

552  
2 ej-



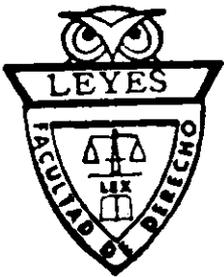
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO LABORAL

INCONSTITUCIONALIDAD DE LA CLAUSULA DE  
EXCLUSION EN EL DERECHO LABORAL  
MEXICANO

T E S I S  
Q U E P R E S E N T A :  
E R I K A O R T I Z R A M I R E Z  
P A R A O B T E N E R E L T I T U L O D E  
L I C E N C I A D O E N D E R E C H O

DIRECTOR: LIC. JORGE OLVERA QUINTERO



CD. UNIVERSITARIA. D. F.

268197

1998.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**A DIOS:**

Por darme la vida tan maravillosa  
que estoy viviendo.  
Darme la dicha de tener la  
familia que tengo.  
Y permitirme conocer la verdadera  
amistad.

**A MIS PADRES ENRIQUE Y ERNESTINA:**

Por haberme dado todo su amor.  
Inculcarme las bases del trabajo, honestidad  
y respeto al prójimo.  
Por haberme tenido paciencia en los momentos  
en que cometí errores.  
Y sobre todo, porque los amo infinitamente.

**A MIS HERMANOS ENRIQUE,  
MIRIAM, MARIA DEL CARMEN Y  
CARLOS:**

Por el apoyo que siempre me han dado  
en las buenas y en las malas.  
Porque además de los lazos familiares,  
existe una gran amistad y respeto  
mutuo.

**A TODOS MIS AMIGOS QUE HAN  
ESTADO EN CADA ETAPA DE MI  
VIDA Y QUE DE ENUMERARLOS  
ME FALTARÍA ESPACIO:**

Por haberme permitido contar con  
su amistad.

Y haber compartido juntos muchos  
momentos felices y haber contado con  
su apoyo cuando lo necesité.

Pero muy en especial a **Deyanira, María  
Rosa, Karla, Yadira, Claudia, Beatriz y  
Lilián**, pues siempre, en su respectivo  
momento, han estado conmigo  
incondicionalmente.

**AL DESPACHO ANAYA VALDEPEÑA:**

Por darme la oportunidad de trabajar y  
aprender en una rama del derecho y muy  
en especial al **Lic. Miguel Angel Flores  
Gómez**, porque día con día me enseña algo  
nuevo y me impulsa a superarme, además  
de soportar mis estados de animo.

**AL LIC. JORGE OLVERA QUINTERO:**

Por ser un profesor digno de seguir sus  
pasos y apoyarme en la elaboración de  
la presente tesis.

# INDICE

	PAG.
<b>INTRODUCCION</b>	
<b>CAPITULO I. GENERALIDADES</b>	1
1.1 Asociación Profesional.	1
1.2 Gremios.	5
1.3 Sindicato.	6
1.4 Contrato Colectivo.	13
<b>CAPITULO II. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS</b>	19
2.1 El Porfiriato.	21
2.2 Cananea y Río Blanco.	29
2.3 La Revolución Mexicana y el Movimiento Obrero.	33
2.4 Surgimiento de las Centrales Obreras.	42
<b>CAPITULO III. EL CONTRATO COLECTIVO NACIMIENTO Y EVOLUCION</b>	50
3.1 El Surgimiento y Desarrollo del Contrato Colectivo en Europa.	51
3.2 Leyes Europeas que Incluyeron el Contrato Colectivo.	58
3.2.1 Alemania.	58
3.2.2 Francia.	63
3.2.3 Italia.	66
3.3 El Origen y Evolución del Contrato Colectivo en México.	67
3.4 Fines del Contrato Colectivo.	79

<b>CAPITULO IV. MARCO JURIDICO DE LAS CONVENCIONES O CONTRATOS COLECTIVOS</b>	<b>89</b>
4.1 Derecho Internacional.	89
4.2 Constitución Política.	98
4.3 Ley de 1931.	99
4.4 Ley de 1970.	103
4.5 Los Apartados Constitucionales.	109
<b>CAPITULO V. LEGALIDAD Y LEGITIMIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION</b>	<b>119</b>
5.1 Ubicación Jurídica de la Libertad de Afiliación Sindical.	121
5.2 La Cláusula de Exclusión por Admisión.	126
5.3 La Cláusula de Exclusión por Separación.	129
5.4 Doctrina y Jurisprudencia.	135

## **CONCLUSIONES**

## **BIBLIOGRAFIA.**

## INTRODUCCION

Durante sesenta años el corporativismo sindical dominó en la escena del movimiento obrero en México. Este corporativismo sindical mexicano implicó una relación subordinada con el Estado. Su incorporación orgánica al PRM y luego al PRI contribuyó a los triunfos electorales del partido del Estado, a su legitimidad durante el periodo de sustitución de importaciones y a la paz laboral. Pero el corporativismo en los años de oro de la formación socioeconómica de la Revolución mexicana también tuvo algo que ofrecer a los obreros de la capa alta del proletariado : seguridad en el empleo en las grandes empresas, salarios a la alza hasta 1976, aumento del paquete contractual de prestaciones económicas, extensión de la seguridad social y protecciones dosificadas de los líderes hacia los trabajadores dentro de los procesos de trabajo. La relación de los sindicatos con el Estado les proporcionó como organizaciones y en particular a su diligencia influencia en las políticas estatales, sobre todo las referencias a lo laboral, el monopolio de la representación de sus agremiados garantizada por los controles gubernamentales al registro de sindicatos, a la sustitución de dirigencias, a la contratación y la huelga, con medios legales y de fuerza. A la dirigencia esta asociación con el Estado le significó también ser parte de la clase política de este país, con su participación en el reparto partidario de puestos de representación popular y en la administración pública.

En términos de espacios de actuación sindical estos no se concretaron a la negociación colectiva sino que se ampliaron a los ámbitos del diseño de políticas públicas, al sistema político partidario y parlamentario y a la gestión pública de la

fuerza de trabajo. Habría que anotar que la mayoría de los trabajadores asalariados nunca participaron de manera directa en las organizaciones corporativas, en su mejor momento (1980) la tasa de sindicalización no pasó del 27% de los trabajadores asalariados mayores de 14 años. Aunque es cierto que los obreros corporativizados fueron los de las ramas clave de la economía y sobre todo los de mayor potencialidad de movilización por demandas laborales. En varias ocasiones este sistema de control de los trabajadores por el Estado fue cuestionado a través de grandes movilizaciones, a fines de los cuarenta cuando se constituyó la CUT en oposición a la CTM; a fines de los cincuenta con las huelgas entre otras de los ferrocarrileros; y durante los setenta con la llamada insurgencia sindical. Sin embargo, el control corporativo continúa, si bien debilitado y en posible reestructuración.

Me propuse realizar un trabajo en el que se analiza, por un lado, la forma en que el orden jurídico laboral ha sido trastocado ocasionando la alteración del marco legal del trabajo y por el otro, la inconstitucionalidad del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.

En el capítulo primero se abordara en forma general las asociaciones profesionales como una conquista de los trabajadores, ya que permiten un mejor equilibrio entre las fuerzas sociales y económicas; por lo que, consecuentemente, se hace mención a los gremios y a los sindicatos.

En el segundo capítulo, se estudian los antecedentes histórica de las relaciones colectivas a través de las cuales van adquiriendo forma las empresas industriales, comerciales y de servicios, a partir de las cuales se crea el nuevo tipo

de relaciones sociales de producción : trabajador-capitalista, lo que conduce a nuevas relaciones laborales.

En el tercer capítulo, se lleva a cabo un análisis del surgimiento del contrato colectivo y su evolución, el cual nace del movimiento obrero como un instrumento de lucha de la clase trabajadora, y cuyo objetivo en primera instancia, fue la de conquistar la libertad sindical y el reconocimiento de los sindicatos de trabajadores y posteriormente, el reconocimiento del derecho a huelga por parte de los trabajadores y por último, el contrato colectivo.

El marco jurídico de los contratos colectivos y sus dos vertientes : derecho internacional y derecho interno, so analizados en el cuarto capítulo, consiguientemente, también se menciona la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su contenido en relación a la contratación colectiva. Asimismo, se analizan otros ordenamientos como la ley de 1931, la de 1970 y las reformas a los apartados constitucionales relacionados con la materia.

Por último, en el capítulo quinto se realiza un análisis de la legalidad y legitimidad de la cláusula de exclusión.

# CAPITULO I

## GENERALIDADES

Previo al estudio específico del tema, materia de tesis, es conveniente efectuar el análisis de algunos términos que usualmente se emplean cuando se hace referencia a las relaciones laborales colectivas, tomando en consideración que es de suma importancia definir su connotación para facilitar la comprensión del cuerpo de tesis. De estos conceptos se definirán, en el presente capítulo, por su importancia : la asociación profesional, gremios, sindicato y contrato colectivo.

### 1.1 ASOCIACION PROFESIONAL

El ser humano, por naturaleza es gregario y tiene un espíritu de asociación, desde la más simple, como sería la asociación matrimonial; hasta algunas complicadas como sería la Organización de las Naciones Unidas.

Mario de la Cueva señala que la asociación es una institución paralela a la reunión y que con ella fue otra de las conquistas de los hombres que aman la libertad, también recorrió diferentes etapas históricas, siendo en la lucha contra el absolutismo donde se consiguió la victoria.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Cueva, Mario de la ; *El nuevo derecho mexicano del trabajo* ; Tomo II, Porrúa, México, 1991, p.236.

