

166
201



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LOS CONTRATOS COLECTIVOS
DE TRABAJO COMO FUENTE
DE LEGISLACION LABORAL
EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO

T E S I S
PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
IGNACIO CONTRERAS CALDERON



FALLA DE ORIGEN

México, D. F.

1991.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	PÁG..
INTRODUCCION	6
CAPITULO I. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.	
A. La Epoca Antigua.	
A.1. Grecia	10
A.2. Roma	11
B. La Edad Media.	
B.1. Francia	12
B.2. Inglaterra	13
B.3. Alemania	15
C. La Epoca Contemporánea (Francia, Alemania e Inglaterra.)	
C.1. El Liberalismo	16
C.2. El Estado Social	21
D. Antecedentes Historicos del Derecho Colectivo del Trabajo en México.	
D.1. La Sociedad Prehispánica	24
D.2. La Epoca Colonial	24
D.3. El México Independiente	26
D.4. La Reforma y la Constitución de 1857	27
D.5. La Revolución de 1910	31
D.6. La Obra Legislativa Preconstitucional en El Derecho Colectivo del Trabajo.	36
D.6.1. Veracruz	36
D.6.2. Distrito Federal	36
D.6.3. Yucatán	37

D.7. La Constitución de 1917	37
D.8. La Reformas y Adiciones al Artículo 123 Constitucional.	40
D.9. La Ley Federal del Trabajo	42

CAPITULO II. EL DERECHO DE TRABAJO MEXICANO.

A. Concepto de Derecho del Trabajo	45
B. Fines del Derecho del Trabajo	46
C. División del Derecho del Trabajo	49
D. El Derecho del Trabajo, como un Derecho Social	53

CAPITULO III. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO, EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

A. Concepto y Fines	56
B. El Derecho Colectivo del Trabajo y el Artículo 123 Constitucional	59
C. El Derecho Colectivo del Trabajo y La Ley Federal del Trabajo	60
D. Las Coaliciones y la Asociaciones Sídica les como destinatarios y sujetos del Derecho Colectivo del Trabajo	64
E. El Derecho Colectivo del Trabajo como elemento de cambio en las condiciones de del Trabajador.	69

CAPITULO IV. EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

A. Concepto de Contrato Colectivo del Trabajo	72
--	----

B. Elementos Integrantes del Contrato Colectivo del Trabajo	74
C. Teoría del Contrato Colectivo del Trabajo en el Derecho del Trabajo	82
D. El Contrato Colectivo y La Ley Federal del Trabajo.	91
E. Diferencias entre Contrato Colectivo del Trabajo y el Contrato Ley.	94
F. El Sindicato como Titular del Contrato Colectivo del Trabajo.	102

CAPITULO V. EL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO COMO FUENTE DE LEGISLACION LABORAL EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

A. Fuentes Formales y Materiales del Derecho Laboral.	107
B. El Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo	112
B.1 El Artículo 123 Constitucional	118
B.2 La Ley Federal del Trabajo	120
B.3. Los Tratados Internacionales	124
B.4. La Jurisprudencia	125
B.5. La Costumbre	128
B.6. La Equidad	128
B.7 Los Principios Generales del Derecho	129
B.8. Los Reglamentos	130
B.9. La analogía	130

C. El Contrato Colectivo del Trabajo como Fuente de Legislación Laboral en La Ley Federal del Trabajo

C.1. El Contrato Colectivo de Trabajo como Elemento Evolutivo de las Relaciones Obrero-Patronales	131
C.2. El Contrato Colectivo del Trabajo como Legislación Obrero Patronal	136
C.3. Los Contratos Colectivos de Trabajo como Base para la Transformación de La Ley Federal del Trabajo	141
C.4. Economía, Política, Lucha de Clases y Legislación Laboral.	148
CONCLUSIONES	165
NOTAS	170
BIBLIOGRAFIA	175

INTRODUCCION.

El presente trabajo tiene como objeto desarrollar y comprender el papel que juegan los Contratos Colectivos como fuente legislación laboral en la Ley Federal del Trabajo; tomando en consideración algunos aspectos de la vida social que influyen de manera determinante para su elaboración y transformación, aspectos legales y extralegales que van más allá de la voluntad del legislador, entre los cuales podemos mencionar a los productivos, sociales, políticos, económicos, culturales, científicos y tecnológicos que se van desarrollando a nivel mundial teniendo repercusiones internas sobre los sistemas legales previamente establecidos.

Para ubicar el desarrollo de los aspectos antes citados, es necesario tomar tres ejes esenciales que van determinar su proceso de crecimiento y consolidación en las diferentes esferas que abarca la vida, y que son las siguientes:

- a) La actividad productiva
- b) La actividad social (la política, la ideología, la lucha de clases)
- c) La actividad Científica y Artística.

Dentro de estos tres renglones, es la práctica productiva la que determina, el grado de desenvolvimiento de las otras dos actividades que realiza la sociedad de manera esencial.

La actividad productiva es la base esencial de la organización social en la cual se han ido construyendo las diferentes sociedades en el mundo; el grado y la técnica de dominio sobre el proceso productivo caracteriza y define a una sociedad en cuanto a la riqueza material de la misma o la pobreza en una etapa de desarrollo histórico.

Las clases sociales, han sido producto de este proceso económico, político y social, las condiciones económicas de cada sociedad determinan su aparición o su desaparición, los enfrentamientos entre éstas han desencadenado revoluciones políticas, (esclavos y esclavistas; siervos y feudales; proletarios y burgueses); a partir de esta lucha de clases se han levantado toda una serie, de disposiciones legales, que han tratado de atenuar los enfrentamientos entre las clases desposeídas y las sustentadoras de la riqueza social, desde Grecia pasando por el Imperio Romano en la época esclavista; Francia e Inglaterra en la Sociedad Feudal; en la época actual, bajo el capitalismo, en que la mayor parte de los países del mundo dirigidos por Estados Unidos, Inglaterra, Japon, Francia y Alemania entre otros, de una manera directa o indirecta, han influido en los tipos de estructura económica y política, sentando las bases para la creación de un sistema jurídico laboral que deben de regir las relaciones sociales de producción.

México, se encuentra ubicado, como país dependiente en la organización internacional del trabajo; su desarrollo económico, político y social, es de un país atrasado en su economía; teniendo su antecedente histórico en la conquista de nuestro país en 1521, insertandose en el sistema colonial; desde esta época, nuestro país a dependido de las condiciones del desarrollo económico mundial y de las grandes esferas de decisión a nivel internacional, que a determinado una estructura económica; por lo tanto nuestra historia en términos generales no puede variar en gran forma, en comparación con otros países subdesarrollados, como son los de Latinoamérica.

El advenimiento formal de México al sistema capitalista, se circunscribe a partir de el triunfo de los liberales y la instauración de la Constitución de 1857, sentando las bases jurídicas para el desarrollo del capitalismo en nuestro país, y con ello la aparición de la clase obrera.

La clase obrera en México, desarrolla un nuevo capítulo en la historia de nuestro país, su aparición como clase asalariada y productora de la riqueza social, va creando nuevas condiciones en todos los renglones de la vida económica, social, política y jurídica, su condición de clase oprimida va a generar sus propias formas de organización; las sociedades mutualistas, cooperativas, asociaciones y sindicatos éste tipo de organización que ha adoptado, corresponde a diversas etapas de lucha, en las cuales a reclamado un espacio político dentro la estructura social, así como el conocimiento de sus derechos individuales y colectivos, que se han plasmado en los diversos ordenamientos jurídicos, como lo es el artículo 123 Constitucional y las Leyes laborales de 1931 y 1970.

Las conquistas de la clase obrera mexicana, datan de aproximadamente 130 años de lucha; sus derechos no le han sido otorgados por la benevolencia de la burguesía y su Estado, son producto de sus luchas por mejores condiciones de vida, ésta lucha se libra día a día en la fábrica, en la industria, en los tribunales de trabajo, en todos los lugares del país, a lo largo y ancho de nuestras fronteras. Producto de esta lucha social y política sea desarrollado el derecho a ser reconocida como clase social, generando sus propias instituciones jurídicas que se encuentran contempladas en el Derecho Individual y Colectivo del Trabajo.

El Derecho Colectivo de Trabajo, contiene tres vértices fundamentales, que son el Derecho de Huelga, el Derecho de Asociación y el Contrato Colectivo de Trabajo. El presente trabajo tiene como objeto de estudio al Contrato Colectivo de Trabajo, el punto de vista del autor es que tiene su origen precisamente bajo condiciones de orden económico, político, ideológico y social, como se pretende demostrar en el capítulo primero; quiero decir que la clase obrera es producto de todo un complejo desarrollo histórico-social de la humanidad.

El Contrato Colectivo nació después de todo un periodo de lucha de la clase obrera, en que la demanda fundamental fue ser reconocida no en lo individual, sino como clase social, creadora de toda la riqueza material de nuestro país.

La anterior tesis, lleva a afirmar que las relaciones colectivas de trabajo, están sujetas constantemente a la lucha política entre asalariados y capitalistas (misma que van determinadas por el desarrollo económico de nuestro país), en la medida que cada clase social vaya ganando terreno, es como se pueden ir pactando las nuevas condiciones de trabajo que deben regir la nuevas relaciones de producción.

Creo que el Contrato Colectivo de Trabajo, como reflejante de esta lucha social, es el que va sufriendo las transformaciones, ya sea para bien o para mal de la clase obrera, todo depende de la potencialidad, organización, conciencia y grado de lucha que desarrollen los obreros mexicanos como clase para sí; por lo tanto no es un derecho estático, sin vida es dinámico y transformador de la vida social de un país.

La lucha de clases en nuestro país es constante, permanente, se da día a día, no tiene descanso, la lucha se presenta en todos los campos de la sociedad: a nivel de la producción, de la política, de la ideología, del derecho y de la ciencia, etc.; a veces está disputa es velada, en otras ocasiones franca y abierta, inclusive hasta violenta, la finalidad, para los capitalistas y su Estado tener mayor ganancia y mas acumulación de capital: los obreros en principio están, por mejores condiciones de vida, de salario de prestaciones y estabilidad en el trabajo, es una lucha sin cuartel, esta es la ---- historia del derecho del trabajo en todas las sociedades en su conjunto; la lucha de clase algunas veces violenta, otras pacífica, en nuestro país su expresión legal es el Contrato Colectivo de Trabajo, objeto del presente trabajo, pero no sin antes demostrar que ésta realidad, esta determinada por la lucha de clases.

CAPITULO I

I.- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO COLETIVO DEL TRABAJO.

A.1. La Epoca Antigua.

Esta etapa de la historia se ha conocido como esclavismo, debido a la existencia de dos clases sociales esclavos y esclavistas; los primeros producto de la conquista eran reducidos y destinados a los trabajos agricolas y en general a la labor física, sin derecho alguno, recibian el trato de cosas u objetos, comerciandose libremente con ellos; los esclavistas, propietarios de los esclavos tuvieron su origen en los paterfamilias. Aunado a el trabajo esclavista también existió el trabajo artesanal agrupado en colegios.

El sistema esclavista tuvo su máximo desarrollo el mundo grecoromano y la razón última de sus realizaciones, su fin fue producto de la anexión de Grecia a Roma y siglos después la disolución del Imperio Romano por la invasión de los bárbaros liquidó ésta organización social.

A.1. Grecia

El Doctor Guillermo Cabanellas cita "Grecia, etapa forzosa en todo repaso de la antigua Historia, más preocupada por la libertad del hombre y las manifestaciones de la cultura no experimentó convulsiones ni brindó fórmulas que puedan interpretarse como antecedentes resolutorios del problema social, reconocido por los filósofos, se nutría con los prisioneros con los deudores morosos, con los extranjeros clandestinos y con los descendientes de los siervos.

Sin embargo, existían grados de esclavitud, ya que el esclavo público se consideraba semilibre...Sin duda debió satisfacer un nivel de vida necesario, para favorecer la época de esplendor de las ciudades (POLIS) y a los estados, Grecia procuró

el establecimiento de numerosísimas colonias, en casi todas las costas del Mediterráneo".(1)

En la organización del trabajo en Grecia revestía dos modalidades principales: el trabajo esclavista y la organización del trabajo artesanal, por medio de los gremios que eran la agrupación de los maestros artesanos de un mismo oficio para la defensa y procuración de sus agremiados.

En Atenas surgieron varias formas de organización de los artesanos llamadas estairías de carácter político, las Eranías de naturaleza asistencial y mutualista, y los Ergasterios o talleres donde trabajaban los esclavos; estos talleres en su mayoría eran pequeños, y estaban formados por artesanos subordinados a los latifundistas.

En Grecia por su carácter esclavista y elitista no se desarrolló antecedente alguno del Derecho Colectivo de trabajo, sin embargo se puede decir que las asociaciones o coaliciones gremiales son un remoto antecedente histórico de las organizaciones patronales.

A.2. Roma.

La sociedad Romana, fue más desarrollada que la griega por su crecimiento y expansión de la propiedad privada, el comercio y la usura; El maestro Jesús Castorena caracteriza la sociedad romana al mencionar "Las pugnas sociales en Roma, al mismo tiempo son agudas y extensas, obedecen a causas variadas y complejas. Los patricios y plebeyos, siendo una misma raza, tienen como meta la igualdad civil, política y religiosa; la de romanos y extranjeros (población sojuzgada) por la igualdad jurídica; la de hombres libres y esclavos, hacia la igualdad de oportunidades a través de la liberación".(2)

En Roma existieron en forma más desarrollada los Colegios de Artesanos (collegia opificum) estuvieron regulados por las leyes de las Doce Tablas, la Ley Julia y por una ordenanza de Diocleciano; realizaban actividades religiosas mutualistas de instalación de servicios, adoración e idolatría de sus dioses y una actitud solidaria entre los artesanos de los mismos oficios y fieles al mismo culto; no se encuentran antecedentes del Derecho Colectivo de Trabajo, en materia de coalición o asociación colectiva de trabajadores. Sin embargo los Colegios de Artesanos forman un antecedente histórico de las organizaciones patronales.

El esclavismo fue el sistema de producción y organización social en donde la fuerza de trabajo pertenecía al esclavista, su organización elitista y clasista negó todo tipo de derecho al esclavo que era considerado como cosa o animal, de la relación del trabajo no se desprende elemento o antecedente alguno de Derecho Colectivo de Trabajo.

B. La Edad Media.

La Edad Media o Sociedad Feudal se inicia en el último periodo del esclavismo, con la adscripción de el colono a la tierra sin derecho a abandonarla, lo que significaba prácticamente el avasallamiento del mismo. Los gremios fueron a instalarse a las villas o aldeas medievales en donde tuvieron un desarrollo independiente pasando a formar parte de lo que posteriormente serán las ciudades.

B.1. Francia

En la segunda fase de la Edad Media durante los siglos XII a XVIII se desarrollan en Francia las ciudades, donde se comienzan a gestar las industrias artesanales y posteriormente la producción mercantil, que generó el incremento de la migración del campo a la ciudad y el desarrollo de las relaciones comerciales.

La economía de ciudad modificó el régimen feudal, se impuso una división de trabajo y la formación de distintos oficios, es entonces cuando se genera nuevamente el régimen corporativo, en el cual los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad, se unen para la defensa de sus intereses en gremios o corporaciones.

Las corporaciones aparecieron en Francia como CORPS DE METIER; la escala gremial era el siguiente:

Maestros.- Trabajador libre, generalmente artesano propietario de los talleres o de los centros de trabajo, para tener el grado se requería aprobar un examen de conocimientos y tener experiencia.

Compañeros o Oficiales.- son maestros en potencia, pero trabajadores asalariados y subordinados a el mando del maestro.

El Aprendiz de Oficio.- Era la primera fase obligatoria del artesano corporativo, la duración del aprendizaje era de aproximadamente diez años carecían de derechos en el gremio o corporación.

En el siglo XV los gremios adoptaron una jerarquía y una política de otorgar los títulos de maestro en forma hereditaria a sus familiares, generando una escala rígida en la organización interna, aunado a el severo control de las corporaciones, ocasionando al oficial y a el aprendiz la pérdida de toda posibilidad para llegar a la escala superior de los mismos, quienes se unieron para contrarrestar los privilegios de los maestros organizandose en las COMPAGNONNAGE (compañía o compañerismo) que tenían como objetivo la búsqueda de empleos, mejores salarios y luchar contra el pauperismo, siendo este tipo de organización el antecedente histórico de los modernos Sindicatos de Trabajadores.

Paralelamente la burguesía se va gestando en las ciudades ya establecidas, va adquiriendo la plena conciencia de lo que significa el esfuerzo solidario y mancomunado, la situación de la población era la siguiente; los campesinos sometidos en los feudos, los compañeros y aprendices controlados y explotados por reglamentación gremial. Esta situación social se acoplaba a los intereses de la burguesía integrada por los mercaderes, comerciantes, usureros y banqueros. Las nuevas concepciones de libertad, fraternidad e igualdad de los jacobinos franceses, quedó como anillo al dedo para pujante burguesía y para las clases oprimidas que fueron generando el gran movimiento de insurgencia política en contra del sistema feudal francés.

El 12 de marzo de 1776 en Francia, el Primer Ministro Turgot somete a la aprobación del Parlamento francés un edicto que proclamaba el derecho del hombre al trabajo, la libertad de ejercer el comercio y profesión que le plazca y hasta ejercer varias a la vez. Este edicto fue la sentencia de muerte para las corporaciones de oficios.

La ley del 17 de marzo de 1791 declaró que a partir del 1o. de abril, quedaban suprimidos los oficios, los derechos de recepción para maestría, jurados y todos los privilegios profesionales: todo ciudadano era libre para ejercer la profesión que considerará conveniente después de recibir una patente y pagar su precio, con lo anterior los gremios o corporaciones, dejaron de existir en Francia.

B.2. Inglaterra.

En Inglaterra con el desarrollo de las de ciudades, se da origen al nacimiento de las Gildas, que tenían por objeto la ayuda y el socorro entre sus miembros. Las Gildas se dividían en tres tipos:

- 1.- Religiosas o Sociales.
- 2.- Artesanos

3.- Mercaderes.

Las gildas (de origen anglosajón y germánico) en algunos casos se unían y formaban federaciones o ligas comerciales (Ciudades Anseáticas) que se coaligaban para defenderse de ataques de corsarios y piratas de otras ciudades.

Las gildas germánicas, sajonas y anglosajonas tenían sus estatutos al igual que las corporaciones, éstas eran democráticas, sus miembros participaban en las asambleas, tenían funciones como autoridades entre los socios y administraban sus fondos, su escala jerárquica era semejante a los gremios franceses.

La aparición de la manufactura, como sistema industrial desplazó al artesanado, prevaleciendo el trabajo a domicilio y la manufactura generó una expansión insólita de la mano de obra asalariada, pasando a ser el destino de los artesanos y campesinos libres. La sociedad inglesa en su desarrollo económico va a ir creando las bases económicas y sociales para el nacimiento de la clase obrera.

B.3. Alemania.

En Alemania así como en Inglaterra, la constitución de las Gildas se dieron como complemento del sistema feudal, y se fueron desarrollando con la única diferencia, de que en Alemania el feudalismo fue tardío, en comparación con Francia e Inglaterra. La Edad Media aportó elementos esenciales para el desarrollo de la producción económica, creando los talleres del artesanado e impulsando el trabajo a domicilio y la manufactura, el desarrollo de el comercio generó el descubrimiento de América y las nuevas rutas comerciales, acelerando el proceso de industrialización; en lo social, la formación de las ciudades, las reformas municipales; en lo político la diferencia social entre los señores feudales y los maestros, por otro lado la burguesía, los campesinos, los compañeros, aprendices y el pueblo, generó la alianza entre éstos

últimos para derrocar a la nobleza feudal que los oprimía, dando origen a diversas revoluciones sociales, para instaurar la sociedad burguesa o capitalista.

Es necesario mencionar que la edad media contribuyó grandemente para impulsar los primeros elementos aislados para la conformación del Derecho del Trabajo y de el Derecho Colectivo del Trabajo.

C. La Epoca Contemporánea. (Francia, Inglaterra, Alemania)

C.1 El Liberalismo.

El liberalismo, corriente de pensamiento caracterizada por la libertad económica, política, filosófica y social, se inicia en el Siglo XVIII y tiene su máxima expresión en la Revolución Francesa, que pone a fin a el feudalismo, creando así la sociedad capitalista.

La Revolución Francesa de 1789-1794, encabezada por los jacobinos (Robespierre, Marát, Dantón, Saint-Just, Herbert, etc..) y por los girondinos (burguesía reformista de la revolución), abolieron los derechos feudales y clericales; La Asamblea constituyente de 1791 suprimió la reglamentación gubernamental del trabajo y la existencia de los gremios, se proclamó la libertad de comercio; el proceso radical de la Revolución Francesa se opaco cuando los jacobinos fueron derrotados, los deseos de igualdad y libertad para la población fueron olvidados, si los hubo, fueron para la burguesía francesa dirigida por los girondinos; el 14 de julio de 1791 ante el temor de ser rebasados por la clase obrera y los campesinos, proponen a la Asamblea Constituyente la aprobación de la ley de el Ministro De Le Chapelier, que prohibía las asociaciones obreras y las huelgas. La política antiobrera del régimen francés se vio culminada en el Código Civil de 1804 en sus artículos 1780 y 1781, bajo el título de arrendamiento de domésticos y obreros. el Código Napoleón garantizo el derecho de

asociación de los patrones, y se tipificó como ilícitos del derecho de coalición y de huelga de los trabajadores en sus Artículos 414, 415 y 416 en el Código Penal.

Con las disposiciones anteriores es controlada y sojuzgada la clase obrera en Francia, no así a la burguesía, que el propio Código Penal de 1810 en su Artículo 414 garantizaba la libertad de coalición de patrones; el Derecho Penal y el Derecho Civil representaron en términos clásicos, un derecho para la burguesía, el principio de igualdad no era general para toda la población, que fue sometida a otra forma de explotación: el trabajo asalariado.

La Revolución Industrial en Inglaterra, inicia la destrucción de los talleres de la manufactura, para dar nacimiento a la industria, posteriormente generó la división del trabajo, especializando al obrero en una sola operación, poniendo las bases para la división del trabajo e impulsando la creación de las grandes industrias, transformándose éste país en la fábrica del mundo.

Los efectos de la Revolución Industrial fueron: ruina y expropiación de los pequeños productores; el reforzamiento de la explotación de las colonias, el cambio y sostenimiento de una política mercantilista, Inglaterra se convirtió en el suministrador de artículos de la mayor parte del planeta; dando origen a la formación de la burguesía industrial y de la clase obrera.

El nacimiento de la clase obrera, representó una consecuencia de la revolución industrial. Los obreros fueron sometidos a una explotación humillante, jornadas hasta de 18 horas, hombres, mujeres y niños fueron transformados en apéndices de las máquinas, por las condiciones de trabajo aumentó la mortalidad de la población, el agotamiento, las epidemias se volvieron el pan de cada día; el salario que percibían los obreros era mínimo, descendía día a día por causa de la nueva maquinaria, que

lanzaba a gran número de obreros a la calle, aumentando el ejército de reserva del trabajo.

La etapa de libre competencia se puede caracterizar por una relación de libre , cambio, comprendiendo la fuerza de trabajo, la burguesía adopta una actitud de exigir al gobierno de abstenerse de participar en todo proceso económico, bajo el principio de "Laisser Faire, Laisser Passer"; la consecuencia de esta política, es que la legislación del trabajo es nula, escasa, fragmentaria y poco eficaz.

Los efectos de estas condiciones económicas sociales y políticas hacia los trabajadores, generaron manifestaciones de rebeldía, las más importantes de ellas fue la conspiración de los iguales, dirigida por el célebre revolucionario francés Francois Noel Babeuf, que propagandizaba la igualdad económica para toda la población, y como necesidad la organización política de los trabajadores; a este movimiento le siguió toda una fase romántica e idealista de organización denominada el socialismo utópico; en Francia desarrollada por Saint-Simón, Carlos Fourier, Sismondi y Esteban Cabet, ésta corriente política poco aportó a la realización y conformación de una sólida organización de trabajadores, excepto Esteban Cabet que organizó a los Icarianos, movimiento clandestino de resistencia que pugnaba por el establecimiento de un salario para los obreros.

En Inglaterra sucedió algo similar a lo sucedido en Francia Robert Owen, desarrolló la conformación de la gran alianza de sindicatos obreros, pero también creía en la formación utópica de sociedades cooperativas. Paralelamente a la creación del socialismo utópico, se realizó el movimiento Luddita en 1811, cuyos objetivos eran la destrucción de las máquinas, contra la carestía de víveres, teniendo como consecuencia que en 1812 el gobierno inglés haya decretado la pena de muerte contra los destructores de máquinas, siendo ahorcados 18 caudillos en la Ciudad de York.

En 1819 John Doherty funda La Gran Unión de Hilanderos, en 1839 se crea la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo, posteriormente se inicia el movimiento cartista, dando origen a la Asociación Nacional de los Cartistas, debiéndose su nombre a la petición hecha al parlamento inglés solicitando: a) Rebaja de impuestos; b) Abolición del diezmo; c) Derogación de la Ley de los pobres y separación de la Iglesia y el Estado; los peticionarios se lamentaban de los míseros de los salarios y lo largo de la jornada. Las peticiones fueron rechazadas por el parlamento inglés y en octubre de 1842 fueron procesados 650 miembros del movimiento cartista.

Las primeras leyes de contenido laboral fueron:

Inglaterra:

- a).- 1802, se limita el trabajo de aprendices indigentes a 12 horas diarias.
- b).- 1819, se prohíbe el trabajo de menores de 9 años en las industrias textiles; 69 horas la jornada de trabajo.
- c).- 1824 Francis Place logra derogar las leyes que prohibían la organización de los trabajadores, pero posteriormente volvió a entrar en vigor la prohibición.
- d).- 1842, se prohíbe el trabajo de menores en las minas y 36 horas la jornada para niños de 10 a 15 años.

Francia:

- a).- 1813, se prohíbe el trabajo de menores de 10 años en las minas.
- b).- No se permite el trabajo de menores de 8 años en las fábricas jornada de 8 a 12 horas para menores; se prohíbe el trabajo nocturno antes de 14 años.

c).- 1849, se implanta la jornada máxima del trabajo de 10 horas para menores de 14 años.

La aparición del Manifiesto del Partido Comunista elaborado por Carlos Marx y Federico Engels, dio una interpretación realista de las condiciones económicas, políticas y sociales de los obreros en la sociedad capitalista, demostrando también cuales eran los instrumentos de lucha de la clase obrera; la organización en coaliciones, sindicatos y partidos políticos, su conciencia política centraba como enemigos irreconciliables a la burguesía y su Estado, poniendo en el centro la lucha de clases como el motor principal del desarrollo de la sociedad y la instauración del comunismo.

El manifiesto del partido comunista producto de la lucha de clases que se libraba en Europa, en el período comprendido entre 1840 a 1890, fecha en que fluyen los movimientos políticos originando organizaciones de nuevo tipo, tales como: Las Internacionales Comunistas, Socialistas y las corrientes anarquistas; tendencias políticas armadas como el blanquismo; los partidos políticos social demócratas en Alemania y Francia; en Inglaterra las Trade Unions y el Partido Laborista.

El desarrollo económico de la industria, para 1850 había alcanzado un dinamismo inusitado, debido esencialmente a la explotación de los obreros en jornadas de trabajo extenuantes, a la innovación tecnológica que experimentaba constantemente la gran industria generando la sobreproducción; en 1870-1890 nacen los monopolios industriales que se desplazaban unos a otros en la lucha por conquistar el mercado, ocasionando la sobreproducción y su secuela de desempleo, al parejo de este gran desarrollo, continuo la insurgencia obrera, los enfrentamientos entre la clase obrera y el Estado burgués se han radicalizando día a día; el grado de organización y conciencia de los obreros también se transformaba; en 1864 se deroga la Ley Le Chapelier como consecuencia de la

lucha de clases; el 12 de Abril de 1871 estalló en Francia, la rebelión obrera de la Comuna de Paris.

El levantamiento de los obreros franceses, en 1871 generó un cambio en las estructura política y social de Francia, penetrando una corriente de cambio en la legislación social; en el año de 1884 el parlamento francés reconoció las asociaciones sindicales otorgándoles personalidad jurídica; 1889 se expidió la ley sobre accidentes de trabajo, introduciendo la teoría del riesgo profesional, especialmente fue importante la acción a finales del siglo del Ministerio Woldck-Rousseau para la implantación de la jornada de trabajo a diez horas diarias, por encima de lo anterior el gabinete aprobó decididamente una política de apoyo a los sindicatos en su lucha por la celebración de los contratos colectivos.

El proletariado se fue organizando en asociaciones o en los nuevos sindicatos, así como en partidos políticos, que en forma conjunta o aisladamente, se adueñaron del principio de legitimación democrática, a partir de la segunda mitad del Siglo XIX, la extensión de ésta lucha obrera en la Sociedad, era inevitable; la lucha de clases condujo a la unión de los empresarios, para desempeñar su papel de oposición a los sindicatos. El Estado asumió el papel político, de dar respuesta a las demandas de los sindicatos, como medio de garantizar las bases económicas y políticas del capitalismo, que se veían seriamente amenazadas, enterrando en los hechos la concepción liberal del Estado como un vieja receta política económica y social que, si bien fue válida y real para una fase histórica determinada, en ese momento perdía su vigencia como de organización social, dando origen a una nueva forma de gobierno denominada: El Estado Social.

C.2. El Estado Social.

Bismarck canciller en Alemania, propiamente impulso las primeras formas de organización del Estado Social, (o como algunos estudiosos lo denominan el Estado del Bienestar Social), a través de la legalización de las peticiones socialistas que pudieran ser realizadas en el marco del actual orden social, económico y político del capitalismo.

Por consiguiente, las primeras medidas estatales en diferentes países para reducir irregularidades sociales desarrollando la legislación social (seguro de enfermedad y accidente, seguro de invalidez y ancianidad), producto de la iniciativa de las clases dominantes, tendiente a conservar las estructuras sociales y políticas existentes y también provocada, por la presión constante de las organizaciones sindicales y políticas de los trabajadores.

Desde la perspectiva de la clase capitalista, existen dos métodos básicos de contrarrestar el creciente poderío y unidad de la clase obrera: La Represión y las Concesiones; ambos métodos contradictorios pero complementarios se mezclan en proporciones diferentes, para mantener y fortalecer el Estado Capitalista, renovándole el rostro bajo criterios políticos de cambiar y transformarse para conservar. Las medidas adoptadas como la libre asociación y de coalición, se realizó como consecuencia de la presión ejercida por los obreros y debido a la amenazadora actualización y agudamiento de sus reivindicaciones sociales y políticas.

Características del Estado Social (Estado del Bienestar Social).

- 1.- Tendencia general dominante: El Estatismo.
- 2.- Corriente social dominante; La Concepción de Justicia Social.
para toda la población.
- 3.- Posición económica; Participación del Estado en la Economía,
bajo criterios de Planificación Económica, Social y Política.

