contempla dentro de sus propósitos continuar con los cambios "estructurales" desarrollados por el Gobierno de Miguel de la Madrid Hurtado. Iniciada la estrategia con el ingreso de México al GATT se

continuó con la línea de apertura comercial hacia el exterior, con el propósito de "reiniciar el crecimiento económico con estabilidad de precios y mejorar productivamente el nivel de vida de los mexicanos". El Programa Nacional de Modernización Industrial y del Comercio Exterior 1990-1994 se plantea: "propiciar el crecimiento de la industria nacional mediante el fortalecimiento de un sector exportador con altos niveles de competitividad"; para lograrlo pretende llevar a cabo una estrategia de modernización industrial y del comercio exterior sustentada en cinco ejes rectores: "la internacionalización de la industria nacional; el desarrollo tecnológico, el mejoramiento de la productividad y la promoción de la calidad total; la desregulación de las actividades económicas; la promoción de exportaciones y el fortalecimiento del mercado interno."²

6.2.2. EL ORIGEN DE LA RECONVERSION INDUSTRIAL

Es indudable que la reconversión industrial, en el caso de nuestro país, encuentran su antecedente en una crisis económica estructural que se reflejaba, entre otras cosas, en una crisis de la productividad. En muchas de las ramas productivas a lo largo de la crisis se había deteriorado la productividad. A partir de 1971 en el sector manufacturero la producción se enfrentó a múltiples obstáculos para crecer.

². Programa Nacional de Modernización Industrial y del Comercio Exterior 1990-1994, p. 25.

Entre 1970 y 1984 el 76% de las clases industriales que considera la encuesta industrial anual (SPP) tuvieron decrementos absolutos en su productividad, y el restante 14% sólo la incrementó moderadamente. Entre 1981 y 1984, el 95% de dichas clases disminuyeron su productividad. La evolución negativa en términos generales de la productividad ha tenido un impacto depresivo sobre la tasa de ganancia. Entre 1971 y 1981 la tasa de ganancia en el sector industrial se estancó, recuperándose en 1982 y decayendo a partir de 1983.³

Precisamente porque la reconversión forma parte de la estrategia gubernamental que emprendiera la administración anterior frente a la crisis, es por lo que puede explicarse que en 1986, haya adquirido gran magnitud este fenómeno. Ese año para México significó grandes pérdidas de divisas por el derrumbe internacional de los precios del petróleo, no se recibió crédito neto del exterior y la inflación y pérdidas por los sismos de 1985 afectaron grandemente la economía.

6.2.3. COMO SE HA PRESENTADO LA RECONVERSION EN MEXICO.

Antes de que el Estado se lo propusiera dentro de su estrategia económica la reconversión industrial estaba ya en marcha en algunas empresas transnacionales así

³. De la Garza Toledo Enrique. "Reconversión Industrial en México y Procesos de Trabajo" en El Cotidiano. No. 16, mayo-abril de 1987. P. 96.

como en algunas empresas monopólicas, de hecho, donde más tardíamente se presentó fue en las empresas paraestatales como las siderúrgicas, Teléfonos de México, Ferrocarriles, Petróleos y la Industria Eléctrica.

La reconversión se ha presentado de manera heterogénea, la empresa mediana y pequeña en general no se ha reconvertido; la industria paraestatal lo ha hecho en algunas áreas impulsadas sobre todo por el déficit y la reducción del gasto público; las transnacionales que dirigen su producción hacia el mercado externo hace años que iniciaron la reconversión obligadas por las necesidades del mercado internacional; la industria nacional y transnacional dirigida al mercado interno, en algunos casos ha entrado en crisis y ha cerrado sus puertas, en otros se reconvierte para salir al mercado externo. Esta heterogeneidad se manifiesta también en la coexistencia de tecnologías diversas en establecimientos de una misma empresa o en empresas de una misma rama industrial.

Pese a todos los propósitos el proceso de reconversión abarca sólo un número reducido de empresas, aunque son las más grandes del país. El hecho de que la mediana y pequeña industria se encuentren retrasadas, disminuye los logros de la modernización de la planta industrial. En 1987 de la Garza Toledo, reportaba que sólo existían mil máquinas de herramientas de control numérico y sólo 28 sistemas

de diseño computarizado llamado CAD/CAM.⁴

6.3. LAS IMPLICACIONES DE LA RECONVERSION EN LAS RELACIONES DE TRABAJO.

De nueva cuenta, como con la primera revolución industrial, el mundo del trabajo se ve impactado por la revolución tecnológica. La robotización, la microelectrónica, el control computarizado, la telemática, el sistema digital, y la biogenética, imponen cambios en las relaciones de trabajo.

La situación económica a nivel mundial repercute de manera directa en las relaciones de trabajo, no tiene las mismas características una relación obrero-patronal en época de crisis que en época de auge, los cambios y transformaciones que se dan en la economía generan también cambios en la relación de trabajadores y patrones. Con el proceso de modernización industrial se generan dentro de la organización del trabajo desplazamientos de personal, automatización de sistemas, flexibilización del trabajo, automatización de diagnósticos y de fallas, así como de ensamble y maquinado, círculos de control de calidad e informatización.

Se busca una nueva fuerza de trabajo con un nivel educativo alto, sin experiencia

⁴. Ibid., p. 105.

laboral y con flexibilidad para aceptar condiciones de trabajo. A nivel de relaciones colectivas se busca una definición flexible de puestos, movilidad de los trabajadores y eliminación de prestaciones y sobresueldos. La palabra clave en todo este proceso de cambio es la flexibilidad; se recurre a ella para adecuar las formas de contratación a la productividad de la empresa, para quitarle rigidez a los sistemas productivos, a la sindicalización, a la fijación de salarios, al sistema de empleo, a la contratación colectiva y en general a todas las relaciones laborales.

6.3.1. LAS EXPERIENCIAS EN MEXICO.

En nuestro país, la reconversión industrial es un fenómeno que ha traído desempleo, sacrificio obrero y deterioro del nivel de vida y organización de los trabajadores. En 1985 se despidieron a 265,000 empleados del sector público, se congelaron 80,000 plazas en ese mismo sector, PEMEX y la Comisión Federal de Electricidad reajustaron a 60,000 obreros; en el sector salud y en el Departamento del Distrito Federal se reajustaron otros 80,000 trabajadores.

En 1986, que fue cuando adquirió mayor auge la reconversión industrial, se despidieron cuando menos 900,000 trabajadores, se cerraron 792 factorías, tan sólo en Monterrey fueron 160 las compañías que dejaron de operar y 130,000 los asalariados afectados; en promedio se registraron al mes 66 cierres de empresas y

107,000 despedidos.⁵ Los desplazamientos más espectaculares se dieron en la siderurgia (Fundidora de Monterrey, Altos Hornos de México, Aceros Ecatepec, Aceros Nacionales, etc); la rama automotriz y de autopartes (Renault, Dina, Constructora Nacional de Carros de Ferrocarril y General Motors) y en la electrodoméstica (Acros, Kelvinator, etc.)

Los graves efectos de la reconversión industrial en la situación laboral del trabajador durante 1986, dieron lugar a opiniones encontradas sobre la misma. Alfredo del Mazo de la SEMIP declaró que el programa de reconversión generaba altos costos sociales en el empleo y en las economías regionales, por ello, planteaba ponerlo en marcha gradualmente. "La reconversión no es fácil en un país con industrialización tardía.⁶ El Presidente de la CONCAMIN, en ese mismo año, Fernández Barajas, declaró que la reconversión y el ingreso de México al GATT podrían causar la desaparición de la pequeña y mediana industria y demandaba apoyo para ese sector.⁷ Chapa Salazar, Presidente de la CONCANACO señaló que el desempleo no se podía achacar al proceso de reconversión "las causas son la crisis económica y los altos índices de inflación".⁸ Fidel Velázquez líder de la CTM declaró

5. Datos tomados de La Jornada, 27 de abril de 1988. Andrea Becerril, "Los salarios más bajos de la historia..."

6. El Universal. 8 de noviembre de 1986.

7. Excelsior 15 de noviembre de 1986.

8. La Jornada 12 de noviembre de 1986.

que la reconversión no generaba desempleo, que lo acentuaba, pero no lo generaba, ya que "de lo contrario la clase obrera impugnaría ese programa de modernización".⁹ La CROM estaba preocupada por el desempleo que generaba la reconversión; la CROC la apoyaba y la Mesa de Concertación Sindical lo rechazaba por despedir obreros, mutilar contratos y restringir salarios y prestaciones.¹⁰

Durante 1987 no creció el índice de desempleo en la misma proporción de 1986; según datos de la Secretaría de Bienestar Social de la CTM la tasa de desempleo abierto en promedio fue de 4.3 en 1986, 3.9 en 1987 y 3.5 en 1988.¹¹ En general se afirma que el desempleo creció más de cuatro veces en el sexenio anterior, abarcando a 5 millones de trabajadores como saldo de la política aplicada por la administración pasada; esto sin contar el subempleo y tomando en cuenta que estamos hablando de una población económicamente activa de 20 millones.

En el aspecto del salario la situación es todavía más caótica, de acuerdo con datos del Congreso del Trabajo y de la CTM, en los últimos 10 años se ha mantenido una tendencia descendente de la participación del salario en el Producto

⁹. La Jornada 12 de noviembre de 1986.

¹⁰. El Día, noviembre 14 de 1986.

¹¹. La Jornada 27 de diciembre de 1988.

Interno Bruto (PIB). Mientras en 1982 era de 35.8% en 1987 bajó a 26%.¹² A pesar del establecimiento del Pacto de Solidaridad Económica (PSE), en el sexenio anterior el salario tuvo una caída del 52%.¹³ A principios de la administración de Miguel de la Madrid el salario mínimo sólo alcanzaba para adquirir el 74% de la canasta básica en una familia promedio, tomando en cuenta que la tendencia inflacionaria fue ascendiendo a final del sexenio, seguramente, el porcentaje que alcanzaba a cubrirse de la canasta básica era menor.

La administración de Carlos Salinas de Gortari al dar continuidad al Plan Nacional de Desarrollo y al proceso de reconversión de la planta productiva no ha generado cambios drásticos en la situación de los trabajadores con relación al sexenio pasado. Se han seguido aplicando los pactos de concertación económica bajo el nombre de Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE), con incrementos a los salarios mínimos del 8% en enero de 1989, 6% en julio de 1989 y 10% en enero de 1990; el incremento a los salarios contractuales ha sido el mismo que a los mínimos -salvo contados casos-. Esta situación muestra el gran deterioro salarial, puesto que aún cuando se reporta una inflación controlada¹⁴, los precios de los productos básicos han seguido un ascenso proporcionalmente superior al de los

¹². **La Jornada 28 de abril de 1988.**

¹³. **Datos de la Secretaría de Bienestar Social CTM, 1988.**

¹⁴. **En su primer Informe de Gobierno Carlos Salinas de Gortari señalaba que de enero a septiembre de 1989 el incremento de los productos básicos había sido del 6.7%**

salarios. Es el caso de productos como la carne que subió 30%, las tortillas que aumentaron 35% y la leche, pollo y productos básicos en general que incrementaron su precio en el mes de enero de 1990.

El deterioro del nivel de vida de los trabajadores, la puesta en venta de empresas del gobierno, el creciente desempleo y la reducción de prestaciones de los contratos colectivos han creado un clima de inestabilidad laboral que no ayuda a la modernización del aparato productivo.

El primer informe de gobierno de Carlos Salinas de Gortari muestra un balance de la modernización industrial y de las relaciones de trabajo, reportando una situación satisfactoria de ambos aspectos. Sin embargo, la problemática laboral no está resuelta, en la mayoría de los casos se ha pretendido imponer la reconversión industrial con un costo productivo alto, no se ha buscado la concertación con los trabajadores ni se ha logrado el consenso, la modernización se pretende lograr a costa de sacrificar prestaciones de los trabajadores. Se pide flexibilidad de los trabajadores pero en la mayoría de los casos por el lado de los empresarios y del mismo gobierno prevalece una conducta de rigidez en las negociaciones.

Bajo estas condiciones no ha sido posible avanzar mucho en la recomposición de las relaciones obrero patronales y en la modernización de las mismas. Al

contrario, en los primeros 15 meses de esta administración se han desarrollado importantes conflictos laborales, como los del magisterio en demanda de incrementos salariales y democracia sindical; en el Seguro Social donde los trabajadores demandan preservar su contrato colectivo de trabajo; en Altos Hornos de México, Cananea y la siderúrgica Lázaro Cárdenas donde se ha desarrollado un movimiento contra los despidos, la venta de las empresas y la mutilación de los contratos colectivos; los ferrocarrileros que exigían incrementos salariales; y últimamente los trabajadores de la Ford en paro por la preservación de su plantilla y su contrato colectivo y los de la Cervecería Modelo en huelga frente a su revisión de contrato.