El espíritu de la asociación, tiene diversas tendencias, dando nacimiento a diversos fines, los cuales se hacen con el esfuerzo colectivo.

"La familia, la tribu, la iglesia, el municipio, el estado, constituyen especies diversas de asociación, así la sociedad aparece como inseparable de la humanidad".<sup>2</sup>

"Podemos definir al derecho de asociación, como la facultad que tiene el hombre de unir sus fuerzas con las de sus semejantes, de una manera constante, con el objeto de realizar un fin común, lícito y honesto".<sup>3</sup>

De la definición anterior, se desprende que la asociación es la unión del hombre, sin especificar el tipo de asociación ; pues bien, se puede definir a la asociación profesional, de la misma forma y con las mismas características, pero con la diferencia que la unión deberá de ser de tipo profesional.

"Sierza señala que la Asociación Profesional se da cuando la asociación voluntaria de personas se proponga desenvolver colectivamente una acción jurídica para la tutela de los intereses de la categoría profesional a que pertenecen".<sup>4</sup> Tal agrupación, la define Bottai como la agrupación ideal de todos los que cumplen una función idéntica en un determinado proceso productivo.

---

<sup>2</sup> ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA ; Tomo I, Editorial Bibliográfica, Argentina, 1984, p.854.

<sup>3</sup> Ibidem p.860.

<sup>4</sup> Ibidem.

En un principio el trabajador probablemente no sintió la necesidad de asociarse, puesto que no existía de clase obrera y patronal, únicamente se producía para lograr subsistir e intercambiar con otros ; pero el trabajador como ser humano tiene aspiraciones de alcanzar fines cada vez más y más elevados ; hasta que llegó el momento en que ya no se podía encontrar igualdad entre todos los hombres, porque algunos tuvieron la necesidad de utilizar la fuerza de trabajo de otros, aportando para ello sus bienes y capitales ; el que aportaba los bienes y capitales le daba un trato por lo regular injusto y los explotaba en forma inhumana, esta razón fue la causa que los demás consideraran una necesidad unirse para defender sus intereses tanto personales, como de la clase social de la cual eran activos integrantes.

En su lucha por un mejor equilibrio entre las fuerzas sociales y económicas y tratando de que se le diera un trato más favorable, debido a las circunstancias que mediaban, ya que se encontraba en una situación de desventaja con respecto al patrón, al desamparo por parte del estado, del cual no recibía ninguna protección, y el notorio desequilibrio entre estos factores de la producción ; capital y trabajo, fue lo que originó la asociación de los trabajadores.

A pesar, de que los problemas de una época a otra son diferentes, no existen diferencias muy acentuadas entre las primeras asociaciones de trabajadores y las modernas instituciones sindicales, principalmente en lo que se refiere a su estructura, el origen, el motivo y las causas, tanto de una asociación como de cualquier otra, se puede afirmar que son

semejantes, pues se crearon con el objeto principal del mejoramiento de las condiciones económicas y sociales.

“En materia laboral se entiende generalmente asociación profesional la agrupación permanente de trabajadores constituida para la defensa de sus intereses profesionales. Estas agrupaciones o uniones se distinguen por su carácter permanente que la diferencia de las coaliciones transitorias, constituidas por los trabajadores para un objeto concreto determinado (aumento de salarios mejora de las condiciones de trabajo) y que constituyen su antecedente inmediato en la evolución histórica de la asociación; ya que los trabajadores se unieron en forma transitoria (coaliciones), y en forma permanente con posterioridad (sindicatos), para romper la desigualdad económica y equilibrar las posibilidades de negociación de ambas partes en la contratación laboral”.<sup>5</sup>

“Muchos de los elementos contenidos en la Ley civil sustantiva para la sociedad en general son de aplicación a los sindicatos profesionales; los cuales reconocen sin embargo, la especialidad de sus fines. Los términos de asociación y sociedad, aún cuando jurídicamente signifiquen cosa distinta, en el lenguaje corriente se confunden. Aún más, se llega a denominar sociedades a asociaciones de carácter típicamente profesional, que no persiguen por sus estatutos propósito alguno de lucro o beneficio. Se acostumbra a utilizar erróneamente el término de sociedad para designar cierta clase de sindicatos de trabajadores; así, se habla de Sociedad de obreros marítimos, Sociedad de obreros panaderos, entre otros, o de entidades de carácter exclusivamente profesional que no

---

<sup>5</sup> López Guillermo A.F. ; Asociaciones Profesionales ; Aguilar, México, 1994. p. 11.

persiguen, por sus estatutos, propósitos de beneficio directo, y sí de carácter profesional".<sup>6</sup>

De lo anterior se infiere que las asociaciones profesionales son personas jurídicas lo mismo que las sociedades, tanto civiles como mercantiles. Se diferencian en que estas últimas persiguen un inmediato objetivo de lucro; mientras las primeras constituyen uniones permanentes, dirigidas a obtener beneficios totales, sin atender a especulaciones concretas.

## **1.2 GREMIOS**

Las asociaciones, dentro del Derecho del Trabajo, ofrecen carácter distinto al de las sociedades admitidas por las legislaciones civil y mercantil. En este orden, existen tres clases de personas jurídicas, aunque no bastante diferenciadas; las reconocidas por el Derecho civil, las aceptadas por el Derecho mercantil y las admitidas por el Derecho laboral. Estas últimas, para distinguirlas de las anteriores, reciben el nombre de asociaciones profesionales. Tales asociaciones, tienen carácter gremial y señalan la unidad de individuos reunidos por razón del ejercicio de una misma actividad.

La denominación de gremios surge de las uniones de los maestros y aprendices de un oficio específico; los maestros tenían el poder para decidir cuando un aprendiz lograba llegar a la maestría y conseguir con ello mejores oportunidades de trabajo, pero este sistema comenzó a

---

<sup>6</sup> ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA, Op. Cit. p.30 y 31.

degenerar en luchas internas entre maestros y los aprendices, debido a que por el temor de los maestros a la competencia que tuvieran al otorgar la maestría, hacían que el periodo de aprendizaje fuera lo más largo posible, dando lugar a que los aprendices, con el objeto de defender sus intereses ante las corporaciones de maestros se unieron con el fin de formar su asociación la cual fue la llamada asociación de compañeros.<sup>7</sup>

El gremio era la reunión de personas del mismo oficio que estaban sujetas a reglas comunes. Junto al gremio existía el jurado y la cofradía. El jurado era el gremio, funcionando como jurisdicción disciplinaria; además, tenía como misión vigilar a sus miembros y asegurar la aplicación de los reglamentos sobre el aprendizaje, fabricación y venta. La cofradía solía ocuparse de obras de caridad; doblándose así el gremio mediante una cofradía religiosa, colocada bajo el pretexto del santo patrono del oficio.<sup>8</sup>

### 1.3 SINDICATO

En México fueron suprimidos los Gremios y las ordenanzas que los mismos dictaron, quedaron insubsistentes, al terminar la etapa colonial, después no se legisló y prácticamente, durante el siglo pasado no hubo reglamentación a la materia laboral.

Con características muy diferentes, los gremios fueron substituidos por las modernas asociaciones profesionales con los mismos motivos

---

<sup>7</sup> Cfr. Castorena, J. Jesús; **Manual de Derecho Obrero**; Siglo XXI, México, 1984, pp.30-31.

<sup>8</sup> *Ibidem.*

antes expuestos y éstos se han convertido en la organización básica de lucha de la clase trabajadora.

En México no fue hasta 1917, que se elevó a la categoría de garantía Constitucional de asociación en los artículos 9° y 123, aunque antes de la promulgación de la Constitución de 1917, la libertad de asociación era considerada como una consecuencia necesaria en el reconocimiento y ejercicio de las libertades humanas fundamentales.

El artículo 9° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 consagra el derecho de reunión o asociación siempre que se haga en forma pacífica y con objeto lícito sin mencionar en ningún momento la asociación profesional, pero se puede considerar a ésta como una especie de asociación en general, ya que se hace con un objeto lícito y en forma pacífica, este artículo, junto con el artículo 123, son los que en esencia son fundamento jurídico de las asociaciones profesionales.

De la terminología que se ha usado para designar a las asociaciones obreras o patronales, no existe un criterio uniforme, la doctrina se ha inclinado hacia la de asociación profesional, más no existe ningún motivo que impida llamar sindicato, ya que por medio de los vocablos se trata de designar a una misma figura. Es usual que en la doctrina lo designen como asociación profesional, pero considerando el problema se puede decir que la asociación profesional es el género y el sindicato es la especie.

El origen de la expresión "sindicato" nace en Francia, aunque sus raíces se encuentra en textos griegos y latinos, para designar genéricamente a los abogados y mandatarios encargados de representar a una colectividad en el curso de un procedimiento judicial. Y más tarde aún durante el período abolicionista prohibitivo, se derivó de dicho vocablo el de sindicatos, por alusión a los propios trabajadores, a las asociaciones clandestinas por ellos organizadas.<sup>9</sup>

Por su etimología, tiene diferentes modalidades : tales como sindicato, o síndico ; esto es quien provee y atiende los asuntos de una comunidad. Se deriva del griego sundiké que quiere decir de manera contextual justicia comunitaria y en su aplicación del concepto, administración y atención de una comunidad. De aquí que lo mismo pudiera suponer la agrupación de los intereses profesionales para afrontar la lucha económica en el mercado del trabajo, o en el reparto de los beneficios, que pudiera también suponer la coalición de empresas para mejorar el dominio del mercado consumidor o de la misma técnica.