- 4.- Actividad Estatal; Intervención en la cuestión social, a través de la legislación Social, del Trabajo, la Salud, la Vivienda y múltiples aspectos del problema social.
- 5.- Legislación; Leyes sobre Asociaciones, la reglamentación del trabajo sobre las mujeres y los menores y sobre riesgos laborales o profesionales a la promulgación de innumerables leyes laborales o leyes generales de trabajo y sobre sus principales instituciones.
- 6.- Jornada de trabajo; de 10 a 12 horas diarias y posteriormente de 40 a 45 horas semanales de trabajo; 35 horas para tareas administrativas, proliferación desnaturalizadora, mediante el doble empleo.
- 7.- Trabajo femenino; protección inicial, protección laboral por medio de códigos o leyes laborales.
- 8.- Organización de trabajo; del Taylorismo o racionalización a tecnología y metodología del trabajo.
- 9.- Intervención de la iglesia; presencia en el problema social y consejera de mejoras al trabajador a un intervencionismo activo.
- 10.- Asociacionismo profesional; agrupación por iniciativa de dirigentes y tolerancia en el reconocimiento legal de los sindicatos, aunque reglamentado, mayor interés sindical de los dirigentes a sus afiliados.
- 11.- Juridicidad de la huelga; tolerancia e impunidad para las huelgas pacíficas al reconocimiento como un derecho, sujeto a ciertas condiciones.

D. Antecedentes Históricos del Derecho Colectivo de Trabajo en México.

D.1. La Sociedad Prehispánica.

En ésta sociedad la producción artesanal se caracterizaba por ser colectiva en los sistemas de trabajo, al igual que las tierras para la siembra, que eran para la satisfacción de las necesidades de la población: no se encuentra en éste periodo elementos de Derecho del Trabajo.

D.2. La Epoca Colonial.

La colonia se caracterizó por el énfasis de los conquistadores en la explotación de minas, de plata, oro y de otros metales, la creación de una industria textil, el comercio mercantil; la explotación de metales preciosos y su exportación a Europa, creó un circulante monetario mayor e incentivaron la industria y el comercio integrando a América a la economía mundial. La minería era el principio rector de la economía colonial de la Nueva España.

La creación de los gremios se vio determinada por la producción manufacturera a una escala mayor, y posteriormente la aparición de un nuevo tipo de establecimientos para la producción denominados obrajes, que eran centros de trabajo para la producción de tejidos, lana, algodón, tabaco, vino, etc, donde se concentraban un gran número de trabajadores.

El obraje fue un avance del proceso productivo en la Nueva España, conteniendo elementos particulares a diferencia de los gremios; en el obraje se concentraba el ciclo productivo en todas sus etapas en la elaboración y acabado del producto, se agrupaban una cantidad promedio de 50 a 70 trabajadores; otra cualidad y tal vez la más importante, es que el trabajo originalmente fue forzoso, son el antecedente de las tienda de raya y también los orígenes de la clase obrera; los trabajadores eran indios, mulatos, mestizos y negros.

Las primeras manifestaciones de inconformidad de los trabajadores en la época colonial, fue el paro colectivo de trabajo de los músicos de la Catedral Metropolitana de México, el 4 de julio de 1582, por la pretensión de el Cabildo de disminuir los ya de por sí bajos salarios; posteriormente se dio, el amotinamiento de obreros mineros de Real del Monte, que excitados por las injusticias mataron al alcalde mayor y amenazaron de muerte al señor Romero de Terreros; también aparecen movimientos en fábricas del Estado (Estancos), los obreros del Estanco de Tabacos en 1768, ante la amenaza de un aumento de horas de trabajo, obligan a los administradores a negar el aumento de las horas de trabajo. Los anteriores movimientos son casos típicos que revelan una defensa colectiva, de los trabajadores de la Colonia.

Las Leyes Indias, reglamentaban en forma específica disposiciones muy avanzadas en materia de trabajo, pero pocas veces tuvieron aplicación, estaban dirigidas a el trabajo individual o personal, más bien fueron disposiciones humanistas y proteccionistas.

Entre las disposiciones conocidas, el maestro Néstor de Buen cita:

- a). La jornada de ocho horas, es expresada en la ley VI del título VI, Libro III de la Recopilación de Indias, en 1593.
- b).- Los descansos semanales, originado por motivos religiosos; Ley XVIII, Título I de la Recopilación 21, Septiembre 1541 y Ley XII, Título VII, Libro III, 23 Diciembre 1583.
- c).- El pago del séptimo día, antecedentes en la real cédula de 1606.
- d).- Protección del salario de los trabajadores y pago en efectivo, Ley X, Título VII, Libro VI de la Recopilación 8 de -- julio de 1576.
- e).- Protección contra labores insalubres y peligrosas. Ley XIV,

Título VII del Libro VI, expedida por Carlos V el 6 de febrero de 1538, prohibición a menores a cargar bultos.

- f).- El principio procesal de "Verdad Sabida", que operaba en la Ley V, Título X, Libro V de 19 de octubre de 1514. Expedida por Fernando V.
- g).- El principio de casas higiénicas está previsto en el Capítulo V de la Real cédula, dictada por el virrey Antonio Bonilla en marzo de 1790.
- h).- Atención médica obligatoria y el descanso pagado por enfermedad, consagrados en el Bando sobre libertad, tratamientos y jornales a los indios de las haciendas real audiencia el 23 de marzo de 1785. (3)

D.3. El México Independiente.

Este periodo se inicia en 1810, se caracteriza por una inestabilidad, económica, social y política, que dura hasta la promulgación de la Constitución Política de 1857; persisten las condiciones de trabajo en los obrajes; la guerra de Independencia y posteriormente la lucha civil entre liberales y conservadores desgasta seriamente la economía del país, las jornadas de trabajo de dieciocho horas diarias y salarios de dos reales y medio; para la mujer obrera y los niños se destinaba un real semanario. Pero más grave aún, es que cuarenta años después en 1854, los obreros percibían salarios de tres reales diarios sin que la jornada disminuyera, lo que significaba que en treinta y un años el aumento de salarios fue de seis centavos.

Las disposiciones legales emanadas de esta época fueron propiamente llamadas a suprimir la esclavitud, tal como lo expresa el Bando de Hidalgo de fecha 6 de diciembre de 1810, que ordenaba a los dueños de los esclavos darles la libertad; los Elementos constitucionales de Ignacio López Rayón, en su Artículo 24 decretaba la abolición de los exámenes de artesanos. José María Morelos y Pavón el día 14 de septiembre de 1813

en Chilpancingo, Guerrero, hace un llamado al patriotismo, para moderar la opulencia y la indigencia, aumentando el jornal al pobre. El llamamiento formaba parte de 23 puntos denominados Sentimientos de la Nación.

El Decreto Constitucional para la libertad de la América Mexicana, sancionada en Apatzingán el 22 de octubre de 1814 a instancias de Morelos, establece la libertad de cultura industria y comercio; El Plan de Iguala de Agustín de Iturbide el 24 de febrero de 1821, en su Art.12 establece la libertad de empleo.

D.4. La Reforma y La Constitución de 1857.

La Reforma se inicia con el triunfo de la Revolución de Ayutla, la expulsión definitiva de Santa Anna y el triunfo de los Liberales encabezados por Benito Juárez, quienes se dan a la tarea inmediata de citar al Congreso constituyente en la Ciudad de México el 17 de febrero de 1856.

El procedimiento de elaboración y discusión de la Constitución de 1857, que fue similar al que reino en la constitución emanada de la Revolución Francesa con esquemas basados en la protección de los derechos individuales de hombre, menoscabando los derechos de los trabajadores, campesinos y de la población sojuzgada.

Los liberales grupo dirigente de este proceso social, se dividían en tres tendencias, los liberales sociales en los que sobresalían Ignacio Ramírez, Francisco Zarco, Guillermo Prieto y Ponciano Arriaga; los liberales clásicos, estaban Benito Juárez, José Ma. Iglesias, Sebastian Lerdo de Tejada y muchos más; los moderados, el más destacado fue Ignacio Comonfort; el grupo dirigido por Benito Juárez hegemonizó la dirección del movimiento y a la postre sus postulados fueron plasmados en la Constitución de 1857.

Cita el historiador Edelmiro Maldonado "en un principio la pugna liberal se dio en función de como había que afectar el poder del clero y de los latifundios. Si se hacía mejorando la situación de los campesinos, indígenas y trabajadores o simplemente se afectaba favoreciendo los intereses capitalistas. De esta lucha salieron vencedores los liberales clásicos al establecer la separación de la iglesia y el Estado, la nacionalización de los bienes del clero, la libertad de cultos y otras medidas que afectaban al poder de la iglesia pero que no beneficiaban directamente a las masas populares. El desenvolvimiento económico del país se abría paso, entonces a costa del sacrificio de las masas trabajadoras".(4)

Las leyes de Reforma y la Constitución de 1857 no protegieron a los campesinos, indígenas y trabajadores. Así lo comprendió la corriente de los liberales sociales. Ignacio Ramírez "El Nigromante" decía ante el Congreso de 1857, refiriéndose a la comisión encargada de elaborar el proyecto constitucional. "El mas grave de los cargos que hago a la comisión es haber conservado la servidumbre de los jornaleros: El jornalero es un hombre que a fuerza de penosos y continuos trabajos arranca de la tierra, ya la espiga que alimenta, ya la seda y el oro que engalana a los pueblos....donde quiera que exista un valor, allí se encuentra la effigie soberana del trabajo"(5).

El maestro Alberto Trueba Urbina cita un fragmento del discurso de Ponciano Arriaga "La Sociedad, ha sido fundada sobre el principio de la apropiación, por ciertos individuos, del trabajo de otros individuos; en una palabra, sobre el principio de la explotación del trabajo de la mayoría por la minoría privilegiada..bajo este régimen el fruto de trabajo pertenece no al trabajo, sino a los señores."(6).

Las conclusiones que se derivaron del Congreso Constituyente después de estas encendidas discusiones, fue la aprobación del Art. 5 de la Constitución.

"Art. 5.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro "(7).

Cabe hacer mención que previo al triunfo de los liberales, la instauración del Imperio de Maximiliano de Habsburgo, fue más progresista en materia de legislación del trabajo, el día primero de noviembre de 1865 expidió la Ley del Trabajo del Imperio que contenía disposiciones sobre la libertad de trabajo; descanso de dos horas en las jornadas de sol a sol y otras normas proteccionistas para el trabajador. Esta ley fue suprimida a la caída del Imperio de Maximiliano con el triunfo de los liberales.

La obra legislativa de Juárez por su concepción liberal de la sociedad afectó grandemente a los intereses de los trabajadores.

Las disposiciones de el Código Penal de 1872 castigaba a todos aquellos que atentaran contra la libertad de industria o del trabajo en su artículo 1925, reprimía violentamente todo intento de los trabajadores por mejorar sus condiciones de vida sentando las bases para la instauración del porfiriismo.

Los trabajadores entre 1853 a 1870 organizaron sus primeras organizaciones como la Junta de Fomento de Artesanos, las Juntas de Mejoras Artísticas, los fondos de beneficencia y las cajas de ahorro. El 5 de julio de 1853 un grupo de obreros somбрereros organizó la Sociedad particular de Socorros Mutuos, estableciendo en sus

bases Constitutivas combatir la esclavitud moderna, que arrebató las ganancias del trabajo.

Con la Ley de Comofort sobre la colonización del país, llegó Plotino C. Rhodakanaty de origen griego, que influido por el socialismo utópico, realizó una labor ideológica y organizativa de los trabajadores; escribió la cartilla socialista para los obreros mexicanos, creó un grupo de tendencias socialistas en donde destacaron, Francisco Zalacosta, Santiago Villanueva, Hermenegildo Villavicencio, organizó en Chalco una escuela socialista, donde surgió Julio López Chávez quién promovió un levantamiento campesino bajo la bandera del socialismo, el cual fue derrotado por el gobierno de Juárez y terminó con su fusilamiento.

Rhodakanaty organizó la Sociedad Mutualista del Ramo de Sombrería, La Sociedad Mutua del Ramo de Sastrería, La Unión Mutua de Tejedores del Distrito de Tlalpan con Obreros Textiles de La Fama y La Abeja de Tizapan; asimismo fue organizada la Sociedad Mutua del Ramo de La Carpintería, La Asociación Socialista del Ramo de Tipógrafos Mexicanos y La Unión de Tejedores de Miraflores.

El 14 de julio de 1868 se produjo un conflicto que organizaron los empresarios paralizando las labores, con el objetivo de rebajar los salarios a nivel de 1862. Los obreros se dirigieron a el Presidente de La República Benito Juárez solicitando que impidiera las pretensiones patronales, pero el Presidente Juárez ni el Congreso se ocuparon de los problemas planteados por los obreros textiles, este movimiento terminó con la derrota de los trabajadores.

En 1870 los obreros de distintas Sociedades Mutualistas conformaron el Gran Circulo de Obreros de México, por las organizaciones citadas. Para marzo de 1876 tuvo lugar un Congreso obrero con 95 delegados en representación de diversas Sociedades Mutualistas, acordaron constituir la Confederación de Asociaciones de Trabajadores Mexicanos y

protestar ante el gobierno del Presidente Miguel Lerdo de Tejada por la política que afectaba a los trabajadores y solicitar tierras para la construcción de viviendas obreras y la restitución de la Guardia Nacional.

Los objetivos del Gran Círculo fueron:

- a) Apoyo inmediato a todas las huelgas.
- b) Lucha por los mejores salarios.
- c) Disminución de la jornada de trabajo.
- d) Protección para mujeres y niños que laboraban.
- e) Ampliación de ayuda mutua a trabajadores.
- f) Cajas de ahorro, seguros de vejez, casas de asilo.
- g) Escuelas primarias y oficinas.

D.5. La Revolución de 1910.

La Revolución de 1910 fue la culminación de todo un proceso de lucha, que se inició con la investidura de Benito Juárez como Presidente de México, a lo largo de aproximadamente 50 años de lucha, los trabajadores fueron creando sus organizaciones mutuales, que heredaron el pensamiento de el liberalismo social siendo la semilla ideológica para el desencadenamiento de la lucha social en este periodo histórico.

La política del General Porfirio Díaz también fue dirigida a destruir cualquier brote de rebeldía de los trabajadores, los múltiples periódicos existentes de 1860 a 1880 fueron clausurados y sus dirigentes encarcelados; las organizaciones fueron controladas y prohibidas en 1883, se clausuro definitivamente el Gran Círculo de Obreros de México, pese a lo anterior, el movimiento obrero siguió organizandose con sus periódicos combativos, El Hijo del Ahuizote, El Correo del Lunes, El Partido Liberal, El Observador y La Patria.

En 1890 surgió la orden suprema de empleados ferrocarrileros mexicanos, el antecedente más importante de organización sindical de los trabajadores del riel, que ante múltiples represiones decayó.

En Río Blanco 1896, tuvo lugar una huelga para protestar por la prolongación de la jornada de trabajo de 16 a 18 horas diarias, obteniendo un triunfo los obreros al no aceptar las condiciones que se le quería imponer; de éste movimiento se originó el Gran Círculo de Obreros Libres.

En Apizaco 1898, en la fábrica de San Manuel se rebelaron los trabajadores contra las condiciones de explotación, habiendo sido sometidos y dominados mediante esquiroles, ante la amenaza de intervención de la fuerza militar.

La organización de los obreros mexicanos para enfrentar a la dictadura porfirista, fue constituirse en uniones o coaliciones de defensa y resistencia, cuyos objetivos principales de lucha eran: mejores salarios, mejor trato y reducción de la jornada de trabajo.

El 6 de octubre de 1905, los obreros de la fábrica de Tabaco Valle Nacional, Jalapa, se fueron a la huelga exigiendo un 20% de salarios y supresión del Reglamento Interior del Trabajo, así como el reconocimiento legal de la Gran Liga de Tejedores del Tabaco, como representante de los Derechos Colectivos de todos los trabajadores.

La transformación de las organizaciones obreras mutualistas a uniones de lucha y resistencia, fue impulsada por la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano dirigido por los hermanos Ricardo y Enrique Flores Magón, jugando un papel importante para las nuevas formas de organización de trabajadores. El Partido Liberal heredero del pensamiento liberal-social conjugaron con la ideología anarco-sindicalista, una nueva

concepción revolucionaria, basada en la libertad de los trabajadores, en Tierra y Libertad para los campesinos, que posteriormente retomaría Emiliano Zapata.

No se podrá comprender las grandes huelgas de Río Blanco y Cananea, sin la participación del Partido Liberal, quien tuviera como núcleo dirigente la Junta Organizadora del propio Partido.

El 1o. de julio de 1906, 5000 mil mineros de Cananea, Sonora estallan la huelga contra la empresa yanqui que explotaba las minas de cobre, por los bajos salarios, los malos tratos y la discriminación reinante hacia los trabajadores, este movimiento fue dirigido por Esteban B. Calderón, Manuel M. Dieguez y Lázaro Gutierrez de Lara.

La huelga de Cananea fue reprimida violentamente por el ejército porfirista y los rangers americanos que fueron introducidos por el gobernador Rafael Izabal y el Presidente municipal Barroso, coludidos con el general de la mina William C. Greene.

La trascendencia histórica del movimiento de Cananea rebelaba el espíritu reinante de toda la clase obrera mexicana que se oponía abierta y francamente a la dictadura porfirista, además que enarbola por primera vez la demanda de 8 horas como jornada máxima de trabajo. Por todo esto, los mineros de Cananea fueron los verdaderos precursores de la Revolución que estalló poco después.

La organización del Gran Circulo de Obreros Libres fue promovida por el magonista José Meira, a esta organización, se contrapuso la Organización Patronal del Centro Industrial Mexicano de Puebla y Tlaxcala, que preparó un reglamento patronal conteniendo las siguientes prohibiciones a los obreros: recibir visitas en su casa, leer periódicos o libros sin previa censura y autorización de la administración, aceptación de descuento en el salario, pago del material estropeado, y horario de las

6:00 de la mañana a 8:00 de la noche, con 3/4 de hora para tomar alimentos, mismo que fue rechazado por la organización de los obreros.

La organización de trabajadores declaró la huelga general, al fracasar las tentativas conciliatorias para suprimir el reglamento, el 4 de diciembre de 1906 se inició la huelga en 30 fábricas de la misma zona; en contraposición a la huelga obrera se estalló un paro patronal, sugerido por el Ministro de Hacienda José Ives Limantour, para contrarrestar la solidaridad de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, en éste paro se incluyó la fábrica de Río Blanco.

Se sometió el conflicto al arbitraje del Presidente de la República, General Porfirio Díaz; el laudo del dictador de 4 de enero de 1907, favorece totalmente a los intereses patronales; en el se ordenaba a los obreros a regresar al trabajo el día 7 de enero de 1907. La negativa de los obreros fue terminante, se organizó un mitin frente a la puerta de la fábrica de Río Blanco después se hizo un ataque a las tiendas de raya de Víctor García y la marcha sobre Nogales y Santa Rosa; como consecuencia se generó la represión bestial a cargo del ejército porfirista.

Cananea y Río Blanco, son la base para el establecimiento de la jornada de ocho horas, el principio de igualdad de salario, la preferencia a los trabajadores mexicanos y la supresión de las tiendas de raya.

El programa del Partido Liberal constituyeron las bases ideológicas y políticas de la Revolución Mexicana y el fundamento del Artículo 123 Constitucional.

El mérito del movimiento obrero dirigido por el Partido Liberal Mexicano fue abrir fuego contra la dictadura porfirista, y aún después del estallido revolucionario, los obreros continuaron su organización y su lucha.

Después de iniciada la Revolución de 1910, los obreros continuaron su organización, el 15 de julio de 1912 crearon la Casa del Obrero Mundial, que organizó en 1912 por primera vez el 1o. de Mayo en México, con tendencias anarquistas. El gobierno Maderista, el 1o. de septiembre de 1912 mandó clausurar la escuela obrera y encarceló al grupo anarquista Luz.

Posteriormente se constituyeron los primeros sindicatos como fueron la confederación de Trabajo de Torreón; La Confederación de Sindicatos Obreros Mexicanos; La Federación de Sindicatos Obreros del D.F.; El Sindicato Mexicano de Electricistas; La Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de México; El Sindicato de Tejedores del D.F. a principios de 1913; La Unión de Mecánicos Ferrocarrileros se lanzan a la huelga por la jornada de trabajo de 8 horas, destitución de algunos jefes, reposición de trabajadores despedidos y reconocimiento oficial de la organización sindical.

El 31 de Julio de 1916 estalla la primera y única Gran Huelga General en México dirigida por la Federación de Sindicatos Obreros del D.F., exigiendo del gobierno el pago del salario en oro nacional y por salario diario un peso oro, debiendo estallar la huelga el Sindicato Mexicano de Electricistas cortando el fluido eléctrico en la Ciudad de México y Estados cercanos; el gobierno de Carranza dio órdenes al Dr. Atl para presentar ante él al Comité de Huelga a quién mandó a encarcelar. Ordenó la ocupación de la Casa del Obrero Mundial, la vigilancia policiaca en las instalaciones eléctricas de Mecaxa, Indianilla y la Mana. El 1ero. de agosto, el Presidente Carranza declara Ley Marcial en todo el país; fija un bando decretado por Benito Juárez el 25 de enero de 1862, dirigido contra los malhechores y bandidos que asolaban al país, esta vez fue para aplicarlo a la clase obrera; estableció la pena de muerte a todo aquel que de una u otra manera contribuyera a la huelga, ya sea en fábricas o empresas destinadas a prestar servicio público, considerandolos delitos de competencia militar.

Venustiano Carranza, pagó a los obreros mexicanos la alianza que había hecho con la Casa del Obrero Mundial, con represión y cárcel; política seguida de igual forma por Porfirio Díaz y Francisco I. Madero hacia los trabajadores mexicanos; estos representantes de la burguesía en sus diferentes etapas de desarrollo, nunca tuvieron fuera de mente en tener unos obreros controlados, no se podía someter permanentemente a los obreros con cárcel y con el ejército, siendo así que Alvaro Obregón promovió del 10. al 12 de mayo de 1918, la creación de la Confederación Regional Mexicana, designando a Luis M. Morones como Secretario General, iniciándose así la era de control del movimiento obrero mexicano.

D.6. La Obra Legislativa Preconstitucional en el Derecho

Colectivo del Trabajo.

La obra legislativa preconstitucional que sirvió como antecedente al Artículo 123 Constitucional, se inició a la caída de Victoriano Huerta; las principales codificaciones en materia de Derecho Colectivo de Trabajo fueron las siguientes:

D.6.1. Veracruz.

La Ley de Agustín Millán promulgada el 6 de octubre de 1915, fue la primera en regular a las asociaciones profesionales, destacando la disposición que atribuye su personalidad jurídica, limitando su derecho para adquirir inmuebles dedicados específicamente a reuniones, bibliotecas o centro de estudio.

D.6.2. Distrito Federal.

El Proyecto Zubarán trataba de sustituir el criterio individual que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre el patrón y el trabajador. Se reconocía que el liberalismo empeoró la condición del proletariado y que el principio de la autonomía de la voluntad no produjo los beneficios esperados. El proyecto Zubarán no prosperó a

más, pero cabe mencionar que se reglamentaba el Contrato Colectivo de Trabajo, reconocía la Asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al derecho de huelga.

D.6.3. Yucatán.

La Legislación de este Estado fue una de las más importantes, una vez consumada la revolución y en donde se manifestó las tesis más avanzada del Derecho Colectivo de Trabajo y fueron las siguientes:

a) El reconocimiento de las Asociaciones profesionales, sobre la base de un Sindicalismo Industrial de carácter regional, con registro ante las Juntas de Conciliación.

b) Reglamentación de los "Convenios Industriales", expresión tomada de la Legislación de Nueva Zelanda, constituyendo no un contrato normativo, sino un contrato de ejecución.

c) Rechazo de la huelga, salvo en situaciones de excepción, como instrumento de lucha ya que se consideraba, mejor solución al arbitraje forzoso.

d) La regulación de las relaciones individuales de trabajo, de los riesgos profesionales y de la Previsión Social.

D.7. La Constitución de 1917.

El Congreso constituyente Quéretaro, fue convocado para iniciarse el 1o. de diciembre de 1916, con una duración máxima de dos meses; la base para citar el Congreso fue la reforma al Plan de Guadalupe que autorizaba para convocar a elecciones para un congreso Constituyente.

Las elecciones tuvieron un carácter controlado por el Presidente Venustiano Carranza; al Congreso Constituyente de Querétaro, asistieron 200 diputados electos,

tres venían del movimiento sindical y había algunos como los de Morelos, que habían sido enviados desde la capital por que en el Estado Zapatista la elección no se había podido realizar.

En el Congreso Constituyente se pusieron en evidencia dos tendencias la progresista denominada la Jacobina, apoyada por el Secretario de Guerra Alvaro Obregón, la conservadora representaba al grupo adicto al primer jefe formando parte de ella, Luis Rojas, Félix Palavicini, José Matividad Macías y Alfonso Cravioto. El Presidente de la república Don Venustiano Carranza presentó un proyecto sobre el capítulo de el trabajo, mismo que fue rechazado, puesto que no respondía a las necesidades de los trabajadores, ocasionándose una discusión álgida, pero fructífera; la corriente progresista logró la aprobación de una comisión para que elaborará, un capítulo único dedicado a la legislación de trabajo como efecto de los discursos de los diputados Froylán C. Manjárez, Alfonso Cravioto, Francisco J. Mújica, Héctor Victoria, Esteban Baca Calderón, José Matividad Macías y Heriberto Jara, entre muchos otros fueron los impulsores del artículo 123 Constitucional que dio una transformación radical en la concepción del trabajo y los derechos y obligaciones que se derivan del mismo.

El día 23 de enero de 1917, se aprobó definitivamente en la Asamblea Legislativa de Querétaro el texto del Artículo 123 bajo el rubro del trabajo y la previsión social.

En lo referente a los derechos sociales y políticos de los trabajadores que forman parte de éste estudio, quedaron consignadas las disposiciones del Derecho Colectivo de Trabajo en las fracciones correspondientes del artículo 123:

XVI.-Tanto los obreros como los empresarios tendrán el derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles Militares, del Gobierno de la República no estarán comprendidos dentro de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de ---

representantes de los obreros patronos y uno del gobierno.

XXI.- Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y que dará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses salario, además de responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII.- El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación ó sindicato, o por haber tomado parte en una huelga ilícita, -- estará obligado, a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación -- cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrono o de recibir de él malos tratamientos ya sea en su persona o en los hermanos. -- El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con consentimiento o tolerancia de él.(8)

D.8.Las Reformas y Adiciones al Artículo 123 Constitucional.

Propiamente nos referimos a las reformas o adiciones, que a tenido el capítulo laboral, en los relativo al Derecho Colectivo de Trabajo, por ser múltiples reformas que se han realizado y nos llevaría a citar cada una, pero que no entran en el análisis de éste trabajo.

El 6 de septiembre de 1929; se modificó el preámbulo y a la fracción XXIX para el efecto de declarar de utilidad pública la expedición del Seguro Social; así como el Artículo 73,--- fracción X y tuvo por objeto federalizar la Legislación Laboral, en virtud de que se consideró que era inconveniente-- mantener Leyes laborales distintas en cada Estado de la ---- República.

El 4 de Noviembre de 1933 se reformó la fracción IX, misa-- que se le adicionó, de que en caso de que las Comisiones Es-- peciales de Salario Mínimo no llegarán a un acuerdo o deter-- minación final, lo hará la Junta Central de Conciliación y -- Arbitraje respectiva.

El 31 de diciembre de 1938; corresponde a la Fracción XVIII,- relativa al derecho de huelga, tuvo por objeto eliminar la -- excepción establecida con respecto a los trabajadores de los establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la Repú-- blica que, conforme al texto original, no podía ejercer ese-- derecho.

18 de noviembre de 1942; se trató de una doble reforma, por - una parte se modificó la Fracción X del Artículo 73 para crear a nivel constitucional una jurisdicción federal laboral que ya

existía, de hecho por la otra parte se adicionó al Artículo 123 con la Fracción XXIX que señala los casos en que la aplicación de las leyes de trabajo corresponde, por excepción a las autoridades federales.

5 de diciembre de 1960; se incorporó al Artículo 123 Constitucional, ya que cambió dicho precepto a los trabajadores al servicio de los poderes de la unión y al gobierno del Distrito Federal y Territorios. Como consecuencia de ello el texto original se convirtió en inciso "A", por lo que se refiere a los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, a todo contrato de trabajo; el inciso B, con once fracciones, se refiere a los empleados del gobierno.(9)

D.9. La Ley Federal del Trabajo 1931.

La Ley Federal del Trabajo promulgada el día 18 de agosto de 1931, por el Presidente Pascual Ortiz Rubio, esta ley regulaba las condiciones mínimas que se concedió a los trabajadores se dividió en 4 capítulos que fijaron su trascendencia:

1.- En el Título Segundo.

En el capítulo II, se reguló el Contrato Colectivo de Trabajo.

Capítulo VI, del Reglamento Interior de Trabajo.

2.- En el Título Cuarto.

De los sindicatos.

3.- Título Quinto.

De las coaliciones, huelgas y paros.

4.- Título Noveno.

Capítulo VII

De los conflictos del orden económico.

Esta Ley Federal del Trabajo que vino a legislar los derechos mínimos de los trabajadores que fueron enarbolados en un largo período de la historia de nuestra patria, reglamentó y reguló la vida de las organizaciones sindicales durante 39 años, consolidó por la vía institucional los conflictos obrero-patronales no sin mencionar, que muchas veces se salió el conflicto fuera de los marcos de la ley; ya sea por mejores condiciones de trabajo aunadas por el siempre anhelante grito de democracia sindical por parte de los obreros mexicanos, que en una primera etapa lucharon contra la burguesía liberal y aun en nuestro tiempo luchan por la democracia.

Cabe aclarar que la Ley Federal de Trabajo de 1931, fue reformada para irse adaptando a ritmo del desarrollo industrial, con el objetivo de actualizarse a las necesidades del país.

La lucha de los trabajadores en diferentes épocas y bajo formas diferentes, siempre ha sido por la igualdad de sus derechos civiles, políticos o por abolir su condición de esclavos en las asociaciones, cofradías o gremios como fue en la Edad Media; o la lucha por construir sus coaliciones, asociaciones o sindicatos y por mejores condiciones de vida; en nuestra sociedad actual o resumiendo en las palabras de Carlos Marx, "Que la Historia de la Humanidad, es la Historia de la Lucha de Clases".(10)

La clase obrera mexicana, como parte de los obreros del mundo ha dado muestras de no ser la excepción, ha tenido un largo y triste historial de sometimiento y explotación pero también de lucha de dignidad contra sus opresores; primero en los

obrazes, en los gremios como compañeros y posteriormente como obrero de la manufactura, en nuestra época actual como obrero industrial.

