

147
2E)



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

LEONIDES REBECA CASIMIRO PEREZ

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.

1994





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.

A MIS PADRES:

Angel Casimiro Mendoza y
Manuela Pérez Hernández.

Les doy las gracias por el amor
que me dan, por haber confiado en
mí, al ayudarme en los momentos
más difíciles de mi formación
educativa.

A MIS HERMANOS:

Lety, Sergio, Bety y Felipe.
Por el cariño, amistad y apoyo
que siempre me brindan.

Con mucho cariño:

A Yuridia, Giovani y Teresa.

A María Esther Santos Torres.

Por la amistad que nos une.

AL DOCTOR MANUEL VARGAS MENCHACA.

Por la ayuda que me presto en la
elaboración de este trabajo.

AL DOCTOR CARLOS ROLANDO PENAGOS ARRECIS.

Por los consejos y el apoyo que me brindo.

A MIS MAESTROS:

Con cariño y respeto.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO, especialmente a la
FACULTAD DE DERECHO por permitirme
formar parte de ella.

AL HONORABLE JURADO.

INDICE

Página

Introducción.....	1
-------------------	---

CAPITULO 1

Conceptos generales

1.1 Relación laboral.....	3
1.2 Trabajador.....	8
1.3 Patrón.....	12
1.4 Coalición.....	14
1.5 Sindicato.....	16

CAPITULO 2

Antecedentes de las relaciones colectivas de trabajo

2.1 Siglo XIX.....	19
2.2 Siglo XX.....	42

CAPITULO 3

Principales derechos de las coaliciones y de los sindicatos

3.1 Derecho de reunión y de asociación.....	50
3.2 Derecho de huelga.....	58
3.3 Titularidad del contrato colectivo de trabajo.....	63

CAPITULO 4

Análisis de las relaciones colectivas de trabajo

4.1 Inicio de las relaciones colectivas de trabajo.....	81
4.2 Duración de las relaciones colectivas de trabajo.....	84
4.3 Suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.....	85

	Página
4.4 Formas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo.....	88
4.5 Análisis de diversos contratos colectivos de trabajo.	
4.5.1 Contrato colectivo de trabajo del bar discoteque Burosa s.a. de c.v.....	90
4.5.2 Contrato colectivo de trabajo de Encuadernación progreso, s.a. de c.v.....	96
4.5.3 Contrato colectivo de trabajo de Tendi de México, s.a de c.v.....	105
Conclusiones.....	111
Bibliografía.....	114

INTRODUCCION

La historia de las relaciones colectivas se remontan a la época de los romanos en donde los trabajadores son explotados y tratados como esclavos hasta que surgen los gremios y las corporaciones donde se pretende regular el trabajo entre sus agremiados así como la producción y consumo de los artículos que se fabrican.

Con la Revolución Industrial surgen las máquinas que vienen a sustituir a muchos trabajadores aumentando la producción, utilizando pocos trabajadores entre ellos niños y mujeres a los cuales les pagan salarios miserables, esto trae como consecuencia que los obreros inicien manifestaciones con huelgas, motines, paros e incendios a fin de que se regularicen las jornadas de trabajo ya que eran inhumanas.

En la Revolución Industrial existió un régimen feudalista que no permitió el desarrollo de la industria, lo que origina que los campesinos asalten los palacios y se declaren libres, los obreros para mejorar su situación inician huelgas que la ley Chapelier prohibía ya que iba en contra de la sociedad.

En la Nueva España los trabajadores sufren un régimen de esclavitud, con jornadas excesivas y salarios bajos no existía reglamentación sobre el trabajo, sino hasta las leyes de indias donde

se reglamenta la jornada de trabajo en 8 horas diarias, descanso dominical, se prohíbe el trabajo de los menores. Estas leyes desaparecieron con el movimiento de independencia de 1810, surge la Constitución de 1857, reglamentando en su artículo 92 el trabajo personal; el régimen trae como consecuencia para los trabajadores una vida de explotación de las empresas extranjeras establecidas en México que pagan salarios miserables, ante la explotación de la que son objeto, inician huelgas en las industrias con el fin de reglamentar las relaciones entre el obrero y el patrón.

Surge el sindicalismo para combatir a los patrones explotadores y este derecho es reconocido en la declaración de los derechos sociales de 1917, en el artículo 123 fracción XVI, de la Constitución Política a través de este artículo se protege a los obreros en general para que tengan igualdad en el trabajo.

Las relaciones que existieron entre el trabajador y el patrón donde los obreros lucharon por obtener un bienestar económico, y ser reconocidos por la ley. Así surge el derecho del trabajo el cual va a establecer los derechos y obligaciones de cada ellos por medio del contrato colectivo de trabajo, donde se establecieron las condiciones de la prestación de trabajo.

Al realizar el estudio de los diversos contratos colectivos de trabajo encontramos que el de la empresa denominada bar discoteque Burosa, s.a de c.v., y la empresa Tendi de México, s.a. de c.v., se apega a la Ley Federal del Trabajo no otorgándoles prestaciones superiores a las establecidas. El contrato colectivo de la empresa denominada encuadernaciones Progreso, s.a. de c.v., éste si les otorga prestaciones superiores a las establecidas en la ley.

1 Conceptos generales.

El término "Concepto" sirve como punto de partida para incursionar con profundidad sobre el objeto de estudio. Es por ello que en todos los trabajos de investigación, tanto escolares, culturales o simple autopreparación, se inician por tratar de entender el sentido, idea u objeto de estudio.

Nuestro primer capítulo trata de conceptos generales en donde se pretende aclarar los términos que se utilizan en las siguientes páginas, con el objeto de explicar el significado y contenido de cada uno de ellos y hacerlos más comprensibles, para saber el porque de su utilización.

A lo largo del capítulo, hablaremos de los conceptos de relación laboral, trabajador, patrón, coalición y sindicato; semejanzas y su correcta aplicación en el tema que vamos a tratar.

De lo anterior debemos señalar que uno de los conceptos que ocupamos en nuestro estudio es:

1.1 Relación de trabajo.

A lo largo de mucho tiempo se trató de encontrar el origen y configuración jurídica de como se compromete a prestar a otro un servicio personal subordinado, a cambio del pago de un salario, ante la

inexistencia del derecho social, se rigió por los principios de la ciencia jurídica, la civil, para regular las relaciones obrero-patronales.

Por lo que se adoptó la forma del contrato civil de prestación de servicios, donde existe el elemento trabajador que es el que presta su fuerza física o intelectual, donde hay un acuerdo de voluntades que dan inicio a las bases sobre las que se desempeñará el trabajo, esto se justifica al analizar lo que se entiende en materia civil por "contrato". El artículo 1793 del Código Civil para el Distrito Federal dice: "Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos".

De acuerdo a la doctrina lo podemos conceptuar como el "Acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones".⁽¹⁾

Por lo que el contrato civil, las partes establecen libremente las condiciones a las que deben sujetarse; durante el siglo pasado, esta idea dominó al surgimiento de la rama del derecho del trabajo, ya que no existía una disposición pública que regulara las relaciones laborales, las cuales se regían a través del derecho privado. De esta forma las condiciones de trabajo, eran establecidas libremente por los trabajadores y patrones; sin embargo, en la práctica

1 ROJAS VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil Mexicano, Contratos, Tomo Sexto Vol. I Cuarta edición, Porrúa, México, 1981, pág. 9.

se demostró que los patronos eran los que imponían su voluntad, sin que interviniera el Estado, lo que trajo como consecuencia un trato injusto e inhumano, por lo que fue necesario regular las relaciones entre los trabajadores y el patrón.

Se puede decir que el término "Contrato de trabajo" surge por primera vez a fines del siglo XIX; en marzo del año de 1900 es tomado por la ley belga, posteriormente en Suiza y Francia. A su nacimiento surgen disposiciones entre los jurisconsultos y tratadistas del derecho, pero sobrevivió, a las críticas de las que fue objeto.

Autores de la materia laboral dan diversos conceptos, como lo señala Cantón Moller quién cita a Paul Pic "Es aquel por virtud del cual una persona se obliga a ejecutar temporalmente, por cuenta de otra, la que a su vez se obliga a pagarle, durante el mismo tiempo, el salario convenido o fijado por la costumbre o por el uso de los trabajadores que entren en su profesión u oficio".

Analizando notamos que hay una prestación de trabajo por tiempo u obra determinada, y de acuerdo al trabajo ejecutado será el salario que se pague.

Cardoso Oliveira " El acuerdo entre el empleador y el empleado para la realización por parte de éste de determinado servicio,

teniendo aquel la obligación de pagarle determinado salario.⁽²⁾

De lo anterior podemos decir que existe un mutuo acuerdo de voluntades, donde hay obligaciones recíprocas entre una persona física y otra moral o física.

El artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo establece en su segundo párrafo "contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

De lo anterior se deduce que existe un acuerdo de voluntades, donde el trabajo es personal, y quién lo presta es una persona física, a cambio de un salario así mismo existen obligaciones recíprocas.

La definición que surge con la teoría contractualista varía a partir de la Constitución de 1917, ya que hay un cambio en su fondo porque no existe un contrato donde operen los principios privados, ya que por encima de la voluntad de las partes están las normas que van a proteger al trabajador.

² CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Segunda edición, Pac, México 1988, pág. 91.

Mario de la Cueva dice "Contrato es fuente de obligaciones y derechos en las relaciones laborales, pues se sostiene ya que el simple hecho de la prestación del servicio, tiene fuerza suficiente para crear derechos y obligaciones". (3)

Al existir una prestación de servicios surge lo que se ha denominado relación de trabajo, Mario de la Cueva menciona "Es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le de origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo". (4)

De lo anterior se concluye, que el trabajador al desempeñar un trabajo personal subordinado a un patrón, por ese simple hecho existe ya una relación laboral, con derechos y obligaciones recíprocas, aún en contra de la voluntad del patrón, ya que existe un estatuto laboral que beneficia al trabajador, situación jurídica que no existiría si no hay una prestación de trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 establece "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario".

3 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Porrúa, 1977, pág. 182.

4 Ibidem, pág. 187.

De lo anterior se desprende que no importa el acto que le de origen a la prestación, basta que exista un contrato de trabajo, para que aparezca la relación trabajador-patrón, el contrato puede ser escrito o verbal, aunque si hay ausencia de contrato es imputable al patrón el cual debe de dar un mínimo de seguridad e higiene a sus trabajadores.

En la relación de trabajo existen los siguientes elementos: Objetivo y Subjetivo.

- "- Existen dos personas (elemento subjetivo)
- Surge una prestación de trabajo (elemento objetivo)
- El trabajo es personal y subordinado (elemento objetivo)
- El pago de un salario (elemento objetivo)". (5)

Para que aparezca la relación de trabajo es necesario la presencia de los elementos, un trabajador y un patrón, donde hay una prestación de trabajo en forma personal y subordinada con obligaciones recíprocas.

1.2 Trabajador.

Para dar un concepto específico del tema a tratar, es necesario definir en forma general lo que significa trabajador, donde

5 Ibidem, pág. 199.

podemos decir que es todo aquel que desarrolla socialmente una labor útil para la sociedad, con un fin económico, ya que en la prestación de un servicio que desarrolla una persona física dentro de una sociedad hay un beneficio a la persona que lo realiza y así poder satisfacer sus necesidades económicas.

Son varias las terminologías que se han utilizado para fijar una concepción de lo que es un trabajador, como ha sido el de obrero, operario, asalariado, jornalero, empleado, etc., la terminología obrero y empleado, antiguamente se consideraba como conceptos distintos, ya que la palabra obrero era utilizado para aquellas que desarrollaban una actividad intelectual.

Señala Mario de la Cueva "Las normas de la declaración de derechos sociales reposan, entre otros, en el principio de igualdad de todas las personas que entregan su energía de trabajo a otro por que no existe ni puede existir diferencia alguna como ocurre con otras legislaciones, entre trabajador, obrero o empleador". (6)

Así es como se logran unificar estas denominaciones, al no existir actividades materiales o intelectuales. Por lo que el derecho del trabajador al tener el carácter de tipo social no le da importancia si se trata de obreros o empleadores solo pretende dar un

6 Ibidem, pág. 153.

concepto de trabajador.

José Dávalos manifiesta sobre el concepto de trabajador "Es g nrico, porque se atribuye a todas aquellas personas que, con apego a las prescripciones de la ley, que analizaremos en seguida, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra y, en atenci3n a los lineamientos constitucionales no admite distinciones; en el artículo tercero, segundo párrafo, que recoge este principio de igualdad. (7)

De lo expuesto antes podemos decir que en vez de existir una prestaci3n hay una entrega de la fuerza de trabajo, el patr3n es propietario de la fuerza de trabajo y no de una actividad como lo manejan varios autores, se emplea la fuerza como idea de poder y rudeza.

Andrés Serra Rojas, al referirse al concepto de trabajador manifiesta "Es la persona, obrero, jornalero, empleador, que desarrolla una determinada actividad material o intelectual o de ambos 3rganos con un prop3sito econ3mico o social que implica la prestaci3n personal y subordinada de un servicio a cambio de un salario". (8)

7 DAVALOS, Jos e, Derecho del Trabajo, Tomo I, Porrúa México, 1985, pág. 90.

8 SERRA ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Cuarta edici3n, Porrúa, México, 1981, pág. 363.

De esta definición se deriva que el autor al referirse a la persona denominada trabajador, atendiendo a la actividad que ha de desempeñar, sin que exista distinción entre lo material e intelectual, con esta explicación Andrés Serra Rojas habla del término obrero, jornalero o empleado, contradice las ideas expuestas anteriormente, lo que podemos manifestar es que no importa el término que se le dé sino que todos son considerados trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 3º párrafo segundo menciona "No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política, o condición social".

En el artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado".

De lo anterior se deduce que trabajador es una persona física o moral y nunca jurídica, de lo contrario se autorizaría a las personas morales para que laboren como sindicato, y al desempeñar tal actividad se rompería con la característica de personal. El trabajador es una persona física que presta un servicio personal de manera directa y así cumple con las obligaciones que le han sido encomendadas.

Al decir que el trabajador debe ser subordinado se indica que todo trabajo se desempeñará bajo la orden y dirección del patrón,

quién a fin de cuentas es el que va a obtener el beneficio que se derive de la prestación de trabajo.

1.3 Patrón.

El patrón es la persona que recibe los servicios del trabajador; se le ha denominado de varias formas, dador de trabajo, empleador, empresario, patrono, patrón, etc.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 102 define: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquel lo será también de éstos".

De lo anterior se desprende que puede tratarse de una persona física o moral, aunque lo mas común es hablar de una persona moral; en México existen empresas que contratan a un número mayor de personas, y quién recibe el servicio de un número considerable de trabajadores obtiene un beneficio económico superior.

El patrón no puede desligarse de sus responsabilidades respecto del trabajador que es contratado por otro que esta al servicio del primero, ya que en última instancia el patrón es el que recibe el beneficio de todos aquellos trabajadores que están bajo sus

órdenes.