6.4. RECONVERSION INDUSTRIAL Y CONTRATACION COLECTIVA.

Una realidad que empieza a considerarse como "necesaria" es la ruptura de los contratos colectivos de trabajo. A la ya deteriorada situación de los trabajadores se suma la propuesta de eliminar condiciones laborales pactadas o la desaparición de los contratos colectivos. Esta problemática, presente desde que inició la crisis económica, se hizo más aguda en el sexenio pasado y adquirió grandes dimensiones a fines de 1985 y principios de 1986, que fue precisamente cuando se profundizó la reconversión industrial.

A la fecha la conducta en los contratos colectivos se caracteriza por los

retrocesos, presenciamos una situación desconocida anteriormente, hay regresión en derechos conquistados, se eliminan cláusulas pactadas y contratos colectivos completos. En otros tiempos la problemática mayor de los contratos colectivos era el incumplimiento, hoy a este problema se ha unido uno más grave: la mutilación y la desaparición. La preservación y la sobrevivencia de éstos, es lo prioritario. Es una aventura en la actualidad pretender ampliar las conquistas del contrato colectivo a lo más que se puede aspirar es a conservar las que se tienen, y ésto pocos sindicatos lo han logrado de 7 años a la fecha.

En 1986 en Altos Hornos de México se firmó un convenio que anuló temporalmente algunas cláusulas del contrato colectivo de trabajo; en DINA y en la mayoría de las automotrices desaparecieron grandes conquistas plasmadas en sus contratos; la empresa Renault anunció el cierre a dos meses de la revisión del convenio colectivo; el cierre total de Fundidora Monterrey se dio la noche misma en que se negociaban las nuevas relaciones de trabajo y la firma del contrato colectivo de trabajo; la liquidación de Aceros Esmaltados se anunció durante el conflicto por la revisión contractual; el despido de 820 trabajadores en Aceros Ecatepec fue también en período de revisión; en IACSA se anunció la liquidación total luego de una huelga por aumentos de salarios y violaciones al contrato.¹⁵

¹⁵. El cotidiano #15, enero/febrero de 1987. Sara Lovera "Los Saldos de la Modernización Industrial", p. 60

Casos semejantes se dieron en Kelvinator, Macosa y demás empresas de la industria electrodoméstica y ya se habían presentado con los cinematografistas a quienes se les sustituyó su contrato colectivo en 1985; en el Sutin donde se cerró la empresa y desapareció el contrato en 1983; y con los ingenios azucareros, varios de los cuales se cerraron lesionando los contratos del Sindicato Nacional que milita en la CTM.

6.4.1. LA MODERNIZACION EN AUTOMOTRICES.

Uno de los primeros sectores donde se manifestaron los efectos de la crisis y las implicaciones de la restructuración industrial fue con los obreros automotrices. La Renault fue el primer ejemplo del creciente desempleo y reajuste que se daría en este sector. En agosto de 1986 la dirección de esa empresa decidió cerrar su planta de México ubicada en Ciudad Sahagún; el argumento de la empresa fue la pérdida de 50,000 millones de dólares en 1985 y la caída de las ventas a menos de la mitad en el primer semestre de 1986. De hecho el reajuste en la empresa y el recorte de personal se venía haciendo desde 1981; de 3,600 trabajadores que había en ese año quedaban solamente 1,200 para enero de 1986.¹⁶

¹⁶. Cotidiano No. 15 enero/febrero de 1987-UAM.AZC. Concheiro Luciano y Montes de Oca Guadalupe "Los Trabajadores de la Renault y su Sindicato" p. 40-43.

La empresa desde diciembre de 1985 había presentado una petición para dar por concluído el contrato colectivo de trabajo y cerrar la empresa; después de una larga lucha de los obreros en los primeros meses del año y luego de enfrentar un paro patronal se lanzan a la huelga, la que termina a fines del mes de agosto al ser indemnizados y dándose por terminadas las relaciones laborales.

En 1987 frente a la demanda de revisión anual de salarios del sindicato independiente de trabajadores de la Volkswagen la empresa promovió un conflicto colectivo de naturaleza económica. Demandaba la congelación de salarios hasta 1988, la reducción de los mismos en un 15%, la reducción de la prima vacacional y del aguinaldo hasta en un 50%, la anulación del anticipo por concepto de reparto de utilidades y el despido de 753 trabajadores. Todo esto se solicitaba, según la empresa, para alcanzar competitividad en el mercado, para lograr el equilibrio entre sus ingresos y los de los trabajadores y con el propósito de reducir los costos de producción.¹⁷

Los obreros se fueron a la huelga el primero de julio, en respuesta la empresa solicitó la inexistencia del movimiento. De hecho la suspensión de labores no perjudicaba a la empresa, precisamente al negarse al revisar los salarios y promover el conflicto económico se buscaba obligar al sindicato a estallar la huelga para lograr

¹⁷. Argumentos #6, abril de 1989 UAM Xochimilco, p. 53

la paralización de la producción, ya que en ese momento se atravesaba por el problema de sobreproducción.

La Junta de Conciliación y Arbitraje suspendió la tramitación del conflicto económico, retardó la calificación de la huelga declarando finalmente la existencia legal de la misma; la huelga duró 57 días, en torno a ella se realizaron un sinnúmero de manifestaciones y acciones solidarias, lo que influyó para lograr un acuerdo satisfactorio para los trabajadores. La empresa de hecho ya había logrado su propósito de cerrar la fábrica por dos meses, los trabajadores consiguieron un incremento salarial del 78% y el desistimiento de la empresa de su pretensión de modificar el contrato colectivo de trabajo, logrando levantar la huelga sin que se mutilara el contrato.

En el caso de la Ford desde 1979 se dieron cambios en las plantas ubicadas en México como producto de la modernización que se venía dando a nivel mundial. Se cerraron las plantas de Tlalnepantla y la Villa, y se abrieron otras en Sonora y en Chihuahua, con salarios y condiciones inferiores a las del centro.

En Cuautitlán después de mes y medio de huelga en 1987 se liquidó al total de personal, sin que se siguiera para ello ningún conflicto de naturaleza económica, que es el procedimiento legal establecido para dar por terminadas en forma colectiva las

relaciones de trabajo; se indemnizó a 3,200 trabajadores considerándolos como una renuncia individual, se reinició la contratación con un nuevo comité sindical perdiendo los trabajadores su antigüedad y derechos escalafonarios.

El convenio para reabrir la planta se firmó en octubre de 1987, después de tres meses de inactividad y habiendo logrado la empresa grandes modificaciones al contrato colectivo de trabajo original, sobre todo en lo que se refiere a salarios.¹⁸ De entonces a la fecha los conflictos en la Ford Cuautitlán no han cesado.

A principios de 1990 este gremio vivió un conflicto que fue noticia nacional, con motivo de un paro sindical la empresa y la CTM metieron esquirols y originaron la muerte de un trabajador, frente a ello los 3,500 obreros tomaron la planta y la mantuvieron sitiada por varios días, exigiendo garantías para reintegrarse a trabajar. A la fecha no se han reintegrado todos los trabajadores; el sindicato solicitó pasarse de las filas de la CTM a la COR; con la amenaza el recorte de la plantilla y el retroceso en sus ya deterioradas condiciones de trabajo los conflictos laborales continúan.

En el caso de DINA con motivo de la revisión contractual en 1989 la empresa solicitó la modificación de trece cláusulas fundamentales del contrato colectivo de

¹⁸. Ibid., p. 54-55.

trabajo; en caso contrario declararían la quiebra técnica. La empresa demandaba derogar el pago de impuestos y del Seguro Social a su cargo, desaparecer el servicio del comedor, eliminar la cláusula que limita al 23% los trabajadores eventuales, reducir el porcentaje del reparto de utilidades y lograr una mayor movilidad del personal.¹⁹

6.4.2. EL CONFLICTO DE AEROMEXICO.

En 1988 uno de los conflictos laborales que adquirió mayor espectacularidad fue el de los trabajadores de Aeroméxico, es también uno de los ejemplos más notables del retroceso en la contratación colectiva de trabajo. El emplazamiento a huelga presentado por los trabajadores de tierra y los sobrecargos buscaba poner fin a las violaciones al contrato colectivo de trabajo, que se venían dando recurrentemente desde meses atrás; finalmente sólo los trabajadores de tierra inician el movimiento huelguístico.

Después de catorce días se declaró inexistente su huelga aludiendo aspectos formales; se le dio entrada a un conflicto de orden económico que solicitaba la declaración en quiebra de la empresa. A pesar de que existía un estado de huelga se aceptó el conflicto de naturaleza económica, se declaró la quiebra después de un

¹⁹. La Jornada 15 de febrero de 1989.

proceso sumarsísimo y seguido al vapor, en un juicio que normalmente lleva meses hacerlo. Sobre esta base fueron liquidados 10,000 trabajadores sin tomar en cuenta su contrato colectivo de trabajo, se creó una nueva empresa que desconoció a los sindicatos existentes (salvo a ASPA y ASA); no se reconocieron los derechos laborales pactados, selectivamente se realizó una recontractación a partir de nuevas bases sin tomar en cuenta su antigüedad y su relación laboral anterior.²⁰

Firmado por el Sindicato Nacional de Trabajadores al Servicio de las Líneas Aéreas Similares y Conexas "Independencia", afiliado a la CTM, y por la empresa Aerovías de México S.A. de C.V., en octubre de 1988 se estableció un contrato colectivo de trabajo para los trabajadores de tierra que fueron recontractados.

Este contrato contiene grandes diferencias con el contrato que tenían los trabajadores antes del movimiento de abril de 1988, perdiendo casi todos los beneficios que obtuvieron durante 40 años. Integrado por 13 capítulos y 63 cláusulas, el nuevo contrato establece que todo trabajador está sujeto a desempeñar cualquier tipo de labor, sin que ello dependa de su categoría o salario, puesto o entrenamiento, con objeto de lograr la mayor productividad posible (Cláusula 33). La empresa se reserva el derecho de contratar y despedir según sus necesidades, reduce los derechos de vacaciones, los días de descanso y determina unilateralmente las jornadas de trabajo.

²⁰. La Jornada del 29 de abril de 1988.

Anteriormente los trabajadores de tierra de Aeroméxico contaban con el derecho de participar en la conducción de la empresa desde el consejo de administración, ahora el nuevo contrato establece que ese derecho se reserva exclusivamente para la empresa (esto rige para los trabajadores de tierra, porque ASPA está en otra situación ya que se basa en otro convenio). De acuerdo al capítulo dos el tabulador es definido únicamente por la empresa, con lo cual se anula la bilateralidad; se aumentó el personal de confianza excluyéndolos de los beneficios del contrato colectivo de trabajo, las jornadas de trabajo se definen y se determinan al igual que en la Ley Federal del Trabajo, reservándose la empresa la posibilidad de modificarlas en el momento que sea necesario, se restringen también, los días de descanso obligatorio.²¹

De este conflicto, independientemente de lo necesario de la reestructuración del servicio y de la eliminación quizá "obligada" de cláusulas del contrato colectivo que obstaculizaban la eficiencia de la empresa, destaca la ausencia de diálogo directo entre las partes, el procedimiento al margen de la ley (ya que la ley establece que la huelga suspende el trámite de los conflictos colectivos de naturaleza económica), las soluciones unilaterales e impositivas que no contemplaron el punto de vista de los trabajadores afectados.

No se buscó el consenso, se impusieron medidas sin tomar en cuenta las

²¹. La Jornada 10 de enero de 1989.

propuestas sindicales de concertación y de modernización de la empresa, se sustituyó un sindicato por otro más subordinado y menos beligerante, de tal forma que parece que más que la modernización y eficiencia de la empresa lo que se buscaba era la eliminación de un contrato colectivo y del sindicato titular.

6.4.3. LA CONCERTACION EN TELEFONOS DE MEXICO.

Uno de los sectores que más ilustra los efectos de la modernización en la contratación colectiva es el caso de Teléfonos de México. Nos detenemos por ello a reseñar lo que no llegó a ser un conflicto, sino más bien una concertación entre la empresa y el sindicato para lograr la modernización de la industria.

En el mes de marzo de 1989 sin estar en período de revisión del contrato colectivo de trabajo, sólo en revisión de salarios, la administración de Teléfonos de México presentó al sindicato un documento donde se proponía la modificación de algunas cláusulas del contrato colectivo. La paraestatal argumentaba que el deterioro del servicio telefónico tenía su origen fundamentalmente en la existencia de ciertas cláusulas del contrato colectivo de trabajo, que "limitaban a la empresa, la inmovilizan y le impiden una relación obrero-patronal más fluida hacia el mejoramiento del servicio y su modernización".²² Considerada también que la

²². La Jornada 20 de marzo de 1989.

existencia de 57 convenios departamentales y sus respectivas revisiones generaban un clima de inestabilidad laboral que impedían el desarrollo normal de la empresa.