En todo este proceso de gestación de nacimiento, adolescencia y maduración, se ha dado a costa de muchos sacrificios y muertes como resultado la Legislación actual en el Derecho del Trabajo y en específico el Derecho Colectivo de Trabajo, ahí se consagra su derecho a organizarse, coaligarse, como forma de convivencia de clase oprimida; nada le ha sido regalado u otorgado con fé de benevolencia, en nuestra sociedad todo es interés de clase, quien logra imponer es el que tiene la organización, la conciencia y por ende el poder. Así se ha escrito la historia en nuestro México y en el mundo entero y solo, cuando el interés de los trabajadores elevados a teoría política de estado, solo hasta ese momento podrá quitarse la condición de asalariado; deberá seguir luchando por mantener lo conquistado y por conseguir nuevas conquistas sociales que permitan su liberación como clase explotada y sometida.

CAPITULO II

EL DERECHO DE TRABAJO MEXICANO.

A.- Concepto de Derecho del Trabajo.

Antes de entrar a la definición del Derecho del Trabajo, es necesario enumerar algunas denominaciones que se han hecho, entre las cuales se encuentran; Derecho Industrial, Derecho Obrero, Derecho Social del Trabajo y Derecho Laboral calificadas así por los autores que lo tratan en su concepto como limitadas restringidas o demasiado generales o amplias, optará por la más conocida y por la que expresa realmente su razón de ser, que es la del Derecho del Trabajo o Derecho Laboral como también lo define el maestro Guillermo Cabanellas.

Pienso que las definiciones deben atender a lo propuesto por el maestro Guillermo Cabanellas, que menciona " que en toda definición de Derecho Laboral se debe observar, sus fines, su naturaleza jurídica, su autonomía, los sujetos de la relación laboral y el objeto de la misma.". (1)

En cuanto al objeto de la relación laboral el maestro Rafael Caldera define al Derecho del Trabajo " El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social del trabajo, tanto por que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales". (2)

Méstor de Buén define al Derecho del Trabajo como "El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre,

subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la Justicia Social".(3)

El maestro Trueba Urbina define: "El Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana".(4)

El maestro Mario de la Cueva define a nuestra rama de estudio de la siguiente manera, " El Derecho del Trabajo en su acepción mas amplia, se entiende como una serie de normas que a cambio del trabajo humano intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana".(5)

La definición del Derecho del Trabajo que concideró más conveniente, es la del maestro Alfredo Sánchez Alvarado; " El Derecho del Trabajo es el conjunto de normas y principios que regulan en sus aspectos individuales y colectivos, las relaciones entre trabajadores y patrones; entre trabajadores entre sí, entre patrones entre sí, mediante la intervención del Estado, con el objeto de proteger y tutelar a todo aquel servicio subordinado, y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para alcanzar su destino".(6)

La definición realizada por el maestro Sánchez Alvarado enumera las características del Derecho del Trabajo de una forma clara y precisa de acuerdo con el objeto de nuestro estudio.

B.- Fines del Derecho del Trabajo.

Los fines del Derecho del Trabajo tienen antecedente en los debates de 1857, y en particular, en las intervenciones de Ignacio Ramírez "El Nigromante", Guillermo Prieto

entre otros; posteriormente en el Programa del Partido Liberal Mexicano, y en el movimiento armado de la Revolución de 1910. Para el estudio del Derecho del Trabajo positivo, los fines se conceptúan de la siguiente manera:

Para Mario de la Cueva, los fines del Derecho del Trabajo se dividen en dos formas, la inmediata y mediata; "la inmediata, que esta dirigida a procurar a los trabajadores un mínimo de beneficios que a la vez limiten la explotación de que son víctimas y elevar sus condiciones de vida humana y les permitan realizar los valores humanos de que son portadores, jornadas reducidas y salarios suficientes, son metas mínimas. La finalidad mediata, es el reino de la utopía" (7)

Los fines también se describen en la conceptualización del Derecho del Trabajo y que es realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital.

Para el maestro Néstor de Buen Lozano, los fines del Derecho del Trabajo se sintetizan en cuatros aspectos que son: la libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores.

En relación con la igualdad se especifica en el plano de hombre y la mujer, sin distinción de nacionalidad, que se materializa en el inciso a fracción VII del Artículo 123 Constitucional que dice: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad" (8). En cuanto a la forma de pago, el Artículo 86 del Código Laboral lo especifica de la misma manera, se reglamenta de la dignidad de los trabajadores en cuanto su origen social y nacional.

El maestro Trueba Urbina expresa que "el primer fin, es proteger a los trabajadores en general y al trabajo como factor de producción. En lo personal, tutela la salud de los trabajadores así como la satisfacción de sus necesidades de toda índole

...y en lo colectivo les otorga los derechos de asociación profesional y de huelga... la segunda a conseguir la reivindicación de la clase trabajadora en el campo de la producción económica, a efecto de que recuperen la plusvalía con los mismos bienes de la producción que fueron originados por la explotación del trabajo humano...que solo puede alcanzarse socializando el Capital...mediante el ejercicio legítimo del derecho de la revolución proletaria...para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre."(9)

Desde mi punto de vista considero que los fines del Derecho del Trabajo, son procurar a los trabajadores un mínimo de beneficios que limiten la explotación y eleven sus condiciones de vida humana y les permitan realizar los valores humanos, tendiendo a un equilibrio de los factores de la producción con el fin de realizar la justicia social en nuestra Sociedad.

Considero que los fines del Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del trabajo, son fundamentalmente en reconocer los derechos de los trabajadores en cuanto a la libertad de trabajo, de elegir la profesión que mas les acomode, el devengar un salario constitucional e igualdad en el mismo, condiciones de trabajo y de contratación, así como el respeto a su persona y la garantía de un servicio de salud, tanto en condiciones de higiene en el trabajo, así como de atención médica, social, cultural y de vivienda, de la misma forma participar en las utilidades de las empresas.

Por lo anterior afirmamos que el fin de nuestra legislación laboral y del Derecho del Trabajo, es equilibrar los factores de la producción tal y como lo especifica el Artículo 2o. de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"Artículo 2o. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre

trabajadores y patronos."(10)

Cabe hacer mención que el propio Artículo 123 Constitucional y el Código Laboral, garantizan los medios o instrumentos para lograr sus objetivos, a los trabajadores y empresarios a través de el derecho de asociación, a el paro y a la huelga para la revisión de las condiciones de trabajo; afiliarse a la organización sindical que más les acomode de acuerdo a sus intereses; a los patronos en particular los exenta del reparto de utilidades durante un determinado tiempo, a fin de poder capitalizar sus empresas, en el mismo sentido a plantear conflictos de orden colectivo por incosteabilidad de la producción, siempre y cuando se compruebe la viabilidad de lo solicitado.

Pero también obliga a los obreros y patronos a obligaciones mutuas, con el fin de coordinar y desarrollar un interés comun que es la producción de bienes necesarios para la sociedad; es decir, nuestra legislación del trabajo, establece claramente derechos y obligaciones para los trabajadores y empresarios en la prestación o conjugación de la producción, pero además, someter su diferencias en vía de conciliación y negociación de intereses en presencia del gobierno, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Entendemos que la justicia social debe procurar la elevación del nivel de vida económico, social y cultural de los trabajadores, creando derechos y obligaciones a los asalariados y patronos, mismos que están contenidos en las normas de trabajo y vinculadas en bien de la sociedad. Lo anterior es lo que precisamente se entiende por equilibrio y justicia social en las relaciones de producción en nuestra sociedad.

C.- División del Derecho del Trabajo.

Para el estudio del Derecho del Trabajo se ha tomado una división tradicional, que indudablemente tiene un cierto apoyo de manera implícita por los especialistas de la materia, tales como los maestros Euquerio Guerrero, Jesús Castorena, José Dávalos y Néstor de Buen, al concebir el Derecho del Trabajo en dos grandes ramas de estudio que son:

Derecho Individual del Trabajo.

DERECHO DEL TRABAJO

Derecho Colectivo de Trabajo.

Cabe hacer la aclaración que el maestro Euquerio Guerrero, incluye al Derecho procesal del Trabajo, como parte de nuestra rama de estudio. En el Derecho del Trabajo existe una parte nuclear y protectora; la primera que subdividida se integra en Derecho Individual del Trabajo, Derecho Regulador del Trabajo de las mujeres y de los menores y la Previsión Social. La parte protectora que se integra por el Derecho Colectivo de Trabajo, el Derecho Procesal del Trabajo y las Autoridades del Trabajo.

Seguiremos el criterio enumerado por el maestro Euquerio Guerrero en lo relativo a la división del Derecho del Trabajo.(11).

- A) Derecho Individual del Trabajo.
- B) Derecho Colectivo del Trabajo.
- C) Derecho Procesal del Trabajo.

El Derecho Individual, el Derecho Colectivo así como el Derecho Procesal del Trabajo, tienen su origen en la Constitución Mexicana de 1917, y todos fueron específicamente complementados y reglamentados por la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.

El Derecho Individual del Trabajo tiene por objeto regular las relaciones entre el trabajador y el empresario concernientes al nacimiento, duración y extinción de la vida de las relaciones de trabajo de las condiciones generales de trabajo, para la prestación del mismo: los derechos y obligaciones que se generan para ambas partes; asimismo reglamenta las condiciones legales para los diferentes tipos de trabajos especiales.

El Derecho Colectivo de Trabajo, como parte integrante del Derecho del Trabajo reglamenta las relaciones que se originan en la formación, regulación y extinción de las asociaciones profesionales de obreros y patronos, en las relaciones que se generan entre sí; su conexión frente al Estado, así como los conflictos colectivos del trabajo que se originan.

El Derecho Colectivo es el que se genera entre la empresa y la colectividad de trabajadores como una unidad de hecho, constituida en una coalición o sindicato, que representa a una comunidad obrera o patronal en sus intereses particulares y generales ante los trabajadores o los patronos y las autoridades generando en este tipo relaciones, derechos y obligaciones.

Es necesario comentar que si bien, hay propiamente una división del Derecho del Trabajo en individual y colectivo, no se pierde la relación entre sí y además su complementariedad, pues el Derecho Individual de Trabajo, es el mínimo de Derechos que tiene el trabajador ante cualquier empresario o patrono con quien se contrate, que son irrenunciables y de observancia general, para toda la clase empresarial o persona que desee contratar a trabajadores que presten sus servicios subordinados.

El Derecho Individual constituye el núcleo esencial del Derecho del Trabajo, pues es reconocer el Derecho del obrero, que se constituye en una clase social con características propias y que genera las riquezas materiales de la sociedad y por tanto

debe ser sujeta de derechos generados por una larga lucha en nuestra era contemporánea y que son plasmados en la legislación laboral positiva, como consecuencia de una garantía constitucional de carácter individual y social de los obreros mexicanos.

En este sentido también podemos considerar que el Derecho Colectivo de Trabajo, más que norma protectora, es una norma que amplía, mejora y consolida prestaciones de mayor envergadura para los trabajadores constituidos como persona moral.

Tomando lo anterior como base, el Derecho Colectivo de Trabajo, que también se constituye en una garantía constitucional de orden individual y colectivo, se integra como una institución jurídica tendiente a ser un instrumento que tiene como objetivo determinar los senderos por los cuales deberán desarrollarse, las formas de organización colectiva, la contratación colectiva, la huelga o en su defecto los conflictos colectivos que se generen.

Se puede considerar que el Derecho Individual está contenido en una de las especies del Derecho Colectivo a través de los contratos colectivos o los contratos ley, que contienen en sus disposiciones contractuales, las normas y elementos de los contratos individuales de trabajo y produciéndose la integración del Derecho del Trabajo.

En el Derecho Individual del Trabajo, se dan las siguientes características, el Estado participa de manera primordial en su elaboración y cumplimiento, no estando sujeto a cambios permanentes, son normas mínimas Constitucionales a que tienen derecho los trabajadores estén o no asociados a una organización sindical, su elaboración conlleva a un proceso largo, que implica iniciativas de ley y discusiones en los órganos legislativos para su aprobación.

El Derecho Individual del trabajo, puede tener una vida dinámica, que puede desarrollarse dentro de el Derecho Colectivo de Trabajo al modificar las relaciones de trabajo, debido a que estas últimas se pueden transformar cada vez que los patronos y las asociaciones obreras lo acuerden, con la particularidad de que serán prestaciones que se generen dentro de una empresa o rama industrial.

El Derecho Colectivo está dirigido a una persona moral que es la asociación obrera y a los patronos, titulares los contratos colectivos, no pudiendo ser ejercidos dichos derechos en representación a título individual por algun trabajador o patrono; los derechos colectivos en materia de contratación colectiva pueden ser modificados siempre y cuando se compruebe la necesidad de acuerdo con el Artículo 900 del Código Laboral que enumera la posibilidad de transformar o implantar nuevas condiciones de trabajo o en su defecto la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, o en su defecto por convenio colectivo o revisión del contrato colectivo de trabajo.

Resumiendo el Derecho Individual como el Colectivo constituyen una dualidad que se complementan y desarrollan, perteneciendo a un género que es el Derecho del Trabajo y su complemento adjetivo es el Derecho Procesal del Trabajo.

D.- El Derecho del Trabajo como un Derecho Social.

El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho, que oficializó su nacimiento al momento en que se decretó la Constitución de 1917 en su Artículo 123 Constitucional, pero al crearse nuestra rama de estudio, también se creó un nuevo tipo de Derecho, que vino a transformar la división tradicional de Derecho Público y Derecho Privado, propiamente se dio vida a un Derecho que plasmó una serie de garantías para dos clases sociales; los trabajadores pasarón a hacer por su naturaleza la clase transformadora y

productora de la riqueza social, y los capitalistas a ser los detentadores de la riqueza producida, estableciendo entre sí una relación de explotados y explotadores.

Este nuevo tipo de Derecho, es lo que muchos autores han denominado Derecho Social y no porque que todo Derecho es Social este dirigido a toda una comunidad; sino porque su intención es legislar una relación específica entre dos clases sociales que constituyen los dos sectores esenciales o productivos de la sociedad, que conforman un grupo social que se caracteriza por la relación de un trabajo subordinado a cambio de un salario, es decir el trabajo asalariado.

El Derecho Social, se compone de varias ramas que tienen su origen en la Constitución, como son el Derecho Agrario, el Derecho de La Seguridad Social, el Derecho Económico y el Derecho del Trabajo; todas estas ramas tienen un objetivo común que están dirigidas a establecer un régimen de bienestar de trabajo y de equilibrio de la sociedad capitalista.

El Derecho del Trabajo es un Derecho Social, posee la virtud de tener varias características entre las cuales consideran al hombre, en función de sus relaciones con un cuerpo social (en este caso al obrero y al patrono); interviene el Estado a través de garantizar derechos y obligaciones para ambas partes; establece formas de organización colectiva y el procedimiento para dirimir sus diferencias; asimismo actúa como árbitro en primera instancia y posteriormente se transforma en dictaminador; se crean tribunales expresos para el desahogo y resolución de conflictos, estos tribunales son integrados por empresarios, trabajadores y Estado; el hombre colectivo es la base social del Derecho Social; tiene como objetivo la nivelación de la desigualdad y realizar la justicia social; exige la intervención del Estado, bien mediante el otorgamiento de determinadas prestaciones, o bien mediante la regulación de la conducta de ambas partes.

Todo lo anteriormente expuesto se encuentra expresado, en normas constitucionales que las leyes reglamentarias y las fuentes del derecho sólo pueden mejorarlas, pero nunca disminuir en perjuicio de los sujetos a cuya protección están dirigidos.

El Derecho del Trabajo, es un Derecho Social pues garantiza una condición mínima del trabajo, de formas de organización para la protección y crecimiento de los beneficios de las clases sociales, en nuestro caso de trabajadores y empresarios, el derecho a la indemnización por riesgos ó accidentes de trabajo y el procedimiento para la solución de los conflictos individuales y colectivos, con una nueva concepción en cuanto a los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son los órganos jurisdiccionales para la solución de los conflictos obrero patronales. Es decir un nuevo Derecho que vino a revolucionar la concepción del Derecho Tradicional, es el Derecho del Trabajo, un Derecho Social.

CAPITULO III

EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN EL DERECHO DEL TRABAJO.

A. Concepto y Fines.

El maestro Mario de la Cueva definió que, " El Derecho Colectivo de Trabajo, son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos de trabajo...es el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libre de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y futuro de sus miembros y de una sociedad nueva en el mañana, que será de la republica de los trabajadores.". (1)

El maestro Néstor de Buen define al Derecho Colectivo de Trabajo, " El capítulo del Derecho del Trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases". (2)

El Licenciado Eusebio Ramos Martínez, define el Derecho Colectivo del Trabajo como la rama del Derecho del Trabajo integrada por el conjunto de principios y normas que regulan la constitución y funcionamiento de las asociaciones profesionales (sindicatos) y las relaciones colectivas entre las clases sociales que representan el capital y el trabajo; así como las relaciones de esta con el Estado, reciben el nombre de Derecho Sindical". (3)

El maestro Guillermo Cabanellas menciona que el Derecho Colectivo del Trabajo "Es aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestador o dador

de servicio desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o dejando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses".(4)

La definición que se ajusta más al objeto del presente estudio del Derecho Colectivo de Trabajo, es la citada por el maestro Mario de la Cueva, debido a que conjuga el objeto del estudio así como la división de sus propios elementos que lo componen.

El Derecho Colectivo de Trabajo por su propio objeto de estudio, genera una serie de instituciones jurídicas, que por su propia naturaleza se encuentran contempladas y reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo, y son las siguientes:

- a) La Asociación Profesional
- b) El Contrato Colectivo de Trabajo
- c) El Derecho de Huelga
- d) El Reglamento Interior del Trabajo
- e) Los Conflictos Colectivos de Trabajo

Los anteriores elementos, no se deben de confundir como una suma de derechos colectivos, sino como un todo diferente, con instituciones propias que le dan una coherencia y sistematicidad, teniendo un objeto propio de estudio, una interdependencia con las otras ramas del Derecho del Trabajo, como son el Derecho Individual del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo que conjuntamente integran y se complementan en un todo único dando origen a un Derecho destinado a todos los trabajadores y empresarios.

En cuanto a los fines del Derecho Colectivo de Trabajo diremos que no están al margen de los fines que expresa el Derecho del Trabajo, del cual es parte integrante, sin embargo diremos que tiene sus fines específicos sin que entre en contradicción con

los ya citados; tiene la finalidad de regir la relación de las coaliciones, los sindicatos y todo tipo de asociación profesional de trabajadores o patronos, que se encuentran vinculados por su trabajo entre sí, por los derechos y obligaciones que se generan a momento de la prestación de trabajo entre trabajadores y patronos, así como sus derechos adjetivos para la defensa de sus intereses.

Por lo anterior se puede decir, que los fines del Derecho Colectivo del Trabajo, es precisamente atenuar o darle una vía legal a esta lucha de clases entre obreros y capitalistas, que a veces se transforma en violenta y otras veces toma el camino de la concertación y tolerancia.

La finalidad que debe de tener esta rama del Derecho del Trabajo deberá de encontrarse los siguientes aspectos:

- a. Equilibrio de las clases sociales a través del reconocimiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos.
- b. Un sistema de normas que regulan las relaciones obrero patronales, en sus diversas formas en que se materializan en los centros de trabajo y permita la convivencia entre los factores de la producción.
- c. El reconocimiento estatal de la autodefensa de las dos clases sociales, para la defensa de sus intereses dentro de los marcos establecidos por la ley.

La finalidad específica es la elaboración y existencia de una serie de normas que regulen las relaciones laborales desde el punto de vista colectivo, bajo el criterio de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones obrero-patronales tal y como lo expresamos en el capítulo primero.

Para concluir citaré una definición del Derecho Colectivo del Trabajo que realizó el maestro Mario de la Cueva, que a nuestro juicio encierra su finalidad, con la cual estamos de acuerdo: "Respecto del Derecho Colectivo del Trabajo, diremos que es el ordenamiento jurídico impuesto por la clase trabajadora a la capitalista para que reconozca su existencia y su derecho a emplear la negociación y contratación colectiva y el procedimiento de huelga, a fin de crear un orden justo en las relaciones entre los trabajadores y los empresarios.".(5)

B.- El Derecho Colectivo de Trabajo y el Artículo 123.
Constitucional.

El Derecho Colectivo de Trabajo está constituido en una Garantía Constitucional de orden Individual y Colectivo, dirigida a dos clases sociales específicas que generan el desarrollo social, económico político e ideológico de nuestra sociedad actual y que son; asalariados y capitalistas.

La Institución del Derecho Colectivo de Trabajo no tiene su origen y especificidad en un momento espontáneo del Derecho Mexicano, sino obedece a condiciones objetivas de un proceso social y económico; su creación paso por una serie de proyectos antes de su realización en el Art.123 Constitucional, y que ya fueron mencionados en el capítulo primero de este trabajo.

La Constitución en el Artículo 123 Constitucional, creó las garantías sociales, para organizarse, para ejercer el Derecho de Huelga, con el fin de mantener el equilibrio entre los factores de producción a través de los contratos colectivos (aunque esto no está expresado por escrito en el propio artículo 123); se crearon las Juntas de Conciliación y Arbitraje, facultadas para el conocimiento y decisión de todos los conflictos de trabajo individuales, colectivos; se facultó a estos organismos para

que en base a los criterios de Ley se resolvieran los conflictos de orden económico; las normas para la prestación de los servicios, y todo tipo de conflictos de orden laboral, que serán resueltos a través de los laudos, que dicten las propias Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El Derecho Colectivo como tal, tuvo su origen en el nacimiento y constitución en las sociedades mutualistas, en las asociaciones, coaliciones y posteriormente en los sindicatos, que ejercieron la huelga, pasando antes por formas de lucha como fueron el socorro mutuo y la asistencia gremial, o sea del pacifismo a la lucha de enfrentamiento político social que expresaba la diferencia de clases sociales; que efectivamente manifestó el presidente Venustiano Carranza el 24 de Septiembre de 1913:

"Espera el pueblo de México que una vez terminada la lucha armada a que convocó el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa la lucha social, la lucha de clases, opongase las fuerzas que se opongan, tendrá que estallar y las nuevas ideas sociales se impugnarán en nuestras masas".(6).

*

La Declaración de Derechos Sociales de la Constitución de 1917 y en especial el Artículo 123, fortaleció a los trabajadores y para beneficio de los mismos; la lucha de los obreros que transcurrió de 1860 a 1917, reafirmó su conciencia de clase y se extendió por toda la república, creándose sindicatos, federaciones y confederaciones al servicio del trabajo, siendo estos los elementos fundamentales y esenciales que le dan vida al Derecho Colectivo del Trabajo y su base legal, su garantía social y política que es el Artículo 123 Constitucional.

C.- El Derecho Colectivo de Trabajo y la Ley Federal del Trabajo.

La promulgación de la Leyes Federales de trabajo de 1931 y 1970 reglamentaron

específicamente los Derechos Colectivos del Trabajo; Las Coaliciones, Sindicatos, Federaciones y Confederaciones; los Contratos Colectivos y los Contratos Ley; Los Reglamentos Interiores de Trabajo y la Huelga, así como los Conflictos de Trabajo de Orden Colectivo; teniendo un base y fundamento jurídico social para la relación que se establecerá entre las dos clases sociales y será su punto de partida, para establecer relaciones basadas en la justa relación de equilibrio de intereses; objetivos que se observan en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo. Los dos Códigos Laborales que han tenido vigencia en nuestro país, han cumplido con el objetivo de ir elevando las condiciones de vida de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo vigente específico en las normas jurídicas, los derechos mínimos de los trabajadores imponiendo la obligación de los patrones y sindicatos de plasmarlas en los Contratos Individuales y Colectivos; de la misma forma impuso la reglamentación y las bases sobre las cuales las organizaciones sindicales pueden ser los Titulares y administradores de los contratos colectivos.

¿ Que deseó plasmar el Constituyente, en el Artículo 123 y en particular en la Ley Federal del Trabajo ? podemos decir que es el equilibrio de los factores de la producción con el fin de obtener la justicia social, entre empresarios y obreros, el siguiente párrafo de la exposición de motivos lo dice: "Las relaciones Colectivas- de Trabajo son los que 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. Su conquista, significó para la clase obrera el establecimiento de los principios de libertad e igualdad del trabajo y el capital."(7)

Es necesario también determinar que la propia Ley otorgó a los empresarios el derecho también de coalición y asociación, la huelga e inclusive el paro y no digamos

el derecho a modificar las condiciones generales de trabajo, mediante el recurso de conflictos de orden colectivo ya sea para modificar, suspender y terminar las relaciones colectivas de trabajo. Se puede hacer notar que en el caso de modificación de las Condiciones Colectivas de Trabajo, es un derecho de los patrones y trabajadores, pero en la vida práctica es un poco real esperar que los obreros hagan uso de este derecho, que regularmente se presenta en las relaciones obrero-patronales en favor de los empresarios.

Por lo tanto las conquistas de los obreros ocurridas durante la fase prerevolucionaria, revolucionaria y postrevolucionaria, se extendieron a los empresarios, con el objeto de ponerlos en el mismo nivel de igualdad jurídica, con el fin de garantizar un equilibrio entre ambas fuerzas sociales en sus relaciones de trabajo.

Como resultado de lo anterior, podemos resumir que las Relaciones Colectivas de Trabajo comprenden las siguientes partes que se encuentran reguladas y reglamentadas por la Ley Federal del Trabajo en el Título Séptimo Octavo y el Capítulo XIX del Título Catorce de la propia Ley.

- 1.- La Libertad de coalición, Capítulo I, Artículos 354.
- 2.- La Libertad y el Derecho de formar sindicatos, Capítulo II, Artículos 356 a 385.
- 3.- El Reglamento Interior del Trabajo, Capítulo V, Artículos 422 a 425.
- 4.- El Derecho a las negociaciones colectivas y a la celebración de los contratos colectivos de trabajo, Capítulo III, Artículos 386 a 421.

En materia de los conflictos colectivos que se derivan de los anteriores elementos

expresados, podemos citar.

- 1.- El Derecho de Huelga (reconocida como un derecho de los trabajadores) Título Octavo, Capítulo I, Arts.441 a 471 y el procedimiento Título Catorce, Capítulo XX, Artículos 920 a 938.
- 2.- El Recurso de suspender o terminar las condiciones de prestación de las relaciones colectivas de trabajo, (derecho otorgado a los patrones o empresarios), ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, previo procedimiento legal. Título Séptimo, Capítulo VI,- VII, VIII, Artículos 426 a 439 y el procedimiento del mismo lorige; Título Catorce, Capítulo XIX, Artículos 900 a 919.

De todo lo anterior, podemos afirmar que por medio de la Ley Federal del Trabajo, el Derecho Colectivo se concretiza en atributos típicos de ley que son:

- a) La generalidad.
- b) La obligatoriedad.
- c) La abstracción.
- d) La normatividad

Lo que transforma a nuestra rama de estudio en normas de aplicación nacional o estatal, en lo referente a la escala normativa, los convenios colectivos que son generales, obligatorios y abstractos para una empresa o determinada rama de industria (artículos 386 y 404), de lo anterior se puede describir y concluir con la clasificación que hace el Lic. Néstor de Buen:

Normas Generales de	- Constitución, Art. 123.
Aplicación General o	- Ley Federal del Trabajo.
Estatal.	- Reglamentos de la Ley.

Normas Generales para
Industria, Empresa o
Establecimiento (nacen
del Derecho Colectivo.

- Contratos Colectivos de Trabajo
- Contratos Ley.

Normas Individualizadas

- Contrato Individual del Trabajo
- o cualquier acto creador de
relaciones individuales de
trabajo.

* La escala intermedia representa la finalidad normativa del Derecho Colectivo. En realidad ha constituido, con el derecho de asociación profesional procedente y con el derecho de huelga que es su mejor instrumento coactivo; el elemento dinámico que enriquece el Derecho del Trabajo".(8)

Por todo lo anterior y a manera de conclusión se presume, que el Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, dieron las bases y reglas al Derecho Colectivo de Trabajo, para que éste sea un instrumento jurídico de la clase obrera y la clase empresarial para que normen las relaciones que acuerden en la prestación de trabajo como personas morales y representantes de sus agremiados; teniendo como resultado el desarrollo y la actualización constante de sus relaciones, con el fin de mantener el equilibrio de los factores de la producción, que genera una justicia legal, económica y social para ambas clases.

D).- Las Coaliciones y las Asociaciones Sindicales como
Destinatarios y Sujetos del Derecho Colectivo de Trabajo.

Como se describió en el capítulo primero de este trabajo, la lucha de los trabajadores para organizarse en forma natural, se debe al hecho industrial generado

por el capitalismo de concentrar a un sin número de trabajadores bajo las mismas circunstancias de trabajo, es decir bajo las condiciones semejantes en que prestan su trabajo los obreros y en que se organizan y se da el intercambio de trabajo, que los tasa en una igualdad de asalariados sujetos y dependientes a un solo patrón o patronos a cambio de un salario, y como contraprestación a sujetarse a una jornada de trabajo bajo las condiciones de organización de trabajo que requieran los patronos o patrón en su caso.

Lo anterior genera que los trabajadores se transforman en soldados de la producción, y esta condición de igualdad entre ellos hace que de una manera natural, hayan luchado por la creación de sus organizaciones de clase con el fin de acabar con los contratos de arrendamiento de fuerza de trabajo, para crear un nuevo derecho propio, como fue la creación del Derecho del Trabajo, con sus tres grandes divisiones que son: el Derecho Individual del Trabajo, el Derecho Colectivo de Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo.

Los derechos de organización quedarán debidamente legislados en los Ordenamientos del Trabajo en nuestro país a partir de la Constitución de 1917 y posteriormente en las dos leyes de trabajo de 1931 y 1970.

El Artículo 123, Fracción XVI cita:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...".(9)

La Tesis Jurisprudencial, número 172, Apéndice 1917-1965, quinta parte, Cuarta Sala, Pág..161 lo reafirma la anterior descripción.

SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN JUICIO, al autorizar la

fracción XVI del Artículo 123 Constitucional, tanto a los obreros como a los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.- Incuestionablemente inviste a esas corporaciones de personalidad jurídica para la defensa de los derechos de sus coaligados, por medio de los órganos de su representación".(10)

Hay dos formas de organización de los trabajadores que están plasmadas en la Ley Federal del Trabajo, que son la coalición y el sindicato, ambas tienen una relación estrecha: la coalición es el elemento primario de organización de los trabajadores y el sindicato expresa la voluntad de los mismos a organizarse permanentemente. Las definiciones que hace la Ley laboral de 1970 es la siguiente:

"Artículo 354.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.".(11)

A el Sindicato lo define de la siguiente manera:

"Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida del estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses." (12)

En la ley de 1931, no se define la coalición si tiene un carácter permanente o temporal de acuerdo a sus características; mientras que el sindicato se conceptualizó como una asociación de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses, sin diferenciar entre ambas sus objetivos y su durabilidad, y no perdiendo de vista que el sindicato de trabajadores es una coalición permanente, lo que creaba desde nuestro punto de vista una confusión jurídica entre una y otra.

Sin embargo, del anterior comentario se desprende que la coalición era el género y el sindicato la especie en la organización o asociación sindical, ya sea de obreros o patronos.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 especifica la diferencia y hace una clara caracterización de la coalición, que se entiende como un acuerdo temporal de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, por lo tanto, ésta es una agrupación transitoria por lo que una vez realizado su objetivo esporádico o temporal queda disuelta.