La redacción del artículo mencionado ha tenido cambios de los que contenía la Ley de 1931, ya que se conceptuaba en base a la existencia de un contrato de trabajo, "persona física o moral que emplee el servicio de otra en virtud de un contrato".⁽⁹⁾

La ley anterior se basa en la teoría contractualista civilista, pero una vez que se supera dicha teoría y con base en la autonomía del derecho laboral surge la modificación a la nueva ley, ya que con la existencia del contrato se desliga de la teoría contractualista citada.

Rosalío Bailón Valdovinos define al patrón. "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".⁽¹⁰⁾

La definición anterior, al igual que la ley, establecen que patrón es la persona física o moral, que acepta el servicio de otra persona bajo su dirección y supervisión, otorgándoles un salario por el trabajo realizado.

9 DAVALOS, José, Ob. Cit, pág. 97.

10 BAILON, VALDOVINOS, Rosalío. Legislación Laboral, Limusa, México 1986, pág. 12.

1.4 Coalición.

El origen de las primeras coaliciones de trabajadores surgen en 1870; los obreros se ven en la necesidad de luchar por una ley que reglamente al trabajo y así poder coaligarse para la defensa de sus intereses, está lo encontramos plasmado en el artículo 123 Constitucional fracción XVI, del inciso "A", en el que se reconoce a los obreros así como a los patrones (empresarios) el derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

De lo anterior podemos decir que no implica necesariamente que al coaligarse los trabajadores deberán formar forzosamente sindicatos, pues la coalición es sólo un acuerdo temporal, que al lograr su objetivo deja de existir, no por ello se va a comparar con los sindicatos o asociaciones profesionales las cuales son organizaciones permanentes.

Por otra parte, encontramos tesis de los Tribunales Colegiados en materia de trabajo respecto de lo que es una coalición: "... la Ley Federal del Trabajo, de primero de mayo de 1970, reconoce la libertad de trabajadores y patrones para constituir coaliciones a fin de defender sus intereses y derechos, definiendo la coalición: El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes... si este se integra conforme y para los fines establecidos por la propia ley y responde a sus exigencias,

pues es inconcuso que siendo una institución reconocida por la ley laboral, tal circunstancia basta para que se le reconozca su personalidad jurídica. En tales condiciones, la coalición de trabajadores o patrones, cuya personalidad jurídica haya sido reconocida por la autoridad del trabajo, no solo esta legitimada para defender los intereses y derechos de los coaligados ante la potestad común, sino que cuenta con legitimación procesal activa para promover el juicio de amparo".⁽¹¹⁾

Néstor de Buen manifiesta sobre el término coalición que es un "Acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes".⁽¹²⁾

Podemos decir de lo anterior que se omite la palabra temporal, ya que la coalición siempre va a ser temporal, a diferencia de la asociación sindical la cual es constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses y es permanente, y la huelga es tan solo la suspensión temporal del trabajo realizada por una coalición de trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 355 dispone:

11 Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo, Primer Circuito. Tesis número 87, pág. 23.

12 DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, Segunda edición, Porrúa, México, 1977, pág. 451.

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes".

En la ley encontramos un concepto que consideramos completo porque menciona que la coalición es un acuerdo temporal y no permanente como lo es el sindicato o la asociación profesional y puede constituirse por trabajadores o por patrones, y así lograr el fin buscado.

1.5 Sindicato.

No es fácil precisar el lugar ni la fecha de cuando surgió el sindicato, aunque podemos decir que surge en un momento en el que el hombre tiene conocimiento de que debe tener una conciencia de clase trabajadora y así defender sus intereses y lograr una mejor condición de vida para sus agremiados.

Su origen se encuentra en Inglaterra, Francia y Alemania; la sociedad y el derecho se opusieron a la organización de los trabajadores ya que había leyes penales encargadas de castigar a los hombres que se asociaban, esto ocasionó el triunfo del capital sobre el hombre.

La lucha de los trabajadores era permanente, lo que dio origen al surgimiento de los sindicatos que fueron formados por obreros, las causas que los obligó a esta formación de grupos fueron:

El movimiento de la Revolución Industrial, la cual produjo que se terminara con el trabajo libre, causó que los patrones arrojaran a los trabajadores a la miseria ya que el hombre estaba siendo sustituido a precio bajo y sin tener que utilizar a tantos trabajadores, lo que trajo como consecuencia la inconformidad de los trabajadores. El capitalismo es el causante natural de que los trabajadores se constituyan en sindicatos y así defender sus intereses, logrando mejores condiciones en las prestaciones de trabajo.

Para los trabajadores el hecho de vivir desamparados, en la miseria y el poco salario ganando en común, originó que surgiera la unión de hombres que laboraban en fábricas y donde los hombres, unos con otros, comentaban las condiciones en que se laboraban en las diversas fábricas dando lugar a que surgieran las primeras asociaciones de trabajadores, ya que las condiciones de trabajo en las que laboraban los obreros eran deplorables. Con el surgimiento del sindicalismo se pretende mejorar las condiciones de trabajo y se logra con la lucha de los trabajadores, una realidad de justicia social en la prestación del trabajo.

Juan Pozzo menciona que "los sindicatos son agrupaciones de trabajadores o de empleadores que tienen una organización interna permanente y obran como persona de derechos para asumir la representación del grupo, asumiendo la defensa de los intereses profesionales y la mejora de las condiciones de vida y especialmente

del trabajo de sus miembros".⁽¹³⁾

Podemos decir que los trabajadores solo se van a agrupar para poder lograr una mejor forma de trabajo y para ello van a hacer uso de los derechos que se les han concedido; como es el derecho de asociarse y formar sindicatos y lograr una mejor forma de vida para cada uno de ellos.

Ahora bien, Guillermo Cabanellas expresa que por la palabra sindicato se entiende "... toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficios conexos, que se constituyan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales".⁽¹⁴⁾

La legislación mexicana a través de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 establece: "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

La ley contempla la sindicalización de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo y tener forma de defender sus derechos, poseer un empleo digno con un mínimo de garantías que le ayude a su bienestar económico y social para él y su familia.

13 POZZO, Juan, D, Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, Ediar soc, anon, Argentina, 1939, pág. 150.

14 CABANELLAS, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Doctrina y Legislación Iberoamericana Tomo III, Derecho Colectivo de Trabajo Volumen I Derecho Sindical, Tercera edición, Heliastra, Argentina, 1989, pág. 236.

2. Antecedentes de las relaciones colectivas de trabajo.

2.1 Siglo XIX.

Los antecedentes de las relaciones colectivas de trabajo se remontan a la época de los romanos, Edad Media y Revolución Industrial: En razón de lo anterior, iniciaremos con los romanos y sus corporaciones, en donde las personas se unían por la fuerza de la tradición; el pueblo romano tenía un régimen de esclavitud donde el trabajador lo consideraban como un objeto.

Los romanos creían conveniente la esclavitud para que estos realizaran los trabajos más bajos, este tipo de relación entre señor y esclavo la institucionalizaron de manera tal que duró por varios siglos, la esclavitud terminó con las demás actividades de trabajo libre, por lo que las corporaciones profesionales estuvieron sujetas a una gran cantidad de esclavos, que llevaban una vida de explotación y sufrimiento.

Las corporaciones surgieron con Numa Pompilio, quién las fundó con el nombre de colegios. Quería formar una organización y establecer una armonía profesional y religiosa; los colegios no lograron tener un carácter profesional y hacer defensa al régimen de trabajo, se enfocó más a fines religiosos como por ejemplo, funerales de los compañeros.

El pueblo romano tuvo un movimiento de expansión político y militar y con ello la posesión de varios territorios conquistados obteniendo numerosos prisioneros que pasaban a ser sus esclavos y debido a la gran cantidad de éstos se logró un salario de miseria para que los que formaban parte de los colegios, al transcurso del tiempo los colegios se organizaron según la clase de oficio y se realizó la reglamentación para cada uno de los colegios; tuvieron sus estatutos por medio de los cuales se regían. Estos colegios, para constituirse o disolverse necesitaban la autorización estatal pues el Estado podía en cualquier momento renovar dicha autorización "desde su fundación, Roma dirige a su artesano por instrumento de asociaciones". (15)

A la caída de Roma aparecieron las instituciones jurídicas que reglamentaron el trabajo, desaparecen los colegios dando paso a la locatio o arrendamiento de servicios, hay una transformación del trabajo, se da la libertad de prestar el trabajo.

Surge el señor feudal dueño de grandes extensiones de tierra, el sistema feudal es la organización económica, política y social que vive Europa por varios siglos, donde el señor feudal tiene a su disposición a siervos que están a su servicio, trabajando sus tierras a cambio de una parte de cosecha con la cual subsisten de manera precaria, las condiciones de vida en las tierras del señor feudal es una forma disfrazada de esclavitud. El feudalismo provoca

15 DESPONTIN, Luis, A., Derecho del Trabajo, Constitucionalismo Social, Víctor P de Zavalía, Argentina, 1957, pág. 53.

una economía local ya que sólo abastece a los que viven alrededor del castillo, por lo que no hay desarrollo en el comercio, con el tiempo fue perdiendo autoridad el señor feudal, lo que intensificó el comercio y se inició el desplazamiento de los artesanos a la ciudad. Surgen los gremios y las corporaciones "El gremio fue una asociación profesional cuyas finalidades básicas consistían en la regulación del trabajo entre sus asociaciones y el nacimiento de un monopolio frente a terceros".⁽¹⁶⁾

El gremio establece sus propios reglamentos por los que se rige, pretende que haya calidad en la materia, así como un control en la producción y el mercado, se fijan los precios y nadie puede ejercer un oficio sin pertenecer a un gremio, el cual estaba estructurado de manera jerárquica; maestros, oficiales y aprendices, una persona no podía pertenecer a dos o más gremios ni desempeñar oficios distintos al que realizaba, ni ejecutar trabajos que otros hubieran iniciado.

El maestro es el representante del gremio, la máxima categoría él dictaba las normas que regularían las condiciones de trabajo, la categoría de maestro era privilegiada y privativa para algunos, porque para ser maestro se requería impresionar a los demás con una obra de arte; el oficial tenía una categoría no determinada porque una vez pasado el período de aprendizaje, pero sin llegar al grado de maestro, era contratado como obrero.

16 ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Ariel, España, 1973, pág. 60.

Los aprendices tenían que aprender el oficio obedeciendo al maestro, la duración del período de aprendizaje era de cuatro a seis años.

El gremio constituido logró un aumento en la producción, el maestro se enriquecía a costa de los oficiales quienes tenían un régimen severo de trabajo, esto causó la ruptura del gremio. Una vez desintegrado el gremio los oficiales se unieron para hacer frente a la demanda que el mercado requería, lo cual no lograron.

El maestro adquiría varias bodegas utilizándolas como locales, compraba herramientas de trabajo, materia prima, contrataba oficiales y así llegó a crear grandes industrias.

La corporación "Es la asociación de los productores de una rama organizada por la ley, para regular la producción y el consumo de los artículos que manufacturaba".⁽¹⁷⁾

La corporación es la asociación de los maestros, de los patrones; jamás fueron considerados como miembros de ella los aprendices, oficiales o jefes de taller, régimen que desapareció debido al gran desarrollo de mercados y a la presión de los comerciantes sobre los maestros.

17 CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, México, 1973, pág. 23.

Con la Revolución Industrial, Inglaterra tiene un cambio a fines del siglo XVIII, hay una rebelión sobre el viejo sistema de producción, surge el sistema capitalista en donde hay gran industrialización, se manifiesta el fenómeno del maquinismo donde el hombre es desplazado por máquinas que logran una gran producción, afectado a los trabajadores del campo ya que se ven envadidos por las grandes industrias las cuales tienen a su servicio a trabajadores asalariados.

Herman Duncker menciona que en la Revolución Industrial surge un régimen capitalista donde "... la máquina empieza a triunfar sobre la mano de obra, la agricultura va cediendo terreno a la industria, se forma una clase de proletarios, brotan ciudades nuevas y grandes y se crean nuevos medios de comunicación". (18)

Con la aparición de las máquinas se pierden los pequeños talleres ya que no pueden competir con la tecnología se produce con mayor rapidez a un costo bajo, esto trae como consecuencia la expansión del comercio y así aumentar sus ganancias los capitalistas de manera impresionante, no importándoles la situación de los trabajadores, maestros, oficiales y aprendices que se ven sustituidos, pues los dueños de las fábricas comienzan a contratar a mujeres y niños pagando miserables salarios. Se contratan obreros calificados para desarrollar una función específica, por lo que hay una división entre los

18 DUNCKER, Herman, Historia del Movimiento Obrero, Segunda edición, Cultura Popular, México, 1980, pág. 49.

trabajadores, que ante tal situación se ven en la necesidad de unirse para luchar por una vida mejor.

En el siglo XIX, surgen las primeras organizaciones obreras inglesas para defender sus intereses comunes, se crea la Trade unions, (sindicato de artes y oficios) cuyo fin es protegerlos contra las arbitrariedades de los patrones, "en 1799 surge la asociación de los tejedores de algodón, cuya meta esencial consistía en dar a conocer las peticiones de los miembros de la profesión. En el Yorkshire, 1803, se crea la Community o institución de los obreros de lana".⁽¹⁹⁾

En 1802 se expidió un decreto para reglamentar el trabajo de los aprendices.

Los obreros inician su lucha en contra de las máquinas. Este movimiento se reconoce como el ludismo, en el que los trabajadores cansados de la situación que mantienen frente al burques y al gobierno con su régimen de explotación. El ludismo dirigido por Ned Lud, los Trabajadores emprenden protestas destruyendo máquinas, causando incendios de fábricas, así como motines y revueltas, en 1812 se dictó una ley imponiendo la pena de muerte contra los destructores de las máquinas.

19. FOHLEN, Claude y Francois Bedarida, Historia general del Trabajo, La Era de las revoluciones (1960-1914), Grijalbo, España, 1965, págs. 62 y 63.

En 1833 se prohíbe la jornada de 10 horas para las mujeres y los niños, en la industria textil.

Con el movimiento cartista, en 1836 se fundó la asociación obrera de Londres, dirigida por el carpintero Lowet, quién creía posible el mejoramiento de la clase trabajadora si ésta conseguía tener representación en el parlamento por medio del sufragio universal, para obtener votos favorables a los intereses de los obreros. Con este fin se redactó la carta del pueblo en 1838, de ahí la designación del cartismo. La campaña en favor de la carta produjo manifestaciones violentas, huelgas, motines, sabotajes, paros, destrucciones e incendios, etc., el cartismo terminó en 1848.

En 1871 se establece que la semana de trabajo sea de 58 horas, en 1874 queda reducida de 56 1/2 horas a la semana para la industria textilera, 52 1/2 horas a la semana en la construcción, en 1875 surge la igualdad entre los obreros y los patronos en los contratos de trabajo y la aplicación del derecho común en los delitos e huelga. En 1890 se logra que la semana a laborar sea inglesa de 5 1/2 días de trabajo en la industria.

"En cambio, los horarios siguen siendo largos, incluso hasta de 70 u 80 horas semanales; en los transportes (carreteras, cocheros, empleados de tranvías y omnibus), en el comercio (dependientes de las tiendas), en el ramo de la industria (sastres, costureras, modistas) y por supuesto el trabajo a domicilio, que no

conoce limitación alguna". (20)

El trabajador inicia su lucha contra los problemas de la jornada de trabajo, logrando la disminución de la misma.