La discusión en el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana (STRM) sobre las nuevas tecnologías en telecomunicaciones tenía ya varios años. A raíz del sismo de 1985, cuando el servicio telefónico se deterioró, la empresa acusó al sindicato y a los trabajadores de ser los causantes de la mala calidad del servicio. Sobre la base de una negociación se cambió este diagnóstico y se formó una comisión mixta de productividad que estuvo funcionando y haciendo propuestas hasta principios de 1989. El sindicato de hecho no se oponía a la flexibilidad y modernización, más bien estaba tratando de insertarse e influir en la misma, tomando en cuenta el punto de vista de los trabajadores.

Presentado el proyecto que se elaboró con la colaboración de las Secretarías del Trabajo, de Comunicaciones y Transportes y de Programación y Presupuesto, en marzo de 1989, comenzaron las negociaciones. La propuesta contemplaba tres aspectos fundamentales: modernización de la empresa, mejoramiento del servicio y eliminación de los convenios departamentales.

Se propuso la eliminación de la cláusula 193 del contrato colectivo de trabajo, la cual permitía una intervención amplia del sindicato en la implementación de los

cambios tecnológicos, la apertura de nuevos servicios y la modernización en general. Esta cláusula, era la base de la comisión mixta de nueva tecnología y productividad, en ella se sintetizaba la intervención del sindicato en la implementación de cambios productivos. Al aceptar esta propuesta, se redujo significativamente la injerencia del sindicato en los procesos de modernización, desapareció la comisión mixta de nueva tecnología y se limitó la participación del sindicato solamente a los aspectos de capacitación.

En el convenio se propuso la modificación de las cláusulas 27, 38, 65 y 71 del contrato colectivo de trabajo²³, todas referidas a las ausencias, vacantes y a la movilidad interna entre departamentos. Aprobada la propuesta se facultaba a la empresa para asignar temporal o definitivamente a los trabajadores en otras áreas y otras localidades según las necesidades del servicio, sin estar plenamente sujetos a la aprobación del sindicato o del trabajador. En caso de negarse el trabajador a ser trasladado se le podrá jubilar, reajustar o reacomodar. De acuerdo con el contrato colectivo de trabajo anterior el cambio de un trabajador se hacía de común acuerdo entre las partes (cláusula 65) y era prerrogativa del trabajador aceptar o no su traslado (cláusula 72).²⁴

²³. cnf. cuadros sobre modificaciones al C.C.T. en Teléfonos de México, en la revista el Cotidiano No. 32, UAM-AZC. p.50-53.

²⁴. Ibid., p. 51

Con el convenio de modernización se eliminaron los 57 convenios departamentales sustituyéndose por perfiles de puestos; el tabulador de 585 categorías pasó a 134 con 40 niveles salariales y 31 especialidades. En este sentido el sindicato perdió capacidad de negociación en los departamentos, porque un perfil no sustituye a un convenio departamental y si anula muchas disposiciones que requieren la concertación del sindicato, como disciplina, mando, calidad, permutas, seguridad, etc. Supuestamente la ganancia es la productividad que se origina por la flexibilidad de los perfiles, pero esto está por verse, por lo pronto el sindicato queda fuera de la negociación en muchos aspectos que antes intervenía.

En suma, como lo comenta Telmex, las modificaciones al contrato colectivo estaban encaminadas a permitir "la libre administración de la empresa, tanto de los recursos humanos, como económicos y materiales".²⁵ A cambio el sindicato perdió la bilateralidad en aspectos como: productividad, disciplina, mando, calidad y en general en todos los cambios tecnológicos y de modernización; no ganó mayor protección al trabajador y si limitó su capacidad de intervención en el proceso del trabajo.

Cierto que este convenio se logró en un marco de concertación y eso de por sí significa un logro grandísimo en la medida de que casi todos los procesos de

²⁵. El Cotidiano #31, sept. oct. de 1989. UAM. AZC. p. 60

modernización se caracterizan por el autoritarismo y la imposición; no se dió una derrota histórica al sindicato; no se le sustituyó por otro sindicato, como en Aeroméxico; no ocurrió una mutilación salvaje del contrato colectivo de trabajo, como se ha dado en otros casos; quizá en ese sentido vale la pena destacarlo como un proceso exitoso y ejemplar para otros sindicatos -como lo ha comentado Néstor de Buen²⁶ en repetidas ocasiones- con todo y que se dieron retrocesos importantes en la bilateralidad.

6.4.4. LA MODERNIZACION EN LOS MINEROS METALURGICOS.

El conflicto que marcó la evolución de la industria minero metalúrgica es el de Fundidora Monterrey en 1986. Desde años atrás se sostenía la idea de que la modernización de las plantas acereras requería la reducción de personal; se partía de la premisa de que los vicios contractuales eran un grán obstáculo a vencer para elevar la productividad.

En Fundidora Monterrey en el mes de mayo de 1986, cuando los trabajadores tenían emplazada a huelga a la empresa, el Gobierno Federal presentó la demanda

²⁶. Para este autor el convenio no significó un triunfo de la empresa ni del gobierno, ni tampoco fue un retroceso sindical, señala que el hecho de que "el sindicato haya logrado mantener viva la relación colectiva, es en estos tiempos un verdadero éxito". El Convenio de Modernización en Teléfonos de México, Revista El Cotidiano #30 julio-agosto de 1989.

de quiebra. La declaración de bancarrota, de acuerdo al director general Jaime Carretero, se debió a la imposibilidad de pagar 360 millones de dólares de deuda externa y a la tecnología obsoleta que la empresa empleaba.²⁷

La planta laboral que la empresa tenía era de 14,000 empleados, sin embargo, se calcula que en sus empresas filiales y en las actividades económicas conectadas a ella laboraban otras 46,000 personas, todas ellas fueron afectadas con la declaración de quiebra al suspenderse sus relaciones de trabajo. Fue una gran lucha la que sostuvieron los trabajadores mineros para reabrir Fundidora, pero no lo lograron, en el mes de junio de 1986, sin otra alternativa, tuvieron que aceptar sus liquidaciones, no logrando ni siquiera que éstas se hicieran sobre la base del contrato colectivo de trabajo.²⁸

En el caso de Altos Hornos de México "AHMSA" el proyecto de reconversión data de 1986, fecha en que se aprobó el programa de restructuración del sector siderúrgico paraestatal, donde se plantearon un conjunto de medidas a fin de hacer eficiente y productiva a la empresa. Con la finalidad de resolver los cuellos de botella que provoca la improductividad y la ineficiencia, la empresa, conjuntamente con la

²⁷. El Cotidiano #12, julio-agosto 1986, UAM Azc. Enrique Quintana López, "La Bancarrota de Fundidora" p. 27

²⁸. Para una mayor información Cnf. "Cronología del Cierre de Fundidora", Revista El Cotidiano #12 p. 42-47

revisión contractual de marzo de 1989, presentó a la sección 147 del Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana (STMRM) un proyecto de modificación de 35 cláusulas del contrato colectivo de trabajo en la planta uno.

La propuesta de la empresa se basaba en la premisa de que su mano de obra era una de las más bajas en productividad y con un costo altísimo. Las modificaciones que se sugerían al contrato colectivo de trabajo buscaban eliminar las restricciones que impedían a Altos Hornos contratar libremente al personal adecuado y en la cantidad requerida; comprar las refacciones y partes necesarias con los proveedores que eligiera la empresa, ya que de acuerdo al contrato colectivo la representación sindical exigía que las mismas se fabricaran dentro de las instalaciones de AHMSA; otras de las demandas patronales era la especificación de oficios y la reducción de ayudantes, dado que había una gran variedad de los mismos, que según la empresa elevaban la plantilla y la hacían incosteable.²⁹

La respuesta obrera frente a los planteamientos de la empresa en Monclova, fueron diferentes en la planta uno y en la planta dos. Los primeros decidieron acogerse al artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo prorrogando por 2 años la revisión contractual, manteniendo el salario existente y aceptando el convenio de la

²⁹. La Jornada 2 de marzo de 1989.

empresa con todo y el reajuste de 4,500 obreros. En la planta número 2 los obreros se negaron a aceptar el reajuste de 858 trabajadores y las modificaciones al contrato colectivo de trabajo, se lanzaron a la huelga ya que consideraban que la productividad era afectada fundamentalmente por actos de corrupción del personal de confianza. Sin embargo, casi dos meses después de estallada la huelga decidieron levantarla aceptando sin modificación la propuesta de AHMSA, que consistía en: 10% de aumento salarial, 5% de retabulación; el reajuste de 856 trabajadores (equivalente al 21% de su personal) y la modificación de algunas cláusulas contractuales, particularmente los artículos 15 y 18 del contrato colectivo de trabajo³⁰

El 21 de agosto de 1989 la sección 261 del sindicato minero inició un movimiento huelguístico en la empresa paraestatal SICARTSA. La huelga fue estallada en un proceso de revisión del contrato colectivo de trabajo y frente a la propuesta de la empresa de modificar 8 cláusulas, derogar 18 e incluir 3 en el contrato colectivo vigente y recortar 2,183 obreros de mantenimiento. Después de un período de prórroga de 15 días los obreros se van a la huelga siendo calificada por la empresa como un paro ilegal en virtud de que el secretario general del comité ejecutivo del sindicato minero a espaldas de los trabajadores acordó una prórroga de 30 días. La Junta de Conciliación y Arbitraje declaró la huelga inexistente el 18

³⁰. El Cotidiano #31 septiembre-octubre de 1989. Vázquez Rubio Pilar, "La Huelga, un arma cargada de pasado: el caso de AHMSA", p. 57-58

de septiembre, al no presentarse a trabajar los obreros dentro de las 24 horas siguientes la empresa consideró despedidos a los 5,400 obreros.

La característica principal de la propuesta de modernización de la empresa era la disminución de la bilateralidad y el control absoluto sobre la productividad, definición de puestos, movimiento de personal, etc. Así, la modificación más reiterada en el clausulado es la sustitución de la palabra "la empresa y el sindicato" por el de "la empresa". Las nuevas cláusulas propuestas señalaban lo siguiente: "Con el fin de mantener o incrementar la productividad... los trabajadores realizarán su mayor esfuerzo bajo las normas de calidad, seguridad y eficiencia establecidos por la empresa... para tales efectos la empresa está facultada para enviar temporalmente a sus trabajadores de un área o departamento a otro... la empresa tiene absoluta libertad para administrar libremente sus recursos y podrá adquirir e instalar nueva maquinaria, equipo, nueva tecnología o modernizar los ya existentes, de acuerdo a su proyecto de desarrollo y necesidades".³¹

Por otra parte las modificaciones al artículo 161 planteaban: "con excepción de los trabajos de operación, la empresa tendrá la facultad de contratar con terceros cuando a juicio de la empresa las condiciones técnicas y financieras u otras lo

³¹. El Cotidiano #32, noviembre-diciembre de 1989. Laurell Ana Cristina, "Sicartsa: La Esencia de la Modernización Salinista", p. 46

justifiquen... estos trabajos la empresa podrá contratarlos directamente con otras empresas o con particulares quienes podrán realizar estas obras con su propio personal y equipo, a las cuales el sindicato contratante no tendrá ninguna ingerencia.³²

Los trabajadores no se oponían a la modernización sino a la manera como la quería implementar la empresa, por principio de cuentas rechazaban el despido del 40% de su personal y proponían dos nuevas cláusulas sobre innovación tecnológica y productividad y mejoramiento de calidad, destacándose en ellos la idea de bilateralidad en la modernización de la planta. La propuesta sindical reiteraba, que las medidas de productividad no debían afectar los derechos de los trabajadores plasmados en el contrato colectivo de trabajo y en la Ley, apelaban al estudio y la discusión de las partes, rechazando las medidas unilaterales.

Después de 60 días de paro la huelga termina con la aceptación de la empresa de pagar 50% de salarios caídos, el despido de 771 trabajadores -no los 2138 como proponía, inicialmente- y la concertación de una nueva cláusula que no deja del todo fuera al sindicato en las decisiones que se refieren al proceso productivo.³³

³². **Idem.**

³³. **El Cotidiano #32, noviembre-diciembre de 1989. UAM-Azc. Laurell Ana Cristina, La Esencia..., p. 46**

En el caso de Cananea el proceso seguido para la modernización fue diferente; en mayo de 1989, Nafinsa ordenó una reestructuración general de la empresa, se removió al director general y a la mayor parte de funcionarios. La nueva administración exigió el despido de más 400 trabajadores y una larga serie de modificaciones contractuales en materia de horarios, turnos de trabajo, descansos, control sobre la contratación de personal, etc. La respuesta sindical fue una contrademanda que a juicio de Nafinsa resultaba desmedida.