Al Sindicato la ley vigente lo denomina como la asociación permanente, que se establece como forma de organización para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Esta diferenciación conceptual, tendrá un elemento que le permitirá al sindicato ser el titular y destinatario del Contrato Colectivo de Trabajo.

La coalición, como es temporal no podrá ser titular y destinatario de un Contrato Colectivo de Trabajo, debido precisamente a su eventualidad, de conformidad con el Artículo 386 de la Ley Laboral.

Y para complementar lo anterior, el Artículo 387 prescribe:

" Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, --- cuando lo solicite un Contrato Colectivo."

Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.(13)

Para el ejercicio de la huelga, aparte de lo anteriormente citado, el artículo 441

menciona:

"Art. 441. Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.".(14)

Se resume que únicamente el sindicato puede ser el titular de el derecho, en virtud de que, de la definición realizada en el numeral 441 de la ley de la materia, las coaliciones permanentes, pueden ser los Titulares del citado derecho por su propio carácter, y de acuerdo con la definición que hace el artículo 354 de la coalición en sentido estricto no podría ejercer el derecho consignado en el artículo 450 del Código Laboral.

Con éstas definiciones claras y precisas que hace nuestra legislación laboral, se da al Sindicato la facultad para detentar, demandar y administrar los Contrato Colectivos, o en su caso, le otorga el derecho para demandar la firma de Los Contratos Colectivos.

Para que el Sindicato pueda detentar un Contrato Colectivo, debe estar previamente establecido mediante el registro que prescribe el Artículo 365 de la ley laboral vigente.

Más adelante describe el Artículo 368 de la propia ley:

"Artículo 368.- El Registro del Sindicato y de su Directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades".(15)

Para efectos de representación y reconocimiento legal los sindicatos legalmente

constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- 1.- Defender ante todas las autoridades, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes:
- 2.- Demandar la elaboración del Reglamento Interior del Trabajo.
- 3.- Demandar la firma o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 4.- Para demandar la suspensión temporal o la modificación de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

Por último es necesario decir que en todo tipo de comparecencias que un sindicato tenga que realizar ante cualquier autoridad, deberá acreditar su personalidad con la copia certificada que para tal efecto extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que contendrá el nombre de los representantes legales del mismo, de conformidad con el artículo 692 fracción IV.

Lo anterior nos lleva a determinar por ende que es el Sindicato, la organización permanente para demandar, hacer cumplir y defender los intereses de los trabajadores y ser el titular, el sujeto y destinatario de los Derechos Colectivos de los trabajadores. La coalición, por su propia limitación jurídica, no puede ser destinatario de todos los derechos a que son sujetos los trabajadores como clase organizada, pues es una organización temporal para un fin determinado; y si adquiere un carácter permanente por defender y luchar por los intereses de los trabajadores deberá transformarse en sindicato.

E).- El Derecho Colectivo de Trabajo como elemento de cambio en las condiciones de vida del trabajador

Como lo citamos ya en el inciso B) del presente capítulo, la declaración de los Derechos Sociales de la Constitución de 1917 en su Artículo 123 Constitucional y reglamentados y especificados en la Ley Federal del Trabajo en el Título Séptimo que se refiere a las Relaciones Colectivas de Trabajo, transformaron y dieron al Derecho Colectivo de Trabajo un elemento dinámico jurídico-económico y político al otorgar derechos a los trabajadores para conquistar mejores niveles de vida a través de los Contratos Colectivos de Trabajo, que adquieren un elemento evolutivo para ir obteniendo en base a sus revisiones bianuales mejores prestaciones de trabajo que repercuten en la vida económica, cultural y social de los mismos.

Se ha especificado en los incisos anteriores que en las condiciones para lograr mejores condiciones de trabajo para los obreros, se deben dar tres elementos esenciales, sin los cuales el Derecho Colectivo de Trabajo no podría tener vida, y si así fuera sería limitada, parcial e ineficaz, estos son:

- a).- El Sindicato.
- b).- El Contrato Colectivo de Trabajo.
- c).- El Derecho de Huelga.

La conjugación de estos tres elementos que forman parte del Derecho Colectivo de Trabajo, son la fase esencial e imprescindible para que se pueda dar ésta parte del Derecho de Trabajo como elemento de cambio progresivo en las condiciones de vida del trabajador, a fin de cumplir las finalidades de el Derecho Colectivo de Trabajo y del propio Código Laboral que es el equilibrio de los factores de la producción con el fin de establecer la justicia social; pero esto no debe llevar a pensar que va a nulificar el trabajo asalariado.

El maestro Néstor de Buen especifica: "Los fines del Derecho Colectivo en México

son, en realidad fundamentalmente tres: la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a los organismos de representación clasista; el establecimiento de sistemas normativos adoptados a las situaciones particulares de las empresas; y por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Estos tres fines se expresan en las tres instituciones fundamentales del Derecho Colectivo en México: el Sindicalismo, la Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga. De lo anterior se deriva que pueda reconocerse al Derecho Colectivo del Trabajo, en nuestro país, una finalidad esencial la de constituir un elemento de equilibrio".(16)

El Maestro Mario de la Cueva cita lo siguiente:

"La declaración de Derechos Sociales se ha explicado frecuentemente: es un punto de partida, los derechos mínimos que deben disfrutar siempre los trabajadores, pero es también una norma programática que dio origen a la doctrina de la jerarquía de las fuentes subconstitucionales: la ley, los tratados, los Contratos Colectivos y los Contratos-Ley, ordenamientos que tienen como misión satisfacer las necesidades y aspiraciones nuevas de la clase trabajadora; por eso hemos insistido en que todas las disposiciones laborales constituyen una fuerza viva y una invitación permanente para que cada una de las fuentes formales adopte beneficios superiores a los ya contenidos en las normas vigentes: estos en la ley a ejemplo si se elevan sobre los mínimos constitucionales, se convierten automáticamente en nuevo mínimo sobre el que habrán de levantarse los tratados y los convenios colectivos y así sucesivamente cualquier otro procedimiento creador de normas nuevas.

La evolución jurídica rige asimismo al derecho colectivo, una evolución que tenderían, necesariamente, -puesto que las conquistas obreras son irreversibles- a asegurar cada vez con mayor firmeza los principios fundamentales del Derecho Colectivo de Trabajo, una garantía mejor de la vida y acción de los sindicatos y de su libertad frente al Estado; o a la introducción de procedimientos ágiles para la creación de beneficios mayores a la prestación de servicios".(17)

CAPITULO IV.
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

A.- Concepto de Contrato Colectivo.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define al contrato colectivo:

....." El Contrato Colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones segun las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."(1)

La definición de nuestra actual legislación también tiene su antecedente, en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que lo describía de la siguiente manera: "Art.42. 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 patronales, con el objeto de establecer las condiciones segun las cuales debe prestarse el trabajo."(2)

Las definiciones anteriores presentan diferencias en el último párrafo, en lo relativo a que en el texto actual de la ley aparece que dicho contrato puede regir en una o más empresas o establecimientos.

Las conceptualizaciones que diversos autores realizan sobre el Contrato Colectivo de Trabajo, encontramos a las siguientes:

El maestro Mario de la Cueva define como Convenciones Colectivas, " a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramos de

industria o del comercio."(3)

Para Charles de Vischer, El Contrato Colectivo de trabajo es el convenio creador de un derecho autónomo que se impone a la asociación obrera, a sus miembros y al empresario, es la normación imperativa para las relaciones entre los trabajadores miembros de la asociación sindical y el empresario"(4)

En opinión del maestro Néstor de Buen " En el llamado Contrato Colectivo de Trabajo...se produce la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. En el Contrato Colectivo lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas. Los derechos y obligaciones concretas se producirán al nacer las relaciones individuales con apego a las normas generales del contrato colectivo...o sea los que resultan de una manifestación de voluntad que deriva del cumplimiento de una norma legal. Ahora bien, la gama de " actos debidos" es muy amplia, como allí puede verse. En razón de ello y a efecto de destacar de mejor manera la naturaleza jurídica de la institución hay que mencionar que se trata de un acto debido de finalidad normativa."(5)

El Maestro Eusebio Ramos caracteriza al Contrato Colectivo de Trabajo " como el pacto que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con la mira de elevar el nivel de los trabajadores, es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo, en el sentido más favorable de las necesidades del obrero. El Contrato Colectivo de Trabajo, además, es un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo, que significa la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo, quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta dicha relación. El liberalismo del Derecho Civil permitió al patrón fijar, unilateralmente, las condiciones de trabajo; y la Asociación Profesional igualó las fuerzas de los trabajadores al empresario; y el derecho que creó en los Contratos Colectivos, tuvo un origen democrático en razón de esa igualdad."(6)

Desde nuestro punto de vista el Contrato Colectivo de Trabajo, contiene disposiciones legales, relativas a las formas de organización colectiva de trabajadores y patronos entre sí, para la defensa de sus intereses, y la regulación jurídica que se darán en sus relaciones laborales en la prestación del trabajo, y de los procedimientos que regirán para establecer la resolución de sus controversias laborales.

B).- Elementos Integrantes del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo contiene disposiciones legales que acuerdan empresa y sindicato, relativas a las formas de organización del trabajo, la contraprestación del mismo, los derechos y obligaciones de las partes, las bases para dirimir las controversias laborales, el reconocimiento de la personalidad jurídica y el establecimiento de las comisiones bipartitas.

De ésta caracterización y de las definiciones anteriores, podemos afirmar, tomando en consideración que el Contrato Colectivo de Trabajo se desglosa en elementos que lo integran y lo hacen un todo -sin perder de vista sus presupuestos de validez que sin ellos no podría tener existencia legal.

Partiendo de lo ya explicado de que la naturaleza esencial del Contrato Colectivo es el constituir un cuerpo de normas o reglas destinadas a regular las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento determinado, se puede mencionar que los elementos del Contrato Colectivo son los siguientes:

- 1).- El Elemento Normativo.
- 2).- El Elemento Obligacional u Obligatorio
- 3).- La Envoltura Protectora.

4).- Clausulas Eventuales, Ocasionales o Accesorias.

1). El elemento normativo, lo constituyen las cláusulas del Contrato Colectivo que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de servicios, que son los siguientes:

- 1.1- Los Nombres y Domicilios de los Contratantes.
- 1.2- Las Empresas o Establecimientos que abarque.
- 1.3- Su Duración la Expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada.
- 1.4- La Jornada de Trabajo.
- 1.5- Los días de descanso y vacaciones
- 1.6- El monto de los salarios.
- 1.7- Las Cláusulas Relativas a la formación de la Comisiones Mixtas entre empresa y trabajadores de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

En caso de falta de observancia de los elementos normativos anteriormente enumerados, no producirá efectos el Contrato Colectivo de Trabajo que se celebre.

Los elementos normativos que deben contener los Contratos Colectivos de Trabajo que enumera el Artículo 393, confirma de que sin esta característica, el propio Contrato no adquiere existencia y vida propia.

Una supuesto inmediato a la falta de observancia del elemento normativo del Contrato Colectivo en relativo a los salarios se desprenden dos hipótesis: la primera consistiría en que los trabajadores podrán exigir, con base en el Artículo 387 de la Ley, ejercitando - si lo creen conveniente- el derecho de huelga y la consecuente celebración del Contrato Colectivo que contenga la fijación de los salarios; la segunda acción de acuerdo a el Artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, que fija las

condiciones del contrato de trabajo individual; pienso que el ejercicio fundamental es la acción colectiva de los trabajadores en caso de negativa de los patrones. El elemento normativo en el Contrato Colectivo de Trabajo tiene varias características.

- 1.- La primera se refiere a la naturaleza que obra en los propios Contratos Colectivos de Trabajo, y son los derechos individuales, que se extienden a los beneficios y prestaciones que deben otorgarse a cada trabajador por la prestación de su trabajo.
- 2.- La segunda característica se refiere a las prestaciones colectivas como pagos de aguinaldo, despensas, participación de utilidades, ayuda de renta, fondo de ahorro o sea prestaciones económicas que tenderán a ser superiores a las descritas por la ley.
- 3.- La tercera son las prestaciones o medidas que por ley se deben de observar mínimamente, se refieren a la previsión social que disfrutan los trabajadores, como son los centros recreativos o prestaciones que superan a lo ofrecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, ya sea en servicios médicos ó vales de compra, ayuda de gastos médicos, prestaciones que se toman como medidas preventivas a la salud y el bienestar familiar.

2). El Elemento Obligacional u Obligatorio,

Está formado por las normas que aseguran la efectividad del elemento normativo, por las obligaciones que contraen los sindicatos y los empresarios que convienen el Contrato Colectivo de Trabajo; por intermediación de sus representantes legales de los trabajadores y del patrón o patrones.

El incumplimiento de las obligaciones laborales colectivas por una de las partes puede generar un conflicto colectivo, consistente en la acción colectiva de la huelga o el paro patronal, generados ambos por un desequilibrio entre los factores de la producción.

Para mantener el equilibrio de los factores de la producción se requiere la disposición clara del patrón y del sindicato en cumplir los elementos normativos del Contrato Colectivo de Trabajo, hay que tener claro que el Contrato Colectivo de Trabajo generará obligaciones y derechos para las partes contratantes.

3). la envoltura protectora.

Está hace referencia a la vida, vigencia temporal o permanente, y a su radio de acción territorial. Es decir, éstas normas especificarán el tiempo de aplicación, el lugar o centro de trabajo o empresas en donde se tendrá vigencia, así como las personas que estarán rigiéndose por las normas del propio contrato.

Es necesario precisar que la vida de los Contratos Colectivos, atraviesa por tres aspectos reglamentados y que son:

- a).- Su duración.
- b).- Su revisión.
- c).- La terminación.

a).- Su duración

En cuanto a esto podemos decir que dependen de dos elementos, uno que ya habíamos mencionado, que es el equilibrio de los factores de la producción; pero que también depende de la economía de la rama industrial o nacional y la otra del término legal de su vencimiento.

Del término legal de su vencimiento se pueden decir dos aspectos; uno, que la solicitud de revisión del contrato deberá hacerse por lo menos 60 días antes siendo revisable cada 24 meses; el segundo, si el Contrato por tiempo determinado puede

hacerse antes de su vencimiento.

b).- Su Revisión.

Deberá hacerse por lo menos 60 días antes de el vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo indeterminado cuando no sea mayor de dos años.

En el transcurso de dos años, si el Contrato Colectivo es por tiempo determinado y tiene una duración mayor.

Para el computo de éste término se atenderá a lo establecido por las partes, en el Contrato Colectivo de Trabajo.

La revisión de cuota diaria o salarial deberá realizarse cada año, con treinta días antes de su vencimiento, a partir de la fecha de su vencimiento o prórroga del Contrato Colectivo.

En caso de que ninguna de las partes solicite su revisión se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indefinido.

La revisión del Contrato Colectivo del Trabajo, tiene como objetivo la actualización y modificación de las relaciones de trabajo entre empresa y sindicato con el fin de establecer un equilibrio entre los factores de la producción. Lo anterior tiene como objeto conservar la vida del Contrato Colectivo para mejorar y adecuar las prestaciones de los trabajadores, pero también significa modernizarlo de acuerdo a los requerimientos de las condiciones de trabajo y las formas en que se presta; así como la determinación del nuevo salario.

La Revisión contractual garantiza el desarrollo por obtener mejores prestaciones

y condiciones de trabajo, y no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el Contrato Colectivo vigente en la empresa o rama industrial.

La Revisión de Contrato Colectivo se pueden presentar dos formas para realizarlo.

La Convencional.- puede hacerse cuando alguna de las partes o ambas solicitan mutuamente revisarlo parcial o totalmente, previo acuerdo de las partes, haciéndose antes del vencimiento del contrato colectivo.

La Legal.- La obligatoria del Contrato Colectivo, contraria a la mencionada anteriormente, que es de dos años para la revisión del clausulado y una año para la revisión salarial.

La Ley en forma clara y precisa, determina quienes deben ser los Titulares para ejercer la acción para la solicitud de firma o de revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, que son los siguientes:

El sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo, o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión

Si el Contrato se celebró por varios sindicatos de trabajadores,- la revisión se hará siempre y cuando los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.

Por varios patrones, la revisión se hará siempre que los mismos-- tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los traba

adores afectados por el contrato.

Hay otro elemento, y es el referente al derecho que tienen los empresarios a modificar, suspender y terminar las relaciones colectivas de trabajo; este derecho, se encuentra regulado por lo especificado en el Capítulo VI VII y VIII de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la modificación de las condiciones de trabajo Mario de la Cueva cita lo siguiente:

" La modificación obligatoria de las condiciones de trabajo está emparentada con la revisión obligatoria, que analizamos en el apartado anterior: primeramente porque son dos procedimientos obligatorios que se inician a petición de cualquiera de los dos Titulares de los Contratos Colectivos; y en segundo lugar porque persiguen la misma finalidad, a saber, la substitución de las condiciones de trabajo vigentes."(7)

El procedimiento para llevar a cabo lo anterior, se inicia a petición de los sindicatos de trabajadores o de patrones que deberán solicitar por escrito a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, bajo las siguientes condiciones:

Bajo circunstancias económicas que la justifiquen siempre y cuando se presente un desequilibrio en los factores de la reproducción.

Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará de conformidad con las disposiciones para conflictos

colectivos de naturaleza económica, contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

La suspensión temporal de la relaciones de trabajo en una empresa, se pueden generar por:

Incapacidad física o mental o por deceso del patrón y caso fortuito o de fuerza mayor no imputable al mismo.

Falta de materia prima, no atribuible al patrón;

Sobreproducción en relación con las condiciones económicas del patrón y por las situación del mercado.

Falta de recursos económicos y la imposibilidad de obtener financiamiento, para la continuación normal de los trabajos, previa comprobación fehaciente por el patrón.

No entrega de las partidas por parte del Estado de las cantidades, que se hayan comprometido a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios siempre que sean indispensables, para la existencia de la fábrica.

Para la terminación de las relaciones colectivas de trabajo, se presentan cinco hipótesis:

La primera: es que en caso de fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la terminación de los trabajos.

La segunda: sea por inestabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

La tercera: por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

La cuarta: En caso de la explotación de minas que carezcan de minerales explotables o de su rehabilitación por tiempo u obra determinada.

La quinta: Cuando sea por el concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los creadores resuelven el cierre definitivo de la empresa.

La ley otorga medios legales a los sindicatos para suspender los trámites realizados por el patrón en caso de que solicite, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, por medio del ejercicio del derecho de huelga.

4). Las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorias, se refieren a situaciones transitorias que se pueden contemplar en las relaciones obrero patronales, tienen aplicación para un periodo corto o únicamente se refieren a elementos accidentales en la relación de trabajo.

C.- Teoría del Contrato Colectivo de Trabajo en el Derecho del Trabajo.

El nacimiento del Derecho del Trabajo trajo un nuevo desarrollo e impulsó a la

ciencia jurídica, vino a romper los esquemas establecidos en el Derecho Civil, y por lo tanto en la clásica división del Derecho entre Derecho Privado y Derecho Público, mucho se tuvo que escribir y deliberar, en la Ciencia Jurídica para ubicar y clasificar al Derecho del Trabajo dentro de los sistemas jurídicos ya establecidos.

Había que partir de una base real y objetiva diferente a las dos ramas de derecho; se estaba presenciando el nacimiento de una nueva concepción jurídica con características propias, basada en la versatilidad y dinámica de las nuevas relaciones de propiedad y de producción, estableciendo criterios de entendimiento en base a entendimiento en base a un mutuo respeto que las dos nuevas clases sociales, obreros y patronos, debían convenir juntos, debido a la dependencia que guardan entre sí.

Los obreros, una vez que conquistaron su derecho a ser reconocidos legalmente como clase social, con toda una nueva gama de derechos como son la libertad de asociarse, coaligarse, de contratación individual y colectiva, el derecho a la huelga, el establecimiento de tribunales dedicados explícitamente a la solución de los conflictos patronales, trajo en síntesis un nuevo sistema de normas jurídicas diferentes a las obligaciones y derechos establecidos, por tanto, una nueva rama de derecho.

La ubicación del Contrato Colectivo en el Derecho del Trabajo, género diferentes corrientes de pensamiento con respecto al lugar que deberían ocupar; la evolución de las ideas y la doctrina paso por varias etapas desde de la escuela alemana y la francesa-belga.

La Doctrina Alemana, encabezada por el maestro Lotmar la caracterizaba a los Contratos Colectivos de la siguiente forma:

"Lo que individualiza a los Contratos Colectivos...es que no

se refieren a prestaciones actuales, sino que miran hacia el futuro, quiere decir su finalidad es la regulación de contrataciones futuras; en ellos se determina el contenido de dichas contrataciones. Por lo tanto, no se determina que se celebren contratos en un futuro más o menos próximo o lejano; el pacto se refiere a las cláusulas de los contratos en la hipótesis de que se celebren. De lo expuesto se deduce que la limitación a la futura libertad de contratación, no consiste en que si contratará, sino cómo se hará, o sea, cuál debe ser el contenido de los eventuales pactos. (8)

La Doctrina Francesa y Belga.- Para los maestros de estos países, era imposible un elemento jurídico que diera cabida a los Contratos Colectivos, debido a la no existencia legal de las asociaciones sindicales no tenían personalidad jurídica para ser sujetos de los convenios. Según ellos eran simples pactos de paz, de pausa y tregua de la lucha de clases que se daba con la obligación moral para los obreros y patronos.

El maestro MARCEL PLANIOL opina sobre su conocida obra de Derecho Civil (Tratado Elemental de Derecho Civil):

"El Contrato Colectivo es una declaración hecha por los patronos, obligados quizá por una huelga, en la que fijan las condiciones conforme a las cuales será posible enrolar a los obreros. Reemplaza al Reglamento de taller que elaboraba el patrono por sí y ante sí, pero de él no puede nacer ninguna obligación contractual, sino una especie de tratado de paz, cuya sanción es la huelga"(9)

Posteriormente nacieron las siguientes corrientes:

1.- La Corriente Clásica, con apego estricto y sistemático en el Código de Napoleón, mencionaba:

a) La teoría de la gestión de negocios.

Los beneficios pactados requerían su aceptación por los obreros, por lo tanto, cualquier trabajador podría no aceptarlos y pactar libremente con el patrono.

b) El mandato,

El mandato complejo en el Contrato Colectivo.- el Sindicato como mandatario de los trabajadores obligaba a cada uno de estos no sólo ante el patrono, sino también con relación a cada uno de los coagremiados.

c) La estipulación a favor de terceros.

Adolescía de la misma debilidad que encontramos en la teoría de la gestión de negocios.

d). La Teoría de la Personalidad Moral o Ficticia.

La doctrina y la jurisprudencia no pudieron aceptar, ni aun colocados en la teoría de la ficción, que los derechos y -- obligaciones de la persona jurídica no fuesen de ellos, sino de sus miembros.

2.- El Código Federal Suizo de Las Obligaciones:

El Código Suizo, concretaba que el Contrato Colectivo sería un Contrato por su esencia de origen, pero una vez celebrado devenía la ley de las partes, por lo que los actos que lo contrarían serían nulos. Virgil Rossel expone:

"En el Contrato Colectivo hay que distinguirlos asuntos comunes a todos los miembros del sindicato, cuya defensa correspondería a la asociación sindical y los derechos individuales de los empresarios y los trabajadores ligados por el contrato..; lo primero que se encuentra es una estipulación para sí mismo, esto es, el sindicato pacta como titular del interés profesional de la comunidad de los trabajadores y aparece después un mandato de los trabajadores al sindicato, en virtud del cual quedan ligados por el pacto que celebre la asociación...Un doble interés, profesional individual y una vigencia incondicionada...El Contrato Colectivo toma su origen en la voluntad de los grupos obreros y de los empresarios, pero su contenido, por mandato de ley, adquiere la fuerza de una norma de orden publico."(10)

No obstante de la concepción anterior el contrato colectivo estuvo ligado al Derecho Civil.

3.- Las Doctrinas llamadas de Transición.

Las ideas de Charles de Vischer, ubicaban a el Contrato Colectivo como el punto de partida para la creación de un nuevo derecho, que es el Derecho Social.

El Contrato Colectivo es un convenio creador de un derecho autónomo que se impone

a la asociación obrera, a sus miembros y al empresario; es la norma imperativa para las relaciones entre los trabajadores miembros de la Asociación Sindical y el Empresario.

El maestro León Duguit menciona:

" El Contrato Colectivo, es un Convenio-ley que regula las relaciones de dos clases sociales. No es un contrato que produzca obligaciones especiales concretadas 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 esos grupos. He ahí el verdadero punto de vista. He ahí como se podrá resolver la dificultad y hacer la teoría jurídica del Contrato Colectivo....Estos Contratos Colectivos suscitan una cuestión de Derecho Publico de alto interés, y que no haré mas que indicar. Acabo de hablar de los convenios-ley".(11)

De los cuestionamientos y opiniones de León Duguit en el sentido de que Derecho del Trabajo es un proceso social, la expresión de la conducta que día a día viven los trabajadores en sus relaciones de trabajo bajo la determinación de las condiciones económicas, y que este movimiento obedece a un período histórico determinado; los conceptos vertidos por el maestro expresan la transformación del Derecho Subjetivo en Objetivo, tal y como se manifiestan las relaciones económicas, reales y objetivas, orientando la conducta de los hombres.

León Duguit precisó que las convenciones colectivas eran actos plurilaterales, porque al celebrarlos, trabajo y capital tenían los mismos objetivos que eran

especificar las condiciones en que se iban a prestar los servicios; las relaciones obrero-patronales debían normarse por un acto-unión, de las asociaciones y empresarios pactantes.

Convención Colectiva de Trabajo es en general, un convenio para poner fin a una huelga o prevenirla; celebrada entre los representantes de los intereses empresariales y los representantes de los intereses obreros, que tiene por objeto determinar las condiciones de las cuales podrá efectuarse en el futuro la contratación de los trabajadores; y la convención colectiva de trabajo es la ley para las relaciones individuales de trabajo.

La convención colectiva de trabajo, por su origen es un acto unión, especie de los múltiples actos creadores de derecho objetivo.

La aportación fundamental del multicitado maestro fue que el objetivismo jurídico era la base para construir un nuevo Estado de derecho, basado en un proceso social, cambiante, transformador y por ende rico en normas de compartimiento social que debían plasmarse en un marco jurídico con las mismas características.

El Derecho Alemán, uno de los más avanzados en la legislación de orden social y basados en la Constitución de WEIMAR, con La Declaración de Derechos Sociales, dieron origen a la creación del desarrollo de múltiples estudios por los juristas alemanes, que desembocaron en una conclusión en el sentido de que las normas que se crean en los contratos colectivos para fijar las condiciones de prestación de los servicios, son derecho objetivo.

El Maestro Mario de la Cueva, en lo que se refiere al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, basado en los maestros alemanes Alfred Hueck y Hans Carl Nipperdey, menciona:

"El elemento obligacional que se forma con las disposiciones que determinan los derechos y obligaciones de cada una de las partes signatarias del contrato hacia la otra...El elemento normativo es la suma de reglas que, de conformidad con la voluntad de las partes, determinan su relación íntimamente con la celebración, el contenido y la disolución de las relaciones individuales de trabajo, así como las que tienen por objetivo la organización de las empresas y la creación de instituciones comunes a ambas partes".(12)

En el caso de nuestro país el Constituyente de 1917 en la Declaración de los Derechos Sociales del pueblo mexicano, y en específico en el artículo 123, si bien no tenía una idea definida y clara en torno a la teoría y naturaleza de los Contratos Colectivos de Trabajo pensaron que una forma de reglamentarla, era mediante el contrato de trabajo, situación que influyo en el para que no se mencionará expresamente.

Hubo varios proyectos de legislación laboral y en específico el del Licenciado Rafael Zubarán Capmany, en el apartado sexto de la exposición de motivos de un proyecto de ley sobre contrato de trabajo cita lo siguiente:

" La agrupación de los obreros permite a éstos disponer de una fuerza de resistencia grande para oponerse a las aplicaciones dolorosas de esa ley, y el contrato colectivo viene a ser como el medio legal en el cual puede cristalizar esa fuerza de resistencia previniendo los conflictos, convirtiendo -- las huelgas, los actos de violencia, en manifestaciones pacíficas y facilitando la conciliación y el arbitraje"(13)

En el artículo 63 del mismo proyecto, definía la institución:

"Se designan con el nombre de contratos colectivos, las convenciones que celebran los representantes de un sindicato de obreros, o de cualquiera otra asociación o agrupación de obreros con un patrón o un sindicato de patronos o con cualquier otra asociación o agrupación de patronos, estipulándose en esas convenciones ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo celebrados aisladamente por un patrono o un obrero que pertenezca respectivamente a alguno de esos sindicatos, asociaciones o agrupaciones, que por otros motivos se relacionen con ellos".(14)

Posteriormente, los Estados de la Federación comenzaron a legislar sobre materia de trabajo, entre las Leyes más importantes encontramos las de Veracruz, Campeche, Hidalgo y Yucatán.

Por lo anterior podemos decir que las convenciones colectivas en México tuvieron su origen en las asociaciones de trabajadores que las pactaban, con el fin de asegurar la igualdad de trato, libertad, dignidad y un nivel de vida decoroso, es decir, buscar la justicia social a través del equilibrio de los factores de la producción que diera la paz social, armonizando los derechos entre el capital y el trabajo.

Se desprende que nuestro Contrato Colectivo, en el Derecho Mexicano, expresa un contenido que se componen de cuatro elementos, que ya mencionamos en el inciso anterior.

Cabe también mencionar que en Contrato Colectivo de Trabajo se encuentran presupuestos de validez y que consisten en:

- a).- La capacidad de las partes para ser sujetos de derechos y obligaciones.
- b).- Que exista la licitud en el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley, ya que puede ser-- los procedimientos legales para celebrarlos.
- c).- La forma que deben tener los Contratos Colectivos

a). La capacidad que deben de tener las partes que celebran los Contratos Colectivos o los Contrato-Ley; Los representantes sindicales deberán tener acreditada su personalidad de conformidad con los artículos 691 y 692 fracción IV y 693 de el Código Laboral; la personalidad de los empresarios se sujetarán a lo reglamentado en el artículo 691 y 692 fracciones I,II,y III y 693 de la propia ley.

b). La Licitud del Contrato Colectivo de Trabajo se establece de conformidad con el artículo 394 de la Ley de la Materia.

c). La forma del Contrato Colectivo de Trabajo debe ser por escrito para que tenga validez, bajo pena de nulidad, exigiéndose a las partes a que se haga por triplicado. Cabe aclarar que el Contrato Colectivo de Trabajo puede surtir efectos, cuando las partes lo acuerden, pero para hacer exigible el cumplimiento de el mismo, debe estar depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

D.- El Contrato Colectivo de Trabajo y La Ley Federal del Trabajo.

Acabamos de analizar en el inciso anterior el proceso de formación de la teoría del Contrato Colectivo de trabajo, tanto en otros países como en el nuestro. Se pudo concluir que era producto de un proceso social determinado por el desarrollo económico

de la sociedad, basado en la relación de trabajo que establecen dos clases sociales con diferentes intereses y que son los obreros y los patrones.