Mario de la Cueva expresa "el nacimiento y evolución del derecho del trabajo se dividió en tres fases: la edad heroica, la era de la tolerancia y el reconocimiento de las instituciones y de los principios fundamentales de la legislación ordinaria". (21)

En la edad heroica surge la lucha por una libertad sindical, la huelga, la negociación y contratación colectiva, y tiene como finalidad la conquista de las libertades colectivas.

La era de la tolerancia, los trabajadores pueden asociarse libremente, sin temor a ser perseguidos y sin la intervención del Estado en su formación, aunque no fueron reconocidos legalmente, los empresarios no estaban obligados a negociar o contratar colectivamente las condiciones de trabajo, por otra parte la huelga deja de constituir un delito y la sanción es facultad del empresario, quién podía declarar rescindidos los contratos de arrendamiento.

20 Ibidem, pág. 383.

21 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Décima edición, Porrúa, México, 1985, págs. 17,18 y 19.

La era de la tolerancia evoluciona en el mismo siglo XIX, ya que se reconocen las instituciones y los principios fundamentales del derecho del trabajo por la legislación ordinaria. En una ley del parlamento se reconocen a las asociaciones sindicales una personalidad jurídica.

A fines del siglo XVIII, se inicia la Revolución Francesa, revolución social, realizada por la burguesía con ayuda de los campesinos que cansados del régimen feudal que no permite el desarrollo a la agricultura ni al surgimiento del capitalismo.

La Revolución Francesa es consecuencia de una gran crisis económica, la deuda pública que tiene el país es lo que ocasiona que surjan contradicciones que impiden el desarrollo de las fuerzas productivas del campesino y el capital; el país se encuentra con un régimen feudal gobernado por la nobleza y el clero, los campesinos tenían las tierras más áridas donde no sacan gran cosa, los impuestos que pagan son inagotables lo que origina una gran pobreza. La propiedad pertenece a los señores feudales y al clero quienes las dan en arrendamiento a los campesinos los cuales no disponen libremente de la tierra que trabajan, ya que no son dueños, la cosecha que levantan es utilizada para pagar los tributos.

Al incrementar el comercio francés surgen dificultades pues no existe un mercado libre, lo que produce la exportación de mercancías de una provincia a otra, estaba gravada por elevados

impuestos aduaneros, ocasionando el encarecimiento de los productos, al no existir libertad comercial se frustraba el desarrollo del capitalismo, lo que produce descontento entre la clase poseedora.

Se empieza a explotar la industria minera en algunas ciudades, subsisten aún gremios de artesanos organizados. Sus condiciones deprimentes "en general, los salarios son demasiado bajos y hay una gran masa de hombres víctimas de los intereses particulares de unos cuantos". (22)

El Estado y el feudalismo colaboran para que no exista un desarrollo en la industria, se hacen deconisos de piezas de paño y lienzo, ya que su fabricación iba en contra de su reglamento, la industria ante tal injusticia inicia su lucha para que sean abolidos.

Las masas populares comienzan a armarse, toman por asalto los castillos de los señores feudales, prenden fuego a los títulos de propiedad y se declararon libres de los vínculos que los une a los señores feudales; "entretanto, pasó el país por una reorganización completa, quedaron confiscados los bienes de la iglesia y se puso en circulación una nueva moneda fiduciaria (los asignados) aparecieron los explotadores de la revolución, los especuladores en terrenos y valores quienes se llenaban los bolsillos mientras las teorías revolucionarias conmovían a la muchedumbre". (23)

22 DUNCKER, Herman, Ob. Cit, pág. 18.

23 BEER, Max, Historia General del Socialismo y las Luchas Sociales, Tomo II, A P, Marquez, México, 1940, pág. 46.

La burguesía de la ciudad, ante la situación de los campesinos y la reorganización del Estado armó y organizó a la guardia nacional a fin de protegerse.

El señor feudal pierde sus privilegios, éste se convierte en todo un capitalista; la iglesia pierde todos sus derechos sobre las tierras, que le son confiscadas y pasan a un fondo de dominio público donde son vendidas a fin de que el Estado recupere recursos financieros.

El 4 de agosto de 1789 se redacta una ley sobre la abolición a las cargas feudales hacia los campesinos, ésta fue aprobada, pero mientras entraba en vigor, los campesinos continuaban pagando los tributos, ocasionando mucho disgusto a los campesinos pues se encontraban en iguales circunstancias que antes de iniciar la revolución.

Se crea la Asamblea Constituyente, integrada por burgueses, que se interesan en velar por los intereses de la burguesía comercial e industrial. "Suprimen todas las trabas del mercado interior, se abolieron los gremios y se abogó por que la clase obrera se sometieran sumisamente a la voluntad de la burguesía". (24)

En cuanto a los obreros, éstos procuraban mejorar su

24 DUNCKER, Herman, Ob. Cit, pág. 26.

situación y para ello iniciaron huelgas. Pero la asamblea constituyente votó el 14 de junio de 1791, por la Ley Chapelier que prohibía las organizaciones obreras y las huelgas ya que iban contra la igualdad humana.

En la Constitución de 1791 en Francia, surge la asamblea legislativa creada para reconocer a los ciudadanos activos y pasivos, ésta asamblea no ayuda a los campesinos a mejorar la situación de (robo y explotación) de la cual son objeto. Para afrontar el problema de orden social el pueblo se manifiesta en contra de la monarquía derrocándola y así terminar con la constitución aristocrática y regirse en forma democrática.

En la convención del 17 de junio de 1793 en Francia, se decreta la abolición de los impuestos a los trabajadores del campo, se venden tierras del dominio público a los campesinos; los obreros disfrutan de un salario, surgen leyes de asistencia para los obreros que no trabajan así como pensiones a los ancianos; la burguesía vivió en forma conservadora, esto no sucedió en todas las poblaciones francesas ya que en Lyon vivían en constante terror, seguían con guerras de conquista y en algunos Estados se produjeron amotinaciones monárquicas; en 1799, el general Napoleón Bonaparte impone un gobierno fuerte burgués.

En la Nueva España, los orígenes del movimiento obrero se remontan hasta la época de la colonia etapa cruel sufrida por los

trabajadores, inmersos en un estado de esclavitud que sólo pudo romper el cura Miguel Hidalgo, en 1810, no es sino hasta mediados del siglo pasado cuando los trabajadores constituyen ya un sector considerable en la sociedad, debido al crecimiento de la industria, principalmente la textil y la expansión del mercado nacional con inversiones extranjeras promovidas por el Porfiriato.

Las condiciones de vida, eran desastrosas para los trabajadores. Las jornadas eran de 15 horas para los hombres y 14 para las mujeres, pero en muchas fábricas trabajaban hasta 16 ó 17 horas al día, no contaban con ninguna garantía en el trabajo y sufrían los tratos más inhumanos. El salario de las mujeres y de los niños eran hasta 10 veces menor que el de los hombres; y por si esto fuera poco, gran parte del salario lo recibían por medio de vales, la tienda de raya, en donde los patrones les vendían la mercancía a precios elevadísimos.

En el México prehispánico no existía reglamentación jurídica sobre trabajo, se regía por la costumbre; la primera vez que se reglamento fue a través de las leyes de indias, con sus 6 libros, 81 leyes y 31 títulos, la cual pretende atenuar "la despiadada explotación de la que eran objeto los nativos por parte de los desalmados encomenderos". (25)

25 BAILON, VALDOVINOS, Rosalio, Legislación Laboral, Limusa, México, 1986, pág. 21.

Las Leyes de Indias son creadas por la reina Isabel la Católica, esta ley pretende proteger al indio de América de la explotación de los encomenderos; aquí se da por primera vez la forma de como debe ser recompensado el trabajo. Se determinó que los religiosos no se sirvieran de los indios y en caso necesario se les pagase, se implanta la jornada laboral de 8 horas, que se repartían en 4 horas en la mañana y 4 horas por la tarde, darles un salario y reconocerles la categoría de seres humanos, no así en la vida social.

Guillermo Cabanellas señala "en la colonia hispanoindiana, los trabajadores tienen un estatuto jurídico, no autónomo pero si especial, la legislación indiana resuelve el problema social del trabajo con un criterio realista y humanitario, protegiendo al proletario sin excluir la cordial finalidad económica de la colonización. Las Leyes de Indias confirmaron la libertad de los aborígenes".⁽²⁶⁾

Con las Leyes de Indias se logró que el trabajo no sea considerado como un artículo de comercio, el salario debe ser suficiente, para que el trabajador viva favorablemente, una jornada de 8 horas diarias y 48 a la semana, un día de descanso (domingo), se prohíbe el trabajo a los menores, el salario será igual sin distinción de sexo.

26 CABANELLAS, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Mundo Atlántico, Argentina, 1945, pág. 45.

En la administración pública, los jefes de los altos puestos eran nombrados por los reyes de España, por los virreyes o por los corregidores, no se da oportunidad a los indios para ocupar ese tipo de cargos; esto cambió el 9 de octubre de 1549, con el surgimiento de la cédula real, que ordena se haga una selección de indios para desempeñar puestos de jueces, alguaciles, escribanos y ministros de justicia.

En la Nueva España, las actividades se rigieron por las ordenanzas de gremios, gobernadas con un poder absoluto, y así controlar la actividad productiva en beneficio de los comerciantes de la península, las Leyes de Indias entraron en desuso a partir de la Independencia.

En la Nueva España, la situación que destaca en el siglo XIX, es el movimiento de Independencia la cual surgió en 1808, los criollos de la Nueva España consideran que es el momento de acabar con la vigencia del régimen corporativo y el latifundismo alcanzó su máximo desarrollo. En 1810 en el pueblo de Dolores se promulgó el movimiento de Independencia, capitaneado por los criollos Ignacio Allende, los hermanos Aldama y la corregidora de Querétaro Josefa Ortiz de Domínguez, esta organización tiene como fin acabar con el régimen colonial que impuso Hernán Cortés.

El movimiento de la Nueva España surgió el 15 de Septiembre de 1810, iniciado por Miguel Hidalgo, el cual dura once

años; posteriormente es sustituido por Allende que es ejecutado, el movimiento insurgente prosigue con José María Morelos y Pavón, quien en 1813 convoca al congreso de Anahuac en Chilpancingo, donde se pretende realizar una nueva constitución para la Nación.

En 1813 Morelos público los sentimientos de la Nación Mexicana, en ella proclama la libertad de América, implantando así una soberanía popular depositada en tres poderes, se pretende abolir la esclavitud, el 14 de septiembre de 1813 se crea el congreso de Chilpancingo, ahí se encuentra la declaración absoluta de la independencia de la Nueva España, creándose la Constitución de Apatzingán; sin embargo, Morelos es fusilado en 1815, continuando el español Mina con la causa, quien es fusilado en 1817, lo que originó que Vicente Guerrero tomará en sus manos el movimiento insurgente, quien continua con la lucha, hasta que en 1821 en Acatempan e Iguala se firma con Iturbide la declaración de la independencia de la Nueva España proclamándose emperador a Iturbide hasta 1823 que es desterrado.

Se crea de manera provisional un poder ejecutivo integrado por Guerrero, Bravo y Negrete, y a fines de ese año se promulgó la Constitución de la República Mexicana, cuyo primer presidente es el general Guadalupe Victoria.

En materia laboral lo que se destaca en este período de Independencia, "a pesar de la hondura del pensamiento social de

Morelos el siglo XIX no conocieron el derecho del trabajo en la primera mitad de este período continua aplicándose el viejo derecho Español como las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias".⁽²⁷⁾

Con esto no mejoro la situación de los obreros, sino más bien se sufrió una crisis económica, política y social.

Guillermo Colín Sánchez señala "al promulgarse la Independencia Nacional, continuaron vigentes las leyes españolas. Hasta la publicación del derecho Español de 1812, se crearon los jueces, letrados de partido, con jurisdicción mixta, civil y criminal circunscrita al partido correspondiente".⁽²⁸⁾

El surgimiento de la Constitución de 1857, en sus artículos 4º, 5º y 9º relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, el principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, y la libertad de asociación.

El archiduque Maximiliano de Habsburgo "expidió una legislación social que representa un esfuerzo generoso en defensa de los campesinos y de los trabajadores; el 10 de abril de 1865,

27 DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit, pág. 40.

28 COLIN SANCHEZ, Guillermo, Derecho Mexicano de Procedimientos Penales, Octava edición, Porrúa, México, 1984, pág. 42.

suscribió el estatuto provisional del imperio y en sus artículos 69 y 70, incluidos en el capítulo de las garantías individuales, prohibió los trabajos gratuitos y forzados".⁽²⁹⁾

En noviembre de 1865, se expide la ley del trabajo del imperio, aquí se dió libertad a los campesinos de separarse en cualquier momento de la finca donde presta sus servicios y la jornada de trabajo de sol a sol queda interrumpida por dos horas intermedias de reposo.

Al surgir el Código Civil de 1870, los juristas dignifican el trabajo y manifiestan, que el hombre no puede ser tratado como cosa por lo que la prestación de servicios no podía ser equiparada al contrato de arrendamiento; sin embargo, no hubo mejoras importantes por el contrario todo siguió igual.

Al gobernar Porfirio Díaz, se impone un sistema dictatorial de gobierno por más de treinta años, se inicia la inversión extranjera en México otorgando grandes concesiones a las empresas extranjeras para que explotaran las minas, el petróleo, los bosques, la industria textil, la construcción de los ferrocarriles nacionales. Esto ocasionó la explotación y miseria de un gran núcleo de población constituida por artesanos, campesinos, obreros fábriles y grupos de indígenas a los cuales explotaban y pagaban míseros salarios, los reglamentos de trabajo eran dictados por la empresa y

²⁹ DE LA CUEVA, Mario, Ob. Cit, pág. 41.

estos lesionaban los más elementales derechos, así mismo expedían leyes que despojaban a los campesinos de sus tierras, ocasionando dolor social.

El régimen Porfirista le dió todo el auge al capitalismo norteamericano el cuál desplazó al capital inglés, a los americanos se les otorgaron las concesiones para construir casi todos los ferrocarriles del país , entre 1880 y 1891 surge la Souther Pacific; en 1884 se estimula a los norteamericanos e ingleses para que exploten las minas, así surge la Cananea Consolidated Cooper Company, quienes empobrecieron al país, ya que se pagaban jornales de miseria; en la explotación del petróleo, el general Porfirio Díaz expidió la ley del petróleo concediéndoles excesivas concesiones a las compañías americanas a fin de explotar los mantos petrolíferos. Al respecto, la ley en su "artículo segundo sólo debe cobrarse un derecho de cinco centavos por cada hectárea. Los dueños tienen plena facultad para explotar todos los productos obtenidos del suelo mexicano. Quedan libres de impuestos todos los artículos que el explotador considere necesarios para llevar acabo su empresa". (30)

Por lo que, "al amparo de esta ley se fundaron varias compañías inglesas y norteamericanas, como la Pearson Son Ltd, de donde se originó la del Aguila; la Huasteca Petroleum Co., y la Transcontinental de Petróleo, S.A., desde entonces se inició una

30 DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo, *Historia Contemporánea de México*, (Siglo XX), edición Artículo 3º, México, 1978, pág. 20.

activa campaña de fraudes y despojos para adquirir terrenos petrolíferos, hasta se crearon fuerzas militares propias de las compañías para la defensa de sus intereses.