En su versión laboral, la palabra sindicato se refiere a las agrupaciones empresariales y de trabajadores, aunque actualmente, a la asociación de las primeras se les conoce como Cámaras : Cámara Nacional de Comercio, Cámara Nacional de la Industria del Vestido, etcétera. etc.

El concepto jurídico se desprende de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, la que en su artículo 232 señala que : el sindicato

<sup>9</sup> García Abellan, Juan ; *Introducción al Derecho Sindical* ; Trillas, México, p.46.

es la asociación de trabajadores o de empleadores de una misma profesión, de un mismo oficio, de una misma especialidad o profesión, constituida con vista al estudio, el desarrollo y la defensa de sus intereses comunes.

Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo del 1° de abril de 1970 en su artículo 356, le da al término una connotación más sencilla : Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En México la Ley Federal del Trabajo reconoce varios tipos de sindicatos, los que son : los sindicatos gremiales, formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad ; los sindicatos de empresa formados por trabajadores que presten su servicios a una sola empresa ; los industriales que agrupan a trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de una rama de la industria ; los nacionales de industria, cuyas características son las mismas que las del anterior pero abarcan empresas situadas en dos o más entidades federativas y por último, reconoce los sindicatos de oficios varios que tienen una formación especial.

Actualmente en México, la clase trabajadora se encuentra agrupada corporativamente a Federaciones y Confederaciones las cuales, a su vez, forman el llamado Congreso del Trabajo. Entre las federaciones y confederaciones que más destacan por su importancia y por el número de sus agremiados están la Confederación de Trabajadores Mexicanos

(CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), entre otras.

En la práctica sindical, en México, existen varios tipos de sindicatos, de acuerdo a la forma en que son controlados por la clase patronal a través del sometimiento de sus líderes, a tales sindicatos conforme a sus características, se les conoce como : amarillos, blancos y revolucionarios.

Los sindicatos amarillos no buscan una transformación inmediata del sistema, ni son partidarios de la lucha de clase, sino que buscan encontrar la solución a sus problemas mediante el colaboracionismo, es decir, a través de la ayuda mutua que debe existir en los diversos factores de la producción y el reparto equitativo de los beneficios, proclamando la existencia de un beneficio común que debe ser el propósito de patrones y trabajadores.

Se llama sindicato blanco a aquel que cubre, aparentemente, las formalidades contenidas en la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, comúnmente son auspiciadas por la propia clase patronal por lo que la misma los utiliza en su beneficio y para impedir el libre movimiento obrero.

Por último, los sindicatos revolucionarios o independientes son la minoría y están conscientes de la lucha de clases, no transigen en sus ideas ni en sus convicciones, por las cuales luchan atrevidamente no sólo en favor de los intereses de sus agremiados, sino de toda la clase

trabajadora. Con la finalidad de alcanzar, realmente, una justicia social efectiva.

Cabe destacar que los sindicatos deben constituirse y funcionar sobre las bases de determinados principios; los cuales son la consecuencia de la evolución histórica de la institución y en parte, han sido creados por los estudiosos del derecho sindical en defensa de los intereses de la clase trabajadora:

- a) En primer lugar se encuentra el **principio de pureza**, en virtud del cual la asociación profesional debe aglutinar exclusivamente a trabajadores o empleadores, en su caso. De ello se infiere la exclusión de las llamadas asociaciones mixtas, es decir de empleadores y trabajadores, consecuencia de la naturaleza bisindical de las asociaciones profesionales de empleadores y trabajadores.<sup>10</sup>

En México, ningún precepto legal ha reconocido el sindicato mixto.

- b) En segundo lugar debe citarse el **principio de autonomía**, también llamado por algunos de autarquía sindical. Según el mismo, el sindicato debe mantenerse independiente frente a los empleadores, el Estado y las instituciones políticas, principalmente en cuanto a la posibilidad de recibir subsidios o apoyos económicos de los organismos patronales o instituciones políticas.

---

<sup>10</sup> López, Guillermo A.F.; Op. Cit; p.25.

c) En tercer lugar se encuentra el llamado **principio de especialidad** que considera que la asociación profesional no puede perseguir todos los intereses posibles, como una persona física, sino solamente los intereses específicos del grupo, es decir, los intereses profesionales.

d) **Principio de igualdad o de no discriminación** ; el mismo no vendría a ser más que la traslación al plano asociacional interno, del principio similar, reconocido internacionalmente en materia de derecho individual del trabajo y que plasmara el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual prohíbe : cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.<sup>11</sup>

Además de la existencia de los principios señalados, es necesario hacer mención a la libertad sindical, la cual comprende dos aspectos : uno individual y otro institucional. El primero, se refiere al derecho de los trabajadores de asociarse libremente para la defensa de sus intereses profesionales ; el segundo, al derecho de la asociación profesional y su funcionamiento en forma autónoma o independiente de la intervención del Estado.

---

<sup>11</sup> Ibidem.

## 1.4 CONTRATO COLECTIVO

Durante la época de la revolución y aún después de que entró en vigor la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, los estados legislaron en materia laboral y así, las leyes de varios estados definían a su manera el contrato colectivo de trabajo ; a continuación se citan algunas de ellas en orden cronológico.

La Ley de Chiapas de mayo de 1918, definía el contrato colectivo de trabajo de la siguiente forma : Con el nombre de contrato colectivo de trabajo, se designan las convenciones celebradas por los sindicatos obreros, con un patrón, con sindicatos de patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades, los contratos individuales de trabajo.<sup>12</sup>

La Ley del trabajo del Estado de Campeche promulgada en 1918 lo consideraba como un convenio industrial, citando que "...es toda convención que celebran los representantes de los sindicatos o de cualquiera otra agrupación de obreros, con un patrón, con un sindicato o cualquiera otra agrupación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a las que deberán someterse los contratos individuales de trabajo, que pertenezcan a estos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellos. Cabe observar que ya en esta definición el concepto de contrato colectivo está mejor precisado que en la Ley Chiapaneca.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Cfr. Mario de la Cueva *op. cit.*, p.411.

<sup>13</sup> *Idem*, p.411.

En el Estado de Coahuila en octubre de 1920 se promulga la Ley de Trabajo en la cual se hace mención sobre las partes personales que intervienen en la elaboración del contrato colectivo y éstas son las que quedan sujetas a su cumplimiento y son :

- a) Patronos y Obreros que hubieren concedido mandato especial por escrito para celebrar el contrato.
- b) Los patronos y obreros presentes a la hora de concertar el contrato.
- c) Patronos y obreros que ingresen a la corporación o corporaciones después de celebrado y registrado el contrato.
- d) Las corporaciones que no hubieren celebrado el contrato si hacen saber a los contratantes la decisión de adherirse a él.<sup>14</sup>

El Estado de Zacatecas en su Ley define el contrato colectivo de trabajo, de la siguiente manera : Se entiende por contrato colectivo de trabajo, por el cual una agrupación de trabajadores pacta las condiciones de trabajo con un patrón o asociación de patronos. Se puede notar que a simple vista, ésta definición parece simple y concisa, sin embargo es lo suficientemente explícita pues en ella se contienen todos los elementos necesarios y objetivos que se persiguen en la elaboración de un contrato colectivo.

---

<sup>14</sup> Idem.

El Estado de Hidalgo da su definición en su Ley de 30 de noviembre de 1928 : Se da el nombre de contrato colectivo de trabajo, a la convención celebrada entre un patrono o una asociación de patronos y una asociación organizada de trabajadores con el fin de establecer ciertas condiciones comunes a las que deberían someterse los contratos celebrados por los patronos y los trabajadores en cada caso.<sup>15</sup>

Examinando las opiniones expuestas se llega a la conclusión de que pese a sus diferencias coinciden al referirse al contrato colectivo de trabajo, en un punto esencial : es un acuerdo de voluntades entre los patronos y los trabajadores, éstos en una agrupación necesariamente, los otros individualmente o en asociaciones, punto en el cual coinciden y que parece el más importante, señalando como objetivo el establecimiento de condiciones del mismo y aún para los que no habiendo tenido intervención se adhieran a él, tales condiciones tienen por objeto el equilibrio de las fuerzas entre la clase patronal y la obrera, tendiente desde luego a evitar la explotación de los trabajadores por parte de los dueños del capital.

Con el movimiento revolucionario de 1910 que culmina con la promulgación de la Constitución 1917, en la cual los estados, porque así lo dispone la misma Constitución, pierden su derecho a legislar en materia laboral, espíritu que se hace efectivo hasta el año de 1931 en que se promulga la Ley Federal de Trabajo, la que tiene aplicación en todo el territorio nacional y es de carácter colectivo : Contrato Colectivo de Trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de establecer las

---

<sup>15</sup> Idem, p. 412.

condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Esta ley fue promulgada por Pascual Ortíz Rubio en agosto de 1931.

La anterior ley fue derogada por la del primero de mayo de 1970, promulgada por el Lic. Gustavo Díaz Ordaz y es la vigente ; en su artículo 386 establece que : Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos.

De las definiciones anteriores se puede deducir que no existen diferencias fundamentales, pues en ellas el contrato colectivo de trabajo tiene como objetivo primordial el establecimiento de las condiciones bajo las cuales va a desarrollarse la prestación de trabajo, la ley de 1970 agrega que éstas condiciones regirán en una o varias empresas o establecimientos, lo que, en opinión de la autora es acertado.