En la Constitución de 1917, mencionamos que no quedó expresamente determinada la figura del Contrato Colectivo de Trabajo; sin embargo como lo hicimos notar, los diversos Estados de la Federación expidieron leyes relativas al trabajo en donde la mayor parte de las mismas tuvieron criterios diferentes; para la caracterización del Contrato Colectivo de Trabajo en México, no tenemos conocimiento de que se desarrollarán estudios o análisis sobre teorías del Contrato Colectivo, pero si hubo una concepción político-social más amplia y clara, ya que la legislación laboral tenía un antecedente histórico de aproximadamente 50 años de lucha de los trabajadores mexicanos por lograr su derecho a la asociación, a la contratación individual o colectiva y el derecho a la huelga.

Antes de consolidarse y comenzar a regir la ley de 1931 se realizaron tres proyectos importantes de la Ley Federal del Trabajo y fueron los siguientes:

- a) El de la Secretaría de Gobernación de 1928.
- b) El proyecto de Portes Gil.
- c) El de la Secretaría de Industria y Comercio.

La Ley de 1931 retomó los aspectos más importantes de estos tres proyectos y fue expedida por el Congreso de la Unión y promulgada por el Presidente de la República el 18 de agosto de 1931; quedando elaborado y plasmado, la concepción del Contrato Colectivo, como la extensión de los derechos de los trabajadores por mejores condiciones de trabajo, pero asimismo se reglamentaron el derecho a la Asociación Sindical y el Derecho a la Huelga integrando en su conjunto lo que el maestro Mario de la Cueva denominó los tres ángulos fundamentales del Derecho Colectivo de Trabajo.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, consideró conveniente seguir sosteniendo el término del Contrato Colectivo de Trabajo, que el uso por estar generalizado en los trabajadores en la Ley la Jurisprudencia al final de cuentas no afectaba dicha institución.

La legislación mexicana en materia laboral definió y retomó la idea de el Contrato Colectivo con sus modalidades, un acuerdo de voluntades entre sindicatos obreros y uno o varios patronos o un sindicato patronal, entendiendo tácitamente un acuerdo de voluntades.

La Ley Federal de Trabajo impuso la obligatoriedad del Contrato Colectivo misma que se extiende al Contrato-Ley, y se ha deducido como un derecho, y una obligación para los trabajadores y los patronos.

Por lo que se puede concluir diciendo, que la Ley de 1970 considera a el Contrato Colectivo como:

Una unidad de elementos que integran a el Contrato, son el obligacional y normativo que tienen una misma naturaleza, un mismo fundamento y persiguen una misma finalidad que rigen las relaciones de trabajo con obligaciones y derechos para trabajadores y patronos.

Las disposiciones contractuales se complementan en lo descrito por el artículo, 18 que definió que las normas de trabajo deben interpretarse en atención a los fines del derecho laboral, bajo los principios generales del derecho del trabajo y la idea de justicia social y que en caso de duda prevalecerá la interpretación mas favorable al trabajador, que no es sino la esencia misma del derecho del trabajo.

E- Diferencias entre Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley.

Para los efectos del presente Capítulo, el Contrato-Ley, lo define el Artículo 404 de la siguiente manera:

"Art. 404. Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones segun las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional"(15)

Esta definición descrita en comparación con la que hace el Artículo 386 de la propia Ley sobre el Contrato Colectivo, abarca en principio una concurrencia mayor de sindicatos de trabajadores así como de patronos y de establecimientos o empresas y que está destinado a regir las relaciones de una determinada rama industrial y que es declarado obligatorio, en una o varias entidades federativas, o sea su naturaleza y radio de acción va más allá de una o varias zonas económicas, independientemente de el mismo sindicato.

Un Contrato Colectivo obligatorio es una especie Contrato-Ley, o sea es el genero del Contrato Colectivo de Trabajo, se origina en éste, pero se autonomiza y crea una institución jurídica en perfiles y características propias; su objetivo es la unificación y conseguir mejores condiciones de trabajo, beneficiar a todos los trabajadores para unir a obreros de distintas empresas en una legislación laboral en una misma rama industrial, por la similitud de trabajo en la industria a la cual pertenecan y para evitar la concurrencia o agrupación desleal de los empresarios.

El Contrato Ley persigue los mismos objetivos del Contrato Colectivo de Trabajo, pero a un nivel superior y con otras características. La primera de ellas, es que en cualquier entidad federativa tiene el derecho a la existencia del citado Contrato siempre y cuando pertenezca a la misma rama industrial; la segunda se presenta cuando las condiciones de trabajo son inferiores a la reglamentadas en el Contrato-Ley, deberán nivelarse a las establecidas en el propio contrato, estableciéndose una obligatoriedad irreversible.

El Contrato-Ley es un Contrato Colectivo, que tiende a generalizarse, basado en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo tendiendo hacia la universalidad del Contrato Colectivo, que no se conforma con ser nacional sino que quiere tener una base universal.

En cuanto al ámbito Jurisdiccional del Contrato Ley, estos pueden referirse a industrias de Jurisdicción Federal o Local, la solicitud para elevar los Contratos Colectivos de Trabajo de naturaleza local a Contratos Ley, deberá cumplir un procedimiento que consiste en dirigirse a los Gobernadores Estatales o al Regente del Distrito Federal: cuando se pretenda elevar Contratos Colectivos de Materia Federal a Contrato Ley, o cuando se refieran a dos ó más entidades federativas, las solicitudes deberán dirigirse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. También cuando se trate de Industrias de Jurisdicción Federal en una entidad federativa.

El Maestro Eusebio Ramos realiza la siguiente consideración:

- "a) El Ambito especial de validez del Contrato Ley. También ha sido llamado éste Contrato la ley de la profesión, de nominación que el maestro Mario de la Cueva le parece --

muy correcta, si se atiende a que el Contrato-Ley, rige en una rama industrial y si bien puede tener una vigencia local, es también posible que se extienda a toda una Entidad Federativa o a la República. Hay un tránsito del Contrato Individual de Trabajo al Contrato-Ley; pero se debe agregar que el Contrato-Ley, tiende a devenir nacional o sea tener vigencia en toda la República, y que estos casos también se denomina Ley de la Profesión, será justificada que menciona: "(16)

De la anterior conceptualización y sintetizando la relación, semejanza y diferencias entre el Contrato Colectivo y el Contrato Ley, el citado maestro hace el siguiente cuadro comparativo:

CONTRATO COLECTIVO

CONTRATO LEY

- | | |
|---|--|
| <p>1. Para la celebración del contrato colectivo de trabajo se necesita la concurrencia de uno o varios sindicatos de trabajadores, y-- uno o varios patrones, o uno o-- varios sindicatos de patrones.--</p> | <p>1. Igual similitud.</p> |
| <p>2. El objeto del contrato colectivo de trabajo es el establecimiento de las condiciones, segun las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.</p> | <p>2. El objeto del contrato ley es el establecimiento de las condiciones - segun el trabajo en una rama de la industria y declarado obligatorio</p> |

en una o varias Entidades, en una o varias Zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el Territorio Nacional.

3. Para solicitar la firma del Contrato de Trabajo, se necesita que el Sindicato solicitante tenga en la Empresa o establecimiento el cincuenta y uno por ciento de sus afiliados.

3. Para solicitar la celebración de un Contrato-Ley, los Sindicatos deben acreditar que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados -- por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades-Federativas, en una o más Zonas económicas, que abarque una o más dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

4. El Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado o para obra determinada.

4. El Contrato-Ley deberá celebrarse siempre por tiempo fijo, que no exceda de dos años---

- | | |
|---|---|
| <p>5. El Contrato Colectivo de Trabajo surte sus efectos a partir de la fecha de su depósito ante las autoridades del trabajo.</p> | <p>5. El Contrato-Ley surte sus efectos a partir -- de su publicación en-- el Diario Oficial de -- La Federación, o en el-- el periódico oficial--- de la entidad federati-- va.</p> |
| <p>6. La revisión debe intentarse 60 días antes de su vencimiento por el 50 % más uno por cien to de los trabajadores.</p> | <p>6. La revisión debe inten-- tarse 90 días antes--- del fenecimiento del--- lapso de la obligato--- riedad por las dos ---- terceras partes de los-- Sindicatos de trabaja--- dores y patrones.</p> |
| <p>7. La solicitud de revisión puede hacerse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o directamente con la parte contraria sin llegar a la huelga</p> | <p>7. La solicitud de revi--- sión ante la Secreta--- ría del Trabajo y Pre--- visión Social; al Go--- bernador del Estado o-- el Regente del Distrito Federal.</p> |
| <p>8. Si ninguna de las partes solici to su revisión en los términos</p> | <p>8. Si ninguna de las par-- tes solicitó la revi---</p> |

que señala el Artículo 399 o que no se ejercitó el Derecho de Huelga, el Contrato Colectivo prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

9. El Contrato Colectivo de Trabajo termina:

- a) Por mutuo consentimiento
- b) Por terminación de obra
- c) En los casos del Capítulo VIII, Título VII, relaciones colectivas de trabajo, por cierre de la empresa o establecimiento y cuando el Contrato Colectivo se aplica exclusivamente al establecimiento.

10 Uno de los caracteres es la intransigencia, al extremo que hacen inútiles los contratos individuales de tra-

sión o no se ejerció el Derecho de Huelga el Contrato-Ley se prorrogará por un lapso igual al que se hubiese fijado para su obligatoriedad.

9. El Contrato-Ley termina:

- a) Por mutuo consentimiento de las partes que representa la mayoría a que se refiere el Art. 408; y
- b) Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y patronos no llegan a un convenio, salvo que los trabajadores hayan ejercido el Derecho de Huelga.

10. Es semejante o igual característica

bajo.

- | | |
|---|--|
| 11. Pueden coexistir Contratos Individuales. | 11. Hay la posibilidad de-- que coexistan contra--- tos colectivos de tra-- jo. |
| 12. El Contrato Colectivo está integrado por el elemento normativo, envoltura y elemento obligatorio. | 12. El Contrato-Ley contiene el elemento normativo, obligacional y de-- la envoltura protecto-- ra. |
| 13. La Cláusula de Exclusión por separación o de ingreso incluidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, se aplican por el sindicato titular a sus agremiados. | 13. Las cláusulas de exclu-- sión por separación o-- de ingreso son aplica-- das por el Sindicato--- administrador y titular del Contrato-Ley. |
| 14. El ámbito especial de validez está restringido a una determinada empresa, en una entidad o entidades federativas determinadas. | 14. El ámbito especial de - validez se extiende a - una rama de la indus--- tria en una entidad -- Federativa o a toda la -- Republica Mexicana.---- |
| 15. El Contrato Colectivo es un contrato de empresa. | 15. El Contrato-Ley es un-- contrato de Industria-- |

cualquier negociación--
existente o nueva que--
se establezca dentro --
del radio de su vigen--
cia, queda automática--
mente subordinado al--
Contrato-Ley, pudiendo
los obreros solicitar--
la aplicación inmedia--
ta del mismo.

16. El contenido del Contrato
Colectivo de Trabajo es
inderogable.

16. De la misma manera el
el Contrato-Ley.

17. Cualquiera de las partes -
puede solicitar la revisión
ante la otra o promoverla
ante la Junta de Concilia
ción y Arbitraje. Por tan
to existe revisión obliga
toria.

17. La Revisión puede soli
tarse por cualquiera --
de las partes, sindica
tos de trabajadores y--
patrones. No existe la
revisión obligatoria.--

18. El Contrato Colectivo del
Trabajo es necesario en el
establecimiento o empresa
y tiene carácter local.

18. El Contrato-Ley se apo
ya en razones de conve
niencia y tiene carác--
ter general.

19. El Contrato Colectivo de Traba

19. La Ley Federal del Traba

jo para su revisión, cuenta con una función conciliatoria obligatoria, cuando se solicita a la autoridad.

jo no obligaba a las --- partes sociales del Contrato-Ley a conciliarse.-
(17)

El Contrato-Ley cesa en sus efectos por las causas anteriormente citadas, podrá suplir contratos colectivos si se establecen o si las hay establecidas, o podrán celebrarse contratos individuales de trabajo; también pueden persistir la relación de trabajo, y regir las mismas disposiciones que existan en el contrato ley, o sea los elementos normativos obligacionales, así como su envoltura protectora.

La terminación del Contrato-Ley no se produce necesariamente al expirar el plazo de su vigencia, puesto que la institución de la prórroga evita su terminación. Para que concluya, tiene su procedimiento propio.

A manera de conclusión podemos decir que el Contrato Colectivo de Trabajo es la especie, y el Contrato-Ley, representa la generalidad en determinada rama industrial, ambas instituciones persiguen las mismas que es el equilibrio de los factores de la producción en las relaciones obrero-patronales.

F. El Sindicato como Titular de el Contrato Colectivo de Trabajo.

En el Capítulo 3 inciso D) del presente trabajo, especificamos que las Coaliciones y las Asociaciones son destinatarios y sujetos del Derecho Colectivo; es necesario analizar que la titularidad y la administración de los contratos colectivos corresponden a los Sindicatos, organizaciones permanentes y estables para el estudio mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores.

Sabemos que los sindicatos pueden tener como antecedente organizativo la coalición tienen derecho a constituirse sin previa autorización, redactar libremente sus estatutos, organizar su administración, formular su programa de acción y de elegir libremente a sus representantes de conformidad con el Artículo 371 del Código Laboral.

El Sindicato es el representante de los intereses de los trabajadores, se le reconoce una representación procesal para defender los trabajadores en sus derechos colectivos.

Los Sindicatos representan los intereses colectivos de los trabajadores en la defensa de los derechos individuales que les corresponda, sin perjuicio del derecho individual que tenga cada trabajador para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, la intervención del sindicato.

El Sindicato, cuando es titular del Contrato Colectivo de Trabajo, se hace con la exclusión de cualquier otra persona que desee hacer ejercicio del derecho colectivo, o sea, es la facultad que se otorga únicamente a la organización sindical.

Legalmente los sindicatos, tienen la capacidad legal de demandar o solicitar a los empresarios o patrones, la firma del Contrato Colectivo, siempre y cuando represente el interés mayoritario de los trabajadores.

En caso de que el Sindicato pierda o deje de representar a la mayoría de los trabajadores, el sindicato perderá la titularidad del contrato colectivo.

La pérdida de la mayoría de los trabajadores como consecuencia de la declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de no poder ser el titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

Para los efectos de la representación del sindicato como toda persona legal, la Ley Federal del Trabajo cita en el artículo 376 que dicha representación del sindicato se ejercerá por el Secretario General o por la persona que se estipule o lo disponga en forma especial los Estatutos, y para garantizar la permanencia de la representación del Sindicato, la propia Ley legisla que los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los Estatutos.

El Artículo 692 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo especifica que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en su caso, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en los Estados, de haber quedado la directiva del sindicato registrada, el reconocimiento legal faculta a la representación sindical a comparecer ante cualquier autoridad laboral o administrativa, para representar a sus agremiados.

Para efectos del Contrato-Ley, la celebración del propio contrato, lo solicitan los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores o sea el 66% de los mismos, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Las autoridades federales o locales citados en el párrafo anterior, deberán constatar la mayoría de trabajadores que requiera la titularidad del contrato-ley y si a juicio de las autoridades referidas, considerarán procedente y benéfica para la industria la celebración del contrato a que hacemos referencia, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados.

Una vez celebrado el contrato-ley su forma de administración corresponderá al Sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores y será el administrador del propio Contrato en la empresa o rama industrial.

Las disposiciones anteriores hacen del sindicato el titular de los Contratos Colectivos y de los Contratos-Ley, de acuerdo con las disposiciones de los Artículos 387 y 406 para el caso en particular a que nos estamos refiriendo, en los representantes colectivos de los intereses de los trabajadores. Para concluir citaremos una tesis de la H. Suprema Corte de Justicia en relación con lo anterior:

" CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.- Si determinados miembros-- de un sindicato, el cual tiene celebrado Contrato Colectivo de Trabajo con la empresa en que laboran, pretenden por medio del ejercicio de la acción correspondiente que se constituyan en un beneficio derecho no establecido en la Ley Federal del Trabajo, ni en el contrato, esa acción es de naturaleza colectiva puesto que fatalmente tendría como consecuencia que se modificara parcial o totalmente el contrato; y a la inversa si los derechos que reclaman derivan de la ley o del contrato lo que se intente para la satisfacción de los mismos, reúne las características de acción individual. La primera solo puede deducirla el Sindicato titular del pacto aludido, correspondiente a los trabajadores en lo individual intentar la segunda, pues de tal se desprende de lo que disponen los Artículos 42, 47, 48, 53 y 56 y demás relativos del invocado ordenamiento."

" AMPARO DIRECTO 3423/1954 Federico Guerrero Blumberg y Coags.

**Resuelto el 6 de junio de 1956, por una unanimidad de 5 votos,
Ponente el Sr.Mtro. Pozo, Srío. Lic. Juan S. de Zenea, Cuarta
Sala, Boletín 1956, Pág.450.-(18)**

CAPITULO V
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO FUENTE DE
LEGISLACION LABORAL.

Como se ha comentado en los capítulos anteriores el Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social, tiene su origen en la Declaración de los Derechos Sociales contenidos en la Constitución de 1917, y representa un derecho con características propias, con cualidades diferentes en relación a otras áreas del Derecho; su creación se dió a través de la Revolución de 1910, éste movimiento político-social pudo plasmar en primera instancia los derechos individuales y sociales de los trabajadores mexicanos que tuvieron su inspiración en los programas políticos de el Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, en el Plan de Ayala del General Emiliano Zapata, así como en los planes de Don Francisco Villa, Don Francisco y Madero y finalmente en el Plan de Guadalupe, de Don Venustiano Carranza.

Los planteamientos políticos contenidos en los programas del movimiento obrero tuvieron un proceso de integración en la Constitución de 1917 en su Artículo 123; y el Artículo 79 de la misma, facultó a los Estados de la Federación a legislar sobre leyes de trabajo; mismas que comenzaron a legislar sobre las condiciones generales de trabajo y en especial sobre los derechos de asociación, de huelga y los pactos colectivos o pactos industriales; posteriormente se federalizó la expedición de la Ley Federal del Trabajo con las reformas constitucionales de 1929.

Es necesario citar lo anterior, para poder tener un punto de partida e iniciar el estudio de las fuentes formales y fuentes materiales del Derecho de Trabajo, las características de ésta área, dependen de elementos económicos, sociales, históricos, políticos e ideológicos, debido al incansante cambio de las nuevas técnicas de trabajo que vienen transformar las relaciones de trabajo y a determinar las nuevas cualidades

de la rama de estudio, misma que ésta evolucionando, transformando e innovando permanentemente la legislación y la doctrina laboral que le da sustento, pero teniendo una fuente histórica, política, social y filosófica que es la Constitución de 1917 y la Ley Federal del Trabajo.

Pero también al hablar de fuentes formales, materiales o substanciales del derecho del trabajo, como lo caracteriza el maestro Mario de la Cueva, significa que el análisis debe brotar de las realidad y condiciones de trabajo en las fábricas, talleres, de las necesidades materiales educacionales, culturales del trabajador y de su familia.

A.- Fuentes Formales y Materiales del Derecho Laboral.

El maestro Eduardo García Maynes menciona que el término de fuente tiene tres acepciones que es necesario distinguir: se habla de fuentes formales, reales e históricas.(1)

Por fuente formal entendemos el procedimiento de creación de las normas jurídicas.

Las fuentes reales son los factores y elementos de la vida diaria de los trabajadores que determinan el contenido de tales normas.

Las fuentes históricas por último son los documentos y antecedentes que encierra el texto de una ley o conjunto de leyes.

El maestro García Maynes, engloba dentro de las fuentes formales del derecho, a la legislación, la costumbre y la jurisprudencia.

El maestro Alberto Trueba Urbina "define por fuente de derecho la génesis de la

norma y las diversas expresiones de la misma; el derecho legislado, el espontáneo y la jurisprudencia así como cualquier costumbre laboral proteccionista de los trabajadores", (2)

El maestro Mario de la Cueva, denomina fuentes materiales o sustanciales y fuentes formales:

" Las fuentes reales proporcionan la sustancia en tanto la misión de las fuentes formales, como su nombre lo indica, es otorgar a la sustancia una expresión adecuada, esto es, la fórmula que la identifica y la eleva a la categoría de normativa del derecho positivo...resumiendo las ideas expuestas, podemos definir a las fuentes materiales o sustanciales diciendo que son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales e ideales y otros que pueda integrar la vida humana y social, que determinan la sustancia de las normas jurídicas; son los elementos o datos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres, de los cuales saldrán las normas para el derecho positivo...las fuentes formales son las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo; son las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho."(3)

Como se mencionó en el preámbulo de este capítulo las fuentes históricas del Derecho de Trabajo, entre las cuales se encuentran las leyes de los Estados en materia de trabajo y en especial de Veracruz, así como la ley de 1931, mismas que tuvieron su punto de partida o fuente original en el Artículo 123 que garantiza socialmente los

derechos mínimos de los trabajadores.

Los legisladores que elaboraron la Ley de 1931, tomaron como base lo que citamos anteriormente, pero también proyectaron en la propia ley las condiciones de trabajo que prevalecerán en las industrias, talleres y centros de trabajo, la forma de vida de los trabajadores y su futuro como tal; observaron la fuerza de organización sindical que se concentraba en un espacio geográfico que era la fábrica, en donde cobra forma el derecho individual del trabajo, mismo que era superado por su fuerza legal por los pactos industriales, convenios industriales ya establecidos.

Conforme se fue procesando la ley, se pudo observar que lentamente el Derecho del Trabajo comenzaba a conjuntarse y a adquirir su fisonomía propia debido a que sus fuentes eran precisas y claras, no habiendo lugar a dudas sobre el contenido que debía asumir en un futuro.

Una vez editada la Ley Federal del Trabajo de 1931, reflejó un grave error al mencionar en su artículo 16 como fuente de Derecho Laboral, en los casos contemplados en la ley, sus reglamentos, la costumbre y el uso o en su defecto los principios que se derivarán de la citada ley, por los del derecho común, en cuanto no la contrariaren.

Se precisó el valor legal de los dictámenes o sentencias individuales y colectivas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se transformarían en Jurisprudencia; los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como los convenios internacionales del Presidente de la República, de acuerdo con el Artículo 133 Constitucional y los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que se transformaron también en fuentes formales del Derecho del Trabajo tanto individual como colectivamente.

Este desarrollo, lleva a concluir que las normas de Derecho del Trabajo en cuanto

a su fuente, reordenarán la vieja tradición, por no decir que las puso o invirtió de cabeza a los pies, colocando a el Derecho en el lugar que le corresponde, sobre una base social como es la vida de los hombres, al crear derechos mínimos y dejar que las propias circunstancias reales de la vida social de los hombres determinaran las condiciones, para que los trabajadores crearan su derecho y reglamentaran de acuerdo a sus necesidades económicas, sociales, culturales, políticas e ideológicas, el marco jurídico que debía normar sus relaciones, ampliando a si la voluntad colectiva de dos clases como fuente para la creación derechos y obligaciones, haciendo a un lado la concepción jurídica individualista de la prevalencia de la voluntad persona; como fuente de obligaciones y creador del Derecho.

Ahora esta relación social nueva que se sujeta entre patronos y obreros, a una lucha de clases, que genera un movimiento propio de las aspiraciones que se originen de ambas clases, y dependerá de la fuerza que tenga cada clase y en función de lo anterior podrán determinar que proyecto de relaciones de trabajo, deberán de regir, porque no debemos olvidar que el Derecho del Trabajo en su esencia expresa una conciliación temporal de la lucha de clases, entre obreros y capitalistas, de acuerdo a como resuelvan sus contradicciones basados en una fuerza social, se determinará la regulación periódica que los normará. Todo lo anterior vuelve dinámico el movimiento y transforma el Derecho del Trabajo, desarrollando a las fuentes del derecho a partir de las relaciones jurídicas, que establecen las dos clases sociales: los asalariados y los capitalista, ya sea a través de sus organizaciones sindicales y las organizaciones patronales, o en sus relaciones individuales.

Siguiendo a el Maestro Mario de la Cueva propondríamos un nuevo criterio de las fuentes formales en lo particular del Derecho del Trabajo:(4)

- a) Los Contratos Colectivos
- b) Los Contratos- Ley

c) Las Sentencias Colectivas.

d) Los Convenios Colectivos.

Esta propuesta se encuentra contenida con una variante, que es, el Reglamento Interior de Trabajo que propone el maestro José Dávalos.(5)

B. El Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo.

El Artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, representa la base y punto de partida del estudio que se realiza en el presente trabajo, el artículo materia de análisis en este apartado, tiene su antecedente en el Artículo 16 del Código Laboral de 1931 y reglamentaba lo siguiente:

"Artículo 16.- Los casos no previstos en la presente ley o sus reglamentos, se resolverán de acuerdo con la costumbre o el uso, en su defecto por los principios que se deriven de esta Ley, por los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad".(6)

Se puede observar que la Ley de 1931, que reglamentó los casos no previstos en la Ley y fijó como fuente de derecho para resolver los conflictos que se generan a la costumbre o el uso, en su defecto por los principios que deriven de esta ley, o de los del derecho común en cuanto no la contraríen y por la equidad, lo que denotó que los legisladores no tuvieron la suficiente claridad en cuanto a las fuentes de derecho, como eran las Constitucionales, o el proceso histórico que tuvo culminación en 1917; toda vez que la costumbre establecida, si bien podrá ser tomada de las fuentes de las legislaciones locales en materia de trabajo o de los usos derivados de la propia

Ley, o también podía referirse a las de fábrica y de la misma forma a la costumbre; la anterior concepción parecía más bien, que en el fondo los legisladores no se quitaban aun de la influencia contractualista del Código Civil, pues teniendo toda una obra vasta de compilación jurídica en materia laboral, basada en la expedición de las leyes de trabajo estatales, no se resolvió en este artículo, con un criterio jurídico que fuera congruente con el Derecho Laboral.

En la exposición de motivos de Ley de 1931, denotaba una claridad fuera de duda en cuanto al objetivo de la Ley Federal del Trabajo, en el punto 2 de la misma exposición de motivos se citaba:

2.- El Gobierno actual, por su origen y por su convicción, no puede formular la ley que norme la actividad del capital y del trabajo, sino en un sentido ampliamente protector para los trabajadores. El Artículo 123 de la Constitución menciona que se trata simplemente de reglamentar, señala ya -- una dirección definida a éste respecto y a la sombra de las bases consagradas en él, las organizaciones obreras en nuestro país han logrado definir y afianzar en su conjunto derechos, que el gobierno emanado de una revolución que ha tenido como bandera la defensa de las clases trabajadoras, no puede desconocer.

Por otra parte la legislación del trabajo con caracteres marcadamente proteccionista es una de las particularidades esenciales del espíritu de nuestro tiempo; a la concepción individualista que funda la relación del trabajo libre, autorizando en realidad bajo la apariencia de la igualdad entre ambas partes, el sistema de servidumbre ha sucedido una concepción que se niega a considerar en la relación de el simple cambio de dos bienes igualmente patrimoniales, trabajo y salario;

y por el contrario, concede todo su valor a los derechos humanos del trabajador".(7)

Como se puede observar en esta larga cita, los legisladores tenían lo que ya habíamos citado una idea diáfana de su tarea de legislar sobre la materia del trabajo.

El Maestro Baltazar Cavazos menciona que el artículo 16 de la Ley del Trabajo de 1931 "se olvida de las fuentes formales especiales del Derecho Laboral, para contemplar limitada y erróneamente las fuentes formales del Derecho Civil, lo cual choca con la realidad, ya que es indiscutible que dentro de la clasificación de las fuentes formales en el Derecho Laboral, podemos distinguir y debemos hacerlo, las fuentes formales del Derecho del Trabajo, que por lo demás son comunes al derecho en general, de las fuentes formales especiales y privativas del Derecho laboral; con exclusión de cualquier otro derecho, como la sentencia colectiva, el contrato-ley y el contrato colectivo de trabajo."(8)

La Nueva Ley federal del Trabajo de 1970 subsanó las lagunas anteriormente mencionadas, en la exposición de motivos hizo la siguiente observación:

"El Artículo 17 menciona cuáles son las fuentes formales del derecho del trabajo, el derecho del trabajo - del siglo pasado era un capítulo del derecho privado-civil y mercantil, pero el nuestro, desde el año en - que se promulgó la Constitución vigente, conquistó su autonomía como una rama jurídica independiente, por-- otra parte, nuestro Derecho del Trabajo tiene su fuente en el Artículo 123 Constitucional. lo que le da -- rango de un ordenamiento reglamentario de la Constitución. Partiendo de ideas se reconocen como fuentes --

del derecho del trabajo: la Constitución, las leyes-- del trabajo y sus reglamentos, los tratados internacionales debidamente aprobados; los principios generales del Derecho, de conformidad con la fórmula del Artículo 14 de la Constitución, los principios generales de justicia social que derivan del Artículo 123, la-- jurisprudencia, la costumbre y la equidad. El Artículo 17 no menciona el derecho común en primer lugar, porque este término es ambiguo y en segundo, porque cuando contenga principios generales se aplicará en la vida del derecho del trabajo de conformidad con la ya-- citada fórmula del artículo 14 de la Constitución."(9)

La nueva legislación captó las diferencias y las críticas y observaciones que se hicieron al Artículo 16 de la ley del trabajo de 1931, y en la nueva disposición de la ley de 1970 en el artículo 17 plasmó la siguiente disposición:

"Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la constitución, en esta ley o en sus reglamentos o en los tratados a que se refiere el artículo 6o. se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del Derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad.".(10)

El Artículo 17 precisa de una manera clara la autonomía del Derecho del Trabajo en relación con las otras ramas del derecho, en cuanto a las normas jurídicas que regulan su funcionamiento, esta característica que se observa es por la propia esencia

y naturaleza de la legislación laboral, asimismo establece una jerarquía de las normas en cuanto a su aplicación a los casos específicos y puntuales que se puedan presentar en nuestra rama de estudio en sus relaciones jurídicas ya sea individuales o colectivas.

Con esta disposición del Artículo 17, las normas jurídicas en materia laboral, cierra definitivamente la puerta a cualquier interpretación que se desee hacer de alguna disposición en la Ley Federal del Trabajo desde el punto de vista del Derecho Civil, rompiéndose con esta norma jurídica una tradición de milenios en el derecho.

Se puede apreciar en el Artículo 17 una especie de jerarquía jurídica en materia laboral, podemos decir, que en primera instancia encontramos:

- a) Un mandamiento Constitucional en el Artículo 123.
- b) Una Ley Denominada Constitucional que es La Ley Federal del Trabajo.
- c) Los Reglamentos en materia laboral.
- d) En los Tratados Internacionales celebrados y aprobados en términos del Artículo 133 Constitucional.
- e) Los principios Generales del Derecho.
- f) Los Principios de Justicia Social que derivan del Artículo 123 de la Constitución.
- g) La Jurisprudencia.
- h) La Costumbre en Materia Laboral
- i) La Equidad.