La industria textil, se encontraba en manos de los españoles y franceses; al concluir el período de la dictadura, existía en el país 150 fábricas, siendo las de Veracruz una de las más importantes del país". (31)

El salario que percibían era bajo, no así los precios que eran altos, se estratifican las clases sociales en México, en altos, terratenientes nacionales y extranjeros, grandes comerciantes, el clero y altos militares; las clases medias formados por profesionistas liberales, pequeños comerciantes y propietarios; la clase trabajadora, peones, jornaleros del campo y obreros de la ciudad, la clase burguesa estaba constituida por un grupo pequeño que dependían de poderosos consorcios extranjeros que tenían en su poder la riqueza nacional.

La clase trabajadora, surge del artesano antes independiente, que se convierte en asalariado de fábrica y de grandes talleres. Los pequeños propietarios fueron despojados de sus tierras ocasionando que se convirtieran en obreros asalariados de las minas de la industria o de las vías férreas, las cuales vinieron a aumentar el número de proletarios; los campesinos que despojaron de sus tierras

31 MIRANDA BASURTO, Angel, El Drámatico Siglo XX, Cuarta edición, Herreros, México, 1976 pág. 309.

convirtieron en siervos de los terratenientes y estos los vendían como esclavos o los asesinaban en masa.

La vida que llevaban los obreros era miserable pues empresarios del campo y de la ciudad los hacían trabajar jornadas excesivas que comenzaban antes del alba y terminaban a la puesta del sol; no existía higiene y seguridad hacia el trabajador, "con frecuencia los obreros de la industria pasaban la vida en talleres asficientes, inaceptables para seres humanos, se apiñaban, hombres, mujeres y niños en locales sin ventilación ni calefacción".⁽³²⁾

Vivían en casa indecorosas "en las regiones minera la habitación era desde las cuevas de las minas hasta los jacales de piedra o de adobe en Zacoziari, centro de Sonora. La situación de la habitación obrera en la industria, tales como la textil, la del petróleo y los ferrocarriles, no era muy distinta".⁽³³⁾

Si la habitación era propiedad de la empresa se prohibían las visitas de sus parientes o amigos. Los parientes se encontraban en peores condiciones, ya que estaban encadenados por el endeudamiento al amo y no podían cambiar ni de lugar ni de domicilio.

El dinero que ganaban los campesinos, la mitad estaba

32 RUIZ, Ramón Eduardo, La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero (1911-1923), Era, México, 1978, pág. 18.

33 *Ibidem*, pág. 22.

destinado a la tienda de raya por las deudas contraídas pues pasaban de padres a hijos de manera interminable.

En la reglamentación los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que destruía la libertad y la dignidad de los hombres. "Al respecto el artículo 4º del reglamento de la industria textil, documento que expresaba la actitud característica de los patrones, solamente concedían al trabajador el derecho a presentar sus quejas por escrito a su jefe inmediato superior, quién debía responder en el término de 8 días; pero la decisión, según el reglamento, queda en manos de la empresa. En Sonora se promulgó una ley que castigaba a todo obrero que se afiliara a un sindicato y bajo sus disposiciones, las autoridades estatales impusieron sentencias de 15 años de cárcel a los dirigentes principales de la huelga de cananea".⁽³⁴⁾

En 1906, el partido liberal, cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, imponía mejoras efectivas en el derecho del trabajo y así ayudar a la clase obrera y campesina para ello propone que se integre una legislación de trabajo, donde se estableció un máximo de 8 horas de trabajo y se propone un salario mínimo en todo el país, se reglamenta el servicio doméstico, así como el trabajo a domicilio, se adoptan medidas para que los patrones no violen la aplicación del salario, se prohíbe el empleo de niños menores de 14 años, obligan a los patrones a mantener un mínimo de higiene y seguridad en los

34 *Idem.*

lugares de trabajo, se obliga a los patrones a proporcionar habitación a los trabajadores cuando la naturaleza lo exija, se establece el pago de las indemnizaciones por accidente de trabajo. Se declaran nulas las deudas de los jornaleros del campo para con sus amos, surgen medidas para que los dueños de las tierras no abusen con los medieros, desaparecen las tiendas de raya y se exige a los patrones que paguen solo con dinero en efectivo, se emplearan obreros extranjeros en minoría, se pagarían a trabajo igual, salario igual sin distinción de raza.

Se inicia el levantamiento de los mineros de Cananea Sonora, debido al desempleo que hay en la industria mexicana y así el 1º de junio de 1906, los trabajadores deciden formar una comisión y presentarse en las oficinas de Cananea Consolidated Cooper Company, con una serie de peticiones, aumento del salario, jornada de 8 horas, trato humanitario e igualdad en las condiciones de trabajo a los mexicanos frente a los extranjeros, peticiones que fuerón rechazadas.

En noviembre de 1906 se inician huelgas en la industria textil, pues los empresarios prohibían toda organización obrera, destruyendo su libertad y dignidad de hombres. Los trabajadores mexicanos fundan el 15 de julio de 1912 un organismo obrero llamado la casa del obrero mundial donde se dan los "principios de lucha por la libertad y emancipación humana; queremos la socialización de los instrumentos de trabajo, de la producción y toda la riqueza acumulada a través de todas las generaciones: libertad al hombre, la

mujer y al niño de los sistemas de presión que los rigen; la solidaridad social será el principio que estimule su existencia; la emancipación femenina de los prejuicios que han embargado su vida entera y libre federalismo".⁽³⁵⁾

Venustiano Carranza aceptó legislar a favor de los trabajadores en 1914, donde se de la igualdad a todos los mexicanos, firman un convenio donde los trabajadores aceptan integrarse a batallones rojos, que combatirían a Villa, Carranza a su vez se comprometía a dictar leyes que mejorarán la vida de los trabajadores, lo cual logró a través de las huelgas esto ocasionó problemas a Carranza que reprimió el movimiento obrero. La casa fue clausurada se persiguieron a líderes y fueron encarcelados quedando roto el pacto entre obreros y constitucionalistas.

Siglo XX.

El derecho mexicano surge en la primera revolución social del siglo XX, se plasma en la Constitución de Querétaro el 5 de febrero de 1917, se perfila la idea universal del derecho social del trabajador donde quedaran suprimidas para siempre, la explotación del hombre por el hombre.

El derecho del trabajo surge para mejorar las condiciones

35 HUITRON, Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, Segunda edición, Mexicanos Unidos, México, 1980, págs. 24 y 250.

de la vida del pueblo mexicano ya que el ambiente existente es despótico, lo que causa que los trabajadores se organicen con el fin de luchar por una vida mejor.

El gobierno de don Porfirio Díaz hay un receso en el movimiento obrero, pero esto no dura por mucho tiempo ya que surge un proceso de industrialización abriendo nuevas ramas de actividad por tanto, surgen nuevas organizaciones que llegan a la huelga, se manifiesta la necesidad de reglamentar las relaciones entre obrero y patrón.

"En 1874, el gran círculo propone el establecimiento de un reglamento de actividades en las fábricas, que pretendían mejorar y homogeneizar las condiciones de trabajo. Este reglamento constituye un antecedente de los contratos colectivos que los trabajadores logran varias décadas más tarde". (36)

Durante el Porfirismo en cuestiones de trabajo restringían las libertades sindicales; se prohíben las huelgas y se castiga de 8 días a 3 meses de cárcel y se impone multa de 25 a 800 pesos.

En México el sindicalismo es creado por el parlamento comunista mexicano, donde surgen organizaciones gremiales con ideas políticas.

³⁶ GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, México, Cuba, Haití, República Dominicana, Puerto Rico, Siglo XXI, México, 1984, págs. 16 y 17.

"En 1901, Ponciano Arriaga y los hermanos Flores Magón, al frente de un grupo de intelectuales, forman el parlamento liberal mexicano (PLM) que tiene un papel determinante en los movimientos más importantes de los últimos años del Porfiriato".⁽³⁷⁾

Este partido tiene ideas anarquistas, intervienen en las organizaciones gremiales como la del gran círculo de obreros libres, la gran liga de trabajadores ferrocarriles protagonizan varias huelgas a fin de obtener mejores condiciones de trabajo, surgen los sindicatos locales.

En 1914, establecen leyes locales en los Estados de Jalisco, Veracruz y Aguascalientes que imponen nuevas labores donde se manifiestan por la estipulación de un salario, se cancelan las deudas de los obreros, se fijan jornadas laborales máximas.

El 15 de julio de 1914, el general Huerta, deja el poder, cediéndoles el triunfo a la revolución, y a partir de ello los jefes de las tropas constitucionales inician la creación del derecho del trabajo. El 8 de agosto de 1914, en Aguascalientes se decreta reducción de la jornada de trabajo a 9 horas, se impone un descanso semanal y se prohíbe la reducción en los salarios; el 19 de septiembre del mismo año en Tabasco se fijan los salarios mínimos y se reduce la jornada de trabajo a 8 horas.

37 Ibidem, pág. 18.

En Jalisco, Manuel M. Dieguez expide un decreto sobre la jornada de trabajo, del descanso semanal e imponía vacaciones.

El 7 de octubre de 1914, Aguirre Berlanga publica un decreto que se le puede dar el título de primera ley de la revolución constitucionalista, la cual es sustituida y superada el 28 de diciembre de 1915, con un nuevo decreto, donde se otorga a los trabajadores, una jornada de trabajo de 9 horas, se prohíbe el trabajo de los menores de 9 años, se impone un salario mínimo, así mismo se otorga una protección al salario mínimo.

En Yucatán en 1915 se expiden leyes conocidas con el nombre de "los cinco hermanos" las cuales tratan sobre materia laboral en donde el trabajo no debe considerarse como una mercancía. En este planteamiento encontramos la situación que se manifiesta en la conferencia de Versalles.

En el artículo 5º, se agrega un párrafo en donde limitan a un año de obligación del contrato de trabajo. En el año de 1916, los diputados de Veracruz y Yucatan dan iniciativas para reformar el artículo 5º donde se proponen normas concretas a favor de los trabajadores, se prohíbe el trabajo industrial a mujeres y niños y se propone, una jornada de trabajo, un salario mínimo, descanso semanal, se busca la conciliación y arbitraje a través de los tribunales.

Se suscitan varios debates en donde Venustiano Carranza

apoya porque se de un nuevo título especial que regule la relación laboral, por lo que la comisión, con bases en los debates formulan un nuevo antiproyecto que se entrega a la asamblea donde, "la comisión conserva la mayor parte del texto original, hizo algunos cambios en varias disposiciones y, puso nuevas fracciones.

Después de una breve discusión el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917". (38)

En este artículo se destacan las demandas más importantes de los trabajadores, donde se reconocen a los sindicatos, se otorga a los trabajadores el derecho de huelga y organización, un salario decoroso, una jornada reglamentada, así como prestaciones y servicios sociales.

Surge el sindicalismo en México, como consecuencia social de los factores económicos, políticos y sociales, el "impulso de la penetración del capital extranjero en la economía nacional en 1890... fue desarrollándose una, clase proletaria, surgida del artesano, antes un tanto independiente y progresivamente convertido en asalariado de las fábricas y en grandes talleres de la ciudad. No obstante, los trabajadores, víctima de la explotación y de la miseria no permanecieron en actitud pasiva, entonces comenzaron a organizarse para defenderse de los empresarios capitalistas extranjeros y nacionales, para ello formaron sociedades mutualistas y cooperativas,

38 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del Trabajo Tomo II, Tercera edición, Porrúa, México, 1984, pág. 53.

pero este sistema de organización no fue eficaz como medio de defensa por su misma naturaleza, si bien contribuyó a estimular la solidaridad obrera y despertar la conciencia de clase entre los trabajadores mexicanos, también es uno de los antecedentes del sindicalismo, que surgió más tarde, en la última década del régimen Porfirista".⁽³⁹⁾

Uno de los antecedentes del sindicalismo en México son las fraternidades de los satres, artesanos y agricultores, la gran familia artística, la sociedad fraternal, todas de carácter mutualista, en 1906 se ven los trabajadores en la necesidad de buscar nuevas formas de combatir a los patrones opresores. En la convención de 1906 celebrada en México, por la liga de fabricantes de tabacos, se adoptan resoluciones y se organizan en sindicatos.

El sindicalismo en México surge en 1915 con la ley de Agustín Millán de 6 de Octubre la primera que reconoció para el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras, en la declaración de derechos sociales de 1917, en el artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política se habla de sindicatos, asociaciones profesionales, etc. En la Ley Federal del Trabajo de 1931, y en la ley de 1970 también las regula.

En el debate de la sesión del 26 de diciembre de 1916, donde se da lectura al proyecto del artículo 5º de la Constitución donde se dan bases reguladoras del trabajo.

39 MIRANDA BASURTO, Angel, Ob. Cit, pág. 324,

La Constitución Mexicana fue promulgada el día 5 de febrero de 1917. A partir de entonces surge en la Constitución el artículo 123, conteniendo un texto con disposiciones específicas en materia de trabajo estableciendo como jornada de trabajo 8 horas, el descanso semanal, el pago de un salario mínimo, los riesgos profesionales el pago de tres meses de salario por el despido injustificado de los trabajadores, el trabajo de las mujeres en estado de embarazo y durante el período de lactancia, el derecho de asociación profesional en favor de los trabajadores y de los patrones, el derecho de huelga, se instituyen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos de trabajo, se estipula el derecho de los trabajadores a una participación de utilidades, responsabilidad de los patrones frente a los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores a su servicio.

De lo anterior vemos la intervención del Estado en materia del trabajo como protector de los débiles de la clase trabajadora frente a los patrones:

"Este artículo 123 Constitucional sintetiza la doctrina social de la revolución consagrando tres principios básicos:

- a).- Iguales oportunidades para todos los ciudadanos,
- b).- La existencia de un derecho moral y de trabajo útil a la sociedad, y
- c).- Seguridad de una vida de acuerdo con la dignidad de

la persona humana. Así mismo la revolución proclama el advenimiento de la justicia social, igualdad de condiciones para todos los hombre".

con el artículo 123 se protege a los obreros para que cada uno tenga las mismas oportunidades en el desempeño de un trabajo decoroso y remunerado y así poder vivir de manara digna.

3 Principales derechos de las coaliciones y de los sindicatos.

3.1 Derecho de reunión y de asociación.

El derecho de reunión antiguamente estaba prohibido, después se toleró y ahora se le reconoce en la Constitución Mexicana como una garantía, es público y pertenece a todos los seres humanos para agruparse de manera momentánea y buscar un fin. Es reconocido en el artículo 9º de la Constitución de 1857 mismos que pasarón a la Constitución de 1917. "No podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pácificamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. No se considerará ilegal, no podrá ser disuelta, una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o prestar una propuesta por algún acto de autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver el sentido que desee".