Presentados los planteamientos de la empresa y del sindicato se desató una intensa campaña para desprestigiar a la organización sindical y a la administración anterior, siendo declarada en quiebra Minera de Cananea. El objetivo de tal medida se consideró era desarticular al sindicato, reestructurar radicalmente las relaciones laborales y entregar la empresa a la iniciativa privada.³⁴

El sindicato rechazó el proyecto empresarial y propuso cuatro puntos: 1) La reapertura de la empresa. 2) Respeto al contrato. 3) Negociar con la empresa y 4) El pago de salarios caídos.

³⁴. Contreras Montellano Oscar y Miguel Angel Ramírez, "Cananea, el largo camino de la modernización", La Jornada 19 de septiembre de 1989.

El movimiento de los cananenses fue una lucha que logró un apoyo generalizado de todos los sectores y partidos políticos; a pesar de la declaración hecha por el Presidente de la República Carlos Salinas de Gortari de que en Cananea no habría marcha atrás, después de 60 días de incertidumbre y de tensiones, se reconsideró la propuesta original, se reabrió la empresa, no se despidió al 30% del personal como se pretendía inicialmente, a los cesados se les liquidó conforme al contrato colectivo vigente y no conforme a la Ley de Quiebras o a la Ley Federal del Trabajo, en cuanto al contrato colectivo de trabajo permaneció prácticamente como estaba.³⁵

6.4.5. EL PAPEL DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN UNA SITUACION DE CRISIS.

Los contratos colectivos de trabajo adquieren otra dimensión en época de crisis. No puede desenvolverse de la misma manera esta institución, en una situación de auge económico que en una situación de depresión económica.

Con una crisis económica como la que vive el país, no es posible dimensionar a la contratación colectiva sólo como el vehículo ascendente que va permitir mejorar las condiciones de trabajo. En términos históricos eso es, para eso surge, pero de manera concreta y práctica, por la situación económica que se vive, esta institución

³⁵. **La Jornada 10 y 21 de octubre de 1989.**

adquiere otra modalidad y no puede cumplir cabalmente con la función para la que fue creada.

Los contratos colectivos son el instrumento legal con el que cuentan los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, condensan las prestaciones que los trabajadores han conquistado a lo largo de su vida sindical, por ello, son fundamentalmente un derecho obrero. Permiten que los trabajadores participen en la fijación de las condiciones de trabajo, eliminando la unilateralidad y el autoritarismo del patrón. Sin embargo, en época de crisis la contratación colectiva disminuye su potencialidad, sus alcances son menores y pierde efectividad. Esto es normal, la crisis golpea no sólo a los asalariados sino también al empresario y en esta medida éste, está imposibilitado para otorgar mayores prestaciones.

Perder de vista esta adecuación del papel de la contratación colectiva en situación de crisis económica puede llevar al cierre de las fuentes de trabajo y al quiebre de una empresa. Al respecto, tratando de destacar estos "riesgos" de la contratación colectiva en una situación de crisis Néstor de Buen, comenta que el contrato colectivo es un "instrumento de equilibrio" y no vehículo para una marcha ascendente, en beneficio de los trabajadores, de las condiciones de trabajo.³⁶

³⁶. Néstor de Buen, El Cotidiano... p. 59

Afirmar que el contrato colectivo es un instrumento de equilibrio requiere precisarse. Históricamente no hay datos que nos permitan aceptar que esa es su naturaleza, al contrario, la historia de los mismos, reseñada en este trabajo, nos permite afirmar, como ya lo dijimos, que el contrato colectivo es el mecanismo o el instrumento legal con el que cuentan los obreros para mejorar sus condiciones de trabajo y hacer realidad sus aspiraciones como clase obrera. Quizá, en la medida de que es una figura jurídica que pretende que los trabajadores superen las prestaciones mínimas de la ley, puede decirse que busca el equilibrio, para hacer menos grande la desigualdad entre patrones y trabajadores; pero en todo caso sería un instrumento de equilibrio en manos exclusivamente de los trabajadores.

Conviene no perder de vista que la contratación colectiva de trabajo es un derecho obrero; otra cosa es que los trabajadores en época de crisis, atendiendo a una realidad nacional y a fin de conservar sus fuentes de trabajo, comprendan que las prestaciones no pueden estar siempre en ascenso y que incluso en ellas puede haber retrocesos a fin de no llegar al cierre de la empresa.

Por otra parte, hay que tomar en cuenta que la contratación colectiva no sólo es un concentrado de prestaciones de los trabajadores, es también, de manera fundamental, un método de relación bilateral para la fijación de las condiciones de trabajo.

Una de las principales transformaciones que trajo consigo la contratación colectiva fue la implementación de la bilateralidad en la relación laboral, ésta, revolucionó el mundo del trabajo, podían no superarse mucho las prestaciones de la ley, pero se acababa con el autoritarismo y la imposición del patrón en la relación laboral; se empezaba una nueva época, los obreros de ahí en adelante tenían posibilidades de intervenir, por medio de su sindicato, al fijar las condiciones de trabajo.

En una situación de crisis económica el aspecto de las prestaciones puede verse afectado, pero la bilateralidad no tiene porque disminuirse, al contrario, debe potencializarse y promoverse. Precisamente para salir de la crisis se requiere magnificar la concertación, promover el consenso social y en la relación de trabajo estimular al máximo la bilateralidad. Es decir, si por la crisis la parte de las prestaciones económicas de los contratos colectivos es afectada, disminuyendo sus alcances y posibilidades, el aspecto metodológico no tiene porque menoscabarse, sino que debe potencializarse. Perfilándose de esta manera la bilateralidad como el único procedimiento y mecanismo que permite, en medio de la crisis, hacer avanzar las relaciones laborales.

6.4.6. LOS CAMBIOS A LA CONTRATACION COLECTIVA DE TRABAJO

Las experiencias reseñadas nos muestran los efectos que ha tenido la crisis y la reconversión industrial sobre la contratación colectiva del trabajo. Desde el punto de vista de los derechos obreros el saldo es negativo y hay retrocesos importantes. Es cierto que la contratación colectiva no es sólo un mecanismo de ascenso en prestaciones y que con la crisis éstas se ven disminuidas, pero en el caso de México aparte de que se ha golpeado severamente el aspecto de las prestaciones económicas se ha afectado negativamente la bilateralidad.

La crisis en muchos casos no ha sido más que un pretexto para disminuir y eliminar las prestaciones que desde sus inicios el empresariado no vió con simpatías. Hay elementos que permiten afirmar que puede darse a la clase obrera más de lo que hasta hoy se le ha dado, tanto es el aspecto salarial, como en el de prestaciones económicas en general. Un salario mínimo de \$10,500.00 (pesos) resulta a todas luces insuficiente y no estimula ni crea condiciones para que el obrero sea productivo. Si se quiere que el país modernice su planta industrial y sea eficiente y productivo hay que mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Es cierto que existen sindicatos que cuentan con algunas cláusulas poco flexibles, que resultan muy costosas y son una pesada carga en época de crisis, que no ayudan

a la reestructuración de la empresa y disminuyen la eficacia; quizá sea el caso de algunas cláusulas del contrato colectivo del Seguro Social (que por cierto se modificó recientemente), el de Petróleos Mexicanos, de ciertas universidades y de algunas otras empresas paraestatales. Particularmente en estas últimas es indudable que se requiera reestructurar, hacer más productiva y eficiente la mano de obra, eliminando vicios que los trabajadores han creado en su rutina de trabajo. Se dan problemas de ausentismo, de inamovilidad absoluta, de ineptitud, de poca producción, de mala calidad y de retrasos en la asistencia y en la producción. Los sindicatos, muchas veces, alientan estas prácticas laborales, o por lo menos no las combaten.

A pesar de esta situación, no puede ocultarse que la improductividad, ineficiencia y el quiebre de las empresas no encuentran como causa directa a los contratos colectivos vigentes, no son responsabilidad exclusiva de los trabajadores. El relajamiento en las empresas paraestatales tiene mucho que ver con la ineptitud de los directivos, los manejos erróneos, la corrupción, el exceso de personal de confianza y la duplicidad de funciones. En muchísimos casos, el gasto que significa el pago de la mano de obra es insignificante comparado con el gasto burocrático, el pago a directivos y el despilfarro. En el caso de SICARTSA, uno de los gremios que enfrentó recientemente la propuesta de modificaciones a su contrato colectivo, los salarios y prestaciones representan el 9% de los costos de producción.³⁷

³⁷. El Cotidiano #32, noviembre-diciembre de 1989, p. 44

No resulta válido, en todos los casos, atribuir a lo costoso de los contratos colectivos o a la rigidez de las cláusulas el quiebre de las empresas o el cierre de las mismas. Además, si bien resulta explicable que las prestaciones contenidas en los contratos colectivos de trabajo se hayan deteriorado ante la crisis, no resulta tanto el hecho de que no se haya respetado la bilateralidad. Salvo el caso de Teléfonos, que fue donde más se dio la participación del sindicato, en las otras empresas restructuradas no se ha dado la suficiente concertación y diálogo. Se ha pretendido avanzar en la modernización industrial de manera impositiva y autoritaria, lo que contraría el espíritu de la misma.

Un requisito elemental para avanzar de manera concertada en las relaciones laborales en esta época de crisis, es el derecho de los sindicatos a conocer los estados financieros y los aspectos tecnológicos de la empresa para verificar la necesidad de los cambios y negociar el ritmo y alcance de los mismos, sin embargo, hay una gran resistencia patronal para proporcionar la información, incluso, muchos de los conflictos sobre contratos colectivos de trabajo reseñados en este trabajo (como el caso de Teléfonos, SICARTSA, AIIMSA y DINA) se han desarrollado sobre la base de planteamientos de la empresa para eliminar cláusulas del contrato que garantizaban el derecho a la información.

Existe una fuerte e histórica resistencia patronal para ceder en este aspecto, lo

cual constituye un gran obstáculo para lograr la concertación, ya que "sólo el conocimiento del origen y de la dimensión de los problemas por los que atraviesa una empresa puede justificar la renuncia o la disminución de los derechos adquiridos. Si de lo que se trata es de obtener un acuerdo que exprese cierto equilibrio entre los beneficios y los sacrificios de las partes no es posible alcanzarlo sin que ambas dispongan de los elementos necesarios para formar su opinión. Resulta desmedido esperar que los trabajadores brinden su consenso a las estrategias patronales para salvar las empresas sin disponer del derecho a la información que garantice que las medidas propuestas son exigidas por las circunstancias".³⁸

Sin información el trabajador no puede juzgar las propuestas de la empresa más que como una pretensión de quitarle sus derechos; la crisis puede resultar el pretexto patronal para arrebatarse las conquistas logradas a lo largo de su vida sindical, de ahí que no pueda esperarse una respuesta flexible a esas pretensiones; si se quiere realmente flexibilidad y comprensión del sindicato y de los trabajadores para con el patrón y con la empresa hay que brindarles y garantizar el derecho a la información de los estados financieros, de las propuestas de modernización y de los cambios tecnológicos que pretenden implementarse. Sobre esta base es como puede lograrse el consenso y el diálogo tan necesarios para lograr la reconversión industrial.

³⁸. Bensusan Graciela, "Reconversión industrial, la Concertación Social y los Derechos Laborales en México", Argumentos #6, abril de 1989 p. 48

La contratación colectiva no es un obstáculo para la modernización productiva, como pudiera desprenderse de los últimos conflictos obreros, al contrario, la bilateralidad es el mecanismo adecuado para alcanzarla, sin ella el camino se dificulta, se crea un ambiente nocivo en la relación laboral que alarga y complica los conflictos obreros, tal como ha venido sucediendo en los últimos años en nuestro país.