Cabe hacer mención de un principio general que en caso de duda, debe contemplar y regir cualquier interpretación que se desee hacer de la norma laboral, que dispone el Artículo 18 y que menciona.

"Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación mas favorable - al trabajador".(12)

No se debe de hacer una interpretación reducida o limitada del Artículo 17 y deben prevalecer en caso de no haber disposición legal, hay 3 criterios generales y específicos que son:

- 1) El equilibrio y la justicia social entre los trabajadores y los patrones.
- 2). Se mantiene el Derecho al Trabajo como deber social - exigiendo respeto Libertad y dignidad al que lo presta a efecto de asegurar la vida, salud, un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia. Establecer la igualdad política y social para el trabajador así como, la capacitación social adiestramiento - de los trabajadores.
- 3). En caso de prevalecer duda, los criterios normativos - se basarán en el Artículo 18 de la Ley de la materia.

El Artículo 17 del Código Laboral deja toda posibilidad para evaluar los conflictos de trabajo unicamente con normas jurídicas de orden laboral, siendo un gran paso para la integración de un conjunto de normas individuales y colectivas, creando así, todo el sistema de disposiciones legales, formando un todo sistemático, evolutivo y transformador en materia de Derecho del Trabajo.

Pasaré a analizar de las fuentes formales del Derecho del Trabajo.

B.1.- El Artículo 123 Constitucional.

El Artículo 123 Constitucional representa la fuente más importante del Derecho del Trabajo; como lo hemos mencionado, este es producto de un nuevo tipo de organización socioeconómica, que generó sus propias normas jurídicas con las cualidades inherentes a la propia organización social.

Las bases del Derecho del Trabajo son un cambio radical a la concepción tradicional del Derecho, porque aparte de abrir una nueva área del Derecho (Derecho Social), garantiza derechos mínimos que tienen los obreros.

Los derechos que consagra, son efectivamente derechos mínimos que tiene cualquier trabajador, con un carácter irreversible de orden público y de interés social, que el pueblo aseguró en la Constitución a los trabajadores por la prestación de su trabajo; normas de una garantía mínima para los trabajadores en lo individual y lo colectivo. Por lo tanto la finalidad del Artículo 123 es la dignificación y garantía de estos derechos.

Esta base de derechos mínimos que creo el Artículo 123, con el fin de que se vayan extendiendo y logrando mejores condiciones de trabajo a las ya establecidas, a través de sus organizaciones sindicales, teniendo la huelga como arma y forma de presión en contra de los empresarios para modificar, y obtener mejores prestaciones a favor de sus intereses de clase.

Por lo tanto, el mínimo de derechos que se aseguró a los trabajadores, así como condiciones generales de trabajo nunca podrán ser inferiores a las enunciadas en la

Constitución.

El Derecho del Trabajo es un derecho que tiene su base en la Declaración de Derechos Sociales de la Constitución y del artículo 123, donde se debe extraer el fundamento, principios, normas e instituciones, que establecen un derecho individual, que garantiza normas mínimas para el trabajador, pero también derechos y obligaciones a que se sujetan.

La parte que los legisladores contemplaron como complemento y eje esencial de la Ley Federal del Trabajo fue el Derecho Colectivo de Trabajo, que crea las bases para la organización colectiva de los trabajadores y del derecho de huelga como presión para obtener mejores condiciones de vida a partir precisamente de los derechos mínimos creados; así también dió el derecho a organizarse a los patronos y el derecho al paro y a la huelga, cuando no sea posible sostener las condiciones de trabajo, que en un momento determinado imperen y pueda afectar la fuente de trabajo.

El Artículo 123, es punto de partida de los derechos mínimos, para beneficios que obtengan los obreros y patronos en las negociaciones que establecen, debido también a la dinámica del desarrollo del trabajo, es así, como se crean frecuentemente ideas nuevas sobre la regulación del trabajo. De ahí que los legisladores incluidos o presionados por el movimiento armado de 1910 a 1917 fueron los artífices de la creación de las bases del Código laboral, creando así la justicia social para los obreros. La idea fundamental del Artículo 123 es crear un equilibrio de las relaciones laborales con el fin de conseguir la armonía entre los factores de la producción. Concluiremos haciendo una cita, que denota el espíritu de los legisladores:

"Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justi

cia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso, hebdomedario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino comentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, -- ayudar a los inválidos, y a auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad -- pública."(13)

Asimismo el artículo 133 de la Constitución complementa las disposiciones establecidas en el artículo 123 al mencionar:

"Art.133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con la aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario, que puedan haber en las Constituciones o Leyes de los Estados."(14)

B.2.- La Ley Federal del Trabajo.

Una vez comentada la fuente primordial de todo el sistema jurídico mexicano en materia laboral, pasemos a analizar su ley que reglamenta la forma en que deberán aplicarse las normas de trabajo que regula el Artículo 123 Constitucional: La Ley Federal del Trabajo, que proviene de la disposición constitucional, es la Ley Reglamentaria que tiene como objetivo normar todas las relaciones obrero-patronales en

nuestro país, y que conjuntamente con lo expresado en el propio Art.123 Constitucional y los Tratados Internacionales, son las normas fundamentales que rigen la vida laboral en nuestro país.

La Ley Federal del Trabajo por lo tanto descansa en la idea de justicia social que busca constantemente el equilibrio entre los factores de la producción y su armonía permanente, que se vincula con el interés de toda la sociedad, siendo por lo tanto de observancia en toda la República Mexicana y que rige las relaciones del trabajo.

Para alcanzar tal fin se adoptó una estructura pronta y eficaz, para que través del tiempo diera pronta solución a los conflictos laborales que se presenta día a día, entre el trabajador y el empresario, no obstante que regularmente se rebasan los criterios laborales establecidos en las relaciones colectivas de trabajo.

La estructura que adoptó la Ley Federal del Trabajo para cumplir sus fines, podemos decir que es la siguiente:

- a).- Principios e ideas generales del trabajo.
- b).- Las relaciones individuales del trabajo.
- c).- Las relaciones colectivas del trabajo.
- d).- Los riesgos del trabajo
- e).- Las prescripciones en materia de trabajo.
- f).- Las autoridades del trabajo.
- g).- El derecho procesal del trabajo.
- h).- La responsabilidades de las autoridades de los trabajadores patronos y sanciones aplicables.

Se puede mencionar que esta estructura, que mantiene la Ley Federal del Trabajo se describió la exposición de motivos de la Ley vigente, es con el fin de cumplir los

objetivos que se fijaron, mismos que se encuentran contenidos en la parte general del primer capitulo.

Las finalidades de la legislación del trabajo se encuentran expresadas en los articulos 2 y 3, que se resumen, en la justicia e igualdad de las relaciones productivas, basadas en los ideales de la Constitución de 1917, expresando bajo esas ideas, al trabajo como un deber social, que no es articulo de comercio, tal y como lo expresa el articulo 3 del Código Laboral:

Art.3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales.-

No es articulo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuar se en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina politica o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.(15)

En ese mismo orden de ideas, se consigno en la propia ley, que en todo trabajo debe otorgar una contraprestación en dinero de curso legal, de acuerdo con lo especificado en el articulo 90 que cita lo siguiente:

*Articulo 90.- Salario minimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El Salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considerará de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los -- trabajadores a la obtención de satisfactores."(16)

Este artículo y todos los subsecuentes que se refieren al salario, incurrirán en la concepción de justicia social que se distribuye por medio del salario y de las percepciones que integran y que el legislador estableció a favor del trabajador.

Para mayor alcance, el artículo 18 establece, que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en el último párrafo del punto II convalida lo citado de la siguiente forma:

"El proyecto consagra como norma general de interpretación la realización de las finalidades del derecho del trabajo señaladas en los artículos 2 y que son la justicia social, la idea de la igualdad, la libertad y dignidad de los trabajadores y el propósito de asegurar a los hombres que presten sus servicios un nivel decoroso de vida. El artículo citado adoptó además un principio

universalmente reconocido: En caso de duda debe prevalecer la interpretación más favorable al trabajador".(17)

B.3.- Tratados Internacionales.

Los tratados internacionales, están considerados como ley suprema en toda la República Mexicana, con la aprobación del senado regirán a partir de su aprobación, sin embargo el Artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo, establece una excepción al establecer .

"Artículo 6.- Las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución serán aplicables a la relación de trabajo,-- en todo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia".(18)

La excepción a que se hace referencia es que si algún convenio llegará a establecer una norma que afecta a los intereses de los trabajadores, será nula y consecuentemente los convenios que contradigan las disposiciones legales en materia laboral, no tendrán vigencia en nuestra legislación laboral.

Dentro de los tratados internacionales celebrados por el Presidente de la República y aprobados y ratificados por el Senado, generan obligaciones y derechos para los trabajadores; también encuentran recomendaciones a las resoluciones no adoptadas o en su defecto no aprobadas; las recomendaciones y los convenios, tienen una existencia indiscutible, son fuente de el Derecho del Trabajo creándose así una interrelación, del derecho positivo vigente que sirve para ir perfeccionando las normas del trabajo, con países que tienen una estructura económica, política, ideológica y jurídica, misma que permite ir haciendo un análisis de derecho comparado, fin de

establecer normas jurídicas que a la vez se proyecten en el futuro del derecho del trabajo, ya que no olvidemos que nuestra materia de estudio está sujeta a las transformaciones socioeconómicas del país y que en los incisos posteriores tocaremos más a fondo este aspecto que es de primer orden en materia laboral.

B.4.- La Jurisprudencia.

La jurisprudencia es fuente de interpretación del derecho en general y en particular lo es también para el Derecho del Trabajo. La jurisprudencia se debe entender en un aspecto positivo, en virtud de las consideraciones, interpretaciones, razonamientos, y estimaciones jurídicas que hace la autoridad judicial en un sentido uniforme e ininterrumpido, en relación con los casos específicos que se le presentan, el Maestro Lic. Ignacio Burgoa O. define a la jurisprudencia:

"La Jurisprudencia.- Se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas integrativas uniformes que hace una autoridad judicial disgregada para tal efecto por la ley; respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones e interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señale la ley.

(19)

Ahora la Jurisprudencia tiene su origen en la Ley, cuando está es omisa en el tratamiento de la norma jurídica; en alguna cuestión que el legislador no precisó en

La ley, presentándose también alguna laguna en la propia legislación.

Esta fuente del Derecho del Trabajo, es fuente de derecho no en cuanto a creador normativo, sino que como acto de interpretación legal obligatoria, debiendo jugar un papel, como elemento de observancia, para la eficacia e interpretación y garantía de aplicación de la norma jurídica, o en su defecto para complementar la interpretación de la norma y también poder solventar las lagunas de la ley, o alguna conducta o hecho no previsto por el legislador.

La jurisprudencia jugará un papel de orden jurídico positivo mediante la elaboración de reglas generales, abstractas e impersonales y que tiene por finalidad integrar al derecho, que implica también una función creadora y constructiva, por lo que puede dividirse en dos grandes partes la función de esta fuente de derecho en lo siguiente:

- a).- Interpretar la norma jurídica.
- b).- Crear.

La interpretación se da cuando se tiene que descubrir el verdadero y auténtico sentido de la norma jurídica, así como la creación o construcción del Derecho cuando la ley escrita adolezca de deficiencias, omisiones y lagunas, como lo citamos más arriba, para lograr la interpretación de la norma jurídica, la jurisprudencia debe tomar como punto de referencia, o como base fundamental el objetivo que persigue la norma que se interpreta; los tribunales competentes para realizar ésta tarea integradora deberá a partir de el conjunto de finalidades y objetivos que persigue la norma jurídica. La interpretación de ley, ya sea por asuntos de orden individual o colectivo, tienen como objetivo primordial el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en los aspectos económicos, sociales, ideológicos o culturales, con el fin precisamente de lograr un equilibrio en las relaciones sociales.

Se desprende también de lo anterior que sin norma jurídica, cualquiera que sea su origen no se puede generar jurisprudencia, por lo tanto es complemento precisamente de la norma jurídica, a la que integra y construye de una manera complementaria.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación máxima autoridad en nuestro país en materia judicial, tiene como punto de partida para la determinación y creación de la jurisprudencia lo estipulado en la legislación de amparo en los artículos 192 a 195 Bis.

El artículo 192 establece que la jurisprudencia dictada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación es obligatoria para la misma, tratándose de lo que decreta el pleno y además para las autoridades judiciales inferiores a la misma, ya sean tribunales, militares o judiciales del orden común de los Estados y del Distrito Federal, tribunales administrativos y del trabajo, locales o federales.

La jurisprudencia juega un papel de importancia esencial y primordial, debido a la característica del Derecho del Trabajo, que es dinámico, evolutivo, transformador por la propia naturaleza del trabajo humano, que hace incansablemente evolucionar la forma de prestación de los servicios del trabajo asalariado, y de los intereses del capital, es precisamente la jurisprudencia la que puede ir sentando interpretación en firme y construyendo la norma jurídica laboral en ese perenne desarrollo del derecho del trabajo, que puede ir retroalimentando a la ley laboral en función de las tesis jurisprudenciales, actualizando las formas que va adoptando el equilibrio de los actores de la producción con el fin de impartir la justicia social.

La jurisprudencia, en su tarea de interpretar y crear la norma jurídica, debe circunscribirse, precisamente a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que en caso de duda, deberá favorecer al trabajador y que es el espíritu de

La norma laboral garantizar un bienestar al trabajador que presta sus servicios a un patrón, podríamos definir como los extremos a que se debe sujetarse la función de los tribunales encargados de dictar las tesis jurisprudenciales, en virtud que no es una autonomía irrestricta sino más bien circunscrita a los objetivos de la ley, y en este caso a lo descrito en el Artículo 123 Constitucional y del propio ordenamiento laboral.

B.5.- La Costumbre.

La costumbre es una fuente en el derecho laboral que desde nuestro punto de vista se viene heredando del derecho civil o privado, en virtud de ser el derecho con mayor desarrollo histórico; en el Derecho del Trabajo por sus propias características la costumbre se emplea en particular, a nivel de uso de empresa, o sea condiciones particulares que no se encuentran pactadas en los contratos colectivos pero que juegan una papel en la normatividad de las relaciones de trabajo por lo tanto, en las fábricas se vienen dando en forma constante y permanente, por eso no se quiso descartar como una fuente del derecho laboral, adquiriendo el carácter de ser por su naturaleza precisamente una fuente con cualidades de supletoria, y cuando no afecten las relaciones obrero-patronales.

B.6.- La equidad.

La equidad en materia laboral adquiere un carácter de fuente supletoria, no general, sino de aplicación particular, que se debe concretar al caso específico. Si en materia laboral se persigue el fin de equilibrio entre el capital y el trabajo con el fin de obtener la justicia social, la equidad debería de insertarse en el cumplimiento de las obligaciones y derechos de las partes consignada precisamente en La Ley Federal del Trabajo, no interpretada desde un punto de vista de inclinarla por el más desprotegido, sino más bien el derecho que le corresponde a cada una de las partes en función de los compromisos que adopta uno con otro, o sea entre empresarios y

trabajadores, no impartir la equidad desde un punto de vista romántico o abstracto, sino real y aplicado a la interpretación y caracterización de la norma de trabajo, sólo así se puede entender una equidad dentro del Derecho del Trabajo.

8.7.- Los principios generales del derecho.

En lo relativo a este numeral, podemos comentar que el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo hace una enumeración de fuentes formales de nuestra rama de estudio, y que son; los principios generales del derecho que son los que motivaron la declaración de los derechos sociales del movimiento revolucionario de 1910, teniendo su culminación en la Constitución de 1917 y que son extendibles a el sistema jurídico mexicano, basado en la idea de soberanía del pueblo mexicano de igualdad y libertad, bajo el principio de democracia del pueblo y para el pueblo, tomando como base precisamente su orden jurídico.

Otro de los los principios generales es el de justicia social derivado del artículo 123 Constitucional, son los derechos de orden individual y social que tienen los trabajadores y patrones; son los derechos mínimos generales para todos los trabajadores sin menoscabo, de mejores derechos y de mayor envergadura que puedan obtener, o sea, un derecho cambiante hacia mejores condiciones de vida económica, social, cultural y política; con el fin de integrar la justicia social para el trabajador, y debiendo ser precisamente la finalidad de las instituciones que genera la legislación laboral.

Ahora esos principios generales del derecho en forma general están garantizados y tienen como fuente de interpretación lo preceptuado en el párrafo final del artículo 14 Constitucional que menciona.

*Artículo 14.-....

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra, o la interpretación jurídica de la ley, y a la falta de ésta, se fundará en los principios generales del derecho".(20)

B.8.- Los reglamentos.

El Artículo 89, Fracción I de la Constitución Federal, otorga facultades al Presidente de la República para promulgar y ejecutar las leyes que expidan los órganos legislativos y prever el exacto cumplimiento en los órganos administrativos. La anterior faculta al Ejecutivo federal en conjunción con los Secretarios de Despacho, para dictar reglamentos por conducto del Presidente y ratificados por los propios Secretarios de Estado, sin cuyo requisito no serán aplicados u observados.

Esta facultad de emitir reglamentos para la aplicación de ordenamientos legales, construyen fuentes de derecho y en nuestro caso es fuente formal de el Derecho del Trabajo.

B.9.- La Analogía.

La analogía se puede entender o presentar en aquellos casos en que la norma jurídica no haya previsto casos en lo particular y en función de esto se aplica, a algún situación semejante que haya ocurrido en las relaciones individuales o contractuales; sirve de fuente para la aplicación del asunto en consideración sin que llegue a exceder o a superar lo dispuesto en la norma jurídica, es la individualización, más no la generalización de un caso particular. Debemos de entender que son casos de igualdad en cuanto a la esencia de dos situaciones una no prevista y otra prevista en la legislación laboral.

C . El Contrato Colectivo de Trabajo como Fuente de
Legislación Laboral de la Ley Federal del Trabajo

C.1. El Contrato Colectivo de Trabajo como Elemento Evolutivo de
Las Relaciones Obrero-Patronales.

En los anteriores incisos se describió las fuentes del Derecho del Trabajo a que hace referencia el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo no únicamente las fuentes descritas en los numerales ya citados son las que se pueden tomar en cuenta; las características de nuestra rama de estudio y en especial el Derecho Colectivo de Trabajo, genera otras serie de instituciones que también juegan un papel de fuentes de derecho y que son:

- a). El Contrato Colectivo de Trabajo
- b). El Contrato-Ley
- c). Los Laudos Colectivos

a) Los Contratos Colectivos y los Contratos Ley

En la doctrina elaborada por diversos tratadistas del Derecho del Trabajo en nuestro país, así como en la legislación del Trabajo se han considerado a el Contrato Colectivo de Trabajo y al Contrato Ley, como las normas legales, que vinieron a dar una nueva perspectiva a la norma jurídica laboral; no es nuevo, es ya un hecho jurídico que se viene dando desde antes de la promulgación de la Constitución de 1917, la elaboración de diferentes leyes de trabajo estatales, contemplaban ya los pactos industriales o en su defecto los contratos colectivos, como lo citamos en los capítulos anteriores.

La figura del contrato colectivo o pactos industriales no apareció expresamente en las diferentes fracciones del artículo 123 de la Declaración de los Derechos Sociales de nuestro país, sin embargo estuvieron presentes en la concepción ideológica política de los constituyentes la lucha de los trabajadores de la Casa del Obrero Mundial, las huelgas que se llevarían a cabo antes de la Revolución Mexicana; así como en los diferentes proyectos que se han elaborado sobre la legislación laboral desde 1914 a 1917 y con las leyes de trabajo de 1931 y 1970.

La exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 menciona en torno al contrato colectivo lo siguiente:

"...Por otra parte, ahí donde los trabajadores han logrado formar sindicatos fuertes, particularmente nacionales, y - donde se ha logrado su unión en federaciones y confederaciones, los contratos colectivos han consignado en sus --- cláusulas beneficios y prestaciones para los trabajadores --- muy superiores a las que se encuentran contenidas en la --- Ley Federal del Trabajo, pero estos contratos colectivos, - que generalmente se aplican a la gran industria, han creado una situación de desigualdad con los trabajadores de la mediana y pequeña industria, la mayoría de las cuales re-- presentan en un porcentaje mayoritario en la República Me-- xicana están colocados en condiciones de inferioridad res-- pecto de los trabajadores de la gran industria. Esta con-- dición de desigualdad no puede perpetuarse, porque la ley dejaría de cumplir su misión y porque se violaría el espi-- ritu que anima el artículo 123. Al redactarse el proyecto-- se tuvieron a la vista los contratos colectivos más impor--

tantes del país, se les comparó y se extrajo de ellos aquellas instituciones más generalizadas, estimándose que precisamente por su generalización responden a las necesidades más apremiantes de los trabajadores. Entre ellos se encuentran el aguinaldo anual, los fondos de ahorro y prima de antigüedad, un período más largo de vacaciones y la facilitación de habitaciones*.(21)

El maestro Mario de la Cueva clasifica dentro de las fuentes sustanciales del derecho objetivo del trabajo, en los siguientes términos:

Motivo de hondas meditaciones de la Comisión fue el problema de los Contratos Colectivos y de los Contratos Ley y de la Sentencia Colectiva, tras algunas veladas, ratificó su convicción de que las tres fuentes subconstitucionales, cuya misión consiste, según las explicaciones ofrecidas, en superar constantemente los beneficios de la Declaración de Derechos, de la ley y de los tratados. Y las contempló la comisión como fuentes formales porque -y hemos de volver al tema- sus normas se extienden a todas las relaciones de trabajo presentes y futuras en una empresa o en una rama determinada de industria. Pero más que fuentes supletorias de la ley son normas se sitúan encima de ellas para alcanzar la finalidad inmediata del Derecho del Trabajo. Por otra parte, su naturaleza, sus efectos se precisaron en los capítulos respectivos. Por esta dos consideraciones, se llegó a la conclusión de que no era necesario incluir esa institución en la enumeración del artículo 17.(22)

Se puede afirmar con certeza, que el Contrato Colectivo de Trabajo, el Contrato Ley y los Laudos Colectivos, son fuentes sustanciales y materiales del Derecho del Trabajo, porque son derecho positivo vigente y que objetivamente han influido en la creación, elaboración y evolución de la legislación laboral, tal y como se expreso en el párrafo que citamos de la exposición de motivos del La Ley Federal del Trabajo vigente.

El Contrato Colectivo de Trabajo, El Contrato Ley y los Laudos Colectivos, efectivamente van más allá de la caracterización de fuente formal sustancial y material del Derecho del Trabajo, porque incluso está por arriba de la norma jurídica, tanto Constitucional como del Código Laboral, ya que puede contener normas jurídicas más acabadas, más delineadas y mejor estructuradas debido a lo siguiente:

- a) Son normas jurídicas laborales que están más apegadas a la realidad, y por ende, obedecen a las condiciones de trabajo que se van implantando conforme avanza la evolución de las relaciones de trabajo, acercándose a las necesidades propias de la producción, de previsión social, de prestaciones económicas para los trabajadores y para los patrones.

Lo anterior quiere decir que la norma se individualiza, se concretiza en una fábrica o en una rama industrial, es precisamente en donde se encuentra también su generalización, porque influirá en otros centros de trabajo para ser analizada y tal vez aplicada; en condiciones de ser igualada o superada de acuerdo a las necesidades a la evolución de las técnicas para la producción.

El ritmo de trabajo, en condiciones de intensidad, como son

La jornada laboral, las obligaciones y derecho de los trabajadores avanzan constantemente, evolucionan generalizando de terminadas condiciones de trabajo como han sido, los casos de la industria textil, huletera, automotriz, azucarera y siderúrgica entre otras; éstas condiciones de trabajo, van presentando las bases para una transformación de la norma jurídica laboral, teniendo la característica de irse perfeccionando y desarrollando, por eso es que la legislación laboral de una fábrica, o rama de industria puede extenderse a otras ramas de la industria y ser aplicables a condiciones de trabajo semejante.

- b) La norma jurídica laboral, para poder estar en condiciones de poder pasar de una individualización a una generalización, necesita estar en constante evolución, para que tenga precisamente su actualidad; ésta evolución a que hacemos referencia no depende de la propia norma jurídica, sino del desarrollo de las condiciones de producción de la industria, que es propiamente una cualidad de las formas de trabajo del capitalismo, que repercute en un cambio en las condiciones de trabajo, y por consecuencia ésta se refleja en la norma jurídica que también sufre una modificación; esto lo podemos observar desde el nacimiento de capitalismo que desde su propio origen ha ido transformando perennemente los métodos para la producción.

La Ley Federal del Trabajo captó esta característica al construir la institución del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley, al reglamentar en sus artículos 399 y 419 la revisión -

de los mismos cada dos años con el fin de actualizar sus contenidos de acuerdo a las necesidades productivas, económicas, de capacitación y adiestramiento, higiene y seguridad y de previsión social; pero no sólo lo anterior, sino también ajustar las relaciones de trabajo a las nuevas técnicas de trabajo que se vayan generando en el transcurso de su vigencia; o sea, en el fondo hay la concepción de que el trabajo industrial constantemente se desarrolla, y ésta cualidad que como derecho, tiene es lo que determina a el Contrato Colectivo de Trabajo, a el Contrato Ley y al Laudo --- Colectivo.

Se concluye que sin el Derecho Colectivo de Trabajo y en especial, sin las instituciones que lo componen, el Derecho del Trabajo perdería su esencia, su dinámica, evolución y transformación en lo relativo a Los Derechos Sociales de Los Trabajadores.

C.2. El Contrato Colectivo como Legislación Obrero-Patronal.

En el capítulo anterior se analizó las diversas características del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley, que forman parte del Derecho Colectivo de Trabajo; de la misma forma se comentó, que para la existencia es necesario, que haya una garantía social dirigida a los trabajadores para que estos se puedan organizar, se les reconozca como persona moral para defender sus intereses como clase social y tengan capacidad de poder concertar con los patrones, comparecer ante las autoridades, con una personalidad reconocida por esta, estando en condiciones de poder negociar las condiciones de trabajo de acuerdo a sus necesidades y también obligarse a cambio de la retribución económica que se canaliza por medio del salario y de prestaciones en especie; finalmente existe un elemento de coacción al empresario para que se vea precisado a pactar las condiciones de trabajo a que deberá obligarse y también tendrá derecho por la contraprestación otorgada a los trabajadores; ahora nos preguntamos ¿

que voluntad expresará ese Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley en una empresa o rama industrial o localidad determinada ?

El Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley, será la voluntad que regule y norme jurídicamente las relaciones obrero patronales, o sea, desde nuestro punto de vista será la Ley Suprema dentro de los centros de trabajo; decimos que será Ley porque deberá llenar previamente los requisitos de la Ley Federal del Trabajo que prescribe para tales situaciones, y cumplirse en cada uno de sus términos, su incumplimiento generará el desequilibrio en los factores de la producción, trayendo como efecto un posible conflicto de orden colectivo.

Ahora el Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato Ley, como legislación obrero patronal, sale de los órganos jurisdiccionales que la propia Constitución Mexicana establece para tal efecto, tal y como lo regula el artículo 73 de la Propia Constitución, que las instituciones creadas expreso, para la elaboración de las Leyes Mexicanas, son el Poder Legislativo, con la particularidad de que las leyes que emita serán para toda la población en su conjunto; sin embargo, las convenciones de trabajadores y de patronos pueden ser leyes que estarán dirigidas a todo un sector social compuesto de trabajadores y de patronos que pueden abarcar desde una fábrica hasta toda una rama industrial, o a varias entidades federativas, sin la intervención de los órganos legislativos, o se pueden elaborar normas particulares para un centro de trabajo, pero también normas generales para todo el sector de los trabajadores de una rama industrial ubicada en varias regiones del país.

La legislación obrero-patronal, se expresa a través de los Contratos Colectivos o los Contratos Ley, normarán en condiciones iguales o superiores a las expresadas en el Código Laboral, en un determinado o determinados centros de trabajo y será ley obligatoria para los sindicatos (como representante colectivo de los trabajadores) y el patrón o patronos.

Se puede afirmar, que el Contrato Colectivo Trabajo o Contrato Ley, es un pacto o una Convención en la cual intervienen la voluntad de los trabajadores y de los patrones, que se encuentran obligados por la Ley a celebrarlos, con el objetivo de determinar y elevar el nivel de vida de los trabajadores, precisamente es una norma jurídica que pretende regular las relaciones de trabajo, en el sentido más favorable a las necesidades tanto del obrero, como del patrón estableciendo un equilibrio de los factores de la producción, para un mejor abundamiento y solidez mencionamos la siguiente jurisprudencia:

" CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. El Contrato Colectivo de trabajo, además de señalar las normas que rigen la relación obrero patronal y la forma en que ha de realizarse - la prestación de los servicios contratados, contienen estipulaciones que se establecen derechos y obligaciones recíprocos entre los miembros sindicados que integran la organización titular del Contrato Colectivo; de tal suerte que nos es lícito para un trabajador desconocer derechos y obligaciones estipuladas en beneficio de la organización y de los demás trabajadores que la componen.

Amparo Directo 561/1960. Santos Achaval Lugo. resuelto el 10 de Marzo de 1961. Cuarta Sala. Informe 1961. Pág. 14". (23)

El Contrato Colectivo de trabajo, por lo tanto va a conjugar una serie de normas relativas, a la jornada de trabajo, a los contratos individuales de trabajo, el salario, el funcionamiento de las Comisiones de Higiene y Seguridad, Capacitación y Adiestramiento, de las obligaciones, de los derechos de los trabajadores y de los patrones, prestaciones en materia de previsión social, el reconocimiento a la

personalidad del sindicato como representantes de los trabajadores, la personalidad de los empresarios, el derecho del sindicato para tener trabajadores exclusivamente afiliados al mismo en la empresa, la obligación de la empresa de contratar únicamente trabajadores afiliados al sindicato titular del contrato colectivo, el derecho del sindicato de aplicar la cláusula de exclusión sin intervención de la empresa, y otro tipo de disposiciones que se deberán elaborar de acuerdo a las necesidades de la producción y de las formas de trabajo que se vayan estableciendo, o sea un conjunto de disposiciones legales, que estarán al mismo nivel o superior a lo que establecen el artículo 123 o de la Ley Federal del Trabajo, por esto volvemos afirmar que el Contrato Colectivo de Trabajo es Ley única en la fábrica, rama industrial o entidad federativa.

Paralelo al Contrato Colectivo de Trabajo, hay otros elementos o instituciones jurídicas, que pueden establecer disposiciones suplementarias, complementarias o nuevas normas jurídicas que vaya a modificar o derogar condiciones de trabajo establecidas en los Contratos Colectivos y que son de dos especies, que tiene diferente origen.

El primero es el Convenio Colectivo, que pueden establecer entre empresa y sindicato, siendo diferentes estos a las revisiones del propio Contrato y que pueden realizarse cuando las partes lo consideren oportuno, sin esperar a someterse al requisito que disponen los artículos 399, 399 bis, 419 y 419 bis, de la Ley Federal del Trabajo, lo anterior hace que los Contratos Colectivos puedan tener normas jurídicas, que sin estar en el mismo, regulen y causen, derechos y obligaciones a los estipulantes, con el fin de adecuar las necesidades obrero-patronales, a las condiciones que requiere las relaciones de producción.