También se localiza un elemento esencial que existe invariablemente en todas las definiciones a que se hizo alusión : debe existir una asociación de obreros organizada bajo la forma de sindicato y esta asociación debe tener una existencia anterior a la celebración del contrato, este elemento es imprescindible en la celebración del mismo, sin el cual, sería materialmente imposible su existencia, porque sólo el sindicato puede celebrarlo : lo anterior no se aplica a los patrones dado que éstos, lo pueden celebrar individualmente u organizados en sindicatos.

Diversas polémicas se han presentado en cuando a la inclusión del contrato colectivo en el texto de la Constitución y de su obligación para el patrón, porque aparentemente la Constitución del 17 no hace mención expresa del mismo ni lo considera dentro de las garantías sociales. Muchos, pretendiendo aprovecharse de esta situación, han afirmado que no puede ser obligatoria la celebración del contrato colectivo.<sup>16</sup>

Sin embargo, el artículo 123 Constitucional en su fracción XVI reconoce que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, entre otros tipos de agrupación, por otro lado la fracción XXXI de este artículo señala que será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo y los asuntos relativos a contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa, lo cual hace un reconocimiento explícito e implícito de las contrataciones colectivas de trabajo, e incluso las convierte en obligatorias.

Conforme a lo expuesto, debe destacarse que el patrón tiene la obligación de celebrar contrato colectivo de trabajo, en caso de que así lo exijan los trabajadores, independientemente, de que en la Constitución se haga mención expresa del mismo. Situación que se ha resuelto en el artículo 387 de la LFT.

La Constitución a través del artículo antes mencionado, no podría sustraerse a la celebración del contrato colectivo como una garantía a la

---

<sup>16</sup> Ibidem, p.408.

clase trabajadora, pues ello sería ir en contra de la disposición relativa a la protección de la misma.

De no haberse atribuido el carácter de obligatoriedad, sería un caos tremendo, pues nuevamente sobrevendría para el trabajador una situación de desventaja, los patrones así podrían celebrar nuevamente contratos de trabajo, en donde establecerían las condiciones a que sus intereses convinieran, en virtud de que no existiría, ningún ordenamiento al cual someter su voluntad, en beneficio de las dos partes y no lo celebraría con un organismo como lo es el sindicato, que es el encargado de velar por los intereses de los trabajadores.

Por las razones expuestas, no puede concebirse el derecho de los trabajadores a la celebración del contrato colectivo, como un derecho fuera de la Constitución, Pastor Rouaix al entregar el proyecto de formación del artículo 123 al Congreso señalaba atinadamente que : "...la facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno el más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa."<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Rouaix, Pastor, Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917 : PRI, México, 1984, p. 95.

## CAPITULO II

# ANTECEDENTES HISTORICOS DE LAS RELACIONES COLECTIVAS

La economía mexicana inicia su estructuración paralelamente con la introducción de las ideas liberales, ideología del capitalismo, en la segunda mitad del siglo XIX.

Así, se van formando las empresas industriales, comerciales y de servicios, creándose el nuevo tipo de relaciones sociales de producción : trabajador-capitalista y la tendencia a la desaparición de las relaciones feudales que caracterizaron la época colonial.

Como se apreciará en lo subsecuente, el latifundismo que se resistía al cambio y el Estado por no crear el marco jurídico para las nuevas relaciones laborales, serán los detonantes más importantes del estallido de la primera evolución democrático-burguesa del siglo XX, cuyo objetivo primordial es el fortalecimiento del capitalismo nacional.

Resulta de gran relevancia citar el siguiente comentario de Mario de la Cueva : "...en varias ocasiones hemos dicho parafraseando una fórmula clásica del escritor italiano Benedetto Croce que **el derecho laboral es la hazaña de la libertad y de la dignidad del trabajo** y añadimos [...] **la historia del derecho colectivo es la página heroica**, pues las clases sin-tierra y sin-riqueza tuvieron que imponer al régimen burgués ya su estado, su igualación con los dueños de la tierra y la riqueza..."<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Cueva, Mario de la op.cit. ; p. 197.

Aunque resulte por demás mencionarlo, el trabajo asalariado, dependiente de un patrón, es el elemento esencial del capitalismo y su advenimiento convencional, en el tiempo, se ha situado sincrónico con la Revolución Francesa de 1789, no obstante que las relaciones laborales capitalistas surgieron, en forma rudimentaria, en los obreros desde la Edad Media.

En 1847, Carlos Marx y Federico Engels señalaban que "...la historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días es la historia de las luchas de clases. Hombres libres y esclavos, patricios y plebeyos, señores y siervos, maestros y oficiales, en una palabra : opresores y oprimidos se enfrentaron siempre, mantuvieron una lucha constante, velada unas veces y otras franca y abierta ; lucha que terminó siempre con la transformación revolucionaria de toda la sociedad o el hundimiento de las clases beligerantes."<sup>19</sup>

El nuevo régimen que se iniciaba en 1789, con la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano, omitía en ésta, los derechos del trabajo, porque "...cualquier reglamentación contrariaría la libertad natural del hombre (y de la mujer) para contratar el arrendamiento de sus servicios. Tuvo que correr el siglo XIX y estallar la Revolución de 1910 (en México) para que cambiaran definitivamente las ideas."<sup>20</sup>

La lucha de clases, debe entenderse como la batalla de los trabajadores para organizarse y enfrentar entonces su destino con

---

<sup>19</sup> Marx, Carlos y Federico Engels ; *Manifiesto del Partido Comunista* ; Grijalbo, México, 1996, p. 22.

<sup>20</sup> Cueva, Mario de la ; *Op. Cit.* p. 201.

alguna probabilidad de éxito, así entendió el problema la burguesía, en los años de la Revolución Francesa, por lo que inició la guerra con la llamada Ley Le Chapelier a efecto de impedir la organización del trabajador y hacer imposible que afrontara la lucha.

La Ley Le Chapelier, cita Mario de la Cueva<sup>21</sup> prohibió las instituciones del derecho colectivo, declarando ilícita la coalición, encaminada a la mejoría de las condiciones generales de trabajo, por lo que la huelga era considerada un delito, de la misma forma que se prohibió la asociación profesional, analizada en el capítulo anterior.

En el presente capítulo se describe la forma en que se origina y evoluciona el movimiento obrero, hasta consolidar las primeras centrales obreras que más tarde serían mediatizadas a través del corporativismo del partido en el poder.

## **2.1 EI PORFIRIATO**

Uno de los ordenamientos que más influyeron en la falta de la organización de los trabajadores mediante el siglo XIX fue el Decreto del 25 de enero de 1862, promulgado por Benito Juárez, el cual contenía entre otros artículos el siguiente :

**Art. 1º.- Se castigará con la pena de muerte, además de a los trastornadores del orden público que señala la Ley del 25 de enero de 1862 :**

---

<sup>21</sup> Ibidem. p. 202.

**PRIMERO : A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o las propaguen ; a los que presidan las reuniones en que se propague, discuta o apruebe ; a los que la defiendan y sostengan ; a los que la aprueben o suscriban ; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto sepan su objeto y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado.**

**SEGUNDO : A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquiera otra, y aprovechando los trastornos que ocasionan o para agravarla o imponerla, destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad e las empresas a que pertenecen los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella ; a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en la persona o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.**

**TERCERO : A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra los que se haya declarado la suspensión de trabajo.<sup>22</sup>**

---

<sup>22</sup> Cfr. Freyre Rubio, Javier ; *Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas Contemporáneas en México* ; UAM, México, 1983, pp. 67 y 68.

Con base en este Decreto de 25 de enero de 1862, Porfirio Díaz someterá cualquier intento de organización sindical que persiga como fin prioritario el aumento de salarios y el uso de la huelga como un mecanismo de presión.

Cuando Porfirio Díaz tomó el control de México, en 1876, la economía con la que tuvo que enfrentarse era aún abrumadoramente agrícola. Había por supuesto, unas pocas señales de industrialización : algunas plantas textiles, fábricas de vidrio, ingenios azucareros y numerosos talleres de artesanías esparcidos por el país.

Además, podían ser hallados unos pocos grupos de intelectuales activos y capaces en la Ciudad de México y en las principales ciudades de provincia, pero la mayor parte de los caudillos mexicanos que hubieran podido constituir una amenaza para el régimen de Porfirio Díaz tenían estrechos lazos con la tierra.

“La era porfiriana produjo el primer gobierno mexicano con una estrategia dirigida a lograr el desarrollo económico. La esencia de la estrategia consistía en tomar cualquier medida que fuera necesaria para alentar grandes cantidades de inversiones extranjeras a venir a México, con la teoría de que el capital, habilidades y mercados que disponían los extranjeros eran necesarios para el crecimiento de la nación”.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Vernon, Raymond ; *El dilema del desarrollo económico de México* ; Diana, México, 1979, p.57.

De una manera semejante a la del actual sexenio, tres factores concatenados darían como resultado una economía poderosa, o "de primer mundo" como hoy se acostumbra designar a salir del subdesarrollo :

1. El gobierno encargado de establecer las condiciones necesarias para atraer el capital extranjero.
2. El sector privado extranjero como promotor del crecimiento a través de sus intervenciones.
3. El sector privado nacional como beneficiario de algunas actividades selectas que activarían los extranjeros.

A medida que los mercados internos de México se fueron ampliando con el impulso de la construcción de vías férreas, la industria moderna crecía apareciendo las fábricas de cerveza en Monterrey, Orizaba, México y Mérida ; surgieron fábricas de zapatos, fábricas de jabón, las fábricas textiles en los estados de Veracruz, Puebla y Tlaxcala, en 1903 la primera siderúrgica moderna en Monterrey ; plantas de energía eléctrica, fábricas de papel, cemento, vidrio y explosivos ; además de que se reactivó la minería, sobre todo el norte del país.