El derecho de reunión no crea una entidad jurídica con personalidad, es transitoria, su existencia está condicionada a la realización de un fin concreto y determinado, por lo que una vez realizado deja de existir. Estos derechos se consangrarón en las Constituciones de los Estados democráticos. Es proclamada en la declaración universal de los derechos del hombre, adoptada por las Naciones Unidas en 1948, en que toda persona tiene derecho a la libertad

de reunión y de asociación en forma pacífica. Así mismo se consagra en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el artículo 22, y en el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales en su artículo 8º; los dos son aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966, ratificados en México en marzo de 1981.

El derecho de reunión se revela como un fenómeno fáctico, cuya existencia y desarrollo dependía de la tolerancia del poder público, y éste a su vez se obliga a respetarlo y no invadirlo. En España existieron diversas ordenanzas reales que prohibieron el derecho de reunión a fines del siglo XVI, hasta el siglo XVIII, sin que la Constitución de Cádiz de 1812 consagrara dichas libertades.

En México estas libertades; lejos de reconocerles personalidad jurídica y como un derecho del gobernado, se desarrollaron de acuerdo al arbitrio y tolerancia de las autoridades. En el México independiente la libertad de reunión no se garantizó sino hasta el acta constitutiva de reformas de 1847, pero solo se le reconoce como un derecho de los ciudadanos para reunirse y discutir los negocios públicos. En la Constitución de 1857 se reconoce de manera más amplia en su artículo 9º, términos que corresponden al primer párrafo del artículo 9º de la Constitución de 1917 actualmente en vigor.

Este derecho reconocido por la Constitución Mexicana no tiene un carácter absoluto, pues debe llevarse a cabo de manera

pacífica sin violencia, con un objeto lícito sin ir en contra del orden público, los individuos pueden ejercer su derecho de reunión bajo esta condición y donde el Estado se obligara a abstenerse de coartar tal derecho.

El derecho de reunión se concede a todos los seres humanos por igual, siempre y cuando su finalidad sea de carácter político. El artículo 130 de la Constitución Mexicana restringe el derecho de reunión a los ministros de los cultos.

El derecho de reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones en defensa de sus intereses. Por el contrario el derecho de coalición es un derecho que pertenece únicamente a los trabajadores ya que se reúnen con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo y una vez logrado el objetivo se disuelve.

"En la Ley Federal del Trabajo se reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, (artículo 354). En el artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

Es necesario mencionar que el derecho de reunión es para los hombres en general y mientras que la coalición es solo para los trabajadores que buscan un fin determinado, ambas solo se constituyen de manera temporal.

Ahora bien, el derecho de las asociaciones profesionales produjo el fenómeno del sindicalismo, medio utilizado por la clase trabajadora para defenderse y obtener mejores condiciones de trabajo frente a la clase patronal. El origen de las asociaciones, ahora sindicatos tienen su origen en Roma, donde existieron los colegios que son agrupaciones de personas dedicados a una misma actividad, no existió reglamentación sobre el derecho del trabajo.

En la Edad Media surgen las corporaciones, así como las asociaciones profesionales; "... la Ley Chapelier, de junio de 1921 no solo fue su confirmación, sino el primer instrumento legal de la burguesía en el poder, para detener el surgimiento de la fuerza sindical del proletariado".⁽⁴⁰⁾ En esta ley los obreros creen posible en una organización social para lograr mejores condiciones laborales.

A principios del siglo XX surgen los principios jurídicos para constituir asociaciones profesionales. En Inglaterra con la ley de 1871, pretendían impedir los fraudes que podrían cometer los representantes sindicales, ya que las asociaciones carecían de personalidad jurídica: (Trade- Unions).

En Francia proliferan los grupos sindicales que protegen a los patrones reprimiendo a los organismos obreros, con leyes que

40 DE BUEN, L. Néstor, Derecho del Trabajo II, Octava edición, Porrúa, México, 1990, pág. 564.

prohibían este tipo de organizaciones.

En 1876 "el diputado Lockroy presenta un proyecto de ley que implica el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras y precisaba los poderes reconociendo a los sindicatos, proyecto que tropieza con la oposición de los propios militantes obreros que lo consideraban restrictivo y con riesgo a sus organizaciones".⁽⁴¹⁾

En España el movimiento no es reconocido, actúan de manera clandestina con una gran fuerza, en junio de 1887, se aprueba la ley sindical y así aparecen los convenios colectivos, que pretenden romper con la tendencia individualista del derecho. El derecho de asociación es para que los trabajadores puedan agruparse y realizar un fin común, el código manifiesta en su artículo 2670 "cuando varios individuos convinieren en reunirse que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin que no esté prohibido por la ley y que no sea de carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación".

En Francia es donde se reconoce definitivamente el derecho de asociación profesional en la ley de julio de 1901, se le reconoce personalidad jurídica, se fijan cuotas a sus miembros, la asociación puede tener un local para sus reuniones y así lograr sus fines.

A partir de entonces surgen muchas asociaciones sindicales,

41 Ibidem, pág. 569

tanto obreira como patronales. Con la Ley de 1984 a instacia de Walderck Rousseau, el gobierno reconoce la legalidad de los grupos sindicales con algunas limitaciones. los sindicatos surgían sin necesidad de la autorización del gobierno, son agrupaciones que tienen exclusivamente por objeto el estudio y defensa de los intereses económicos industriales, comerciales y agrícolas".⁽⁴²⁾

La libertad de asociación en general persigue fines humanos, políticos y culturales, y la libertad sindical es un derecho de clase frente a otra, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La libertad sindical es una conquista del movimiento obrero donde su objetivo es regular las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva para que el hombre deje de ser objeto de la explotación por el capital. Esta libertad sindical se universaliza en la Organización Internacional en su convenio 87; en 1948 en su artículo 1º reconoce a "los trabajadores el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa".⁽⁴³⁾

En la declaración de Filadelfia en mayo de 1944 se ratifican estos principios de la Organización Internacional de trabajo, en las Naciones Unidas en diciembre de 1948 en su artículo

42 Idem.

43 DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho del trabajo Tomo II, Porrúa, México, 1986, pág. 223.

23 se consigna el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a sindicarse en defensa de sus intereses.

Este derecho se universalizó con el convenio 87 de la (O.I.T) en su artículo 2º, "los trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, se encuentran igualmente en el artículo 23, párrafo 4º de la declaración universal de los derechos del hombre: Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses". (44)

El sindicalismo en México es un fenómeno jurídico, surge en 1915, con la ley de Agustín Millán, la primera que se reconoció para el Estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras, dándoles el nombre de asociaciones profesionales y sindicatos. En la declaración de los derechos sociales de 1917. La propia Constitución consagró la libertad de trabajo en sus artículos 4º y 5º y la libertad de asociación en el artículo 9º "no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo, para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar.

No se considera ilegal, y no podrá ser disuelta, una

44 Ob. Cit, pág. 223.

asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una, petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad,...". (45)

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 se restringió a los trabajadores bancarios a quienes se les negaba el derecho a formar asociaciones, principio establecido en la Constitución Mexicana en su artículo 123; la ley de 1970 suprimió tal precepto, en cuanto a la ley federal de 1931 se niega la posibilidad de asociarse libremente a los trabajadores al servicio del Estado.

En el estado de Veracruz en 1918 en el artículo 8º surge el origen político de nuestro sindicalismo y es con la Confederación Regional Obrera Mexicana (C.R.O.M). Organismo que constituye una nueva etapa del movimiento sindical en México, fue la primera central obrera en nuestro país.

En 1921 se crea la Confederación General de Trabajadores (CGT) dura hasta 1936. Posteriormente surge la Confederación General de Obreros y Campesinos de México, (CGOCM) desapareciendo en 1936 para dar paso a la más poderosa en México la Confederación de Trabajadores de México, (CTM) se reconoce la lucha del proletariado y se permite a los trabajadores a gozar del derecho de huelga, asociación y la propaganda escrita y verbal.

45 GUERRERO, Euquerio, Manual de derecho del trabajo, Decimo Quinta edición, Porrúa 1986, pág.326.

3.2 Derecho de huelga.

Desde los orígenes del derecho del trabajo, la sociedad, el Estado, así como el capital, se oponen a la organización de los trabajadores. No se les permitió la suspensión de las labores, por lo que se ven en la necesidad de coaligarse y asociarse para llegar a la huelga, los obreros se unen y tratan de obligar a los dueños de talleres y fábricas a aceptar las condiciones colectivas de prestaciones y así mejorar las condiciones de la clase obrera.

Los antecedentes históricos de la huelga se remontan a "1923, a.C. se habla de una suspensión al trabajo de albañiles y otra de ladrilleros judíos en Egipto, por el año de 1460".⁽⁴⁶⁾ Pero como en esa época el régimen que impera era la esclavitud no se pueden considerar como actos de rebeldía.

Ahora bien en la época de los romanos se vivió un régimen de esclavitud ya que no existió un derecho laboral que regulara, se forman colegios de artesanos, estos no llegaron a constituir verdaderas corporaciones pues tenían un carácter religioso y servían de ayuda en caso de enfermedad, desempleo o de alguna otra desgracia, pero nunca sirvieron como instrumento de lucha contra sus explotadores.

En la Edad Media, no hay desarrollo sobre el derecho del trabajo y menos aún sobre la huelga; seguía perdurando la esclavitud y

46 *Ibidem*, pág. 366 y 367.

la organización política absoluta del feudalismo, todo esto contribuyó a la no existencia del derecho obrero. En esta época surgen las corporaciones y los gremios, las corporaciones tienen como finalidad regular la oferta y la demanda y así evitar competencias ruinosas y mantener el orden económico; el gremio estaba formado por trabajadores de un mismo oficio estos no pueden pertenecer a otra organización por lo que hay monopolios y no se logra una libertad de trabajo.

En la Revolución Francesa surge el liberalismo político en 1789 creando un ambiente propicio para el surgimiento de la huelga, aunque con la ley Chapellier en 1791 se prohibió la huelga considerándose como un delito. El código penal francés de 1810, en sus artículos 414, 415 y 416 señalaban las prohibiciones de la coalición y la huelga.

Con Napoleón III nuevamente se acepta la existencia de la huelga, por la ley de marzo de 1864 la cual suprimió las medidas que prohibían las coaliciones.

Por lo que la aparición del derecho de huelga se presentó con el liberalismo político y económico producto de la revolución francesa.

En Inglaterra, con la Revolución Industrial trajo como consecuencia la formación de grandes empresas que daban trabajo a grupos de trabajadores, formándose una clase social poderosa, la

burguesía capitalista, la cual tomaba sus precauciones ofensivas y defensivas, creando instrumentos jurídicos para combatir a la clase trabajadora en sus peticiones para mejorar las condiciones de trabajo y uno de los medios para lograrlo era la huelga, pero tenían que ser de manera lícita, legal y no incurrir en delito.

Posteriormente se dictaron leyes para suavizar el rigor de la legislación penal, lo cual no resultó. Una de esas leyes es la de 1906, que declaró que la irresponsabilidad de la Trade Unions (sindicato) por las huelgas en las que participaron. Es importante mencionar que en esta época los trabajadores buscan alcanzar y hacer respetar el derecho de huelga.

Por lo que se refiere a México la huelga se incorporó como un derecho fundamental; en países como Francia se le reconoce en la constitución de 1946, en Italia en 1947, en esta época la huelga deja de ser una situación y se convierte en un derecho colectivo de trabajo.

En México la huelga surge a partir de la Constitución del 5 de febrero de 1917, en su artículo 123 fracción XVIII, dice "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros"; antes de la Constitución de 1857 no se conocieron movimientos obreros, ni huelgas pues no había industrias, la

industria del tejido e hilados, por lo que se creó un clima favorable para el desarrollo del derecho del trabajo, la huelga se manifiesta con mayor fuerza después de la revolución mexicana de 1910, ya que estuvo impedido por la dictadura de Porfirio Díaz.

Los movimientos más importantes que se suscitan en la época prerevolucionaria son las huelgas de Cananea y Rio Blanco, en 1906 y 1907. En ellas existe una causa de tipo político que trajo como consecuencia un gran número de heridos y muertos; el derrocamiento del régimen de Porfirio Díaz, triunfando la revolución mexicana, terminando con un régimen de sufrimiento, explotación e injusticias de las cuales fueron objeto los trabajadores.

Los trabajadores ante la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y no sufrir más se agrupan en el "Gran Círculo de Obreros Libres", agrupación de gran éxito con sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal, esta situación preocupó a los dueños de las industrias y para resolverla organizaron un paro con el objeto de atemorizarlos y hacerlos sentir angustia y miseria al no tener empleo, los obreros ante tal situación protestaron contra la medida tomada por los patrones y deciden abandonar sus centros de trabajo, solicitando ayuda Porfirio Díaz a fin de darles una solución favorable a sus peticiones, no lográndolo pues el general Porfirio Díaz deliberadamente apoya a los patrones.

Ante tal situación los obreros saquearon e incendiaron la

tienda de raya, el general Díaz ordena que se termine con esta situación y así dan muerte no solo a los obreros rebeldes, sino también a mujeres e hijos. Con la revolución de 1910 el poder político está en manos del pueblo quién a través del poder constituyente de 1917 se elevó a rango Constitucional en defensa de los derechos de la clase trabajadora. En su artículo 123 fracción XVII, "las leyes reconocieron como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros; en esta fracción se reconoce el derecho de huelga.

Todos estos antecedentes, así como muchas leyes que expidieron en varios Estados de la República Mexicana como Guanajuato, en 1924, Chihuahua, en 1922, Jalisco en 1923 intentaron aplicar las ideas del Constituyente de 1917. Pero la base fundamental se logra en 1931, al expedirse la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 440 "huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Euquerio Guerrero manifiesta que la "huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizado por todos o por la mayor parte de los trabajadores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideren justa o, cuando menos conveniente".
(47)

La huelga ante todo debe ser una suspensión de labores.

47 Idem.

3.3 Titularidad del contrato colectivo de trabajo.

El hombre por naturaleza es un ser sociable que trata de unirse con otras personas, antiguamente los hombres vivían en tribu, clan, la familia, la iglesia y el Estado. Al realizar un trabajo se ve en la necesidad de unirse, pues no puede permanecer aislado, así forma las asociaciones de trabajadores en un principio fueron prohibidas y perseguidas, después son toleradas hasta que finalmente son reconocidas para beneficiar a los trabajadores que se unen en forma colectiva.

Después de varias luchas y sufrimientos los trabajadores, obtienen el reconocimiento de sus asociaciones para la defensa de los problemas que atañen a todos, así surgen las primeras asociaciones para ayudarse de manera mutua.

Estas primeras agrupaciones recibieron el nombre de sociedades mutualistas, y tenían como fin ayudar en caso de enfermedad, de desempleo o de alguna otra desgracia pero casi nunca fueron un instrumento de lucha verdadera contra sus explotadores. Aunque estos organismos estaban formados por artesanos, los trabajadores asalariados ante esta situación se van afiliando a esas sociedades y forman más adelante sus organizaciones sindicales.