La Segunda forma de establecer condiciones paralelas al Contrato Colectivo, es lo que se denomina Laudos Colectivos, como otra forma de legislación obrero-patronal y que son expedidas por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sometida a su consideración por alguna de las partes, cuando previamente con anterioridad no pudieron

convenir un arreglo satisfactorio ambas partes, por lo que fue precisamente cometerlo a la autoridad laboral.

Los laudos colectivos como mencionamos al principio, pueden confirmar, cambiar o suplementar las condiciones de trabajo acordadas por las partes en un momento determinado.

La Legislación de trabajo establecida en los centros de industrias, fábricas, talleres e inclusive, centros de recreo, oficinas, restaurantes, son el Contrato Colectivo de Trabajo y su extensión más amplia el Contrato Ley.

Sin embargo hay sus excepciones que en la práctica jurídica se han venido desarrollando, como es el caso de los contratos de protección, que han servido precisamente para proteger a los patrones, por parte de las centrales obreras oficiales y no oficiales; distorsionando el objetivo de los Contratos Colectivos de Trabajo, teniendo como fin el perjuicio de los trabajadores y un beneficio para los dirigentes obreros y para los patrones, con la anuencia de funcionarios de trabajo de nivel medio en algunos casos, distorsionando la naturaleza de esta institución jurídica.

Con la excepción hecha, debemos considerar a el Contrato Colectivo de Trabajo, al Contrato Ley, a los Convenios Colectivos y a los Laudos Colectivos, como la Legislación de Trabajo en los centros industriales, comerciales y de oficinas; por lo que debemos contemplar que los contratos tuvieron su origen en los lugares de trabajo anteriormente mencionados, y se han ido extendiendo a los trabajadores de la construcción, oficinas, restaurantes, centros comerciales, pilotos y aerocargos, han proliferado el mayor número de trabajadores, no importando la rama en que se ubiquen, ya sea de servicios o de la industria, estableciéndose por tanto los Contratos Colectivos de Trabajo, como el conjunto de disposiciones jurídicas que rigen las relaciones obrero patronales, o sea una Legislación Laboral positiva, para todo tipo de prestación popular.

3. Los Contratos Colectivos de Trabajo como base para la Transformación de la Ley Federal del Trabajo.

Se ha mencionado en el desarrollo del presente trabajo, las características del Derecho del Trabajo, que ha pasado por un período de formación, desde la lucha de las Asociaciones de los compañeros en contra de los maestros de los gremios que los oprimían; la lucha por una reglamentación legal, que normará la prestación del trabajo por parte de los obreros europeos que duró aproximadamente de 1700 a 1870 pasando por la lucha de los obreros Ludditas (movimiento de trabajadores para destruir las máquinas que los desplazaban de sus centros de trabajo); el movimiento de los obreros ingleses denominado los Cartistas y como resultado de su lucha se dió, el origen a las grandes trade-uniones de trabajadores, hasta la conformación de la Asociación Internacional de Trabajadores, que tuvo su fundamento ideológico en el Manifiesto del Partido Comunista, elaborado por Carlos Marx y Federico Engels, que vinieron a darle un cambio cualitativo a la lucha de los trabajadores, en el sentido de que no debería ser meramente economicista, sino que esta debería ser un eslabón en la lucha histórica, que debería librar al trabajador para sacudirse el yugo explotador de los capitalistas y dar fin al trabajo asalariado, para dar origen a una revolución socialista dirigida por los obreros.

La burguesía aprendió bien estas lecciones históricas que se habían venido gestando y empezaron a tomar y desarrollar medidas tendientes a quitar la radicalidad de la lucha de los trabajadores; unas fueron el reconocimiento a el derecho de Asociación de los Trabajadores, el Derecho de Huelga, la limitación de la jornada de trabajo, la prohibición de el trabajo nocturno para los menores de edad y de las mujeres; paralelamente en Alemania, el Canciller Bismarck, dió un gran paso adelante en la legislación laboral estableciendo la primera Ley de Seguridad Social para los trabajadores.

El nacimiento de los obreros mexicanos que fue principalmente a través de los obrajes en donde también pasarón una etapa de lucha por librarse de la esclavitud española. Posteriormente en el período del México independiente que comprende de los años 1850 a 1917, tuvo lugar el movimiento de los trabajadores por el reconocimiento de sus organizaciones de clase, a el derecho de huelga, con el objetivo de lograr la reducción de la jornada de trabajo y de los reglamentos de fábrica que se imponía a los mismos; la lucha por la reducción de la jornada de trabajo, por mejores condiciones de trabajo, el pago de un salario, la supresión de las tiendas de raya, el reconocimiento de los riesgos de trabajo con cargo para el patrón. En este proceso hubo diferentes formas de organización y de lucha que los obreros llevarón a cabo, que fue desde la lucha pacífica a través de sus organizaciones de socorro, de mutualidad a los sindicatos para dar paso a la huelga y a la lucha armada, misma que culminó con la Constitución de 1917 y con la expedición de la Ley Federal del Trabajo.

La creación del Derecho del Trabajo, es como lo mencionamos ya también, producto e las condiciones económicas, políticas, ideológicas y sociales, y es lo que precisamente va a determinar las cualidades de las normas jurídicas, sin olvidar un aspecto también importante y determinante en la elaboración de las mismas, que es la lucha de los trabajadores por sus demandas más sentidas, estos dos elementos económico-políticos son lo que va a determinar, la transformación constante de la norma jurídica, que se puede dar aisladamente uno del otro o conjuntamente.

La norma jurídica, por sí misma, no contiene el elemento dinámico-transformador del Derecho del Trabajo, esta cualidad se encuentra en la vida misma de la realidad productiva, en la elaboración, transformación de los bienes materiales que la sociedad requiere, de la innovación tecnológica que se va desarrollando en la nuevas formas de producción, el dominio que el hombre va teniendo sobre la naturaleza y finalmente los descubrimientos científicos que van alcanzando, generán una revolución permanente en la

vida del hombre y transformando los ordenamientos jurídicos laborales.

Los elementos antes enumerados, obviamente repercuten sobre la Legislación Laboral, y su primera manifestación se reflejan en los centro de trabajo y de investigación, conjugandose para unirse en un objetivo unico, que es la transformación productiva de la sociedad.

Los avances tecnológicos, repercuten inmediatamente en las relaciones obrero-patronales, modificándolas o cambiandolas para dar nacimiento a los nuevos sistemas de producción, dando origen a una nueva reorganización del trabajo y por consiguiente en las condiciones de trabajo, que regularmente en el sistema capitalista se manifiesta por transformar al obrero en apéndice de la máquina haciendo a un lado cualquier tipo de especialización, o desplazando a un gran número de obreros, lanzandolos al ejercito de reserva de trabajo, disminuyendo las prestaciones económicas de los trabajadores, esa es la experiencia histórica que existe en la vida de los trabajadores.

Estas modificaciones en los sistemas de trabajo, traen como consecuencia el cambio en cualquier momento las relaciones obrero patronales, para acondicionarlas a la situación que prevalezca, en caso de no llegar a un acuerdo, se originará un conflicto colectivo de trabajo, que restablecerá bajo nuevas condiciones una nueva relación colectiva de trabajo, teniendo su origen en un laudo colectivo por las autoridades competentes y que tendrá una carácter imperativo, para ambas partes.

La alta sensibilidad que tiene la sociedad en relación, con el desarrollo del Derecho del Trabajo, hace que las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, tengan un papel importante de orden estratégico en la Sociedad Mexicana, y precisamente las instituciones que la conforman influyan en los cambios que se van produciendo en la relación obrero-patronal y en donde repercuten inmediatamente en los Contratos Colectivos, son estos los que precisamente percibe o son más sensibles a este tipo, de

transformaciones, ya sean tecnológicas o inclusive políticas, siendo que éstas se instrumentan y desarrollan en los diferentes centros industriales o en grandes ramas de industria.

Otros factores de índole extralaboral, que influyen y determinan la relación laboral, es el comportamiento del mercado nacional, en relación con el juego de la oferta y la demanda de los productos, la monopolización de los mismos, el control de la producción de los mismos, la competencia nacional e internacional, que tiene sus repercusiones precisamente en el paro de las industrias por el exceso de la oferta y la poca demanda; ocasionando la inestabilidad de la producción. Otro factor que a jugado un papel determinante en este proceso es la intervención del Estado en la regulación o deformación de la producción del mercado interno, que repercute en las industrias de manera diferente, sean estas pequeñas, medianas o grandes industrias. Todos estos elementos enumerados y otros que se puedan presentar, ya sea combinados o aisladamente, van a transformar las relaciones de trabajo, estos cambios repercuten y pueden generar modificaciones o transformaciones en los Contratos Colectivos o en los Contratos Ley.

Los fenómenos económicos y políticos afectarán a los obreros y los patronos, quienes harán frente: los obreros lucharán por no ser desplazados de sus centros de trabajo, por mejores salarios, por la estabilidad en el empleo etc., Los patronos tratarán como hacer frente a esta situación, conservando en un nivel económico a la fuerza de trabajo en lo que respecta al salario y a las prestaciones en especie y en cláusulas de previsión social que les permita ser mas competitivos, modernizar su planta productiva, para hacer frente a la competencia y por consecuencia crecer y tener mejores ganancias.

El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley, reflejaran precisamente esta lucha de clases entre obreros y patronos, por lograr mejores posiciones en la producción y en la repartición de la riqueza que se generará de la misma, pero

objetivamente se tratará de establecer un equilibrio entre los factores de la producción, que puede ser para bien o para mal de una parte o de la otra, pero que la misma se podrá evaluar en el transcurso de las relaciones obrero-patronales. Las nuevas condiciones de trabajo que se establezcan tendrán que imperar, en la forma de prestación de trabajo con derechos y obligaciones para ambas partes.

Las formas de negociación de los Contratos Colectivos de Trabajo, y de los Contratos Ley, impulsaron las bases para el cambio a través de los mismos en el período comprendido de 1935 a 1970 en que se enriquecieron las prestaciones de los trabajadores en materia de aguinaldo, vacaciones, fondos de ahorro, prima vacacional y otro tipo de beneficios que influyeron en la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, corroborando nuestra tesis de que los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos Ley, son el termómetro de las necesidades obrero-patronales, siendo una fuente de Derecho Laboral, para la transformación de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, actualizó muchas de las condiciones de trabajo establecidas en los Contratos Colectivos de Trabajo y en los Contratos Ley, significando mayor protección para los trabajadores en materia de higiene y seguridad, capacitación y adiestramiento, y la creación de un organismo de vivienda, y las prestaciones económicas antes enumeradas en el párrafo anterior.

Sin embargo, actualmente después de 19 años de vigencia de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones obrero-patronales, se han ido transformando y reflejando en los Contratos Colectivos de Trabajo y en los Contratos-Ley, por la situación económica política por la que ha pasado la sociedad mexicana, que se ha caracterizado por ser una crisis económica permanente desde 1976, basada en los siguientes elementos:

- a. Un Alto Endeudamiento Externo.
- b. Una planta productiva atrasada.

- c. Relaciones Políticas de Control hacia los Trabajadores
- d. Una Política de Contención Salarial.
- e. El Proyecto de Modernización Industrial del Gobierno Mexicano.
- f. La Apertura al Comercio Internacional de productos elaborados en el extranjero.
- g. La Venta de Empresas Paraestatales y el cierre de otras.

Esta política se comenzó a implementar desde 1980 en forma paulatina, por etapas y bajo la conceptualización de una Reversión o Modernización Industrial, que en el trasfondo ha significado el empobrecimiento de los trabajadores y el cierre permanente de empresas tanto particulares como estatales.

Los puntos mencionados han transformado la visión de los trabajadores para negociar sus contratos colectivos ya no dirigiendo se a revisar las cláusulas económicas y de previsión social, sino a la conservación de su empleo y de la planta productiva.

La Modernización Industrial, que significa la transformación de los sistemas de trabajo industrial y por consecuencia la legislación que le da sustento, éste cambio se ha ido desarrollando en función de innovar cláusulas de los contratos colectivos de trabajo, siendo más flexibles en cuanto a los movimientos escalafonarios, al movimiento de personal a diferentes áreas de producción, transformando al simple obrero en un obrero universal capaz de desarrollar diversos tipos de trabajo, teniendo como base la productividad, eficiencia la calidad, puntualidad, disciplina, la capacitación y la disminución de los índices de accidentes de trabajo, todo lo anterior permitirá hacer más eficientes a las empresas y dar respuesta a la competencia y abaratar sus productos en los mercados interno y externo.

La necesidad de esta política se debe a que México necesita transformar su planta productiva, para darle satisfacción a las necesidades alimenticias del pueblo mexicano e insertarse en el sistema económico mundial teniendo como base la transformación de la relaciones obrero-patronales.

Los Contratos Colectivos de Trabajo y los Contratos Ley, pasan precisamente por esta etapa de transformación y desarrollo, los cambios que han sufrido, estimamos que han rebasado tangiblemente las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo, quedando un tanto rezagadas, en relación con las normas contenidas en los contratos colectivos han sido sustituidas por formas de organización, tales como la evaluaciones por mérito y eficiencia, por la implantación de diversos turnos que se han innovado en los diferentes centros de trabajo. Es precisamente en los Contratos Colectivos en donde se notan las transformaciones inmediatas de las condiciones de trabajo, porque es ahí donde se plasman las nuevas relaciones que se establecen.

Cabe cuestionarse, si esta transformación industrial, acompañada de un cambio tecnológico a través de los nuevos sistemas de ingeniería en comunicaciones, informática, biotecnología, etc., que esta revolucionando al mundo y en particular a nuestro país, misma que el actual gobierno la ha denominado modernización industrial, en los ámbitos de la producción nacional y que se ha extendido a todas las áreas de la vida nacional (financiera, administrativa, social, cultural, ideológica, política, educativa etc...) ¿ va a beneficiar a los trabajadores bajo los criterios de justicia social y de equilibrio en los factores de la producción, que es lo que se persigue en última instancia en la Constitución, La Ley Federal del Trabajo, y el Contrato Colectivo de Trabajo ?

Estimamos nuevamente que el Contrato Colectivo de Trabajo, El Contrato Ley, Los Convenios Colectivos y los Laudos Colectivos, son instituciones jurídicas del Derecho Colectivo del Trabajo, las que van a ir determinados, la necesidad de transformación de

la Ley Federal del Trabajo, para actualizarla a los requerimientos y necesidades de las relaciones de producción, pero no de una fábrica, o rama industrial, sino que deben ser la base de los elementos imperativos reflejando las necesidades productivas a nivel nacional, de acuerdo a la modernización del país que requiere día a día, misma que se van plasmando paulatinamente en los propios Contratos Colectivos de Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo da nacimiento a las instituciones como el Contrato Colectivo de Trabajo, al Contrato Ley, y a la vez éstos, sientan las bases para la transformación de el propio Código Laboral.

IV Economía, Política, Lucha de Clases y Legislación Laboral.

En el transcurso del presente trabajo, se ha tomado como base, que los cambios económicos, políticos, ideológicos y sociales que se van dando dentro de una sociedad, son las formas de organización que tendrá la misma; teniendo como aspecto determinante la vinculación que exista entre los hombres, para producir sus medios de vida y de la sociedad, en función de esto es como se estructuraran las clases sociales, la ideología que corresponderá a cada clase social; también el Estado organizará el sistema jurídico, la política, las formas de gobierno, que deberá expresar el tipo de relaciones sociales y de producción que los individuos establecerán entre sí.

México se encuentra organizado bajo el sistema político del capitalismo, en donde la forma de trabajo fundamentalmente es el trabajo asalariado; el capitalismo desde su nacimiento a tenido una diferencia en relación con las sociedades que le precedieron, ésta consiste en que constantemente esta revolucionando las formas de producción, primero fueron los obreros, después la manufactura, la industria y la gran industria, la formación de los monopolios y los grandes trusts y las compañías holding determinados constantemente por la necesidad de una nueva organización de la burguesía en la medida que avanza y desarrolla las formas de propiedad, en base a las transformaciones

productivas de la propia sociedad y de los descubrimientos científicos.

En nuestro país la modernización se ha implementado a partir de 1980, abarcando las áreas de producción, administrativas, financieras, sociales, culturales, educativas, ideológicas influyendo en todos los renglones de la vida social de nuestra nación. Los factores que han determinado, fundamentalmente este proceso, son los que mencionamos en el inciso C, punto 3 del capítulo y del presente trabajo; la transición industrial que esta viviendo nuestro país a sido impulsada ampliamente por el gobierno, con el apoyo de los grupos empresariales, tanto nacionales como extranjeros, la citada política industrial ha consistido en lo siguiente:

a). La modernización tecnológica de la planta productiva, a través de nuevos sistemas de producción e introducción de nuevo tipo de maquinaria, haciéndose mas dinámicos y productivos, basados en una concepción económica neoliberal.

b). Apertura abierta al mercado internacional y nacional de la economía, de acuerdo a las leyes de la oferta y la demanda, bajo el esquema de la economía de corte neoliberal, basado en la integración de un acuerdo de libre comercio internacional.

c). La flexibilización en los sistemas de producción (relaciones de trabajo) el objetivo de acoplar y ensamblar la nueva tecnología con la mano de obra, que tendrá como resultado, la nueva implantación de un nuevo orden laboral, que traerá un cambio en las relaciones colectivas en

el sistema jurídico laboral.

De estos dos aspectos esenciales desarrollados por los empresarios y por el gobierno federal se ha desprendido una política, para alcanzar los siguientes objetivos que consisten en:

1. Constreñir la actividad del Estado a sus funciones de administración, de policía, de justicia, de rector económico y servicios de infraestructura; dejando todo tipo de actividad económica en manos de los empresarios.
2. Una nueva política económica desde 1980 a la fecha, de contención salarial a los trabajadores, restringiendo el derecho de huelga; haciendo un lado la intermediación de las grandes centrales oficiales que obstaculizan el proceso de modernización, así como destitución o desplazamiento de los líderes vitalicios, profesionales por parte del gobierno, e implementando una negociación mas directa entre los sindicatos de empresa.
3. Adecuar las formas de contratación y el número de personal a la productividad de la empresa y la competitividad y ventas de cada una de las empresas, suprimiendo al personal excesivo.
4. Acabar por parte del gobierno, con las fuerzas de presión o grupos políticos, que se encuentran organizados en las cen

trales obreras, así como a los cacicazgos políticos-sindicales, que obstruyan la modernización industrial del país, con el fin de quitar todo tipo de intermediación sindical, con el objetivo de impulsar a grandes pasos, la productividad, las fuentes de trabajo con un funcionamiento adecuado, generar las utilidades necesarias para la permanencia y existencia de las propias empresas.

5. Evitar que las negociaciones colectivas, no sean utilizadas como herramientas de carácter político, que presionen a los empresarios a otorgar mayores beneficios económicos a los trabajadores que los que la empresa les pueda otorgar o conceder. La negociación colectiva, debe ser herramienta para equilibrar la relación entre el capital y la empresa, entre la dirección de la empresa y el comité ejecutivo del sindicato con un objetivo común: luchar por la productividad y el desarrollo de la empresa.

Esto es parte de una nueva concepción de las formas y relaciones en que deberán encuadrarse las relaciones colectivas del trabajo, con un criterio de servir y fijar las reglas obrero-patronales, bajo el nuevo proceso de organización industrial, con el objetivo de abrir una vía para el diálogo permanente entre el sindicato y la empresa, sin intermediación ajena a ambos. Es un acuerdo de voluntades, vía convencimiento de ambas partes, empresa y sindicato serán los actores principales de una búsqueda común para garantizar mejores condiciones de trabajo, aumento de la productividad; ---

ello debe entenderse con el fin de revisar el status de --- prestaciones laborales de los trabajadores desde luego, sien do congruente con la situación económica de la empresa, a -- efecto de que no existan desniveles entre las posibilidades- económicas y la productividad de las empresas.

6. La flexibilización, como instrumento material del empresa rio o del gobierno (en algunos casos de empresas paraestata les), para reestructurar las relaciones de trabajo, haciendo a un lado los desgastados sistemas productivos, salariales, - de empleo y aspectos de disciplina laboral que obstaculizan el crecimiento productivo y por ende el industrial. La auto- matización flexible debe imponerse en los espacios producti- vos creando nuevas ramas industriales o modernizar las ya- existentes.

La flexibilización debe repercutir en el aparato productivo, en la relaciones laborales, en la estructura salarial y en - el empleo; esto quiere decir que a partir de 1980, todo nue- vo Contrato Colectivo de Trabajo a ha nacido flexible y en- toda esta lógica, toda revisión contractual ha a hecho a un- lado los viejos contenidos proteccionistas, la intromisión- de los sindicatos en las formas de producción, para ser sus- tituida por una normatividad más flexible a las necesidades- productivas y de modernización industrial.

Los seis puntos antes mencionados, se han desarrollado, en algunos casos ya sea imponiendolos, en otros negociando o en su defecto al no ser viables, se ha optado por cerrar las fuentes de trabajo que no sean rentables, como método para desarrollar la

modernización industrial, con el fin de que el Estado y los empresarios den congruencia a su proyecto, sin garantizar las prestaciones que los trabajadores han logrado en el transcurso del tiempo y que son objetivos de nuestra propia Carta Magna; el gobierno mexicano se ha colocado en la ilegalidad más absoluta y nunca antes vista antes en nuestro país.

La Modernización o Reconversión Industrial, se comenzó a aplicarse en el país, la política del gobierno y los empresarios a sido modificar las condiciones generales del trabajo de un gran número de empresas en nuestro país; esto a menoscabado los tres elementos básicos de el Derecho Colectivo de Trabajo, el Derecho de Asociación Sindical, La Contratación Colectiva, y el Derecho de Huelga.

Muchas empresas, bajo esta política han cerrado y/o se han reestructurado, en otros casos han quitado prestaciones del contrato colectivo de trabajo, han disminuido el número de personal sindicalizado; en otros caso se han mutilado el contrato colectivo de trabajo, como ejemplo tenemos las siguientes empresas:

- a. Fundidora Monterrey.
- b. Aceros Planos.
- c. El Complejo Industrial Dina.
- d. Renault de México.
- e. Kelvinator.
- f. Aceros Esmaaltados.
- g. Estufas y Refrigeradores Nacionales.
- h. Altos Hornos de México.
- i. Aceros Ecatepec.
- j. Campos Hermanos.
- k. Aceros Nacionales.
- l. Minera Cananea.

- m. AeroMéxico.
- n. Sicartsa
- n. Ford Motor Company.
- o. Teléfonos de México.
- p. Cervecería Modelo.
- q. Cía. Hulera Tornell.

Se pueden enumerar otras empresas, bajo estas características, pero lo importante es señalar la política de modernización industrial, que pone en cuestionamiento las características o reglas del juego de la Contratación Colectiva de Trabajo, que han modificado contenido actual.

Esta política ha dejado un saldo desastroso en contra de una clase social que son los trabajadores, ha generado el desempleo, bajos salarios, pérdida de prestaciones en sus Contratos Colectivos de Trabajo, la atomización y dispersión de los sindicatos, su desarticulación a efecto de no dar una respuesta sólida para equilibrar las pérdidas o ganancias, o compartir los riesgos de una manera más equitativa de la modernización industrial, es en los trabajadores en quienes ésta recayendo el mayor peso de ésta reorganización del trabajo y no el grupo gobernante que generó una crisis en alianza con el sector empresarial, que ahora se ven precisados en implementar éstas políticas para seguir garantizando sus ganancias a costa de los trabajadores, echando por la borda 50 años de lucha del movimiento obrero mexicano; lo que es más delicado, es que con ésta política neoliberal y neoporfirista lleva la enajenación y el patrimonio de millones de mexicanos; la política llevada por la actual administración Salinista, es que socava y viola flagrantemente el Sistema Constitucional Mexicano, en aras de una supuesta modernización industrial, enajenando la riqueza natural y estratégica de la nuestro país.

Este modelo económico con su envoltura ideológica del nacionalismo (pero en los hechos favorece a los inversionistas nacionales y extranjeros) le ha permitido al Estado controlar y mediatizar al movimiento obrero, ha dado paso a una nueva forma de acumulación del capital y su discurso nacionalista deja de ser operante. El nuevo modelo expresado en el discurso de la modernización, se caracteriza por un discurso de corte neoliberal y transnacionalizador, el gobierno en su afán de implementarlo a toda costa se ha colocado en la más absoluta ilegalidad socavando el ya de por sí deteriorado Sistema Constitucional Mexicano.

El objetivo estratégico y táctico de insertar nuestra economía a la nueva división internacional del trabajo, por el actual equipo gobernante que detenta el poder desde el sexenio anterior y que concentra los intereses de la burguesía financiera nativa y transnacional, ha diseñado y puesto en práctica la llamada reconversión industrial, que en términos claros y concretos, es la violación más abierta a los objetivos y disposiciones emanadas de las bases y principios que dieron origen a la Constitución de 1917 y en lo particular a los artículos 27 y 123 Constitucional.

Los efectos de esta política neoliberal, transnacionalizadora, están a la vista, el Estado de ser agente económico y promotor del desarrollo queda confinado a una posición de garante de la libre empresa, de tener una imagen de Estado Benefactor a través de una política distributiva del gasto público y de jugar un papel de mediador en los conflictos sociales reduce sensiblemente estas funciones al recortar drásticamente el presupuesto y el gasto social sin permitir satisfacer mínimamente los reclamos de las grandes mayorías y al colocarse abiertamente al servicio de los empresarios, olvidando y dando carpetazo histórico a las formas de gobierno que el pueblo determinó en el movimiento social de 1910.

La venta y extranjerización de las empresas estatales, la contención de los salarios, los recortes de personal, el aumento del desempleo, la quiebra de empresas

nacionales, la mutilación de contratos colectivos y la negación sistemática del derecho de huelga, el derecho de asociación y a la contratación colectiva son otros de los efectos de la política oficial de los dos últimos sexenios.

El actual gobierno por sus medidas políticas tomadas sea colocado en la mas abierta anticonstitucionalidad, su política no encuentra amplia legitimidad entre los trabajadores, campesinos y los grandes sectores de la población; la lucha por el respeto y profundización de los derechos de la población, así como la instauración de un gobierno democrático, ésta presente en la mayoría de la población y de los obreros. El sindicalismo oficial ha perdido su capacidad de maniobra y de control hacia los trabajadores y a la vez sea convertido en un lastre para el Estado y los empresarios; la nueva organización del trabajo que impulsa la clase hegemónica reclama un nuevo tipo de líderes sindicales, su cuota de poder en la composición de los órganos de gobierno se ve disminuida, las confrontaciones que se dan entre los trabajadores y las centrales oficiales han venido a debilitar las posiciones de poder de las grandes centrales sindicales.

Sin duda alguna el movimiento sindical que hoy se desarrollo se verá influenciado por la grave situación económica y política en la que se halla envuelto el país y a su vez, el sindicalismo jugará un papel importante en la lucha de diversos sectores de la población y en la definición de los grandes problemas nacionales.

En México, por desgracia vamos para dieciséis años en que los trabajadores han sido sacrificados en sus ingresos salariales y sus derechos colectivos con beneficio para los empresarios y el gobierno: primero fue la Alianza para la Producción del presidente José López Portillo, que consistió en seis años de topes salariales; después la política de Reconversión Industrial de Miguel de la Madrid, que se vio culminada en un Pacto de Solidaridad Económica, que no generó ningún beneficio para los trabajadores y que el propio sector obrero oficial del gobierno sentenció, de que toda era una

burla para los trabajadores. Los gobiernos han mencionado que primero hay que producir y crecer, para posteriormente distribuir la riqueza del país, los trabajadores de nuestra nación aun están esperando esa distribución; el Presidente Carlos Salinas de Gortari, tiene con una política de desempleo, pérdida de las prestaciones contractuales; una escalada de facto que impone el desconocimiento de los derechos individuales y colectivos, provocando el desempleo y subempleo de los trabajadores mexicanos, todo con el supuesto fin de transformar al país en una potencia económica media a tono con las exigencias de el desarrollo industrial.

Los valores expresados en el Art.123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los derechos de los obreros para el equilibrio de los factores de la producción y la impartición de justicia social, se han depositado en el cesto del olvido, por parte de los gobiernos que se han venido sucediendo, desde hace una década.

Actualmente, el gobierno y los empresarios, preparan la elaboración de una nueva legislación del trabajo, con el objetivo de legalizar las políticas, que han venido implementando en las diferentes revisiones contractuales; desde nuestro punto de vista las transformaciones que se preparan para una reforma o una nueva Ley Federal del Trabajo es con el objetivo de menoscabar el Derecho Colectivo de Trabajo y el Derecho Individual; aun no hay nada definido en torno a como vienen las modificaciones a el Código Laboral, lo que está definido son las políticas que el gobierno a desarrollado en contra de las organizaciones sindicales de los trabajadores mexicanos, por lo que nos hace presumir que las nuevas disposiciones laborales que se elaboran para el futuro, tendrán perjuicios para clase trabajadora de nuestro país.

La forma de detener esta política del gobierno, con el afán de explotar a los trabajadores mexicanos, es con la conjunción de un movimiento obrero-democrático e independiente, capaz de defender sus conquistas sindicales contenidas en los Contratos Colectivos de Trabajo y profundizar sus Derechos Colectivos consignados en el Art.123

Constitucional y en La Ley Federal del Trabajo, solo de ésta manera podremos decir que el derecho o la garantía social que la propia Constitución otorga a los trabajadores en materia de Derechos Colectivos, podría realizarse; retomamos la tesis de que a los trabajadores nada les ha sido otorgado por la buena voluntad de el gobierno y los patronos, sino que se les ha arrancado a través de luchas constantes y permanentes, como única alternativa para superar su estado de explotación y sometimiento.

El Contrato Colectivo de Trabajo fue producto de estas luchas, los obreros para ecobrarlo e impulsarlo a nuevas formas de prestaciones, deberán librar un lucha permanente y constante, para que paulatinamente logren una legislación adecuada, que efectivamente tenga como grado constante de expresión, la aplicación de la justicia social a todos los obreros y trabajadores mexicanos.

1.-Los Sindicatos como Constructores de un Proyecto de Nacióna Lisimo Democrático y Popular.

El nuevo movimiento sindical que hoy se desarrollo no puede quedarse en los marcos estrechos de la lucha gremial. Hacer que los sindicatos cuestionen el proyecto neoliberal y trasnacionalizador del actual régimen y oponerle un proyecto distinto de una nueva nación implica la ruptura ideológica y política con el actual régimen y su partido de Estado. Los sindicatos tienen que ir construyendo un proyecto alternativo que retome el sendero del nacionalismo democrático y popular. La defensa de la soberanía del país frente a los dictados de los grandes centros financieros internacionales y sus cómplices y de la defensa de la democracia en los sindicatos y en todos niveles de la sociedad, y el cambio de las relaciones de propiedad y de distribución de la riqueza social a favor de las grandes mayorías de nuestro país, son también algunas de las grandes tareas del nuevo movimiento sindical y que tendrá que reflejarse en los programas de las organizaciones sindicales.

II.-Los Sindicatos no pueden oponerse a los avances de
La Ciencia y La Tecnología.