"De acuerdo con los científicos del periodo de Díaz, la cultura superior residía en Europa y Estados Unidos y esa superioridad se basaba en las cualidades innatas de sus pueblos. La cultura india (mexicana) era inferior por naturaleza y con el tiempo tendría que sucumbir. Mientras México crecía, el indio tendría que permanecer sujeto

a los únicos trabajos de los que era capaz ; los de peón y trabajador no especializado de minas y fábricas."<sup>24</sup>

Por lo tanto, los grupos de trabajadores en donde aparece la efervescencia organizativa sindical será en los agrícolas, en los mineros y en los de la industria textil.

El empresario del porfiriato consideraba su abastecimiento de trabajo de la misma forma como lo concebía su contemporáneo europeo : "...el progreso industrial requiere una fuerte inversión ... y se disponía de ahorro insuficiente a menos de que se mantuviera bajo el ingreso de las masas no capitalistas."<sup>25</sup>

Esta actitud iba revestida de paternalismo, reminiscente de la tradición colonial española, las primeras industrias incluso, se parecían a las haciendas coloniales y adoptaron su mismo sistema de organización y las mismas actitudes. Cada fábrica tenía su tienda de raya donde se proporcionaba a los trabajadores "todo lo necesario y se rayaban después las deudas del comprador."<sup>26</sup> La justicia era administrada por los dueños de la fábrica o de la mina, quienes tenían cárceles y cuerpos de policía. Prácticamente en cada fábrica había una capilla, viviendas supervisadas y frecuentemente, escuela. La supervisión de la moral de los trabajadores era responsabilidad del dueño de la empresa.

---

<sup>24</sup> Hirshman, Alberto O. ; *Ideologías del Desarrollo Económico en Latinoamérica* ; Fondo XX ; EE.UU., 1961, p.4.

<sup>25</sup> Hobsbawn, E. J. ; *Industria e Imperio* ; SepSetentas, México, 1971, p. 74.

<sup>26</sup> Chevalier, Francois ; *Tierra y Sociedad en el México Colonial* ; Mc Graw.Hill, EE. UU., 1980, p. 249.

El paternalismo se expresaba más frecuentemente en la servidumbre del trabajador que en la benevolencia del amo. México no era único en industrializarse a expensas del enorme sacrificio de la clase obrera. La insistencia por parte del gobierno y de los industriales en que se dejara el país al "libre juego de las fuerzas económicas", fue interpretado como que debían eliminarse los grupos de trabajadores organizados para conseguir mejores condiciones de trabajo, lo cual se convirtió en la práctica adoptada por el porfiriato.<sup>27</sup>

El reclutamiento y el adiestramiento de su proletariado rural, el obrero industrial eficiente y competente, se obtuvo bajo esta mezcla de autoridad moderna y tradicional. Fueron pocos los inmigrantes que llegaban a México para trabajar en las fábricas (excepto en posiciones de supervisión) y, por lo tanto, los trabajadores de las fábricas podían obtenerse sólo de dos fuentes: de los artesanos y de los campesinos. Aunque los industriales mexicanos se quejaban a menudo de la ineficiencia y de la escasez de trabajadores, para el porfiriato la mayoría de las quejas eran atribuibles a lo inadecuado de la maquinaria y a las malas condiciones de trabajo. A pesar de los pésimos salarios y de las jornadas tan largas, los trabajadores acudían en grandes cantidades a las fábricas y realizaban las tareas que les eran encomendadas.

El número creciente de trabajadores concentrados en las fábricas y en las minas acarrió como consecuencia, un aumento entre los obreros de la conciencia de su papel en la sociedad y una resistencia a la actitud

---

<sup>27</sup> Keremitsis, Dawn; *La industria textil mexicana en el siglo XIX*; SepSetentas, México, 1972, p. 198.

intransigente de las autoridades. El resultado fue una serie de huelgas sangrientas después del fin del siglo y un elemento obrero que vino a ser una de los principales apoyos en la Revolución de 1910.

Dawn Keremitsis destaca que los salarios en México, hacia 1900 venían siendo aproximadamente, equivalentes a los que se pagaban en la mayoría de los países europeos, un poco menos que en Inglaterra y menos de la mitad que en Estados Unidos.<sup>28</sup>

El dinero mexicano se basaba en el patrón plata y la inflación tuvo efectos negativos sobre los salarios reales. Los trabajadores textiles recibían un poco menos como promedio que los mineros, pero más que los peones agrícolas. Había más obreros en las fábricas textiles que en cualquier otra industria y sus salarios eran considerados como representando el término medio de los salarios de todos los obreros industriales. En 1898, alegando escasez de obreros, los representantes británicos declararon que el salario promedio para los obreros del ferrocarril era de 75 centavos la hora ; pero a pesar de los salarios relativamente altos, las compañías tenían dificultades para reclutar campesinos, a los que se pagaba en ese entonces 25 centavos al día. Sin embargo, aunque un estudio de los salarios indica un aumento constante, 22 centavos en 1877 y 59 centavos en 1912, a fines del porfiriato el promedio de los obreros tenía menos poder de compra que en 1877.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Idem, p. 199.

<sup>29</sup> Cumberland, Charles C. ; *México : La lucha por la modernización* ; U. de Chicago, EE. UU., 1968. p. 224.

Las horas de trabajo fueron siempre motivo de malestar entre los trabajadores, a veces en relación a los horas por día o por semana, pero también a menudo porque los obreros protestaban por tener que trabajar jornadas de 8 horas, de las 13 a las 21 hs., sin parar para comer. A fines del porfiriato, después de una hora de huelgas, el día de trabajo solía ser de las 6 de la mañana a las 20 :00 hs., de lunes a viernes y de las 6 de la mañana a las 17:00 hs. los sábados, aunque debían permanecer hasta las 20 hs. en lo que recibían su pago y los domingos era día de descanso. Este horario estaba de acuerdo con el programa del Partido Liberal adoptado por los trabajadores textiles. Se concedían dos periodos de descanso de 45 minutos para las comidas.<sup>30</sup>

La relación paternalista entre patronos y trabajadores en México fue una de las causas de que el movimiento sindical tardara tanto en organizarse. Como en Estados Unidos, el gobierno de Porfirio Díaz consideraba las negociaciones laborales conspiraciones ilegales. La sección pertinente de la Constitución de 1857 se oponía a todo acuerdo, contrato o convenio que de alguna manera pudiera afectar, destruir o sacrificar irrevocablemente la libertad del hombre, bien fuera mediante votos de trabajo, de educación o religiosos ; además, el Código Penal Mexicano dictaminaba pena de prisión o multas para todo aquel que empleara la fuerza física o moral "con objeto de aumentar o disminuir los salarios o jornales de los trabajadores o impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajador, los rurales y el ejército hacían cumplir estas leyes con su habitual efectividad."<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Cosío Villegas, Daniel ; *Historia Moderna* ; FCE, México, 1988. P. 415.

<sup>31</sup> Romer, Matías ; *Mexico and de United States* ; U. de Nueva York, EE. UU., 1988, p. 511.

Los primeros movimientos obreros se manifiestan entonces en la industria textil y en la industria minera como son los movimientos de Cananea y Río Blanco.

## **2.2 CANANEA Y RIO BLANCO**

Como un augurio del trascendental movimiento social, se suscitaron importantes acontecimientos, los cuales actuaron como catalizador para que estallara el descontento contra la dictadura porfirista. Entre estos acontecimientos sobresalen las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Cananea es, hasta la fecha, una ciudad productora de cobre del Estado de Sonora. En 1906 estaban empleados en las minas de Cananea Cooper, Co., seis mil mineros mexicanos y unos seiscientos extranjeros. W.C. Greene, copropietario y administrador, pagaba tres pesos al día a los mexicanos y seis pesos a los extranjeros.

Esta situación injusta orilló a que los mineros mexicanos reclamarán una mejoría en sus sueldos y al mismo tiempo en las condiciones de trabajo. El 31 de mayo de 1906 decidieron realizar una manifestación para mostrar a los directivos sus demandas, además de haber decidió iniciar una huelga hasta obtener la satisfacción de sus peticiones.

La respuesta de los directivos de la mina fue la de disparar a diestra y siniestra sobre la multitud; Green marchó hacia Arizona a solicitar voluntarios estadounidenses, con paga de 100 dólares para

“salvar a las mujeres y niños norteamericanos”, mientras la policía privada de la compañía minera se daba gusto jugando al blanco con cualquier trausente de la población de Cananea.

Con la autorización de Porfirio Díaz, Green introdujo a territorio nacional una fuerza armada de 300 mercenarios, violando las leyes estadounidenses y mexicanas, el periodista John Kenneth, testigo presencial de los hechos, refiere que los voluntarios estadounidenses al llegar a Cananea la tarde del 2 de junio de 1906 “...descubrieron que habían sido burlados, puesto que no se había atacado a hombres, mujeres o niños estadounidenses al día siguiente regresaron sin haber tomado parte en las matanzas de los primeros días de junio”.<sup>32</sup>

Pero con las fuerzas que enviara Porfirio Díaz, la situación fue diferente, cuando llegaron a Cananea, bajo las órdenes de Izabal, Greene y Ramón Corral , se dedicaron a matar como les ordenaron “...había un batallón de caballería al mando del coronel Barrón ; mil de infantería a las órdenes del general Luis Torres ; 200 rurales, el cuerpo de policías privados de Green y un Batallón de la Acordada”.<sup>33</sup>

Según las crónicas, todos ellos participaron en la matanza. Los mineros encarcelados fueron ahorcados ; otros obligados a cavar sus propias fosas y allí mismo fueron fusilados, otros fueron llevados a Hermosillo para enrolarlos con el ejercito ; otros fueron conducidos al penal de las Islas Marias, tal era “...el destino que el zar de México tiene

---

<sup>32</sup> Turner, John Kenneth ; *México Bárbaro* ; Dimusa, México, 1992, p.178.