La primera agrupación mutualista fue la Sociedad Particular de Socorros Mutuos, fundada en 1853. En unos cuantos años

estas organizaciones gremiales se multiplicaron y comenzaron a jugar un papel importante en la formación de la conciencia de los trabajadores.

Es en mayo de 1865 cuando se funda la Sociedad Mutua de hilados y tejidos y un mes después estalla la que sería la primera huelga mexicana con excepción de la huelga en la mina de Vizcaínas en 1766, en las fábricas de San Ildefonso y la colmena.

En el año de 1867, se produce lo que se le llamó la primera huelga triunfante realizada por la unión mutua de tejedores del distrito de Tlalpan, que abarca cuatro fábricas mediante la huelga los obreros obtienen una reducción de la jornada de las mujeres, pago a los menores, protección contra el maltrato y los abusos que sufrían las obreras, además de eliminar el monopolio del comercio que imponían las tiendas de raya en la localidad.

Con este triunfo se impulsaron los trabajadores mexicanos y tiempo después se formalizaron, entre otras, la sociedad mutua del ramo de carpintería; la unión mutua de canteros; la unión de tejedores de miraflores y la asociación socialista de tipógrafos mexicanos,

También se constituyó, en 1869, el primer grupo de militantes obreros, el círculo proletario.

Al ascender al poder Porfirio Díaz, a partir de 1876 la industria en el país recibió un gran impulso, ya que el gobierno Porfirista abre las puertas al capital extranjero, cuyas inversiones

estarían dirigidas principalmente hacia la minería y la construcción de ferrocarriles, los cuales eran indispensables para transportar a Estados Unidos la producción minera y los productos agrícolas de exportación.

También invadirían el capital extranjero la industria textil y más adelante se iniciaría la explotación petrolera. Desde entonces el capitalismo mexicano queda condenado a la dependencia y subordinación del imperialismo.

Con este desarrollo y auge en la industria, se van fortaleciendo las organizaciones obreras y muchos trabajadores se convencen de que las sociedades mutualistas, en realidad no resuelven sus problemas, por lo que comienzan a experimentar nuevas formas de organización y luchas por sus intereses de clase.

Así se forman las primeras sociedades cooperativas, que consisten en la asociación de un grupo de artesanos para producir colectivamente, sin patrones, organizando ellos mismos la distribución y el consumo de los artículos de primera necesidad.

En el año de 1896 en México se celebra la convención por la liga de fabricantes de tabacos, y ahí se toma la resolución de que los gremios formen sindicatos, formándose el círculo de obreros libres que se extiende por diferentes Estados como son el de Puebla, Tlaxcala, Hidalgo, Oaxaca y el Distrito Federal aquí es donde se puede

decir que surge el sindicalismo como defensa ante un régimen dictatorial de don Porfirio Díaz.

Un sector obrero de gran importancia lo constituyeron los trabajadores ferrocarrileros, quienes llegaron a sumar más de 20 mil en 1907, de los cuales 11 mil 500 formaban parte de la hermandad o sindicato.

Respecto a los ferrocarrileros siempre dieron muestras de combatividad hasta que se inició la etapa del sindicalismo contemporáneo, a partir de los años 1930 con el nacimiento, en forma, de las primeras organizaciones obreras, vigentes en la actualidad.

En la historia del sindicalismo mexicano, su participación en la política de los sindicatos ha sido básica pues se les permitió obtener espacios de poder; ejercer el control pleno de los obreros que se agrupan, incluso el de influir en la política del país.

La consolidación de la clase obrera dentro de la vida política nacional se logró con el surgimiento de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) es ésta organización la que marca el punto de partida de la historia contemporánea del sindicalismo, pues hasta la revolución de 1910 su vida era breve, algunos movimientos esporádicos en el siglo XIX, la huelga de Cananea y Río Blanco, y la creación de la casa del obrero mundial.

Así, la fundación de la CROM constituye un nuevo capítulo en el desarrollo sindical mexicano, pues con ella se plantea la premisa fundamental de lo que hasta hoy significa ayudar a sus agremiados a obtener mejores beneficios entre la clase obrera y los patrones.

El sindicalismo surge como una garantía y se consagra en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 fracción XVI, así como el artículo 9.

Artículo 123 fracción XVI Constitucional "tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etc."

El artículo antes mencionado tiene como objetivo principal reivindicar a los trabajadores frente al empresario en las relaciones productivas, ya que abre la posibilidad de que los obreros tengan el mínimo de garantías que lo protejan ante la injusticia de los patrones, obteniendo mejores prestaciones al constituirse en sindicatos y así lograr el objetivo que los une.

Artículo 9 Constitucional "no se podrá coartar e derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país,. Ninguna reunión armada

tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto de autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, no se hiciera uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligara a resolver en el sentido que desee".

Todos los ciudadanos de la República Mexicana tienen el derecho de asociarse o reunirse siempre que sea de manera pacífica sin alterar el orden público.

La libertad de asociación profesional se consagra en la constitución y establece la garantía contra los actos de autoridad y así se obliga a la autoridad legislativa, administrativa y judicial a respetar ese derecho.

Así mismo el artículo 123 en su fracción XVI, establece que los trabajadores y patrones pueden formar sindicatos, pero por un lado se sindicarán los trabajadores y por el otro, los patrones. Está se confirma al ver el contenido del artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo al decir "sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Por lo que se entiende que no pueden formar un sindicato trabajadores y patrones a la misma vez y con el mismo objetivo.

Los patronos son los que tienen más interés en atacar el ejercicio del derecho de asociación profesional sin embargo la ley protege al trabajador ya que el artículo 123 Constitucional en la fracción XXII, establece "el patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de providad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él".

El fin principal del sindicato es la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores en forma colectiva, por lo que en ciertas circunstancias puede afectar los derechos individuales de manera particular.

Para que un sindicato tenga fuerza debe procurar tener al mayor número posible de afiliados y lograr una unión estrecha, y no tener choques entre los intereses de unos y otros, por lo que no se

puede establecer, como norma general que deban ser sacrificados unos en aras de otros. El derecho de los grupos en su carácter social debe tener mayor fuerza pero no al extremo de invadir la zona del individuo.

El sindicalismo surge como defensa contra los empleadores que se oponían a la afiliación de sus trabajadores en determinados sindicatos, posteriormente adquirieron un desarrollo más amplio, y tiene como objetivo consolidar al nuevo sindicalismo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define "sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

El sindicato es la asociación de trabajadores que se unen para lograr un mayor beneficio en las prestaciones de trabajo y lograr que los trabajadores tengan prestaciones superiores a las establecidas en la ley o por lo menos lograr que sean igual a las que marca la ley más no inferiores. Respecto de los patronos se agrupan para defender su capital.

El sindicato no solo va exponer sus ideas y producir programas, sino que su lucha es para lograr sus fines desarrollandose de manera efectiva adoptando diversos sistemas y medios para hacer valer su doctrina, las cuales varían de acuerdo a las épocas, países y circunstancias.

El sindicato persigue dos fines uno mediato y otro inmediato; el mediato tiende a modificar las estructuras económicas y jurídicas en el ámbito nacional, el fin inmediato se refiere a las condiciones de trabajo de los trabajadores.

El sindicalismo es un fenómeno que responde a la justicia social. Para Mario de la Cueva el sindicato "es un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo".⁽⁴⁸⁾ Los trabajadores se unen ante la necesidad de conseguir mejorar su vida económica, así como lograr mejores condiciones de trabajo, como son la jornada, días de descanso, salario así como vacaciones, etc.

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo establece "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Qualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta".

Los trabajadores al celebrar contrato con un patrón tiene derecho de formar parte de un sindicato siempre que su puesto no sea

⁴⁸ Ibidem págs. 251 y 252.

de confianza.

Los requisitos para formar un sindicato son dos de fondo y forma: los de fondo se subdividen en dos, elementos materiales que son los que deben concurrir a la constitución del sindicato, como son la calidad de personas que contribuyen a su organización y funcionamiento así como las finalidades que se propongan realizar los trabajadores; en cuanto a los requisitos de forma son los que señala la ley para su reconocimiento de su personalidad jurídica como asociación.

Por lo que los sindicatos son formados para resolver los conflictos de la clase trabajadora y no pueden intervenir en asuntos políticos.

Para formar parte de un sindicato es necesario ser sujetos de relaciones laborales y así constituir o ingresar a un sindicato, para ello es necesario un número mínimo de personas para que se constituya el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo establece "los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomará en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste".

Se debe registrar ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social si su competencia es federal y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje si son de competencia local.

A los sindicatos se les prohíbe intervenir en asuntos religiosos así como ejercer la profesión de comerciantes con ánimos de lucro. Pueden formar federaciones y confederaciones que deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los sindicatos son los que tienen la titularidad del contrato colectivo de trabajo así como el contrato ley.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo manifiesta "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 consagrada en el artículo 450".

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo establece:
"La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizado los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto con el Capítulo III del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis".

De lo anterior se deduce que cuando un patrón se niegue a otorgar la firma del contrato con los trabajadores estos harán valer sus derechos a través de su sindicato y en caso de que se niegue el patrón, los trabajadores emplazarán a huelga a la empresa.

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo manifiesta "Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la

mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta ley.

En este caso los trabajadores de confianza no pueden colaborar con los sindicatos ya que se encuentran identificados con el patrón y no con la clase obrera.

En lo que se refiere a sus requisitos formales el sindicato tienen sus propios estatutos y ellos designan a su mesa directiva el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo establece "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentar, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción".

Ahora bien los trabajadores pueden formar parte de los diferentes sindicatos de acuerdo a la actividad que realicen y son conforme lo manifiesta el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo los sindicatos pueden ser:

"I.- Gremiales, formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

II.- De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

III.- Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama

industrial;

IV.- Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas;

y

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte".

Aunque también se forman sindicatos de patronos y el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo los clasifica en:

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

II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas".

El sindicato debe registrarse ante las autoridades correspondientes, con documentación que lo acredite como tal así lo establece el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo "los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;

III.- Copia autorizada de los estatutos; y

IV.- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva,

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos".

Una vez que el sindicato esta totalmente constituido como persona moral de derecho social podrá adquirir bienes muebles u inmuebles para su funcionamiento así lo establece el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

I.- Adquirir bienes muebles;

II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes".

Las obligaciones de los sindicatos los establece el artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo. "Son obligaciones de los sindicatos:

I.- Proporcionar los informes que les soliciten las

autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;

II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañados por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros".

Los sindicatos deben proporcionar a la autoridad que lo solicite un informe de su actuación acompañados de documentos que comprueben el informe que están proporcionando.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 378. "Queda prohibido a los sindicatos:

I.- Intervenir en asuntos religiosos; y

II.- Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Los sindicatos se crearon para ayudar a la clase trabajadora no tienen porque realizar otras actividades a las encomendadas.

El artículo 130 de la Constitución Mexicana establece: "El principio histórico de la separación del Estado y las iglesias orienta

las normas contenidas en el presente artículo. Las iglesias y demás agrupaciones religiosas se sujetarán a la ley.

Corresponde exclusivamente al Congreso de la Unión legislar en materia de culto público y de iglesias y agrupaciones religiosas. La ley reglamentaria respectiva, que será de orden público, desarrollará y concretará las disposiciones siguientes:

a).- Las iglesias y las agrupaciones religiosas tendrán personalidad jurídica como asociaciones religiosas una vez que obtengan su correspondiente registro. La ley regulará dichas asociaciones y determinará las condiciones y requisitos para el registro constitutivo de las mismas;

b).- Las autoridades no intervendrán en la vida interna de las asociaciones religiosas;

c).- Los mexicanos podrán ejercer el ministerio de cualquier culto. Los mexicanos así como los extranjeros deberán, para ello, satisfacer los requisitos que señale la ley;

d).- En los términos de la ley reglamentaria, los ministros de cultos no podrán desempeñar cargos públicos. Como ciudadanos tendrán derecho a votar, pero no a ser votados. Quienes hubieren dejado de ser ministros de cultos con la anticipación y en la forma que establezca la ley, podrán ser votados;

e).- Los ministros no podrán asociarse con fines políticos ni realizar proselitismo a favor o en contra de candidato, partido o asociación política alguna. Tampoco podrán en reunión pública, en actos del culto o de propaganda religiosa, ni en publicaciones de carácter religioso, oponerse a las leyes del país o a sus

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

instituciones, ni agraviar, de cualquier forma, los símbolos patrios. Queda estrictamente prohibida la formación de toda clase de agrupaciones políticas cuyo título tenga alguna palabra o indicación cualquiera que la relacione con alguna confesión religiosa. No podrá celebrarse en los templos reuniones de carácter político.

La simple promesa de decir verdad y de cumplir las obligaciones que se contraen, sujetan al que la hace, en caso de que faltare a ella, a las penas que con tal motivo establece la ley...".

De lo anterior podemos decir que a las iglesias se les reconoce una personalidad jurídica, así mismo se establece que los ministros de los cultos no pueden desempeñar cargos públicos, aunque como ciudadanos tienen el derecho a votar más no a formar asociaciones con fines políticos.

Los sindicatos se disolverán de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo.

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos".

Si el sindicato se llega a disolverse lo realizara de acuerdo a lo que establece el artículo 380 de la Ley Federal del Trabajo. "En caso de disolución del sindicato el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos, A falta de disposición expresa, pasara a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

4 Análisis de las relaciones colectivas de trabajo.

4.1 Inicio de las relaciones colectivas de trabajo.

El inicio de las relaciones colectivas de trabajo se remontan a la época de los romanos, Edad Media y principios de la revolución francesa, donde surgen las antiguas asociaciones de obreros que proclaman del poder público su reconocimiento legal y quitar las disposiciones que los reprimían, continuo en el siglo XIX, donde se reconocen las instituciones y los principios del derecho del trabajo en la legislación ordinaria, las asociaciones sindicales se reconocen con personalidad jurídica. En México en 1917 es reconocido como un derecho social.

Los obreros luchan contra la burguesía para conquistar la libertad sindical, la negociación colectiva y así obtener su bienestar económico. En la legislación de 1931, en su artículo 394 prohíbe el abatimiento de las condiciones de trabajo "el contrato colectivo no podrá celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento".⁽⁴⁹⁾

Las relaciones que existen entre los obreros y el patrón deben ser de confianza y cordialidad mutua procurando entenderse para

⁴⁹ DE LA CUEVA, De Ferrari, Russomano y otros, Derecho Colectivo Laboral, Depalma, Argentina, 1973, pág. 42.

un mejor desarrollo en los trabajos de la empresa.

Por lo que los trabajadores no pueden laborar en condiciones inferiores a las establecidas en la ley. En el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo establece que el "patrón que empleé trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligaciones 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..."

Lo que se pretende es mejorar las condiciones de trabajo, establecer sus derechos y obligaciones frente al patrón. El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo establece; "el contrato colectivo contendrá:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II.- Las empresas y establecimientos que abarquen;
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a

quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de comisiones que deban integrarse de acuerdo con ley; y
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes".

El patrón debe capacitar a sus obreros para mejorar la producción en beneficio de la sociedad, ya que al disminuir los costos de la elaboración y aumentar la calidad ayudan a la economía nacional.