6.4.7. LA ACTITUD DEL MOVIMIENTO OBRERO FRENTE A LA MODERNIZACION INDUSTRIAL.

En general, desde diversas perspectivas el sindicalismo oficial y el sindicalismo independiente se muestran escépticos a los propósitos modernizadores; no es para menos, los saldos negativos en materia de contratación colectiva y los derechos laborales hacen que la clase obrera se muestren reticente y dudosa de los beneficios que ésta trae consigo. No es tanto que los trabajadores se opongan a la modernización; como vimos en el caso de Teléfonos desde tiempo atrás el STRM asumió la modernización como una estrategia válida para salir de la crisis, incluso pretendiendo ser consecuente con ella aceptó propuestas de la empresa que en aras de la productividad lesionaron la bilateralidad.³⁹

³⁹. Cnf. De la Garza Toledo Enrique, ¿Quién ganó en TELMEX? El Cotidiano... p. 49

En el caso de SICARTSA los obreros declararon que no se oponían a la modernización sino a la manera en que la empresa quería implementarla, ya que para ésta, la modernización significaba el despido de los empleados con mayor antigüedad. El sindicato presentó una propuesta sobre productividad en donde se inclufan dos cláusulas sobre modernización, pero éstas fueron rechazadas.⁴⁰

En el caso del sector automotriz, con todo y los conflictos, la clase obrera ha jugado un papel importante para lograr que se introduzcan nuevas tecnologías. En donde se han presentado conflictos no ha sido por la modernización en sí, sino por los mecanismos autoritarios que se han utilizado para implementarla; como ya comentabamos, ésta ha sido un pretexto para despedir personal capacitado y con experiencia y para eliminar aspectos importantes de los contratos colectivos de trabajo.

Estar a favor de la modernización productiva no implica solamente declararse partidario de ella, sino que es necesario asumir una actitud que se corresponda con la misma. En este sentido el movimiento obrero sindical debe cambiar muchas de sus prácticas laborales; en el sector paraestatal, por ejemplo, donde se aprecia un relajamiento de la productividad se requiere asumir una actitud diferente, es

⁴⁰. Muñoz Amparo, SICARTSA: La Modernización vista por los Obreros, El Cotidiano #32... p. 42

indudable que hay vicios e ineficiencias de los trabajadores que deben corregirse, duplicidad, improductividad, ausentismo y actitudes irresponsables son de los problemas que deben eliminarse.

Para generar estos cambios se requiere un sindicalismo diferente no tan corrompido y corporativo como el actual; como comenta Lorenzo Meyer, "el corporativismo es ahora más un lastre que una ayuda, en el difícil tránsito de la economía cerrada a la economía abierta. Desde esta perspectiva no es posible competir adecuadamente con Taiwan, Corea o Hong Kong, con una estructura productiva que en su interior mantiene islas de una lógica política que está en contradicción con la economía"; aunque, como comenta el mismo autor, "la élite política actual va procurar retardar lo más posible la desaparición del corporativismo, pues aún no encuentra con que reemplazar esa pieza central del sistema de dominación autoritaria".⁴¹

Esa es la contradicción principal en que se debate el gobierno actual en lo que respecta al sindicalismo: económicamente el sindicalismo corporativizado ya no es útil para los proyectos económicos que se impulsan, pero políticamente sigue siendo un pilar -aunque cada vez con menos fuerza- de la estructura del gobierno. En el

⁴¹. Meyer Lorenzo (Coautor), *Estado y Sindicatos, Crisis de una Relación*, Coordinadores: Graciela Bensusan y Carlos García, Editorial UAM-X, p. 29

caso de PEMEX esto fue más que evidente.

Por otra parte, la existencia de un sindicalismo controlado es también un obstáculo para lograr el consenso en torno a la reconversión industrial. Cada vez en mayor medida el sindicalismo del Congreso del Trabajo esta formado por direcciones sindicales no representativas; que negocian cupularmente los cambios en las relaciones laborales sin consulta y acuerdo de los trabajadores. Esta situación incrementa el rechazo a las medidas acordadas por la dirección sindical (es el caso de Mineros Metalúrgicos, del Seguro Social, de la Ford y muchos casos más de la CTM), porque no se consulta directamente a los que resultan afectados por los recortes y retrocesos, generando en los hechos conflictos al margen de las instituciones sindicales, pero conflictos reales al fin y al cabo que retardan y obstaculizan los procesos de cambio.

Como comenta Graciela Bensusan⁴² una condición para lograr la reconversión industrial de manera concertada es la existencia de una dirigencia sindical representativa y legítima y organizaciones con una vida democrática que permitan a los trabajadores participar en la toma de decisiones que puedan afectar sus intereses, estableciendo algún equilibrio entre los costos y los beneficios de los cambios en las relaciones laborales.

⁴². Graciela Bensusan, *Reconversión...*, en *Argumentos* No. 6, UAM, p. 47-48

Concluimos de acuerdo con Luis Méndez lanzando las siguientes interrogantes: ¿es posible desarrollar productiva y competitivamente la industria nacional dentro de tan extendidos cacicazgos?. ¿ Es posible eficientar y racionalizar la industria paraestatal con la convivencia de bastiones obreros tan poderosos como el petrolero?. ¿Es posible modernizar la relación capital trabajo con formas de organización sindical como las desarrolladas por el llamado sindicalismo oficial?⁴³

⁴³. **El Cotidiano #28 marzo-abril de 1989, p. 53.**

CAPITULO 7

RESUMEN FINAL

7.1. REFERENCIAS AL CAPITULO 1

La institución que nosotros conocemos como contrato colectivo de trabajo recibe en otras legislaciones diversas denominaciones, como: pacto colectivo, convenio sindical, contrato normativo, convenio colectivo de trabajo, etc. El uso de diferentes términos tiene que ver con concepciones diversas sobre la naturaleza jurídica de la institución, con tradiciones arraigadas en la doctrina y en las legislaciones y con un lenguaje socializado que se teme modificar.

La denominación contrato colectivo de trabajo es la más antigua, fue usada por vez primera en Londres por Beatriz Potter, en 1891.¹

¹. Cit. por Raynaud en su obra *Le Contrat Collectif en France*, París 1921, p.10, *cnf.* Gallart y Folch Alejandro, *Op. cit.*, p.8

El término surgió en un período donde todas las relaciones entre particulares se regulaban de acuerdo al derecho civil, por eso fue lógico que al presentarse esta figura jurídica como un acuerdo de voluntades entre el empresario y un grupo de trabajadores, se le denominara contrato colectivo.

La denominación contrato colectivo de trabajo no corresponde a la naturaleza jurídica de la institución, refleja un tradicionalismo, crea confusión e induce a los juristas al error de pretender adecuar ésta al contrato de derecho civil.

Para referirse a esta institución es más correcto usar la expresión pacto colectivo de trabajo y convenio colectivo de trabajo. El pacto y el convenio no requieren el libre juego de voluntades como un requisito esencial; no se presenta la nulidad por el hecho de que la voluntad de una de las partes no se manifieste de manera espontánea.

En México la primera denominación que se usó para referirse al primer contrato colectivo de facto fue la de "tarifa mínima", con los obreros de la industria textil, en 1912. Fue un término que no llegó a socializarse. En 1915 se usó la expresión "memorial", por el Sindicato Mexicano de Electricistas.

El contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran el patrón (individual

o colectivamente) y el sindicato de trabajadores a fin de establecer las condiciones de trabajo, prestaciones y en general los derechos y obligaciones a que están sujetos en la relación de trabajo los patrones y los trabajadores. Tiene carácter normativo en la medida que sus cláusulas se imponen a los contratos individuales de trabajo.

7.2. REFERENCIAS AL CAPITULO 2

Los contratos colectivos de trabajo son una consecuencia natural de la legalización de los sindicatos. La historia de ambas instituciones está estrechamente relacionada.

Tanto los sindicatos como los contratos colectivos de trabajo son producto de una sociedad industrial moderna. Son fenómenos del modo de producción capitalista.

Los contratos colectivos de trabajo nacieron antes en los hechos que en las leyes. Adquirieron presencia en la vida del trabajo a fines del siglo XIX y principios del XX, antes de ese período, los fenómenos semejantes que se reportan no son propiamente contratos colectivos.

El primer precedente legal de los contratos colectivos de trabajo lo encontramos en 1909, en la legislación civil holandesa donde se reconoció y se reglamentó esta

figura jurídica. Le siguió la legislación suiza en 1911, que la incluyó en el código de las obligaciones.

En la segunda década del siglo XX el contrato colectivo se seguía incluyendo dentro de la legislación civil en la mayoría de los países, a partir de 1930 es cuando empieza a contemplarse como una figura jurídica del derecho laboral, o por lo menos como un fenómeno independiente del derecho civil. México fue de los primeros países que incluyó el contrato colectivo de trabajo dentro de la legislación laboral.

Con el contrato colectivo de trabajo se implanta la bilateralidad como mecanismo para concertar las condiciones de trabajo, se acaba la unilateralidad en este terreno y se da oportunidad a los trabajadores de que opinen y decidan sobre las condiciones de trabajo.

7.3. REFERENCIAS AL CAPITULO 3

En México, el primer antecedente de los contratos colectivos de trabajo lo encontramos en 1874, cuando el Gran Círculo Obrero propone el establecimiento de un reglamento de actividades en las fábricas, con el propósito de homogenizar y mejorar las condiciones de trabajo. Es éste el único dato reportado en el siglo pasado

sobre los contratos colectivos.

Las escasas referencias legislativas a las cuestiones del trabajo a fines del siglo pasado restringían las libertades sindicales y no hacían referencia a la contratación colectiva de trabajo, sino a la huelga y a la sindicalización.

La contratación colectiva como fenómeno jurídico, y prácticamente como hecho, aparece en México hasta la segunda década del siglo XX. Hasta entonces es cuando se contempla en la legislación.

En el año de 1915 se presentaron importantes iniciativas para regular las relaciones del trabajo, es el caso de la Ley de Agustín Millán, Salvador Alvarado, Rafael Zubarán, Cándido Aguilar, Manuel M. Diéguez, Espinoza Mireles, entre otros. En ese año se dio una producción extraordinaria de legislaciones estatales. De éstas, dos trataron expresamente el tema de la contratación colectiva: la de Salvador Alvarado y la de Rafael Zubarán.

La legislación de Yucatán de 1915, dictada por Salvador Alvarado, se referió a los convenios industriales; el proyecto de legislación del trabajo elaborado por Rafael Zubarán en 1915, también contempló a esta institución y la consideró como contrato normativo. Estas disposiciones constituyen los principales precedentes legislativos de

contratación colectiva de trabajo en México; se distingue la propuesta de Zubarán en la medida de que abordaba, por primera vez, de manera amplia y a profundidad el tema de los contratos colectivos.

En enero-febrero de 1915 el Sindicato Mexicano de Electricistas formuló lo que sería su primer contrato colectivo de trabajo, denominándolo "memorial", de los hoy existentes es éste el contrato colectivo más antiguo, es además uno de los mejores contratos colectivos que simboliza muchas de las aspiraciones sindicales.

La constitución de 1917 no incluyó ninguna referencia expresa sobre la contratación colectiva de trabajo, a pesar de que antes del constituyente ya había antecedentes prácticos y teóricos sobre la institución. Esto se debió, fundamentalmente, a la confusión que prevalecía a nivel internacional sobre esta figura jurídica y al incipiente desarrollo alcanzado por la legislación laboral.

Las legislaciones estatales posteriores a la Constitución de 1917, que trataron de reglamentar el artículo 123, mostraban mucha confusión e ignorancia en lo que respecta al contrato colectivo de trabajo, se confundía a éste con el contrato individual de trabajo. Se exceptúan de esta situación las legislaciones de Chiapas, Campeche y Coahuila.

El proyecto de ley del trabajo presentado por Portes Gil y la propuesta de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo constituyen los antecedentes inmediatos de la Ley Federal del Trabajo de 1931. La definición de contrato colectivo de trabajo contenida en ambos proyectos fue retomada en la primera Ley Federal del Trabajo.

En la Ley de 1931 se incluyeron las principales características que hoy rigen a la contratación colectiva. La definición de la institución, salvo pequeños agregados, es casi idéntica a la que contiene actualmente la Ley Federal del Trabajo, el criterio de mayoría para determinar la titularidad del contrato desde entonces se estableció, igualmente, la obligación del patrón de celebrarlo cuando se lo solicite el sindicato, la extensibilidad de sus disposiciones, los requisitos de forma, la revisión cada dos años, las causas de terminación, etc. En lo que respecta a contratos colectivos son muy pequeñas las diferencias entre las disposiciones de la Ley de 1931 y la Ley Federal del Trabajo vigente.

7.4. REFERENCIAS AL CAPITULO 4

Determinar la naturaleza jurídica de la institución ha dado lugar a un gran debate en la medida de que esta figura jurídica, en sus orígenes, fue contemplada dentro del derecho civil, de tal manera que inicialmente se pretendió adecuar el contrato colectivo a los contratos civilistas, luego se habló de unas teorías

intermedias y luego de las tesis jurídico sociales.

El debate adquirió importancia porque tiene implicaciones que trascienden a la institución, tiene que ver con la naturaleza del derecho laboral, su existencia y su independencia frente a otras ramas del derecho. Entre otras cosas, se pretende determinar el carácter especial o atípico de la figura jurídica, la validez del contrato para el derecho laboral, la relatividad de la voluntad de las partes en el contrato, el alcance del poder sindical y la posibilidad de crear normas por organismos fuera del Estado. Ninguna institución, antes del contrato colectivo, había exigido tanto una reflexión sobre las instituciones del derecho laboral y sus alcances.