<sup>33</sup> *Ibid.* p.179.

asignado a los obreros que se atreven a pedir una mayor parte del producto de su trabajo, queda todavía por decir lo siguiente el coronel Greene se negó a acceder a la petición obrera de aumento de salario, basado en una buena excusa -El presidente Díaz, me ha ordenado que no aumente los salarios y no me atrevo a desobedecerlo -".<sup>34</sup>

Río Blanco es una fábrica Textil (aún existe), enclavada en la población del mismo nombre, en el estado de Veracruz, a la que se consideraba como "...la fábrica de textiles de algodón no sólo más grande y moderna del mundo sino también como la que produce mayores utilidades respecto a la inversión".<sup>35</sup>

En este establecimiento, también en 1906, se presentó la lucha de los obreros por conseguir una mejoría en salarios y condiciones de trabajo, los sueldos oscilaban entre 75 centavos diarios los hombres y de 20 a 50 centavos los niños, se laboraban 13 horas diarias de las 6 :00 a las 20 :00 horas, además de sus ingresos los trabajadores debían pagar dos pesos semanales de renta y la diferencia a su favor les era liquidada con vales de tienda de raya que vendía los artículos 75% más caros que los de Orizaba, a sólo unos cuantos kilómetros de Río Blanco, el negocio era redondo.

Los obreros se organizaron, creando en secreto el llamado "Círculo de Obreros", la reacción de la empresa, con el apoyo de las autoridades policíacas fue la de proceder al encarcelamiento de los afiliados.

---

<sup>34</sup> Ibid. p.180.

<sup>35</sup> Ibid. p.180.

En Puebla, las fábricas de la misma empresa, en apoyo a sus compañeros, se declararon en huelga, los de Río Blanco esperaron un tiempo antes de tomar la misma determinación, para lograr reunir un fondo común que permitiera a los obreros de Puebla y Río Blanco enfrentar la situación.

Al saber la empresa que los obreros de Puebla se sostenían con la ayuda de los de Río Blanco, optó por despido masivo ; ya sin trabajo, de todas formas se declararon en huelga y durante dos meses las seis mil familias de los respectivos obreros, sobrevivieron gracias al medio natural que les proporcionó los alimentos necesarios.

La situación se convirtió en caótica, por lo que solicitaron ayuda del presidente Díaz, cuyo fallo fue que regresaran a laborar en las mismas condiciones.

Los obreros aceptaron el fallo, pero para poder subsistir necesitaban comida, por lo que recurrieron a la tienda de raya para solicitar en préstamo alimentos, la respuesta del encargado fue - *a los perros no le damos ni agua* -, los obreros enardecidos tomaron por la fuerza la tienda, desafortunadamente todo estaba preparado "los soldador como si surgieran del suelo, dispararon contra la multitud, descarga tras descarga casi a quemarropa. No hubo resistencia se ametrallo a la gente en las calles, sin miramientos de edad ni sexo, muchas mujeres y muchos niños se encontraron entre los muertos. Los trabajadores fueron perseguidos hasta sus casas, arrastrados fuera de sus escondites y muertos a balazos. Algunos huyeron a las montañas,

donde los cazaron durante varios días ; se disparaba sobre ellos en cuanto eran vistos".<sup>36</sup>

Narra el mismo John Kenneth Turner al platicar con un lugareño :

**"Yo no sé cuántos mataron ; pero en la primera noche, después de que llegaron los soldados, vi dos plataformas de ferrocarril repletas de cadáveres y miembros humanos apilados. Después de la primera noche, hubo muchos muero más. Esas plataformas, fueron arrastradas por un tren especial y llevadas rápidamente a Veracruz, donde los cadáveres fueron arrojados al mar para alimento de los tiburones".<sup>37</sup>**

El problema fue resuelto por Díaz mediante laudo expedido el 4 de enero de 1907, en el que se obligó a los sobrevivientes a aceptar las condiciones en que laboraban con anterioridad, si bien, en ambos casos el movimiento obrero fue derrotado por el gobierno porfirista, se sentaron las bases para la organización del movimiento obrero y se convirtió en una de las poderosas fuerzas que condujeron a su derrocamiento mediante la Revolución de 1910.

### **2.3 LA REVOLUCIÓN MEXICANA Y EL MOVIMIENTO OBRERO**

En el mismo año en que se sucedieron los conflictos de Cananea y Río Blanco, 1906, se estructuró el Programa del Partido Liberal Mexicano,

---

<sup>36</sup> Ibid. p.183.

<sup>37</sup> Ibid. p.183.

en la ciudad de San Luis Missouri, EE.UU., elaborado por Ricardo Flores Magón, Juan Sarabia, Antonio J. Villareal, Enrique Flores Magón, Librado Ribera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante.

El mencionado programa de 52 puntos, en el apartado denominado Capital y Trabajo (puntos 21 a 33), enarboló los siguientes postulados : fijar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias ; establecer el salario mínimo de \$1.00 en general, pero susceptible de ser mayor, en determinadas regiones, por vida cara, reglamentar el trabajo domestico y a domicilio ; tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo ; prohibir el empleo de menores de 14 años, obligar al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fábricas y talleres, etc. ; dar, los patrones rurales, alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio asi lo exija ; indemnizar en caso de accidentes de trabajo declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos ; pagar el salario en efectivo ; no imponer multas a los trabajadores, no hacerles descuentos en su salario ; no prolongar el pago de salario por más de una semana ; no negar al trabajador que se separe el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas y el señalamiento de imposición de penas severas y multas a quienes contravinieran estas disposiciones ; suprimir las tiendas de raya ; reducir el número de extranjeros por empresa y garantizar que en trabajos de la misma clase no establezcan condiciones más bajas para los nacionales ; y la obligatoriedad del descanso semanal.

El Programa del Partido Liberal será la base del artículo 123 de la Constitución de 1917.

El artículo 123 constitucional originalmente se formuló en los siguientes términos :

Artículo 123.- El congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros empleados, domésticos y artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo :

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unos y otros el trabajo nocturno industrial ; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.
- III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas, el trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñaran trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el

periodo de la lactancia dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

- VI. El salario Mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región para satisfacer las condiciones normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que sea regulada como indica la fracción IX.
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni la nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuentos.
- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá de pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de dieciséis años

y las mujeres de cualquiera edad, no serán admitidos en esta clase de trabajo.

XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos están obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excedan del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán de establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.

XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten ; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondientes, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y

adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.

- XVI. Tanto como los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos de violencia contra las personas o las propiedades ó en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- XX. Las diferencias a los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.
- XXI. Si el patrono se negara a someter sus diferencias al arbitraje ó a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte de un huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte 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 no podrá eximirse de ésta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.
- XXIII. Los créditos a favor de los trabajadores y por salarios o sueldos devengados en el último año, por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos del concurso o de quiebra.
- XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociaciones, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador y en ningún caso y por ningún

motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para estos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato :

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y arbitraje.
- c) Las que se estipulen un plazo de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedirse de la obra.
- h) .Todas as demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXVIII. Se consideran de utilidad social : el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidente y otros con fines análogos, por lo cual tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXIX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados.

## 2.4 SURGIMIENTO DE LAS CENTRALES OBRERAS

Después de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917, el movimiento obrero reactivó sus actividades de proselitismo sindical, incluyéndose las organizaciones de los trabajadores campesinos.

En 1912 como una organización mutualista de apoyo a los obreros se constituyó la Casa del Obrero Mundial (COM), un estudioso de la Revolución Mexicana como es Arnaldo Córdoba, analiza la respuesta de los dirigentes de la COM cuando a través de un manifiesto, emitido el 17 de febrero de 1915 se suman a la causa armada, citando que "...en los primeros tiempos de la lucha entre villistas y zapatistas, por un lado y constitucionalistas por el otro, los dirigentes de la Casa se abstuvieron de participar en favor de unos u otros, viendo en aquel conflicto simplemente una pugna por el poder que a ellos, también en este sentido bajo la influencia del anarquismo no les interesaba.<sup>38</sup>

No obstante el anarcosindicalismo como teoría y como práctica de la organización sindical, no duró mucho tiempo porque la guerra civil obligó a los trabajadores a tomar partido al firmar el pacto citado del 17 de febrero de 1915.

Desde su fundación, la COM había comenzado a aglutinar las diferentes organizaciones obreras. Para 1915, era, sin duda alguna, la más representativa de todas, aún cuando el movimiento en general fuera

---

<sup>38</sup> Córdoba, Arnaldo ; *La Ideología de la Revolución Mexicana* ; UNAM, México, 1986, p.206.

débil y desorganizado. Francisco I. Madero la había tolerado, sin que dejara de aplicar la fuerza contra la acción directa y el sabotaje, que eran los métodos favoritos de los trabajadores. Durante la dictadura de Huerta la COM ofreció una heroica resistencia que sin embargo, fue quebrantada por el terror militar y policiaco.