Por lo que estas disposiciones se aplicarán en cada empresa, para todos los trabajadores que presten sus servicios, aunque no sean miembros del sindicato con el que se haya celebrado el contrato colectivo de trabajo, el cual produce sus efectos al presentarse ante las autoridades correspondientes como lo establece el artículo 390 párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo "el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en fecha distinta". Pero si las partes acuerdan, que el contrato colectivo de trabajo al ser depositado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal para que surta sus efectos legales, independientemente de la fecha en que se haya firmado.

4.2 Duración de las relaciones colectivas de trabajo.

Para que exista una relación de trabajo y persista es necesario que haya condiciones justas y remuneradas para los obreros. La duración de las relaciones de trabajo las establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 35 "... pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas será por tiempo indeterminado".

Cuando se trate de un contrato por tiempo determinado o por obra determinada será aquel que celebren para amparar la obra realizada.

En el contrato por tiempo indeterminado las partes estipulan que el contrato celebrado es por un plazo indefinido.

Si el contrato colectivo es por obra determinada, por tiempo fijo o por tiempo indeterminado se revisarán las prestaciones de los trabajadores cada dos años de acuerdo a lo que establecen los artículos 397 y 399 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 399 dice "la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes;

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si ésta no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por

tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito".

4.3 Suspensión de las relaciones colectivas de trabajo.

La suspensión de las relaciones colectivas de trabajo son fortuitas tanto para los trabajadores como para los patrones, donde estos últimos van a pagar un salario íntegro al trabajador, así lo establece el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo, "son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I.- La 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 suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables".

Si el trabajador queda imposibilitado para seguir desempeñando con la misma capacidad el trabajo encomendado. Lo mismo pasaría si por alguna circunstancia o fenómeno físico o materia prima sufre alteraciones que no reúnan los requisitos de control de calidad establecidos para la elaboración de ciertos productos, con lo cual si afectan a la economía del patrón por su incosteabilidad en su producción y distribución.

Por otro lado, cuando la empresa tenga mayor producción que superen las necesidades del mercado y es necesario recortar personal, se tomará en cuenta la antigüedad de los trabajadores se dará por terminado el contrato colectivo de trabajo con los obreros que tengan menos tiempo laborando en la empresa, previa autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje de acuerdo a lo establecido por el artículo 782 de la Ley Federal del Trabajo "La junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate".

El sindicato así como los trabajadores pueden solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que se realmente existen las causas que argumenta el patrón para solicitar la suspensión y en caso de ser ciertas el patrón tiene la obligación de indemnizar a los trabajadores de acuerdo a lo establecido por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo. Si el patrón decide que los trabajadores deban regresar a la empresa el o los trabajadores deben de desempeñar el mismo trabajo en igualdad de circunstancias a las anteriores y con el mismo salario, en caso de que el patrón no cumpla con lo establecido el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación que se le reinstale o se le indemnice de acuerdo a lo establecido por el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo el cual establece "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que le paguen salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo".

El artículo 50 de la Ley federal del Trabajo establece "las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior seran de acuerdo a:

I.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo

determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III.- Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones".

4.4 Formas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

La terminación de las relaciones colectivas de trabajo se pueden dar por haber concluido el trabajo encomendado, por haber concluido la explotación del producto, formas ajenas a la voluntad de las partes tanto para los trabajadores como para el patrón.

El artículo 434 "son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I.- La 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;

II.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III.- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV.- Los casos del artículo 38; y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos".

El artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo establece "Las relaciones de trabajo para la explotación de las minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado".

El artículo anterior señala varios supuestos para la terminación de las relaciones colectivas de trabajo sin responsabilidad para las partes, como pueden ser por obra determinada, o por extinción del producto explotado; tendrá conocimiento la Junta de Conciliación y Arbitraje y esta a su vez determinara si procede o no dicha terminación. Así mismo cuando el patrón considere que deben terminarse las relaciones colectivas de trabajo por su incosteabilidad.

En cada uno de los supuestos enumerados por la Ley Federal del Trabajo en su artículo anterior los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y recibir una prima de antigüedad.

4.5 Análisis de diversos contratos colectivos.

Contrato colectivo de trabajo del bar discoteque Burosa, s.a. de c.v., representada por el Licenciado Jorge Rene Domínguez Pérez y la asociación de trabajadores de restaurantes, bares, centros recreativos, cabarets y músicos del Distrito Federal, representado por el C. Jorge Gutiérrez García.

El contrato colectivo consta de 41 cláusulas 10 capítulos y 13 fojas, la duración es por tiempo indefinido y no podrá adicionarse, reformarse, terminarse o mutilarse sino por voluntad de las partes o por causas enumeradas en la ley, se revisarán en términos de lo dispuesto por los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo establece:
"La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por

tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito".

El artículo 399 bis "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

De acuerdo con el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo este contrato colectivo de trabajo celebrado en fecha tres de diciembre de 1992 se presentará por triplicado, entregándose una copia a cada una de las partes, así como a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, para que surta sus efectos legales y entre en vigor el día de la firma del contrato.

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar en cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación

del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta".

El trabajo que desempeñen los obreros debe ser suficiente, y de la mejor calidad para lograr una mayor productividad así lo señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 349; en caso de que exista deficiencia en la producción y calidad del producto que está a su cargo deberá avisar a sus jefes inmediatos y así evitar el desperdicio de la materia prima así como el desgaste de la maquinaria que el patrón proporciona para el buen desempeño de su trabajo, de acuerdo a la cláusula octava del contrato.

El artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo establece "La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta".

La jornada de trabajo es de acuerdo al convenio que celebren la empresa y el sindicato establecida en su cláusula décima segunda, en la cual se señalará la entrada y salida de labores, la hora para tomar sus alimentos de acuerdo a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en su artículo 61, donde dispone la jornada diurna no podrá exceder de 48 horas a la semana, la mixta de 45 y la nocturna

42, los trabajadores gozarán de 2 días de descanso semanal sábado y domingo.

"En la cláusula décima tercera el patrón y el sindicato acordarán los salarios que van a devengar los trabajadores en servicio de acuerdo al siguiente tabulador:

categorias	salario diario.	
cantinero	N\$17,65	\$17,650.00
garrotero	N\$13.33	\$13,330.00
mesero	N\$13.33	\$13,330.00
limpieza	N\$13.33	\$13,330.00
ayudante en general	N\$13.33	\$13,330.00"

La cláusula décima cuarta dispone, el pago será el último día laborable de cada semana, en el lugar de trabajo y se pagará en moneda de curso. Los trabajadores recibirán un 25% sobre el salario si laboran los días domingos de forma ordinaria, si es por tiempo extraordinario se pagará en los términos del artículo 67 de la Ley Federal del Trabajo "Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda, cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada".

Como se señala los trabajadores tendrán derecho a días de

descanso anual, gozarán de períodos vacacionales y permisos en donde la empresa pagará en forma íntegra el salario y así lo señala el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, "son días de descanso obligatorio:

1º de enero

5 de febrero

21 de marzo

1º de mayo

16 de septiembre

20 de diciembre

25 de diciembre

1º de diciembre de cada 6 años, cuando se lleve a cabo el cambio del poder Ejecutivo Federal, y cuando se celebren las elecciones Federales". De acuerdo a lo dispuesto en la cláusula vigésima tercera del contrato.

La empresa se compromete a otorgar vacaciones a sus trabajadores conforme a lo establecido en la cláusula vigésima quinta y será de acuerdo a los años que tengan prestando sus servicios al patrón, para ello se tomará en cuenta lo establecido por el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo a la cláusula trigésima quinta la empresa y el sindicato se obligan a proporcionar capacitación y adiestramiento a todos los trabajadores y así aumentar la productividad que ha planeado el patrón y el sindicato aprobados por la Secretaría del Trabajo.

El artículo 153-A establece "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

La empresa en su cláusula trigésima novena se compromete a registrar en el Instituto del Seguro Social a todos los trabajadores que esten bajo su servicio; así mismo la empresa reconoce al sindicato como el único representante de los intereses de los trabajadores de dicha negociación.

De este contrato colectivo de trabajo podemos concluir que todas y cada una de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores en lo que se refiere a la jornada de trabajo, salarios, reparto de utilidades, días de descanso, vacaciones, capacitación y adiestramiento de los trabajadores e inscribirlos en el Seguro Social son derechos que se encuentran consagrados en la Ley Federal del Trabajo, sin que hayan prestaciones superiores a las establecidas por la ley.

4.5.2 Contrato colectivo de trabajo de Encuadernaciones progreso, s.a. de c.v., representada por los señores Manuel Soberón Salgueiro, director general, contador público Pedro Ramirez Arguello, gerente administrativo y licenciado Alejandro Sánchez Velazquez gerente de recursos humanos y el sindicato de trabajadores de la empresa Encuadernaciones progreso, representada por los señores Alvaro Larrondo Chacon secretario general, Susana Rosales Romero secretario de trabajo y conflictos y Hortensia Vázquez Infante secretario tesorero.

El contrato colectivo consta de 56 cláusulas y 12 fojas, entra en vigor el día 12 de enero de 1992, se fija como fecha de vencimiento para ser revisado el día 12 de enero de 1993, en lo que corresponde a salarios por cuota diaria de acuerdo en lo dispuesto en la cláusula cuarta de este contrato y así lo establece el artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, y el día 12 de enero de 1994 será revisado en su clausulado de acuerdo a lo que establece el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 390 "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y la hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

El salario que pague la empresa, será de acuerdo al tabulador y se pagará al trabajador los días viernes de cada semana, en horas hábiles como lo dispone la cláusula quinta de este contrato.

"puesto		s.d.n.		s.d.n.
ayud. de revisado y e.	N\$18.80	\$18,800.00	N\$20.77	\$20,778.00
maquinista de alce	N\$25.50	\$25,500.00	N\$28.18	\$28,183.00
maquinista de alce	N\$25.50	\$25,500.00	N\$28.23	\$28,239.00
maquinista de alce	N\$25.50	\$25,500.00	N\$28.29	\$28,295.00
ayud. de maquinista alce	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.48	\$23,487.00
ayud. de maquinista alce	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.69	\$23,698.00
ayud. de maquinista alce	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.65	\$23,651.00
ayud. de maquinista alce	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.53	\$23,534.00
transportista "a"	N\$40.80	\$40,800.00	N\$45.18	\$45,182.00
transportista	N\$40.80	\$40,800.00	N\$44.13	\$44,131.00
Transportista	N\$43.70	\$43,700.00	N\$48.39	\$48,393.00
2º rotativo	N\$36.50	\$36,500.00	N\$39.48	\$39,480.00
ayud. gral. rotativa	N\$29.30	\$29,300.00	N\$31.69	\$31,692.00
prensista "a"	N\$43.60	\$43,600.00	N\$48.37	\$48,378.00
prensista "a"	N\$43.60	\$43,600.00	N\$48.28	\$48,283.00
prensista "a"	N\$43.60	\$43,600.00	N\$47.85	\$47,852.00
presnista "a"	N436.50	\$36,500.00	N\$40.34	\$40,340.00
prensista "a"	N\$43.60	\$43,600.00	N\$47.85	\$47,852.00

prensista "b"	N\$36.50	\$36.500.00	N\$40.34	\$40,340.00
alimentador "a"	N\$27.00	\$27,000.00	N\$29.90	\$29,900.00
feeder	N\$27.00	\$27,000.00	N\$29.63	\$29,633.00
recibidor p-23	N\$27.00	\$27,000.00	N\$29.63	\$29,633.00
cortador	N\$31.50	\$31,500.00	N\$34.57	\$34,572.00
maquinista costura	N\$25.00	\$25,000.00	N\$27.74	\$27,740.00
maquinista vibrador	N\$31.50	\$31,500.00	N\$34.81	\$34,814.00
maquinista vibrador	N\$23.00	\$23.000.00	N\$25.42	\$25,420.00
maquinista doblez	N\$24.50	\$24,500.00	N\$27.13	\$27,131.00
maquinista doblez	N\$24.50	\$24,500.00	N\$26.89	\$26,890.00
maquinista doblez	N\$24.50	\$24,500.00	N\$27.07	\$27,078.00
maquinista doblez	N\$24.50	\$24,500.00	N\$27.13	\$27,131.00
maquinista doblez	N\$24.50	\$24,500.00	N\$27.18	\$27,185.00
maquinista doblez	N\$24.50	\$24,500.00	N\$27.13	\$27,131.00
maquinista doblez	N\$24.50	\$24,500.00	N\$26.94	\$26,943.00
ayud. maquinista doblez	N\$20.80	\$20,800.00	N\$22.87	\$22,874.00
ayud. maquinista doblez	N\$20.80	\$20,800.00	N\$22.98	\$22,988.00
ayud. maquinista doblez	N\$20.80	\$20,800.00	N\$22.82	\$22,829.00
maquinista costura	N\$25.00	\$25,000.00	N\$27.68	\$27,685.00
maquinista costura	N\$25.00	\$25,000.00	N\$27.84	\$27,849.00
ayud. maquinista costura	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.69	\$23,698.00
maquinista de carteras	N\$25.50	\$25,500.00	N\$28.18	\$28,183.00
maquinista de carteras	N\$24.50	\$24,500.00	N\$27.13	\$27,131.00
ayud. maquinista de carteras	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.53	\$23,534.00
maquinista rustica	N\$25.50	\$25,500.00	N\$28.23	\$28,239.00

maquinista rustica	N\$25.50	\$25,500.00	N\$27.98	\$27,987.00
ayud. maquinista rustica	N\$20.80	\$20,800.00	N\$23.03	\$23,034.00
maquinista de pasta dura	N\$25.50	\$25,500.00	N\$28.29	\$28,295.00
maquinista de pasta dura	N\$25.50	\$25,500.00	N\$28.23	\$28,239.00
ayud. maquinista pasta				
dura	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.65	\$23,651.00
reprocesadora	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.74	\$23,745.00
reprocesadora	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.69	\$23,698.00
ayudante de alce	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.48	\$23,487.00
ayudante de alce	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.05	\$23,053.00
ayudante de alce	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.48	\$23,487.00
ayudante de alce	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23.05	\$23,053.00
ayudante de alce	N\$20.80	\$20,800.00	N\$22.40	\$22,407.00
ayudante de costura	N\$21.40	\$21,400.00	N\$23,48	\$23,487.00
maq. de costura	N\$25.00	\$25,000.00	N\$27.43	\$27,438.00
maq. de enc. pasta dura	N\$25.50	\$25,500.00	N\$27.98	\$27,987.00
ayudante de pasta dura	N\$18.80	\$18,800.00	N\$20.67	\$20,675.00
maq. de enc. rustica	N\$25.50	\$25,500.00	N427.98	\$27,987.00"

Los trabajadores tienen la obligación de guardar la intensidad y calidad del trabajo que la empresa requiera, así lo establece el contrato en su cláusula séptima.