Uno de los grandes problemas a los que se enfrentan los trabajadores, es el de hacer frente a los cambios que la clase dominante está introduciendo en las empresas en los renglones de nueva maquinaria, tecnología y nueva organización del trabajo. Los sindicatos no pueden quedarse de espectadores o asumir una posición contraria al progreso. Se tiene que participar con proposiciones alternativas que rechacen el papel que nos asignan el gran capital internacional en complicidad con el gobierno y el capital financiero de éste país, convocado a los centros de investigación y enseñanza para elaborar proyectos que a mediano plazo nos coloquen a la altura de la nueva revolución tecnológica que se está dando a nivel mundial. Al mismo tiempo, oponerse a los cambios impuestos en forma unilateral, buscando que se respeten las conquistas ganadas por los trabajadores, evitando los ajustes de personal, planteando programas de capacitación del personal y haciendo estudios de los nuevos riesgos de trabajo que acarrearán estos cambios, etc.. Se debe rechazar todo proyecto de colaboración que hoy las dirigencias sindicales oficiales están llevando adelante con las empresas y que deja el capital actuó a su gusto dejando a miles de trabajadores en la más absoluta desprotección.

III.-Los Sindicatos como La Organización de Defensa del Salario y
de la utilización de la fuerza del trabajo.

Hoy más que nunca, se debe reafirmar el papel que siempre han tenido los sindicatos en la defensa del nivel de vida y las condiciones de trabajo. Es indudable que la clase dominante está instrumentando su proyecto con el menor costo posible y mutilando los Derechos Colectivos de trabajo. El establecimiento de los "trabajadores universales", la afectación de los escalafones y categorías, las sobrecargas de trabajo, reducción al mínimo de las prestaciones ganadas en revisiones contractuales

anteriores y el objetivo de marginar a los sindicatos de este proceso buscando nulificarlo como los depositarios de la defensa colectiva del salario y de la negociación del uso de la fuerza de trabajo, todo ello es parte de la política que los empresarios, el gobierno y los líderes charros están impulsando. Los trabajadores tienen que oponerse a ese proyecto antisindicalista luchando porque los sindicatos jueguen su papel de organismos de defensa cotidiana contra el capital y utilizando todas las formas de lucha que sean necesarias para detener la ofensiva patronal. La defensa del contrato colectivo, del derecho de huelga y del papel de los sindicatos, están a la orden del día. Asimismo, debemos proponer una reforma al Artículo 123 de la Constitución para que desaparezca los apartados A y B, recogiendo lo más avanzado de los propios contratos colectivos que ha dado el movimiento sindical, en contraposición a otra legislación laboral que en los hechos el régimen está aplicando y que más tarde el gobierno y la cámaras patronales van a tratar de elevarla a una nueva legislación laboral.

IV.- Recuperación del Salario, Protección de empleo y la Seguridad Social.

La política económica del gobierno de dar facilidades extremas a las empresas transnacionales y los grandes grupos monopolísticos del país se expresa en el medio laboral en un serio deterioro de los salarios de los trabajadores, en recortes al gasto público destinado a satisfacer las necesidades sociales (salud, vivienda educación, alimentación, etc.), y en un creciente desempleo. La lucha por mejorar las condiciones de vida y de trabajo del pueblo es una necesidad imperiosa en las circunstancias, por lo que se requiere:

- a. La Recuperación del Salario real de los trabajadores a los niveles existentes de 1976.
- b. Pensiones dignas para los jubilados, no menores al salario ---

mínimo general.

- c. Seguridad en el empleo y alto inmediato a la política de los -- despidos.
- d. La ampliación sistemática del gasto social y la suspensión del pago de la deuda externa.
- e. Respeto y Ampliación a los Derechos Colectivos.

V.-Defensa de los Derechos Constitucionales de los Trabajadores.

La defensa irrestricta por parte de las organizaciones sindicales de los derechos de los trabajadores contenidos en el Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, eliminando todas las disposiciones que impiden y limitan el ejercicio de derechos (tomas de nota, requisas, impedimento a la organización que elijan los trabajadores, etc.), y por la ampliación de derechos y prestaciones sociales a grupos específicos como las mujeres, los jóvenes, desempleados, jubilados, etc.etc.

VI.- Por una Acuerdo Nacional de Productividad.

Ante la resistencia manifiesta de diversos, grupos de trabajadores, Abogados Laborales y amplios sectores de la población a admitir cambios regresivos en la Legislación del Trabajo, el gobierno ha buscado mediante un Acuerdo Nacional, para elevar la productividad, de carácter engañoso, vulnerando aspectos esenciales de las relaciones de trabajo establecidas en la Ley y en Contratos Colectivos, dándole un carácter de laudos a convenios que establecerían salarios en función de la productividad individual, suprimiendo derechos escalafonarios, colectivos o individuales, etc.

Un verdadero acuerdo para elevar la productividad debería fundarse en una relación respetuosa y democrática con los trabajadores que son quienes conocen a detalle los

procesos productivos y son determinantes en la producción. Esfuerzos por apropiarse de la materia de trabajo, por el establecimiento de comisiones mixtas de cambios e innovaciones tecnológicas, y otras medidas semejantes que demandan los trabajadores son impedidas por una concepción autoritaria y compulsiva de la organización y de los métodos de trabajo, así como por la ausencia de democracia y verdadera representatividad en la organizaciones sindicales. Un verdadero Acuerdo Nacional para la Productividad requiere también de la distribución equitativa de los beneficios y de la riqueza generada por los mismos entre trabajadores y empresarios.

VII- Los Sindicatos y las Democracia.

Uno de los grandes problemas que tienen los trabajadores y la sociedad en su conjunto, es el de la democracia. Pero a la vez es una de las grandes luchas que el pueblo mexicano está dando en diferentes escenarios de la vida política y social de nuestro país. Cualquier lucha por pequeña que sea, cualquier reivindicación que se levante en contra del capital, se enfrentan a la antidemocracia que los líderes charros ejercen en los sindicatos. La toma de decisiones y el rumbo de la organización sindical en la mayoría de los sindicatos, no recae actualmente en los trabajadores. El quién decide en los sindicatos ha sido también una de las grandes luchas que han dado los trabajadores mexicanos y de otras latitudes. En medida en que los sindicatos han venido tomando fuerza e importancia en la vida social, la clase dominante se han empeñado en controlarlos porque a través de ellos se busca hacer de los trabajadores elementos dóciles a los intereses del capital. No es extraño entonces que al igual que ayer y hoy con más fuerza, la reconquista de nuestros sindicatos es parte de la lucha cotidiana de los trabajadores. A últimas fechas se han tenido avances importantes en este terreno.

Al mismo tiempo, la lucha por la democracia se ha planteado reformar los

estatutos, marco jurídico que los líderes charros han utilizado para contener el ejercicio participativo en la toma de decisiones por los propios trabajadores. La reforma a los estatutos sindicales, debe ser una exigencia general e inmediata de los trabajadores como un elemento fundamental para la participación democrática, y la definición del rumbo de los sindicatos. En todos estos, la discusión, la búsqueda del consenso, el respeto a las posiciones mayoritarias y minoritarias, son formas básicas de una verdadera práctica democrática. La democracia que impulsemos en las organizaciones sindicales, no sólo se constituye en una escuela para sus miembros sino que es una práctica que repercutirá en forma sustancial en todos los ámbitos de la sociedad. La importancia de la democracia sindical se haya determinada por los cambios que la sociedad exige y que se manifiestan en las múltiples luchas que los trabajadores y el pueblo están protagonizando.

VIII.- Los Sindicatos y los Frentes Populares de Lucha.

En las actuales circunstancias del país, la lucha que libra el pueblo mexicano se expresa en múltiples organizaciones sociales. Los sindicatos, como en el pasado, deben jugar un papel de convocante de otras clases y sectores que luchan por un cambio democrático, por la defensa de la soberanía nacional y por la distribución equitativa de la riqueza nacional, opuesto todo ello al proyecto antidemocrático, extranjerizante y privatizador de la oligarquía financiera.

IX.- Los Sindicatos y los Partidos Políticos.

Uno de los medios que la clase dominante ha utilizado para controlar a los trabajadores es el haber incorporado a los sindicatos al partido de Estado, ejerciendo sobre ellos un fuerte control político, y nulificado su derecho a la libre afiliación partidaria y a su libre actuación política como ciudadanos. Esta situación ha generado como contrapartida posiciones de rechazo a todo partido político. Ambas prácticas y

fundamentalmente la primera han dañado al movimiento sindical: una su dependencia como fuerza social; la otra su apoliticismo y por lo tanto su relativa marginación de participar en las grandes decisiones sobre los grandes problemas nacionales y las soluciones políticas que se implementen para la solución de los propios problemas.

Rechazar al corporativismo al partido de Estado es una exigencia para mantener la independencia política y orgánica, y hacer de los sindicatos auténticas fuerzas alternativas de lucha. Asimismo es necesario concebir al sindicato como un frente amplio de trabajadores. Además en la medida en que los sindicatos concurren en el escenario de la lucha nacional, pueden ser convocantes y formar parte de frentes amplios donde participen diversas organizaciones sociales y políticas que coincidan en programas o proyectos democráticos y de transformación social; pero guardando siempre la independencia política y orgánica de sus integrantes.

CONCLUSIONES

1. El surgimiento de división de las clases sociales entre poseedores y desposeídos, tiene su base en las relaciones sociales de producción, mismas que determinan las formas de organización social; por lo tanto el sistema jurídico se encuentra seriamente determinado y articulado por las formas de propiedad y de producción de la sociedad en las diferentes etapas de la historia.
2. México desde la conquista de los españoles a estado integrado directa o indirectamente a el sistema económico mundial, jugando en éste sentido un papel de país satélite o en su defecto subdesarrollado a través de sus diferentes etapas de desarrollo, que a sobredeterminado de una manera específica e importante su organización social, económica política y jurídica.
3. Nuestro país se encuentra organizado actualmente bajo el sistema de propiedad capitalista, con una estructura económica industrial atrasada; dentro de esta fase de organización social se ha pasado por dos etapas: la primera, por el capitalismo liberal de 1857 a 1910; la segunda la de un capitalismo bajo el sistema de Estado del Bienestar Social.
4. La Revolución Mexicana de 1917, fue producto de una lucha armada violenta, ocasionada por falta de libertades políticas, encasillamiento de los campesinos en tierras de raya, la prohibición de las organizaciones sindicales, condiciones de trabajo humillante y falta de garantías sociales para toda la población; producto de éste movimiento social, después de terminada la lucha armada, se promulgó la Constitución de 1917 y en especial sus artículos 27 y 123 que aseguran los derechos colectivos de los campesinos y de los trabajadores mexicanos.
5. Producto del artículo 123 Constitucional, se han promulgado en 1931 y 1970 la Ley

Federal del Trabajo, dando reglamentación y aplicación a las garantías y sociales de los trabajadores originando el nacimiento del Derecho Colectivo de Trabajo.

6. La Ley Federal del Trabajo de 1931 sentó las bases para institucionalizar la lucha de los trabajadores por el bienestar y la justicia social en forma permanente; el espíritu de la Constitución de 1917 y en especial del artículo 123 son las instituciones jurídicas relativas al Derecho Colectivo, que se componen en su especie de tres elementos y que son: El Derecho de Asociación, El Contrato Colectivo y el Derecho de Huelga, mediante las cuales se debería procesar legalmente los objetivos históricos los trabajadores.

7. Las instituciones de Derecho Colectivo de Trabajo son la expresión y la vía pacífica para instaurar un régimen democrático y popular en México; la obligación de los Poderes de la Unión es tener siempre presente la esencia y el espíritu de la Constitución y de su artículo 123 para construir el camino y la patria de los trabajadores en forma permanente, y para garantizar su bienestar social.

8. El Contrato Colectivo de Trabajo de 1931 a 1969, cumplió parcialmente sus objetivos de ser el instrumento mediante el cual los trabajadores lograron superar las condiciones de trabajo y de salarios en este período de vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931; asimismo sirvieron como fuente formal, real, histórica y material para el mejoramiento de las condiciones individuales de trabajo, como las nuevas condiciones de los Derechos Colectivos de Trabajo, para la elaboración de la nueva Ley Federal del Trabajo promulgada en el año de 1970.

9. La Ley Federal del Trabajo de 1970, significó un gran avance en la confirmación y actualización de las garantías Constitucionales individuales y colectivas para los trabajadores, plasmando nuevos contenidos en su articulado, consolidando sus

prestaciones obtenidas durante 68 años de lucha por el movimiento obrero mexicano.

10. El Contrato Colectivo de Trabajo durante el período de su existencia jurídica, ha venido moldeando y desarrollando los derechos de los trabajadores, haciendo que estos tuvieran una vida mas participativa en la producción e influyendo en el desarrollo industrial del país.

11. México, a partir de 1980, ha entrado en una crisis económica, política y social, generada por la especulación de la moneda frente al dolar que generó una especulación desmedida provocando una fuga de capitales, aunado a la existencia de una industria obsoleta, alta de inversión y de modernización de las diversas ramas de la industria y agroindustria; esta crisis originó replantear el modelo económico del nuestro país, estableciendo dos propuesta en lo fundamental de como reorganizar la actividad productiva, que se pueden resumir de la siguiente manera:

a. Desarrollar al país de manera independiente fortaleciendo el mercado interno, impulsar la economía, utilizar los recursos de el petróleo y la Banca como medio para impulsar y capitalizar las diversas actividades productivas esenciales, regular la inversión extranjera para que sea coadyuvante del desarrollo industrial, supeditar el pago de la deuda externa a la capacidad de exportación de los productos mexicanos, insertándonos en la economía mundial bajo el respeto mutuo en igualdad de circunstancias con otras naciones; el Estado deber jugar un papel rector de la economía y mantener la propiedad de las áreas estratégicas de la producción, desarrollando y fortaleciendo el poder de compra de la población y de los servicios de bienestar social, controlando y prohibiendo la ganancia fácil y especulativa de los grandes capitales, estableciendo un control de cambios e impulsando a los inversionistas que realmente deseen desarrollar una economía independiente y destinada al bienestar de la nación.

b. Insertar la economía mexicana, a la economía mundial a través de la creación de un

Tratado de Libre Comercio y la inclusión al GATT, abrir la inversión extranjera, en todas las ramas productivas del país estratégicas y no estratégicas, cumplir con el pago exacto de la deuda externa mexicana priorizándola sobre cualquier necesidad del país; contención de los ingresos de los trabajadores a partir de una política de control salarial, flexibilizando las relaciones obrero patronales, disminuyendo la participación activa de los sindicatos en los procesos productivos, así como cualquier ingerencia en la toma de decisiones, con el objetivo de modernizar la planta productiva en el país, implementado nuevas formas de relación obrero patronal, a través de un proyecto de productividad nacional; El Estado debe de cambiar su actitud en función de regresar a desarrollar sus funciones de Estado Liberal, esto es no intervenir ni ser propietario de industrias dejando dicha actividad en manos de los particulares y dedicarse a ser rector de la economía.

12. La adopción de la segunda propuesta como medida para reorganizar la economía mexicana, a repercutido de manera negativa en toda la organización de la sociedad mexicana. A socavado la Constitución Mexicana en sus aspectos más brillantes como son el artículo 27 y 123, haciendo una regresión histórica de los objetivos de nuestra patria e instaurando un neoporfirismo y una abierta entrega de los recursos nacionales a los grandes capitalistas nacionales y extranjeros en perjuicio de toda la población mexicana, enajenando y destruyendo toda una tradición histórica y de proyecto de nación independiente y democrática durante 63 años.

13. La anterior política rapaz y antinacionalista desarrollada en los últimos diez años, ha traído como merma la quiebra de las instituciones de el Derecho Individual y Colectivo de los Trabajadores, terminando con la tradición y formación de la Lucha de los trabajadores mexicanos, razón por la cual se fijó como primer objetivo socavar los Contratos Colectivos, El Derecho de Huelga y de Asociación Colectiva de los trabajadores, para garantizar sin obstáculos la ganancia del capital y un supuesto desarrollo industrial del país.

14. Los contratos colectivos de trabajo, han jugado un papel importante en las transformaciones de la Ley Federal del Trabajo, han servido como fuente formal, material, real e histórica para las dos legislaciones laborales que ha habido en el país; hoy se encuentran en una encrucijada la vida de los trabajadores; luchar por mantener sus conquistas o perderlas; es por eso que su lucha pasa actualmente por la necesidad impostergable de defender el proyecto de nación emanado de la Revolución de 1917 y significa la lucha por la democracia en el país como medio para conservar y profundizar sus conquistas laborales. Sólo así se podrá mantener las Instituciones emanadas de nuestra carta magna y en lo particular los Derechos Colectivos de los Trabajadores Mexicanos.

NOTAS DEL CAPITULO 1

1. CABANELLAS , Guillermo, Compendio de Derecho Laboral. Tomo I Edit. Biografica Cabanellas, Editores Libreros, Buenos Aires Argentina, Pag.470.
2. CASTORENA. J Jesus. Manual de Derecho Obrero(Derecho Sustantivo).Edit. Derechos Reservados. Edición Mex.1984. Pag.26.
3. DE BUEN L, Nestor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Edit. Porrúa Mex. 1979, Pags. 266, 267 y 268.
4. MALDONADO LEAL , Edelmiro. Breve Historia del Movimiento Obrero . Edit. Derechos Reservados 1a. edición, Monterrey. N.L. Mex. 1977. Pag.16.
5. MALDONADO LEAL, Edelmiro. Ob. Cit. Pag. 17.
6. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Edit.Porrúa 1a. ediccion. Mex. 1978. Pag. 90.
7. DE BUEN L. Nestor. Tomo I, Ob. Cit. Pag.276.
8. DE BUEN L. Nestor, Ob. Cit. Tomo I Pags. 320, 321 y 322.
9. DE BUEN L. Nestro. Ob. Cit. Tomo I Pags. 327,328 y 329.
10. MARX, C. y ENGELS. F. El Manifiesto del Partido Comunista. Edit. Progreso.1977. Pag.20.

NOTAS DEL CAPITULO II

1. CABANELLAS, Guillermo, Ob. Cit. Tomo I Pag. 155.
2. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa. 1a. Ediccion. Mex. 1985. Pag.41.
3. DE BUEN L, Nestor. Ob. Cit. Tomo I Pag.131.
4. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa. 6a. Ediccion. Mex.1981. Pag.135.
5. DE LA CUEVA , Mario. Ob. Cit. Tomo I Pag.86.
6. DAVALOS, José, Ob.Cit. Tomo I. Pag.44.
7. DE LA CUEVA. Mario, Ob. Cit. Tomo I Pag. 86.
8. DE BUEN L, Nestor. Ob. Cit. Tomo I Pag. 83.
9. TRUEBA URBINA, Alberto, Ob. Cit. Pags. 121, 122.
10. SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ley Federal del Trabajo. 7a. ediccion. Mex. 1986. Pag.31.
11. GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Edit.- Porrúa. 15a. edición Mex. 1986. Pag.27.

NOTAS DEL CAPITULO III

1. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo I Pags. 211 y 213.
2. DE BUEN L. Nestor. Ob. Cit. Tomo II Pag. 506.
3. RAMOS MARTINEZ, Eusebio. Derecho Sindical Mexicano. Edit. Cardenas. Mex.1978. P g.5.
4. CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral . Edit. Biografica Cabanellas- Editores Libreros. B. A. Argentina, 1949. P g.42.
5. DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Tomo II Pag. 220
6. CARPIZO, Jorge. La Constitucion Mexicana de 1917. Edit. Porrúa. 6a. ediccion. Mex. 1983. Pag.23.
7. CARPIZO, Jorge, Ob. Cit. Pag. 95.
8. DE BUEN L. Nestor, Ob. Cit. Tomo II Pags. 501.
9. SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ob. Cit. Pag.15.
10. ACOSTA ROMERO, Miguel y GONGORA P. Genaro, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edit. Porrúa, 2a. ediccion Mex.1984. Pag. 484.
11. SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ob. Cit. Pag.209.
12. SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ob. Cit. Pag .209.
13. SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ob. Cit. Pag.221.
14. SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ob. Cit. Pag.245.
15. SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ob. Cit. Pag.213 y 214.
16. DE BUEN L, Nestor, Ob. Cit. Tomo II Pag. 496 y 497.
17. DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit. Tomo II Pag. 233

NOTAS DEL CAPITULO IV

- 1.- SRIA. DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ob. Cit. Pag. 221
- 2.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA URBINA BARRERA, Jorge. Ob. Cit. Pag. 33.
- 3.- DE LA CUEVA, Mario. Tomo II Ob. Cit. Pag. 377.
- 4.- DE LA CUEVA, Mario, Tomo II. Ob. Cit. Pag. 385.
- 5.- DE BUEN L. Néstor. Tomo II Ob. Cit. Pags. 714, 715 y 716.
- 6.- RAMOS MARTINEZ, Eusebio y TAPIA Rosa A. Derecho Sindical Mexicano (Instituciones que genera). Edit. Ediciones Contables y Administrativas. 3a. Edición , México, 1986. Pag. 86.
- 7.- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pag. 381.
- 8.- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pag. 381.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pag. 384.
- 10.- DE BUEN L. Néstor. Ob. Cit. Pag. 710.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pag. 397.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pag. 409.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pag. 409.
- 14.- SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Pag. 228.
- 15.- RAMOS MARTINEZ, Eusebio. Ob. Cit. Pag. 230.
- 16.- RAMOS MARTINEZ, Eusebio y TAPIA Rosa A. Ob. Cit. Pag. 151 a 154.
- 17.- RAMOS MARTINEZ, Eusebio y TAPIA Rosa A. Ob. Cit. Pag. 126.

NOTAS DEL CAPITULO V

- 1.- GARCIA MAYNEZ, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho
Edit. Porrúa. Méx. 1985. Pag.
- 2.- TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge. Ob. Cit. 213.
- 3.- DE LA CUEVA, Mario. Tomo I Ob. Cit. Pag. 125 y 126
- 4.- DE LA CUEVA, Mario Tomo I. Ob. Cit. Pag. 139
- 5.- DAVALOS. José Derecho del Trabajo Tomo I. Edit Porrúa. 1.
Edición. Méx. 1985. Pag. 81.
- 6.- TRUEBA URBINA, Alberto. TRUEBA BARRERA, Jorge. Ob. Cit. Pag. 20
- 7.- TRUEBA URBINA, Alberto. Ob. Cit. Pag. 169 y 170.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltazar y Otros. Ob. Cit. Pags. 45.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltazar y Otros, Ob. Cit. Pag. 25.
- 10.- SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ob. Cit. Pag. 38
- 11.- SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ob. Cit. Pag. 38.
- 12.- SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ob. Cit. Pag. 36
- 13.- CAVAZOS FLORES, Baltazar. Ob. Cit. Pags. 76 y 77
- 14.- ACOSTA ROMERO, Miguel y GONGORA PIMENTEL, Genaro. Consti-
tución de los Estados Unidos Mexicanos. Edit. Porrúa. 2da.
Edición. México, 1983. Pag. 503.
- 15.- SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Ob. Cit. Pag. 63.
- 16.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Ob. Cit. Pag.
- 17.- SRIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Ob. Cit. Pag. 2
- 18.- BURGOA O. Ignacio, El Juicio de Amparo. Edit. Porrúa.
14 edición. Mex. 1979. Pag. 821.
- 19.- ACOSTA ROMERO, Miguel y GONGORA PIMENTEL, Genaro. Ob. Cit.
Pag. 92 a 200.
- 20.- CAVAZOS FLORES, Baltazar y Otros. Ob. Cit. Pag. 25.
- 21.- DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pag.]

22.- RAMOS EUSEBIO Y TAPIA, Rosa. A. Ob. Cit. Pag.127.

BIBLIOGRAFIA.

A.- DOCTRINA.

- 1.- BENSUSAN GRACIELA Y OTROS, DERECHO LABORAL. COL. EL OBRERO MEXICANO. NUM. 4 EDIT. XXI 1a. EDICION, 1984, MEXICO.
- 2.- BURGOA, IGNACIO. LAS GARANTIAS INDIVIDUALES. EDIT.PORRUA 14 EDICION. MEXICO, 1981.
- 3.- BURGOA, IGNACIO. EL JUICIO DE AMPARO. EDIT. PORRUA 14 EDICION. MEXICO, 1979.
- 4.- CABANELLAS GUILLERMO. TRATADO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL. CUATRO TOMOS.
- 5.- CABANELLAS GUILLERMO. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. TOMO I, BIOGRAFICA CABANELLAS. EDITORES LIBREROS. BUENOS AIRES ARGENTINA. 1968
- 6.- CABANELLAS GUILLERMO, TRATADO DE DERECHOL LABORAL EDIT. BIOGRAFICA CABANELLAS. EDITORES LIBREROS. BUENOS AIRES ARGENTINA 1944.
- 7.- CARPIZO, JORGE. LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917. EDIT. PORRUA. 6a. EDICION. MEXICO, 1983.
- 8.- CASTORENA J. JESUS. MANUAL DE DERECHO OBRERO. DERECHOS RESERVADOS. 6a. EDICION. MEXICO, 1984.

- 9.- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. LECCIONES DE DERECHO LABORAL.
EDITORIAL TRILLAS. 1a. EDICION, MEXICO, 1984.
- 10.- CAVAZOS FLORES, BALTAZAR. LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES
SOBRE TEMAS LABORALES. EDITORIAL TRILLAS. 1a. EDICION. ME
XICO, 1984.
- 11.- CLIMENT BELTRAN, JUAN B. FORMULARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
EDIT. ESFINGE. 6a. EDICION. MEXICO, 1980.
- 12.- DAVALOS, JOSE. DERECHO DEL TRABAJO I. EDITORIAL PORRUA.
1a. EDICION. MEXICO, 1985.
- 13.- DAVALOS, JOSE. CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO DEL TRABA-
JO. EDIT. PORRUA. 1a.EDICION MEX. 1988.
- 14.- DE BUEN L. NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I. EDITORIAL
PORRUA. 3a. EDICION. MEXICO. 1979.
- 15.- DE BUEN L., NESTOR. DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II. EDITORIAL
PORRUA. 3a. EDICION. MEXICO, 1979.
- 16.- DE BUEN L. NESTOR. ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO DE LOS
SINDICATOS. EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1983.
- 17.- DE LA CUEVA, MARIO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. TOMO I.
EDITORIAL PORRUA. 10 EDICION, MEXICO, 1985.

- 18.- DE LA CUEVA, MARIO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. TOMO II.
EDITORIAL PORRUA, 10 EDICION. MEXICO, 1986.
- 20.- GUERRERO, EUQUERIO. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO. EDITORIAL
PORRUA. 15 EDICION. MEXICO, 1986.
- 21.- MORENO, DANIEL. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO. EDITORIAL
COSTA AMIC. EDICION. MEXICO.
- 22.- MORENO, DANIEL. EL PENSAMIENTO JURIDICO MEXICANO, EDITORIAL
PORRUA, 2a. EDICION, MEXICO, 1979.
- 23.- LEAL JUAN FELIPE Y OTROS, ORGANIZACION Y SINDICALISMO.
COL.EL OBRERO MEXICANO NUM. 3. EDITORIAL SIGLO XXI EDITORES
2a. EDICION. MEXICO, 1986.
- 24.- PINA VARA, RAFAEL. DICCIONARIO DE DERECHO. EDITORIAL PORRUA
13 EDICION. MEXICO, 1980.
- 25.- RAMOS MARTINEZ EUSEBIO. DERECHO SINDICAL, (INSTITUCIONES QUE
GENERA), EDIT. CARDENAS, 2a.EDICION, 1978.
- 26.- RAMOS MARTINEZ EUSEBIO Y TAPIA A. ROSA. DERECHO SINDICAL ME-
XICANO. EDIT. EDICIONES CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS. 3a.
EDICION. MEXICO. 1986
- 27.- RUIZ MASSIEU, JOSE FCO. Y VALADEZ DIEGO. NUEVO DERECHO
CONSTITUCIONAL MEXICANO. EDIT. PORRUA. 1a.EDICION. MEX.
1983.

- 28.- SANTOS AZUELA HECTOR. ESTUDIOS DE DERECHO SINDICAL Y DEL TRABAJO. EDIT. UNAM. 1a.EDICION, MEX. 1987.
- 29.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EDITORIAL PORRUA. 5a. EDICION, MEXICO, 1980.
- 30.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. NUEVO DERECHO DE TRABAJO. EDITORIAL PORRUA. 5a. EDICION. MEXICO, 1980.
- 31.- TRUEBA URBINA ALBERTO, DERECHO SOCIAL MEXICANO. EDIT. PORRUA 1a.EDICION MEX.1978.
- B.- HISTORIA.
- 1.- ARAIZA, LUIS. HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO MEXICANO NUM.4 TOMOS. EDITORIAL CASA DEL OBRERO MUNDIAL. 2a. EDICION. 1975
- 2.- BASURTO, JORGE. EL PROLETARIADO INDUSTRIAL EN MEXICO. (1850-1930). UNAM. 1975.
- 3.- IGLESIAS, SEVERO. EL SINDICALISMO Y SOCIALISMO EN MEXICO. EDITORIAL GRIJALBO. 1970.
- 4.- C. MARX Y F. ENGELS. EL MANIFIESTO DEL PARTIDO COMUNISTA EDITORIAL PROGRESO, MOSCU, 1972.
- 5.- MALDONADO LEAL EDELMIRO. BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO EDIT. DERECHOS RESERVADOS 1a.EDICION MONTERREY N.L. MEX.1977.

6.- V.S. POKROVSKI Y OTROS. HISTORIA DE LAS IDEAS POLITICAS.

EDIT. GRIJALBO. MEXICANO, 1986.

C.- LEGISLACION CONSULTADA.

1.- ACOSTA ROMERO Y GONGORA PIMENTEL GENARO, CONSTITUCION

POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 2a.EDICION

EDIT. PORRUA. MEXICO, 1984.

2.- BENA GARDUNO , FRANCISCO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

COMENTADA Y CONCORDADA. EDITORIAL HARLA. MEXICO, 1980.

3.- CASTRO ZAVALA, S. 55 AÑOS DE JURISPRUDENCIA MEXICANA

1917-1971. CUARTA SALA, CARDENAS EDITOR Y DISTRIBUIDOR.

4.- CAVAZOS FLORES BALTAZAR Y OTROS. NUEVA LEY FEDERAL DEL

TRABAJO. TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. EDIT. TRILLAS.

18a.EDICION. MEXICO. 1985.

5.- CLIMENT BELTRAN, JUAN. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 2a. EDICION.

EDITORIAL ESFINGE. MEXICO, 1984.

6.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. COMPILACION

PRECEDENTES DE LA CUARTA SALA 1969-1986. EDICIONES MAYO.

MEXICO, 1988.

7.- SRIA. DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. LEY FEDERAL DEL

TRABAJO. 7a. EDICION. MEXICO, 1986.

9.- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADA Y ADICIONADA 39a. EDICION. EDITORIAL PORRUA. MEXICO, 1964.

10.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. REFORMADA Y ADICIONADA. 55 EDICION. EDITORIAEDICION. MEXICO. 1979.