Las teorías civilistas pretenden resolver las interrogantes sobre la contratación colectiva basándose en otras figuras contractuales del derecho civil; afirman que en todo contrato está presente la voluntad individual, la que se manifiesta de manera tácita o expresa. Argumentan que el convenio colectivo es un negocio, incapaz de crear normas por el carácter privado de los sujetos que lo celebran.

Las teorías de transición no exigen la participación de la voluntad individual para explicar la naturaleza jurídica de la convención colectiva, aún cuando buscan la solución dentro de los límites del derecho privado. En ellas está presente el predominio del interés colectivo sobre el particular, sin que logren romper la

concepción que asimila a la convención colectiva con instituciones del derecho civil.

Las teorías jurídico sociales parten de la tesis de que los convenios colectivos constituyen una reglamentación profesional, de carácter normativo, con la misma eficacia que la ley en la reglamentación de las relaciones laborales de una empresa, industria o profesión. Estas explicaciones ubican a la institución dentro del derecho social.

La posición que se adopte sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo necesariamente nos remite a la naturaleza jurídica del derecho laboral. Por nuestra parte, somos partidarios de darle un espacio propio al derecho laboral y de dejar de tomar como paradigma al derecho civil y sus contratos. Sostenemos la tesis de que el derecho laboral se ubica dentro de un tercer género, dentro del derecho social, con lo cual reconocemos la autonomía de esta rama del derecho y su independencia frente al derecho civil; autonomía relativa, como la que se da entre las diferentes ramas del derecho.

El contrato colectivo de trabajo es una figura jurídica propia del derecho laboral, diferente del contrato civil, con otra naturaleza y características. Es una figura jurídica que responde a nuevas realidades y a una nueva situación del derecho, donde ya no resulta suficiente la división clásica, entre derecho público y derecho

privado.

Los convenios colectivos constituyen una reglamentación profesional de carácter normativo, con la misma eficacia que la ley, en lo que respecta a la profesión, rama de actividad o empresa. El carácter normativo se adquiere por la delegación del poder legislativo en los patrones y los sindicatos de trabajadores para que establezcan las condiciones de trabajo, mismas que adquieren carácter imperativo frente a los contratos individuales.

La polémica en nuestro país sobre la naturaleza jurídica de los convenios colectivos nunca adquirió las dimensiones del debate a nivel internacional. Antes de que se extendiera la práctica de la contratación colectiva la legislación federal del trabajo la reconoció como una institución del derecho laboral. Quedó establecido en la Ley de 1931 que era un fenómeno jurídico propio del derecho del trabajo, diferente de las instituciones del derecho civil. Esta determinación fue vanguardista, no fue para resolver una polémica, sino se adelantó a la misma.

El único debate de trascendencia que se dio en México sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo giró en torno al contrato de ejecución. Lombardo Toledano planteó la tesis de que el contrato colectivo en México era de ejecución, distinto del convenio colectivo europeo, al que le reconocía un carácter normativo.

7.5. REFERENCIAS AL CAPITULO 5

El derecho de asociación sindical, el derecho de huelga, y el derecho de contratación colectiva de trabajo son las instituciones fundamentales del derecho de las relaciones colectivas. Estos derechos, en México, son reconocidos desde la segunda década del siglo XX, pero es hasta la Ley Federal del Trabajo de 1970 cuando se contemplan como derechos de las relaciones colectivas, en un apartado especial; hasta entonces se establece en la Ley una separación entre las relaciones individuales de trabajo y las relaciones colectivas.

Huelga, sindicalización y contratación colectiva son tres figuras jurídicas estrechamente vinculadas. Las condiciones o limitantes para el ejercicio de alguna de ellas influyen determinadamente sobre las otras.

La huelga es el recurso con el que cuentan los trabajadores para obligar al patrón a que firme un contrato colectivo, para que revise y respete el contrato existente. Al establecer limitaciones a este derecho o al poner obstáculos para su ejercicio, pierde eficacia el derecho de contratación colectiva.

La sindicalización obrera constituye en México un requisito esencial de los contratos colectivos. La Ley condiciona el derecho de contratación colectiva a la

existencia de parte de los trabajadores de un sindicato, de esta manera establece entre ambas figuras jurídicas una relación indisoluble.

La contratación colectiva conforma el quehacer fundamental de las organizaciones sindicales; un sindicato que no tiene la titularidad del contrato colectivo es prácticamente inútil. El contrato colectivo es el núcleo y en la razón de ser de la actividad sindical.

El contrato colectivo en México tiene las siguientes características: es un acto bilateral; en su origen una de las partes puede acudir a celebrarlo de manera obligada; sus resultados generalmente son conveniados; sus efectos se extienden a casi todos los trabajadores de la empresa; y, tienen por objeto establecer las condiciones en las que se presta el trabajo.

El contrato colectivo en México es el mecanismo o el instrumento legal con el que cuentan los obreros para mejorar sus condiciones de trabajo y hacer realidad sus aspiraciones como clase obrera. Tiene el propósito de que los trabajadores superen las prestaciones mínimas de la ley, en esa medida puede decirse que busca el equilibrio en la empresa, para hacer menos grande la desigualdad entre patrones y trabajadores; es un instrumento de equilibrio en manos de los trabajadores.

Los contratos colectivos en México tienen una naturaleza normativa, sus disposiciones determinan el contenido de los contratos colectivos individuales y rigen en primera instancia las relaciones laborales.

El carácter bilateral es de las aportaciones más importantes de los contratos colectivos de trabajo, revolucionó el mundo laboral al introducir un cambio en la forma como se determinan las relaciones de trabajo; fue una transformación metodológica que permitió terminar con el absolutismo empresarial en la relación laboral y hacer del sector obrero un organismo participe en la reglamentación de la prestación de servicios.

El objeto de los contratos colectivos es reglamentar, de manera genérica, las condiciones en que debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento.

Las partes en el contrato colectivo mexicano son un sindicato de trabajadores, debidamente registrado y que represente a la mayoría de los miembros del gremio o de la empresa, y un patrón, patronos o sindicato de patronos, cuyos trabajadores formen parte de un sindicato.

El requisito de mayoría como criterio para determinar la titularidad de los contratos colectivos de trabajo se ha prestado a manejo político y ha sido aplicado

frecuentemente de manera incorrecta.

Es más representativo un contrato colectivo firmado por un comité de trabajadores de una empresa, sin pertenecer o conformar un sindicato, que un contrato colectivo firmado por un comité ejecutivo de un sindicato nacional, que no se informa ni conoce la problemática del gremio o de la empresa.

Al contenido mínimo de los contratos colectivos se han venido agregando cláusulas referentes a la productividad, tecnología, información financiera, así como prestaciones en especie, prestaciones al sindicato, seguridad social, etc. Aspectos que tienen que ver con las transformaciones del mundo laboral, los cambios tecnológicos y las demandas sindicales frente a la crisis y la revolución tecnológica. En este sentido se ha desarrollado mucha creatividad por algunos sindicatos.

Incluir estas cláusulas ha sido un proceso difícil, se han cuestionado constantemente por el sector patronal y muchas veces se ha demandado que desaparezcan. Es el caso sobre todo de las cláusulas referidas a la obligación de la empresa de proporcionar información financiera y administrativa, cláusulas que condicionan la introducción de nuevas tecnologías a la aprobación del sindicato y que plantean mayor bilateralidad en las estrategias productivas.

La cláusula de admisión y de exclusión forman parte del contenido de un contrato colectivo. Ambas disposiciones son un arma de dos filos, por un lado efectivamente fortalecen la acción colectiva del sindicato, (es el caso sobre todo de la cláusula de admisión que impide que el patrón contrate personal al margen del sindicato, y debilite al mismo) pero por otro lado anulan la libertad sindical individual.

La revisión del contrato colectivo es uno de los momentos más importantes en la vida sindical, a través de ella los trabajadores pueden mejorar sus condiciones de trabajo; es el tiempo legal para solicitar más prestaciones y obtener mayores salarios y es también la oportunidad de lograr una mayor concertación y diálogo entre empresa y sindicato.

La mayoría de los sindicatos en México no tienen una vida democrática, han sido controlados política y orgánicamente por el gobierno, sus dirigentes no actúan para defender los intereses de los trabajadores, realizan acciones a espaldas de los sindicalizados, y en muchas ocasiones son electos en forma cuestionable. En el terreno sindical no hay libertad individual ni colectiva, de manera personal se obliga la permanencia en un sindicato a través de la cláusula de admisión y de exclusión, en lo colectivo hay un monopolio de la actividad gremial de parte de las grandes centrales obreras.

Cuando los trabajadores recurren a la huelga en las industrias básicas o en empresas que le interesan al gobierno frecuentemente se utiliza la requisa o se declara "inexistente" el movimiento de huelga, atendiendo a aspectos formales muchas veces improcedentes. Formalmente no hay razón para limitar el derecho de huelga, sin embargo, en la práctica muy frecuentemente se establecen restricciones para su ejercicio. La implantación de la requisa lesiona gravemente a este derecho.

La falta de libertades sindicales, las limitaciones al derecho de huelga y la existencia de un sindicalismo controlado y sin vida democrática deterioran a la contratación colectiva de trabajo y reducen la eficacia de la misma. La realidad del sindicalismo mexicano es uno de los principales obstáculos para que la contratación colectiva sea realmente un mecanismo de concertación, de diálogo y de equilibrio en las relaciones de trabajo.

Como consecuencia de la falta de organización democrática del sindicalismo mexicano nos encontramos con contratos colectivos que se acuerdan sin la participación de los trabajadores afectados, con convenios que no se conocen por la mayoría de los miembros del sindicato. Las propuestas de modificación al contrato no se discuten, ni se analizan por los trabajadores, las direcciones no informan de las peticiones que se hacen en la revisión ni de los resultados. En muchos casos, los trabajadores no saben ni desde cuando existe el contrato colectivo, apenas si se

enteran de cuando están en período de revisión, la cual queda en manos de un sindicato nacional que es el que administra y controla (para su beneficio) el contrato colectivo.

Esta situación ha arraigado, en un sector considerable de los trabajadores mexicanos, una actitud negativa hacia el sindicalismo y hacia la contratación colectiva. Es amplio el número de trabajadores que considera que ambas instituciones no sirven para la defensa de sus intereses; no han visto los beneficios de las mismas.

En detrimento de la contratación colectiva actúan factores económicos, políticos, sociales y jurídicos. La demeritan la actitud de los trabajadores cuando predomina la indiferencia y la apatía para las cuestiones sindicales, la conducta antidemocrática de los dirigentes del sindicato, el comportamiento patronal contrario a la acción sindical, la estructura política que margina económicamente y socialmente a los trabajadores y la existencia de un sindicalismo controlado y corrompido.

Limitan, deterioran y obstaculizan el derecho de contratación colectiva: 1) La falta de una cultura sindical democrática. 2) Los contratos colectivos de protección. 3) La existencia de un sindicalismo corporativizado. 4) Las limitaciones al derecho de huelga. 5) La cláusula de exclusión. 6) El incumplimiento de los contratos

pactados. 7) La disposición que impide que los trabajadores no sindicalizados firmen un contrato colectivo. 8) La toma de nota o condición de registro de los sindicatos. 9) La disposición que niega el derecho de contratación colectiva a los trabajadores que se rigen por el apartado B del artículo 123 constitucional.

7.6. REFERENCIAS AL CAPITULO 6

En los últimos años se observa en México un proceso de deterioro de los contratos colectivos de trabajo. Frecuentemente se cuestiona su operatividad y su eficacia.

Existen resoluciones jurídicas, declaraciones y hechos de las autoridades laborales que nulifican el derecho de contratación colectiva y ponen en entredicho la validez y funcionalidad de la misma. Este proceso, se ha agudizado a partir de la década de los 80's, como consecuencia de la crisis económica y de la política que se sigue frente a ella.

Los contratos colectivos viven una realidad que se caracteriza por: la reducción de las prestaciones económicas, la eliminación de cláusulas contractuales, los retrocesos en derechos conquistados, los recortes de personal, los cierres de empresas y el desconocimiento de todo el clausulado.

Uno de los fenómenos que más ha incidido en el deterioro de los contratos colectivos es la reconversión industrial. Esta, si bien fue contemplada desde el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, adquirió fuerza a partir de 1986.

El proceso de reconversión ha implicado dar facilidades para el establecimiento de empresas con capital 100% extranjero y la liberación de las fronteras para importación y exportación. De hecho esta estrategia se inició con el ingreso de México al GATT, en 1985.