La jornada de trabajo es de 40 horas de lunes a viernes, la diurna de 8 horas, con entrada de 7:00 horas y salida a las 15:00, en donde los trabajadores disfrutarán de media hora de descanso diario

para poder tomar sus alimentos. En caso de trabajar un segundo o tercer turno se estará a lo establecido por el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo. "La duración máxima de la jornada será 8 horas la diurna, 7 la nocturna y 7 1/2 la mixta"; así se establece en el contrato colectivo en su cláusula sexta.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de dos días de descanso cada cinco días de trabajo y será sábado y domingo con goce de sueldo íntegro.

La empresa en su cláusula novena del contrato colectivo de trabajo otorgará días de descanso con salario íntegro además de los que establece la ley en su artículo 74, los trabajadores descansarán el jueves y viernes de la semana santa, dos de noviembre y doce de diciembre de cada año.

En la cláusula décima de este contrato colectivo la empresa otorgará 8 becas para que estudien sus trabajadores o sus hijos fijando como beca mensual 3 días de salario mínimo vigente durante 10 meses o el tiempo que dure el calendario escolar, para concederlos se pondrán de acuerdo el sindicato y la empresa así lo establece el artículo 132 fracción XIV, "son obligaciones de los patrones: ... hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de

o de uno de sus hijos de éstos, designados en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más mil trabajadores deberán sostener tres becariso en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso del año o cuando observe mala conducta; pero en estos casos serán sustituidos por otros. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año por lo menos".

En la cláusula décima primera la empresa se compromete a otorgar tres despensas de productos básicos a todos sus trabajadores miembros del sindicato, la empresa será en los meses de marzo, agosto y diciembre de cada año y su valor será dos días de salario mínimo vigente.

La empresa establecerá los períodos vacacionales para sus trabajadores de acuerdo con lo que establece el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo. Liquidando el salario correspondiente al iniciarse el período vacacional y otorgándoles un 40% como prima vacacional, así lo establece el contrato colectivo en su cláusula décima tercera. La prima vacacional que se les da a los trabajadores es superior en un 15% a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

La cláusula décima cuarta del contrato colectivo, la empresa pagará a sus trabajadores que hayan laborado durante un año un

aguinaldo de 25 días de salario, para los que tengan de 6 a 10 años de servicio 30 días y de 11 años en adelante se pagarán 32 días de aguinaldo, esta prestación es superior a lo que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 87.

En este contrato colectivo de trabajo, en su cláusula décima sexta dispone que cuando la empresa tenga la necesidad de contratar personal eventual tendrá que solicitarlo al sindicato por escrito y éste a su vez se los proporcionara en un término de 72 horas, en caso contrario, la empresa los contratará y una vez que se haya inscrito al sindicato y al haber cumplido 6 meses de prestar sus servicios gozarán de todas y cada una de las prestaciones establecidas en el contrato.

En la cláusula vigésima tercera la empresa se obliga a proporcionar a sus trabajadores dos uniformes, uno el 15 de enero y el otro el 15 de agosto de cada año, consistente en un pantalón, una camisola y zapatos de seguridad para los hombres y una bata para la mujeres, así como un juego de pants para los trabajadores que participen en el desfile del 1º de mayo de cada año.

La empresa y el sindicato acuerdan en el contrato colectivo de trabajo en su cláusula trigésima octava sobre la exclusividad de 175 plazas sindicales en las que laborarán los cortadores, encuadernadores, doradores, de preferencia serán trabajos desempeñados por el sexo masculino y la de cosedores, pegadores de

láminas y fuerzas, alzadores y revisadores las desempeñarán las mujeres sin lesionar la salud, el salario y dignidad de los trabajadores. Los demás puestos serán de confianza y los trabajadores tratarán directamente con la empresa sobre sus derechos y obligaciones.

El artículo 182 de la Ley Federal del Trabajo establece "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento".

En el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo establece "Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rijan en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo".

En la cláusula cuadragésima sexta la empresa con un importe de 20 días de salario mínimo para la compra de lentes de los trabajadores que la requieran de acuerdo con la prescripción médica del Seguro Social.

Cada trimestre se otorgarán a los trabajadores un premio por su asistencia y puntualidad, al que no tenga una sola falta o retardo; el premio consistirá en nueve días de salario nominal diario.

Los trabajadores que tengan asistencia de 100% a sus labores pero con retardos de máximo 10 minutos gozarán de un premio consistente en 5 cinco días de salario si tienen un retardo; 4 cuatro días si tienen 2 dos retardos y 3 tres días si tienen 4 cuatro retardos, así se dispone en la cláusula quincuagésima de este contrato.

En la cláusula quincuagésima primera del contrato colectivo de trabajo la empresa otorgará a los trabajadores que contraigan matrimonio por primera vez dos días de descanso con goce de sueldo, así mismo cuando la esposa de a luz, si fallece un familiar en primer grado, (esposa, esposo, padres, hermanos e hijos).

Del contrato colectivo anterior podemos decir que los trabajadores gozan de mayores prestaciones que las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en relación a días de descanso, los trabajadores disfrutaban de 3 tres más, 5 cinco becas de estudios para ellos o sus hijos, la prima vacacional es superior en un 10% para los trabajadores que tengan de 1 a 5 años y de 15% si tienen de 6 a 10, además de los premios de puntualidad.

4.5.3 Contrato colectivo de trabajo de "Tendi de México, s.a. de c.v., representada por el señor Jorge Alberto Tovar Alvayero, y por el sindicato nacional de obrero, obreras y empleados de productos alimenticios almacenes de casa comerciales de la República Mexicana, representada por su secretario general, señor Antonio Ortiz Aranda.

El contrato de 31 cláusulas y 9 nueve fojas, la duración es por tiempo indefinido y sólo será revisado de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, surtirá sus efectos en todos y cada una de las dependencias de la empresa industriales y comerciales que se encuentran establecidas en la República Mexicana, así lo dispone la cláusula cuarta de este contrato.

El artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo establece: "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito".

El artículo 399 bis "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

El contrato colectivo de trabajo celebrado en fecha 10 de abril de 1991 será por triplicado, se entregará una copia a cada una de las partes y otra se depositará una copia a cada una de las partes y otra se depositará ante la H. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Toluca, Estado de México, para que surta sus efectos de acuerdo a lo que se establece en el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá sus efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta".

De acuerdo a la cláusula sexta del contrato colectivo la jornada de trabajo será de 48 cuarenta y ocho horas que la empresa podrá distribuir de acuerdo con lo que establece el artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo. "El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente".

Así mismo la jornada diurna será de 8 ocho horas diarias y la mixta de 7 1/2 siete horas y media, tendrá un horario de lunes a viernes de 9 nueve horas a 19:00 diecinueve horas, con un descanso de las 13:00 trece a 15:00 quince horas y la salida es a las 19 diecinueve horas, los días de descanso serán sábado y domingo.

En las horas de descanso los trabajadores pueden salir o no del establecimiento para tomar sus alimentos.

Los salarios de los trabajadores serán de acuerdo al tabulador de la empresa, se pagarán el último día de la semana laborable, para los trabajadores de régimen quincenal el pago será dentro de las empresas, en horas laborables y el pago será en moneda de curso legal.

categorias	salario quincenal.	
secretaria	N\$25.00	\$25,000.00
auxiliar de ofc.	N\$20.00	\$20,000.00
ayudante gral.	N\$11.00	\$11,000.00

En la cláusula décima segunda del contrato colectivo de trabajo el patrón otorgará a sus trabajadores con goze de sueldo íntegro, los días de descanso que marca la Ley Federal del Trabajo en su artículo 74, "son días de descanso obligatorio:

- 1º de enero
- 5 de febrero
- 21 de marzo
- 1º de mayo
- 16 de septiembre
- 20 de diciembre
- 25 de diciembre

1º de diciembre de cada 6 años, cuando se lleve a cabo el cambio del poder Ejecutivo Federal, y cuando se celebren las elecciones Federales". Las vacaciones serán en 2 dos períodos anuales para los trabajadores que hayan cumplido 1 un año de antigüedad, a éstos períodos se les deberá agregar el importe del pago del 7º día y un 25% veinticinco por ciento por concepto de prima vacacional, de acuerdo a lo establecido en la cláusula décima tercera del contrato.

En la cláusula décima quinta el contrato colectivo el patrón pagará a sus trabajadores un aguinaldo en efectivo que se

pagará antes del día 20 veinte de diciembre y será el equivalente a 15 quince días de salario, los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicio se les dará una parte proporcional al tiempo trabajado.

En la cláusula vigésima octava la empresa y el sindicato se obligan a capacitar y adiestrar a los trabajadores que esten a su servicio, así como a los de nuevo ingreso de acuerdo a los planes y programas de la empresa aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, aumentando la productividad de los trabajadores en oficios o especialidades y así aumentar la productividad de la empresa.

El artículo 153-A establece "Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

De lo anterior concluimos que este contrato colectivo de trabajo, se apeg a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, no teniendo mayores prestaciones que las que marca la ley.

Por lo que al hacer un estudio comparativo de los diferentes contratos colectivos de trabajo encontramos que:

En el contrato colectivo de trabajo de la negociación denominada Bar discoteque Burosa, s.a. de c.v., al analizarlo encontramos que las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores que se encuentran trabajando en esta empresa son las que marca la Ley Federal del Trabajo.

En el contrato colectivo de trabajo de la empresa denominada Encuadernaciones progreso, s.a. de c.v., los trabajadores que prestan sus servicios en esta empresa tienen prestaciones superiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo en lo que se refiere a días de descanso tienen 3 tres más, en el otorgamiento de becas 5 cinco más, respecto a la prima vacacional un 15% quince por ciento más, en el pago de aguinaldo un 10% diez por ciento más, en el pago de aguinaldo un 10% diez por ciento más a los trabajadores de 1 uno a 5 cinco años de servicios y de 6 seis a 10 diez un 15% quince por ciento más, todas las demás prestaciones son igual a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

En el contrato colectivo de trabajo de la empresa Tendi de México, s.a. de c.v., encontramos que las prestaciones que reciben los trabajadores son iguales a las ya establecidas por la ley.

C O N C L U S I O N E S.

Primera.- En la antigua Roma el trabajo de los esclavos no era objeto de regulación, pues éstos carecían de personalidad jurídica, es decir, eran considerados como cosas.

El trabajo desempeñado por los hombres libres se reguló mediante el contrato de arrendamiento.

Segunda.- Durante la Edad Media los artesanos se agruparon a través de gremios de un mismo oficio y éstos constituyeron lo que se conoció como sistema corporativo.

Tercera.- La introducción de las máquinas al proceso productivo conocido como Revolución Industrial, propició las primeras asociaciones de trabajadores que propugnaron por mejores condiciones de trabajo.

Cuarta.- Durante el gobierno de Porfirio Díaz se propicia la inversión del capital extranjero, con lo cual se agudiza la explotación de los trabajadores.

- Quinta.- La explotación desmedida de los trabajadores provocó su organización y el estallamiento de las primeras huelgas en México. El Estado ante esta situación se ve obligado a promulgar la Constitución de 1917, la que legisló en su artículo 123 lo relativo a los derechos sociales mínimos de los trabajadores.
- Sexta.- La Constitución de 1917 elevó a rango Constitucional la libertad de asociación profesional de trabajadores y patronos, así mismo reguló el derecho de huelga, paro y de negociación colectiva.
- Séptima.- Los trabajadores constituyen sindicatos con el fin de elevar las condiciones mínimas establecidas en la ley mediante la negociación colectiva y ejercen el derecho de huelga como un elemento de presión para el logro de sus fines y conseguir el equilibrio entre los factores de la producción .
- Octava.- Los contratos colectivos suscritos entre las empresa Bar Discoteque Burosa, s.a de c.v., y la empresa Tendi de México, s.a de c.v., y sus respectivos sindicatos

titulares de los mismos no confieren condiciones y prestaciones económicas sociales superiores a las establecidas en la ley.

Novena.- El contrato colectivo que rige las relaciones de la empresa denominada Encuadernaciones Progreso, s.a de c.v., y el sindicato titular otorga condiciones y prestaciones de carácter económico y social sobre las mínimas contempladas en la legislación.

Décima.- La verdadera función de un sindicato consiste en lograr a través de la normatividad vigente mayores beneficios generales para sus agremiados. Esta debe ser a nuestro juicio la tarea esencial del movimiento sindical mexicano.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO, GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Cuarta edición, Ariel, España, 1973.
- 2.- BAILON VALDOVINOS, Rosalio, Legisación Laboral, Limusa, México, 1986.
- 3.- BEER, Max, Historia General del Socialismo y las Luchas Tomo II, A P, Márquez, 1940.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo, El Derecho del Trabajo y sus Contratos, Mundo Atlántico, Argentina, 1945.
- 5.- CANTON MOLLER, Miguel, Derecho del Trabajo Burocrático, Segunda edición, Pac, México, 1988.
- 6.- CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, Sexta edición, 1973.
- 7.- COLIN SANCHEZ, Guillermo, Derecho Mexicano de Procedimientos Penales, octava edición, Porrúa, México, 1984.
- 8.- DAVALOS, José, Derecho del Trabajo, Porrúa, México, 1985.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo Tomo II, Segunda edición, Porrúa, México, 1977.
- 10.- DE LA CRUZ GAMBOA, Alfredo, Historia Contemporánea de México, (Siglo XX), edición Artículo 3º, México, 1978.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Décima edición, Porrúa, México, 1985.
- 12.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Sexta edición, Porrúa, México, 1977.
- 13.- DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Tercera edición, Porrúa, México, 1984.
- 14.- DE LA CUEVA, de Ferrari, Russonano y otros, Derecho Colectivo Laboral, Depalma, Argentina, 1973.
- 15.- DESPONTIN, LUIS, A., Derecho del Trabajo, Constitucionalismo Social, Victor P. de Zavatta, Argentina, 1957.
- 16.- DUNCKER, Herman, Historia del Movimiento Obrero, Segunda edición, Cultura Popular, Mexico, 1980.

- 17.- FOHLEN, Claude y Francois Bedarida, Historia General del Trabajo, La Era de las Revoluciones (1960-1914), Grijalbo, España, 1965.
- 18.- GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, México, Cuba, Haití, República Dominicana, Puerto Rico, Siglo XXI, México, 1984.
- 19.- HUITRON, Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México, Segunda edición, Mexicanos Unidos, México 1980.
- 20.- MIRANDA BASURTO, Angel, El Dramático Siglo XX, Cuarta edición, Herreros, México, 1976.
- 21.- POZZO, D. Juan, Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo, Ediar. Soc. Anom, Argentina, 1939.
- 22.- ROJINA VILLEGAS, Rafael, Derecho Civil Mexicano, Contratos, Tomo Sexto, Vol. I, Cuarta edición, Porrúa, México, 1981,
- 23.- RUIZ RAMON, Eduardo, La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero (1911-1923), Era, México, 1978.
- 24.- SERRA, ROJAS, Andrés, Derecho Administrativo, Cuarta edición, Porrúa, México, 1981.

LEGISLACION.

- 25.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, COMENTADA Y ACTUALIZADA, Pac, México, 1993.
- 26.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 72 º edición, Porrúa, México, 1993.

JURISPRUDENCIA.

- 27.- APENDICE AL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO PRIMER CIRCUITO, TESIS NUMERO 87, pág. 23.