El 20 de febrero de 1915 en un manifiesto, los líderes de la COM presentaron a los trabajadores el Pacto de Veracruz ; en dicho manifiesto con evidente satisfacción por el logro de su cometido, afirmaban que la COM : "...reclama la cooperación de todos sus hermanos para salvar los intereses de la comunidad obrera, segura de que sabrá estar en todo tiempo, al nivel de su misión redentora, toda vez que su participación revolucionaria ha sido garantizada por un convenio especial entablado entre la Delegación del Comité Revolucionario nombrado al efecto, y el primer jefe del constitucionalismo ciudadano Venustiano Carranza."<sup>39</sup>

En sus declaraciones la COM siguió manteniendo los antiguos principios anarquistas, anunciando la organización de un congreso obrero con el fin de crear una confederación general de trabajadores que se incorporara a la internacional, sostenía la difusión de la enseñanza racionalista para los obreros a través de escuelas y ateneos obreros, y la consolidación de sindicatos fuertes que pudieran defender los derechos de los trabajadores en una línea de abstencionismo político.

Ante esta situación empieza a haber fracturas en el interior de la Casa, pues un fracción busca acercarse y participar más con el Estado,

---

<sup>39</sup> *Ibidem*, p.207

en tanto que otra busca preservar una autonomía relativa respecto al Estado, así como el mantenimiento de los principios anarcosindicalistas ; "...la combinación de ambas tendencias parece ser la clave que explica el derrumbamiento de esta organización. Por una parte, había gran servilismo de algunos líderes de la Casa respecto al Estado, en tanto que otros multiplicaron sus demandas ocasionando importantes movilizaciones obreras."<sup>40</sup>

Cerrada la Casa del Obrero Mundial en enero de 1916 y acosados sus dirigentes por el gobierno carrancista, el movimiento sindical responde organizando un Congreso Obrero en la ciudad de Veracruz, convocado por la federación de sindicatos obreros del Distrito Federal, en el cual se organiza la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana que constituye a pesar de su breve existencia, un importante antecedente del movimiento obrero. A pesar de haber fracasado el intento de unificar en una central nacional a los trabajadores del país, se sientan las bases de lo que sería la primera organización nacional, surgiendo la Confederación Regional Obrera Mexicana que logra aglutinar a un gran número de sindicatos.

Así "...en 1926 la CROM (Confederación Regional Obrero Mexicana) contaba con dos millones de afiliados (la población total de la República era de 14 millones) ; frente a ella se hallaban la Confederación Ferrocarrilera, con 20 mil miembros ; la Confederación General de Trabajadores (CGT) con apenas tres mil miembros, una asociación

---

<sup>40</sup> Reyna, José Luis, et. al. ; Tres estudios sobre el movimiento obrero en México ; Colegio de México, México, 1976, pp. 11-12.

comunista con 2 mil y otra católica con 20 mil miembros, desde luego la CROM afiliaba en su mayor parte a campesinos, pero las asociaciones opositoras no reunían en total 50 mil adherentes".<sup>41</sup>

A partir de 1933, las centrales se reorganizan surgiendo la CTM (Confederación de Trabajadores de México) que a la postre será la principal central obrera, controlada por el gobierno y cuyo dirigente, ha sido designado, desde 1946, como la persona que hace pública la elección del candidato presidencial del partido oficial, por ser de los tres pilares del Partido Revolucionario Institucional el que más afiliados controla y el que en última instancia, frena cualquier embate del principal factor de la producción : el trabajo. El día 21 de junio de 1997 falleció Fidel Bonifacio Valente Velázquez Sánchez, quien durante 61 años se encargó de frenar el movimiento obrero en su carácter de Secretario General de la Confederación de Trabajadores de México, situación que permite augurar una reactivación del movimiento obrero.

Es necesario enfatizar que sólo mediante el control de la CTM ha sido posible que México tenga a los trabajadores más mal pagados del mundo, incluyendo Taiwan, Hong Kong y Filipinas, siendo puntal de la permanencia en el poder por casi 70 años del Partido Revolucionario Institucional

En febrero de 1995, tres grandes sindicatos : del IMSS, de la SEP y el de electricistas, (STIMSS, SNTE, SME), convocaron al primer Foro llamado "El Sindicalismo frente a la crisis y ante la Nación" iniciando la

---

<sup>41</sup> Idem, p.323.

crisis del sindicalismo de Estado establecido a partir de 1989 con la agudización de las políticas neoliberales del presidente Salinas. Las conclusiones de este Foro fueron relativamente moderadas, la más importante pedía al Estado la concertación de un nuevo pacto social, deteriorado por la situación económica. En octubre de 1995 otros sindicatos como el de telefonistas, se unieron a la convocatoria del segundo Foro. Las conclusiones de este evento también fueron moderadas, se planteó que no romperían con el Congreso del Trabajo e insistían en ser llamados como interlocutores por el Estado.

Las reformas a la Ley del IMSS propuestas por el gobierno y aprobadas por el Congreso de la Unión radicalizaron las posiciones dentro del sindicato del IMSS y se transmitieron a los foristas. Las posiciones foristas acerca de la seguridad social aparecieron ahora radicalmente contrapuestas a las del gobierno, reivindicando la idea de seguridad social solidaria, en lugar de privatizada e individualizada. Estas posiciones se reafirmaron en el tercer Foro, efectuado en febrero de 1996, posteriormente, en las declaraciones realizadas en contra de la privatización de la petroquímica y de la apertura del servicio de telecomunicaciones y con respecto de las AFORES.

El primero de mayo de 1996, los foristas marcharon junto a la Intersindical Primero de Mayo hacia el zócalo y plantearon abiertamente su rechazo a la injusta estructura económica, la defensa de la propiedad estatal en áreas estratégicas, de la política social solidaria y se pronunciaron, por la activación del aparato productivo y de la defensa de la planta productiva.

Finalmente, los foristas, durante los días 29, 30 y 31 de enero, realizaron el Encuentro Sindical Nacional con la participación de 24 sindicatos foristas, 60 no foristas y 4 organizaciones obreras de otros países. En cinco mesas de trabajo se presentaron ponencias acerca de : la renovación sindical ; relaciones exteriores y alianzas ; política económica ; calidad de vida y condiciones de trabajo ; y la de secretarios generales de los sindicatos foristas para discutir la Convocatoria a la Asamblea Nacional del Proletariado. Si bien, aún no se han manifestado, respecto a la salida del Congreso del Trabajo la crisis del modelo económico, la decadencia del priismo y la incapacidad estatal de trazar derroteros viables al sindicalismo corporativo, son factores que juegan a favor de que de la próxima Asamblea Nacional del Proletariado surja una nueva y poderosa central sindical, frente a la cual la CTM debilitada por el fallecimiento de su líder y la edad avanzada de sus posibles sustitutos, difícilmente podrá salir airosa.

Como señala atinadamente Enrique de la Garza Toledo :  
“...discursivamente y más haya de las desconfianzas de dirigentes sindicales y partidarios, sin duda que la doctrina forista en gestación se asemeja a la del Partido de la Revolución Democrática, en su crítica al neoliberalismo, en la defensa de la seguridad social ; en la crítica al corporativismo y en los elementos de un posible modelo económico alternativo y en esta medida, este partido tendría que repensar la jerarquía de sus afinidades organizativas, si no quiere apostar a quedar marginado sindicalmente en el futuro.”<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Garza Toledo, Enrique de la ; **Los Foristas y la Refundación del Movimiento Obrero en México** ; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM ; (en imprenta).

A continuación se presenta un cuadro cronológico sobre los intentos de unificación de los trabajadores más importantes del siglo XX :

- 1912.- Casa del Obrero Mundial**
- 1916.- Confederación del Trabajo de la Región Mexicana**
- 1917.- Congreso de Tampico**
- 1918.- Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)**
- 1921.- Confederación General de Trabajadores (CGT)**
- 1922.- Confederación Nacional Católica del Trabajo**
- 1929.- Confederación Sindical Unitaria de México (CSUM)**
- 1930.- Comité Prounificación Obrera y Campesina**
- 1933.- Cámara Nacional del Trabajo**
- 1933.- Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM)**
- 1936.- Confederación de Trabajadores de México (CTM)**
- 1942.- Confederación Proletaria Nacional (CPN)**
- 1947.- Confederación Unica de Trabajadores (CUT)**
- 1949.- Unión General de Obreros y Campesinos de México (UGOCM)**
- 1952.- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)**
- 1954.- Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT)**
- 1955.- Bloque de Unidad Obrera (BUO)**
- 1959.- Congreso Permanente de la Clase Obrera**
- 1960.- Central Nacional de Trabajadores (CNT)**
- 1966.- Congreso del Trabajo (CT)**
- 1972.- Unión Nacional de Trabajadores (UNT)**

**1974.- Movimiento Sindical Revolucionario (MSR)**

**1995.- Primer Foro "El Sindicalismo Frente a la Crisis y ante la Nación"**

**1996.- Encuentro Sindical Nacional**

**1997.- Asamblea Nacional del Proletariado (ANP)<sup>43</sup>**

---

<sup>43</sup> Leal, Juan Felipe y José Woldemberg : **Panorama de la Estructura Organizativa del Sindicalismo Contemporáneo** ; Serie Avances de Investigación (mimeografiado), UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Centro de Estudios Latinoamericanos, s/p.