La modernización industrial genera dentro de la organización del trabajo: desplazamientos de personal, informatización, automatización de sistemas (de ensamble, maquinado, fallas y diagnóstico) y flexibilización del trabajo. Se recurre a la flexibilidad para hacer menos rígidos los sistemas productivos, la sindicalización, la fijación de salarios, el sistema de empleo, la contratación colectiva y en general a todas las relaciones laborales.

En las relaciones individuales se busca una fuerza de trabajo altamente calificada, sin experiencia laboral y con flexibilidad para aceptar condiciones de trabajo. En las relaciones colectivas se busca una definición flexible de puestos, movilidad de los trabajadores y eliminación de prestaciones y sobresueldos.

En nuestro país, la reconversión industrial es un fenómeno que ha traído desempleo, sacrificio obrero y deterioro del nivel de vida y organización de los trabajadores. En el período de mayor auge de la reconversión industrial creció considerablemente el desempleo y los conflictos obreros.

En la mayoría de las empresas se ha pretendido imponer la reconversión industrial con un costo productivo alto, no se ha buscado la concertación ni se ha logrado el consenso, la modernización se pretende lograr a costa de sacrificar prestaciones de los trabajadores. Se pide flexibilidad de los trabajadores pero en la mayoría de los casos por el lado de los empresarios y del mismo gobierno prevalece una conducta de rigidez en las negociaciones.

El deterioro del nivel de vida de los trabajadores, la venta de un gran número de empresas del gobierno, el desempleo, la reducción de prestaciones de los contratos colectivos y la imposición de las estrategias de reconversión, han creado un clima de inestabilidad laboral que no ayuda a la modernización del aparato productivo.

La ruptura de los contratos colectivos de trabajo es una realidad considerada como "necesaria" por las autoridades laborales y el sector patronal; la propuesta de eliminar condiciones laborales pactadas y la desaparición de los contratos colectivos son situaciones que están a la orden del día desde 1986.

La conducta en los contratos colectivos se caracteriza por los retrocesos, hay regresión en derechos conquistados, se eliminan cláusulas pactadas y contratos colectivos completos. Antes la problemática mayor de los contratos colectivos era el incumplimiento, hoy se suma la mutilación y la desaparición.

En época de crisis los contratos colectivos de trabajo adquieren otra dimensión, disminuyen sus alcances y su función se ve alterada. Al afectarse el ingreso y las prestaciones económicas se afecta a la institución, ésta, reduce su potencialidad y su eficacia como mecanismo para mejorar las condiciones de trabajo y de vida del obrero.

La contratación colectiva no sólo es un concentrado de las prestaciones de los trabajadores, es también, de manera fundamental, un método de relación bilateral para la fijación de las condiciones de trabajo.

Por la crisis el aspecto de las prestaciones económicas puede verse afectado, pero la bilateralidad no tiene porque disminuirse, al contrario, debe potencializarse y promoverse. La crisis golpea la parte de las prestaciones de los contratos colectivos, disminuyendo sus alcances y posibilidades, pero no debe afectarse la bilateralidad, no hay justificación para menoscabarla. La bilateralidad es el único procedimiento y mecanismo que permite, en medio de la crisis, hacer avanzar las relaciones

laborales.

Cuando los obreros pierden de vista la adecuación de la contratación colectiva en situación de crisis económica pueden llevar al cierre de las fuentes de trabajo y al quiebre de la empresa. Cuando los patrones y el gobierno no toman en cuenta que la bilateralidad debe promoverse imponen el totalitarismo y el caos en las relaciones laborales.

En México, los efectos que ha tenido la crisis y la reconversión industrial sobre la contratación colectiva del trabajo nos muestran, desde el punto de vista de los derechos obreros, un saldo negativo y retrocesos importantes. La crisis en muchos casos no ha sido más que un pretexto para disminuir y eliminar prestaciones.

Puede darse a la clase obrera más de lo que hasta hoy se le ha dado, tanto es el aspecto salarial, como en el de prestaciones económicas en general. Un salario mínimo de \$10,500.00 resulta a todas luces insuficiente y no estimula ni crea condiciones para que el obrero sea eficiente y productivo.

Existen sindicatos, en algunas empresas paraestatales, que cuentan en su contrato colectivo con cláusulas poco flexibles, que son una pesada carga en época de crisis, que no ayudan a la restructuración de la empresa y disminuyen la eficacia

de la misma.

En estos casos se requiera reestructurar, hacer más productiva y eficiente la mano de obra, eliminando vicios que se han creado en la rutina de trabajo. Hay problemas de ausentismo, de inamovilidad absoluta, de ineptitud, de poca producción, de mala calidad y de retrasos en la asistencia y en la producción. En ocasiones el sindicalismo corporativizado ha colaborado para reproducir estas prácticas.

La improductividad, ineficiencia y el quiebre de las empresas no encuentran como causa directa a los contratos colectivos vigentes, no son responsabilidad exclusiva de los trabajadores. No resulta válido atribuir a lo costoso de los contratos colectivos o a la rigidez de las cláusulas el quiebre de las empresas o el cierre de las mismas.

El relajamiento laboral, en las empresas paraestatales, tiene mucho que ver con la ineptitud de los directivos, los manejos erróneos, la corrupción, el exceso de personal de confianza y la duplicidad de funciones. En muchos casos, el gasto que significa el pago de la mano de obra es insignificante comparado con el gasto burocrático, el pago a directivos y el despilfarro.

Un requisito elemental para avanzar en la modernización industrial de manera concertada es el derecho de los sindicatos a conocer los estados financieros y los aspectos tecnológicos de la empresa, para verificar la necesidad de los cambios y negociar el ritmo y alcance de los mismos, sin embargo, hay una gran resistencia patronal para proporcionar la información, incluso, muchos de los conflictos sobre contratos colectivos de trabajo se han desarrollado sobre la base de planteamientos de la empresa para eliminar cláusulas del contrato que garantizaban el derecho a la información.

No puede esperarse comprensión de los trabajadores sin que se les de a conocer el origen y la dimensión de los problemas por los que atraviesa la empresa; la renuncia y disminución de los derechos adquiridos sólo puede aceptarse por los trabajadores cuando tienen elementos que les indican que son medidas obligadas por las circunstancias y que hay un cierto equilibrio entre sacrificio obrero y patronal. Si se quiere flexibilidad y comprensión del sindicato y de los trabajadores para con el patrón y con la empresa hay que brindarles y garantizar el derecho a la información de los estados financieros, de las propuestas de modernización y de los cambios tecnológicos que quieren implementarse.

Para modernizar las relaciones laborales y efficientar y racionalizar la industria se requiere un sindicalismo diferente no tan corrompido y corporativo como el

actual.

La existencia de un sindicalismo no representativo y antidemocrático es un obstáculo para lograr el consenso en torno a la reconversión industrial.

La existencia de un empresariado con más afán de lucro y de usura que de productividad es también un obstáculo para modernizar las relaciones laborales. La trayectoria patronal en México no es de empresariado que arriesgue su ganancia en aras de la productividad nacional, no cuida a sus trabajadores, ni ofrece buenas condiciones laborales, trata de obtener la máximo de utilidad y ante el menor riesgo se lleva sus capitales al extranjero.

La contratación colectiva no es un obstáculo para la modernización productiva, al contrario, la bilateralidad es el mecanismo adecuado para alcanzarla, sin ella el camino se dificulta, se crea un ambiente nocivo en la relación laboral que alarga y complica los conflictos obreros, tal como ha venido sucediendo en los últimos años en nuestro país.

CONCLUSIONES GENERALES

1. La contratación colectiva de trabajo es una figura jurídica del siglo XX que ha generado polémica entorno a su naturaleza y sus alcances, se debate, incluso, su denominación. En un primer momento se le ubicó dentro del derecho civil, como uno más de sus contratos, lo cual acrecentó la confusión y la polémica. A partir de la tercera década del siglo, como resultado de la comprensión y claridad sobre la institución, las legislaciones empezaron a incluirla como parte del derecho laboral, aún cuando no logró romperse totalmente con la terminología civilista. En México, desde 1914 las legislaturas estatales incluyeron disposiciones sobre los contratos colectivos de trabajo, aún cuando se daban versiones contradictorias que reflejaban, en algunos estados, una falta de claridad sobre la institución. En la segunda década del siglo, después de la Constitución de 1917, las legislaturas de los estados reglamentaron a la contratación colectiva de manera más integral y como parte del derecho laboral; este proceso legislativo se ve culminado con la aprobación de la primera ley federal del trabajo, en 1931. Con esto, el país se colocó como uno de los primeros que reconoció la independencia de la institución frente al derecho civil y resolvió el debate sobre la naturaleza jurídica, sin que éste adquiriera mayor trascendencia.

2. Los contratos colectivos de trabajo constituyen el quehacer fundamental de las organizaciones sindicales, son una consecuencia natural del derecho de sindicalización, ambas figuras jurídicas son interdependientes; de facto son un derecho obrero que posibilita mejorar las prestaciones de los trabajadores; tienen el propósito de reglamentar las condiciones en las que se presta el trabajo, sus disposiciones rigen en primera instancia las relaciones laborales en un centro de trabajo, empresa o establecimiento y cobran la misma eficacia que la ley, por eso su carácter normativo.

3. El principal mérito de esta figura jurídica es la implementación de la bilateralidad, la cual trae consigo un cambio metodológico en las relaciones de trabajo; la bilateralidad genera una transformación trascendente en el mundo laboral que legaliza, y vuelve indispensable, la intervención del sindicato en la fijación de las condiciones de trabajo terminando de esta manera con el absolutismo empresarial y las actitudes unilaterales de los patrones.

4. La contratación colectiva en México se ha visto afectada por el control corporativo de las organizaciones sindicales, por la existencia de dirigentes deshonestos que no representan ni defienden los intereses obreros, por la escasa participación de los trabajadores en la vida sindical y las restricciones para el

ejercicio del derecho de huelga. La falta de democracia interna y externa del sindicalismo en México es uno de los obstáculos más grandes para que la contratación colectiva sea un mecanismo de concertación, de diálogo y de equilibrio en las relaciones de trabajo. Esta ausencia de democracia en la mayoría de los sindicatos del país ha restringido la eficacia de este derecho, ha limitado sus alcances y ha originado contratos colectivos pactados al margen de los trabajadores, sin su participación y su consentimiento, generando en algunos sectores obreros actitudes de ecepticismo y de duda respecto a la institución.

5. Esencialmente la contratación colectiva de trabajo es un método para determinar en forma bilateral las condiciones de trabajo; los contratos colectivos contienen el conjunto de prestaciones, derechos y obligaciones, que se han concertado a través de ese método; de tal manera, que no desnaturaliza a esta institución el hecho de que se acuerde, con la participación de ambas partes, eliminar o modificar algunas cláusulas que se consideren necesarias para actualizar y desarrollar el centro de trabajo, lo que si afecta la naturaleza de esta figura jurídica es eliminar disposiciones que promueven y garantizan la bilateralidad.

6. En México, tomando como pretexto la crisis se ha actuado impositivamente en el terreno de la contratación colectiva, se han afectado en forma unilateral cláusulas referidas a prestaciones económicas, se ha buscado mermar la participación

de los sindicatos en los centros de trabajo, se ha deteriorado la bilateralidad bajo el argumento de que no ayuda a la modernización y productividad industrial. Puede resultar explicable, por la situación económica del país y de algunas empresas en lo particular, que las prestaciones económicas no aumenten, incluso reajustar algunas de ellas, siempre y cuando esto se resuelva sobre bases de consenso, pero de ninguna manera resulta justificable que se actué de manera unilateral y que se afecten disposiciones que promueven la bilateralidad; ésta, desde nuestro punto de vista, es el único camino que garantiza la modernidad laboral sin tantos costos económicos y políticos. Los conflictos laborales vividos en el últimos años reafirman esta hipótesis y demuestran que sin la participación y el consenso de los sindicatos no se puede aumentar la productividad, ni modernizar al país.

BIBLIOGRAFIA

- **Alonso García Manuel, Derecho del Trabajo, Ed. Bosch, Barcelona 1960, tomo I y II.**
- **Alonso Garcia, Curso de Derecho del Trabajo, Ed Ariel, Barcelona 1973.**
- **Alvarez del Castillo Enrique, coordinador, Los Derechos Sociales del Pueblo Mexicano, Ed. Porrúa, México 1978, tomo III. - Araiza Luis, Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Ed. Casa del Obrero Mundial, México 1975.**
- **Basurto Jorge, El proletariado Industrial en México 1850-1930, colección Historia del Movimiento Obrero, IIS-UNAM, México 1975.**
- **Bensusan Graciela, coautor, El Derecho Laboral, colección el Obrero Mexicano, tomo 4, Ed. Siglo XXI-IIS UNAM.**
- **Bensusan Graciela, coautor, La Reconversión Industrial, Ed.UAM-Xochimilco.**
- **Brom Juán, Esbozo de Historia Universal, Ed. Grijalvo, México 1973.**
- **Burgoa Orihuela Ignacio, Derecho Constitucional Mexicano, Ed. Porrúa.**
- **Cabanellas y Alcalá Zamora, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.**
- **Cabanellas Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Ed. Bibliografía Omeba, Buenos**

Aires 1966.

- **Cabanellas Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Ed. Talleres Gráficos Enrique I. Frigerio, Buenos Aires 1945.**
- **Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Ed. El Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1949.**
- **Camiro Maximiliano, Ensayo sobre el Contrato Colectivo, Imprenta Manuel León Sánchez, México 1924.**
- **Carr Barry, El Movimiento Obrero y la Política en México, 1910-1929, Ed. ERA, México 1982.**
- **Carrera Stampa Manuel, Los Gremios en México, 1521-1861. Ed. EDIAPSA, México 1954.**
- **Carrión Simbrello Joaquín, Concepto y Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo en Anales de Jurisprudencia, año XVIII, tomo LXX, segunda época, julio-agosto-septiembre de 1951.**
- **Castorena Jesús, Tratado de Derecho Obrero, México 1973.**
- **Cavazos Flores Baltasar, coordinador, El Derecho Laboral en Iberoamérica, Ed. Trillas, México 1981.**
- **Cavazos Flores Baltasar, 35 Lecciones de Derecho Laboral, Ed. Trillas, México 1982.**
- **Cavazos Flores Baltasar, Instantaneas Laborales, Notas y Comentarios sobre Derecho del Trabajo, Ed. Trillas, México 1988.**

- Cockcroft J.D., **Precursores Intelectuales de la Revolución Mexicana**, Ed. Siglo XXI, México 1971.
- Dávalos José, **Derecho del Trabajo**, Ed. Porrúa, México, 1988.
- De Bernabé Fray Toribio, **Historia de los Indios de la Nueva España**, Ed. Porrúa.
- De Buén Lozano Nestor, **Derecho del Trabajo**, tomo I y II, Ed. Porrúa, México 1983.
- De Buén Lozano Nestor, **La Decadencia del Contrato**, Ed. Porrúa, México.
- De Ferrari, **De la Cueva y otros, Derecho Colectivo Laboral**, Ed. de Palma, Buenos Aires 1973.
- De Ferrari Francisco, **Derecho del Trabajo**, vol. IV, Ed. de Palma, 1974.
- De la Cueva Mario, **Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo I y II, Ed. Porrúa, México 1961.
- De la Cueva Mario, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo I y II, Ed. Porrúa, México 1981.
- De las Casas Fray Bartolomé, **Los Indios de México y Nueva España**, Ed. Porrúa.
- Del Rey Guantes Salvador, **Naturaleza Jurídica del Convenio Colectivo en el Ordenamiento Jurídico Italiano**, Ed. Ministerio del Trabajo, Madrid, 1984.
- Díaz Cárdenas León, **Cananea**, Secretaría del Trabajo, México, 1986.
- Escriche Joaquín, **Diccionario de Legislación y Jurisprudencia**, Edit. Temis, Bogotá 1977.
- Fernández de Frutos Rafael, **La Negociación Colectiva y las Estadísticas Salariales**,

Ministerio del Trabajo, Madrid, 1979.

- Feroci Virgilio, en Instituciones de Derecho Sindical Corporativo, Instituto Editorial REUS, Madrid 1942.

- Gaete Berrios Alfredo, Derecho Colectivo del Trabajo, Ed. Jurídica de Chile, Santiago 1953.

- Gaete Berrios Alfredo, Estatuto Jurídico de los Obreros, Ed. Jurídica de Chile, Santiago, 1953.

- Gallart y Folch Alejandro, Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjera y Española, Ed. L. Bosch, Barcelona 1932.

- García Abellán Juan, Derecho de Conflictos Colectivos, ETPS-IEP, Madrid 1969.

- García Cantú, El Socialismo en México en el Siglo XIX, Ed. ERA, México 1969.

- García de Haro y Goytisoló Ramón, Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa, Ed. Librería Bosch, Barcelona 1961.

- Garzón Ferreyra Ignacio, La Convención Colectiva de Trabajo, Editorial Arayú, Buenos Aires, Argentina, 1954.

- González Ángulo Jorge, Sandoval Zaraus Roberto, La Clase Obrera en la Historia de México, tomo 1, Ed. Siglo XXI-IIS-UNAM, México 1986.

- González Casanova Pablo, coordinador, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, tomo 1, Ed. Siglo XXI-UNAM, México 1984.

- **Gonzalez Casanova Pablo, La Clase Obrera en la Historia de México, coordinador, tomos del 1 al 15, Ed. Siglo XXI-IIS UNAM.**
- **González Ramirez M., Fuentes para la Historia de la Revolución Mexicana, tomo 3, México 1965.**
- **Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1975.**
- **Guerrero Euquerio, Relaciones Laborales, Ed. Porrúa, México 1971.**
- **Guerrero Euquerio, Manual de Relaciones Industriales, Ed. Porrúa, México 1980.**
- **Hernán Cortez, Cartas y Documentos, Ed. Porrúa, México 1963.**
- **Huitrón Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero Mexicano, Ed. Unidos Mexicanos.**
- **Jean Meyer, Los Obreros en la Revolución Mexicana: Los Batallones Rojos, en Historia Mexicana, El Colegio de México, No. 81, jul-sep.**
- **Krotoschin Ernesto, Instituciones del Derecho del Trabajo, Ed. de Palma, Buenos Aires 1968.**
- **Krotoschin Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Ed. De Palma, Buenos Aires, 1981.**
- **Krotoschin Ernesto, Derecho del Trabajo, Ed. De Palma, Buenos Aires, 1979.**
- **Leal Juan Felipe y J. Woldenverg, La Clase Obrera en la Historia de México, tomo 2, Ed. Siglo XXI-IIS-UNAM, México 1988. López de Gómara Francisco, Historia de la Conquista de México,Ed. Porrúa.**
- **Lombardo Toledano Vicente, Memorias del Primer Congreso Mexicano de Derecho**

Industrial.

- **Lombardo Toledano Vicente, El Contrato Sindical de Trabajo. Talleres Linotipográficos La Lucha, México 1928.**
- **Maldonado Edelmiro, Breve Historia del Movimiento Obrero, Colec. Realidad Nacional, No. 8, Ed. UAS, México 1981.**
- **Meyer Lorenzo (Coautor), Estado y Sindicatos, Crisis de una Relación, Editorial UAM-Xochimilco.**
- **Pizarro Suarez Nicolás en Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo del Trabajo Mexicano. Secretaría del Trabajo y Prevención Social, México, marzo de 1945.**
- **Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, Manual de Derecho del Trabajo, México 1982.**
- **Porras y López Armando, Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1975.**
- **Puig Hernández Carlos A., Teoría y Práctica de la Huelga en México, Ed. Porrúa, México 1989.**
- **Randle C. Wilson, El Contrato Colectivo de Trabajo, su negociación , revisión, principios y prácticas.,Ed. Letras S.A., México 1963.**
- **Ramos Eusebio, Derecho Sindical Mexicano, Ed. Velux, México 1975.**
- **Remolina Roqueñi Felipe, El Artículo 123, México 1974.**
- **Reyna José Luis, coautor, Tres Estudios Sobre el Movimiento Obrero, Ed. del Colegio de México, Jornada 80, México 1976.**
- **Ruiz Ramón Eduardo, La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero 1911-1923,**

Ed. ERA, 1981.

- **Rojas Coria Rosendo, Tratado de Cooperativismo Mexicano, Ed. FCE, México 1952.**
- **Sagardoy Bengoechea Juan Antonio, La Eficacia de los Convenios Colectivos y su Contenido, en el Estatuto de los Trabajadores, Instituto de Estudios Sociales, Madrid 1980.**
- **Salmorán de Tamayo M. Cristina, Breviario Popular de Derecho del Trabajo Mexicano, Ed. por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.**
- **Salmorán de Tamayo Cristina, Concepto Histórico, Evolución y Significación del Contrato Colectivo de Trabajo, Revista Mexicana del Trabajo, marzo-abril de 1956.**
- **Sanchez Sanchez Victor Manuel, Surgimiento del Sindicalismo Electricista, Ed. UNAM-FCPS, México 1978.**
- **Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1980.**
- **Trueba Urbina Alberto, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo II, Ed. Porrúa, México.**
- **Woldenberg José, Antecedentes del Sindicalismo, SEP/80, Ed.de Cultura Económica, México.**
- **Zavala Silvio, Ensayos sobre la Colonización Española en América, Ed. Porrúa.**
- **Zavala Silvio, Las Instituciones Jurídicas en la Conquista, Ed. Porrúa.**

DOCUMENTOS ESPECIALES

- **Las Razones y las Obras, Gobierno de Miguel de la Madrid, F.C.E., México 1987.**
- **Modernización y Productividad, Centro de Estudios Económicos de la Secretaría de Programación, Ed. Diana 1988.**
- **El Reto, (documentos de campaña de Carlos Salinas de Gortari), México 1988.**
- **Programa Nacional de Modernización Industrial y del Comercio Exterior 1990-1994.**
- **Primer Informe de Gobierno Carlos Salinas de Gortari, 1o.de Noviembre de 1989.**
- **Estadísticas de la Secretaría de Bienestar Social CTM, 1988.**
- **Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988.**
- **Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994.**

DIARIOS Y REVISTAS

- **Argumentos No. 6, abril de 1989, UAM Xochimilco.**
- **Diario de los Debates del Congreso Constituyente.**
- **Diarios de los Debates, Cámara de Diputados, 12 de Diciembre de 1968.**
- **Proceso de 1989 y 1990.**
- **El Cotidiano No.12 julio-agosto 1986, UAM-Azc., México.**
- **El Cotidiano No.13 septiembre-octubre de 1986, UAM-Azc.**

- El Cotidiano No.14 noviembre-diciembre de 1986, UAM-Azc.
- El Cotidiano No.15 enero-febrero de 1987, UAM-Azc.
- El Cotidiano No.16 mayo-abril de 1987, UAM-Azc.
- El Cotidiano No.30 julio-agosto de 1989, UAM-Azc.
- El Cotidiano No.31 septiembre-octubre de 1989, UAM-Azc.
- El Cotidiano No.32 noviembre-diciembre de 1989, UAM-Azc.
- El Cotidiano No.33 enero-febrero de 1990, UAM-Azc.
- El Cotidiano No.34 marzo-abril de 1990, UAM-Azc.
- Revista Mexicana del Trabajo, quinta época, tomo III, No. 3-4, marzo-abril de 1956.
- Revista del Trabajo y Prevención Social. Tomo XXIII, No. 86, México, marzo de 1945.
- El Día de noviembre de 1986.
- Excelsior de noviembre-diciembre de 1986.
- La Jornada de 1986, 1987, 1988, 1989 y 1990.

LEGISLACIONES

- La Legislación Mexicana, Ley Federal del Trabajo, 1931, Sociedad Editora.
- Ley Federal del Trabajo Comentada y Sistematizada. Baltasar Cavazos Flores. 22 Edición, 1988.

- **Ley Federal del Trabajo, comentada por Alberto Trueba Urbina.**
- **Constitución Política Mexicana.**

INDICE DE ABREVIATURAS

AHMSA Altos Hornos de México

ASPA Asociación Sindical de Pilotos Aviadores

CCT Contrato Colectivo de Trabajo

CGT Confederación General de Trabajadores

CNF Confrontese

COM Casa del Obrero Mundial

CONCAMIN Confederación Nacional de Camaras de la Industria

CONCANACO Confederación de Camaras Nacionales del Comercio.

COR Confederación Obrera Revolucionaria

CROC Confederación Revolucionaria Obrera y Campesina

CROM Confederación Revolucionaria de Obreros de México

CT Congreso del Trabajo

CTM Confederación de Trabajadores Mexicanos

DINA Disel Nacional

FESEBES Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios

IACSA Ingenieros Asociados y Constructora Sociedad Anónima
JCA Junta de Conciliación y Arbitraje
LFT Ley Federal del Trabajo
OIT Organización Internacional del Trabajo
PECE Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico
PEMEX Petroleos Mexicanos
PIB Producto Interno Bruto
PLM Partido Laboral Mexicano
PSE Pacto de Solidaridad Económica
SEMIP Secretaría de Energía Minas e Industria Paraestatal
SICARTSA Siderúrgica Lázaro Cárdenas las Truchas
SME Sindicato Mexicano de Electricistas
SNTE Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
SPP Secretaría de Programación y Presupuesto
STMRM Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la República Mexicana
STRM Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana
SUTIN Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Nuclear