## CAPITULO III

### EL CONTRATO COLECTIVO NACIMIENTO Y EVOLUCION

Como se señalara en los capítulos anteriores el movimiento obrero nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora, en contra del capital con una amplia gama de objetivos : primero, conquistar su derecho a existir, a través de la libertad sindical y el reconocimiento de los sindicatos de trabajadores. En segundo lugar, romper el principio de que toda controversia debería someterse al conocimiento y discusión de los tribunales estatales, como es el reconocimiento del derecho de huelga como un procedimiento legítimo para buscar la conciliación de los conflictos trabajo-capital. En tercer término, superara la idea de que la relación laboral era un contrato de arrendamiento de servicios, imponiendo la fijación bilateral de condiciones de trabajo para todas las personas de un gremio, de una empresa o de los trabajadores de una rama de la industria, mediante contratos y convenciones colectivos.

Mario de la Cueva destaca que lo expuesto, conduce a que "...el derecho sea un derecho político, porque equivale a la conquista de un poder social que se impuso al capital y a su estado para crear el derecho que habría de regular un tipo nuevo de relaciones sociales."<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Cueva, Mario de la ; *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* ; Tomo II, Porrúa, México, 1991, p.213.

El contrato colectivo de trabajo se encuentra integrado tridimensionalmente, por la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, constituyendo en la actualidad el instrumento más idóneo, a través del cual la clase trabajadora puede lograr el establecimiento de condiciones laborales que le permitan vivir con decoro y avanzar en la búsqueda de la justicia social. "...La doctrina podría representarse gráficamente como un triángulo equilátero, cuyos ángulos, todos idénticos en graduación, serán el sindicato ; la negociación y contratación colectiva ; y la huelga, de tal manera que ninguna de las tres figuras de la trilogía podía faltar, porque desaparecería el triángulo."<sup>45</sup>

En el presente capítulo se analiza la forma en que se origina el contrato colectivo y la manera en que evoluciona en México hasta la época contemporánea.

### **3.1 EL SURGIMIENTO Y DESARROLLO DEL CONTRATO COLECTIVO EN EUROPA**

Mario de la Cueva explica que se da el nombre de convenciones colectivas a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio.

En la historia de la fijación de las condiciones de trabajo se observa, a partir del siglo XIX, un tránsito del contrato individual de trabajo

---

<sup>45</sup> Dávalos, José ; Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo ; Porrúa, México, 1991, p.90.

al reglamento unilateral de trabajo, nombrado generalmente reglamento de fábrica, al contrato colectivo de trabajo y al contrato-ley. Una evolución que tiene como punto de partida el interés individual, pasa por el de las comunidades obreras concretas y llega al de la clase trabajadora nacional *una relación dialéctica, que primeramente, universaliza el interés de cada trabajador, pero que, al mismo tiempo, aplica el interés general de la clase trabajadora a todos y cada uno de los trabajadores.*<sup>46</sup>

El reglamento de fábrica fue la fijación unilateral de las condiciones de trabajo, llevada al cabo por el empresario para una o varias fábricas. Otra de las invenciones satánicas de la clase capitalista en el siglo XIX.

El derecho civil reguló la relación de trabajo como un arrendamiento de servicios. El número creciente de obreros necesarios en la fábrica hacía imposible que el propietario discutiera con cada uno de ellos las condiciones de trabajo, especialmente la duración de la jornada y el monto de los salarios ; y por otra parte, la desigualdad de las jornadas habría dificultado grandemente las actividades de la fábrica, que exigían que los trabajos principiaran y terminaran en horas precisas. Así nació la costumbre empresarial de fijar unilateralmente las condiciones de trabajo, lo cual, a su vez, determinó que el único derecho del aspirante al trabajo fuese la adhesión o el rechazo.

El reglamento de fábrica fue un instrumento de opresión y la explotación, pero abrió los ojos al movimiento obrero, que exigiría la regulación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios, con

---

<sup>46</sup> Ibidem, p.377.

dos cambios fundamentales : su formación y su vigencia serían el resultado de una cuerdo de voluntades de la comunidad obrera y del patrono, el paso del absolutismo empresarial a un principio de solución democrática ; y su finalidad sería la aplicación de la idea de la justicia social a las relaciones de trabajo.

Surgió el contrato colectivo para una o varias empresas determinadas y constituyó, desde su nacimiento, la primera especie de las convenciones colectivas.

El contrato-ley o contrato colectivo obligatorio, este último proviene de la circunstancia de que su vigencia depende de una declaración de obligatoriedad dictada por el poder ejecutivo. Es la segunda especie de las convenciones colectivas.

Apareció en nuestro siglo como una extensión de las condiciones de trabajo de una empresa a una rama de la industria. Y de él se conocen, según el art.404 de la Ley, tres subespecies : el que se extiende a una o varias entidades federativas ; el que se aplica a una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades ; y el que cobra vigencia en todo el territorio nacional para una rama de la industria.

Si la compilación de Justiniano fue *la razón* jurídica de una sociedad esclavista, el Código Napoleónico lo fue para la sociedad burguesa, pero así como el esclavo romano era una cosa como otra cualquiera, la energía humana de trabajo era también una cosa que se vendía y se compraba en el comercio. Teóricamente libre, al ingresar a

una empresa el obrero quedaba sometido incondicionalmente a la voluntad omnipotente del patrono. Las convenciones colectivas serían la expresión jurídica universal de las aspiraciones y necesidades del trabajo humano : para la concepción triangular que se ha explicado, las convenciones colectivas son el vértice de ese triángulo equilátero y si bien es cierto que sus dos bases, la sindicación y la huelga, fueron las promotoras del derecho del trabajo, colectivo e individual, también lo es que las convenciones constituyen la finalidad suprema del presente, de tal suerte que si faltaren o cuando los sistemas opresivos las prohíben, la sindicalización y la huelga pierden la ruta.

La idea de las convenciones colectivas nació como una esperanza de redención del proletariado, en un estado que se negaba a satisfacer las exigencias de la justicia social para todos, esto es, en un estado que no estaba dispuesto a promover una nueva regulación de la relación trabajo-capital que, a la vez que substituyera al derecho individualista de la burguesía, devolviera al trabajo, según la frase del artículo tercero de la Ley laboral, su libertad y dignidad, asegurara la vida y la salud de los hombres, y facilitara un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Una legislación que era un imposible, porque el estado del siglo XIX y su derecho eran una supraestructura política y jurídica al servicio y en defensa de la economía burguesa.

Desde su nacimiento, los sindicatos obreros adquirieron la convicción de que puesto que no era posible conseguir del estado una legislación más justa, las huelgas y otros instrumentos de lucha, por los daños y pérdidas que causaban a las empresas, podrían conducir a la

conquista de condiciones humanas de prestación de los servicios ; sería la vez primera en la historia que una clase social trataría de imponer a la burguesía y a su estado, un ordenamiento jurídico que, en oposición al derecho civil, sería el reflejo de la justicia social.

Los historiadores del derecho del trabajo se remontan a los siglos de la Baja Edad Media para buscar los precedentes. Por otra parte, las convenciones colectivas de nuestra era nacieron, se desarrollaron y viven, como las restantes instituciones del derecho colectivo de los dos últimos siglos, en la idea de que constituyen un derecho de una clase social frente a otra. Ahí radica la diferencia con las instituciones del pasado : las pugnas entre los compañeros y los maestros de las corporaciones medievales fueron batallas para alcanzar un fin concreto, el mejoramiento de las condiciones de vida de grupos determinados, los maestros o carpinteros de una ciudad, pero no fueron luchas entre clases sociales, porque y hay otras varias razones, el destino de los compañeros era convertirse en maestros ; en cambio, a partir de las revoluciones francesa e industrial, el proletariado cobró conciencia de que su destino era la lucha permanente, en la cual, cada batalla concreta sería un episodio que afectaría a la clase obrera en su totalidad.

El derecho civil del siglo pasado, fue una construcción hermética que no toleraba ninguna fisura en sus principios : las fuentes de las obligaciones, sostuvieron los grandes maestros de Francia y de Bélgica, eran únicamente la ley y el contrato, pues los llamados *cuasi-delitos* y *cuasi-contratos* podían siempre referirse a las dos fuentes originales ; para intervenir en la celebración de un contrato era indispensable la posesión

de la categoría de sujeto de derechos y obligaciones, esto es, ser persona física, puesto que todo hombre por el solo hecho de serlo poseía aquella categoría, o persona jurídica, que son los entes sociales reconocidos por la ley como sujetos de derechos y obligaciones ; finalmente, los contratos no podían extenderse a personas distintas de las que los celebraron, pues para ellas eran *res inter alios* acta.

Jean-Marie Arnion<sup>47</sup> señaló dos épocas en la evolución de las ideas, anterior la primera a la ley de asociaciones profesionales de 1884 y posterior la segunda. Análisis nuevos indican que la segunda etapa presenta diversos matices : a) Las corrientes clásicas, que buscaron la solución dentro de las viejas ideas. B) La aparición del Código Federal suizo de las obligaciones de 1910, que reglamentó la institución respetando los principios tradicionales. C) Las doctrinas llamadas de transición, que aun colocadas dentro del derecho civil, contenían una visión de futuro. D) Las ideas renovadoras de Léon Duguit que rompieron las doctrinas civilistas y propusieron la tesis de que las convenciones colectivas eran un acto objetivo creador de derecho.

La doctrina europea se escindió en dos grupos, de un lado la escuela alemana, capitaneada por Philipp Lotmar, y del otro la corriente francesa y belga.

a) **La doctrina alemana** : considera que lo que individualiza a los contratos colectivos, es que no se refieren a prestaciones

---

<sup>47</sup> Arnion, Jean Marie ; *La evolución de las convenciones colectivas de trabajo* ; Tecnos, España, 1992, 0.210.

actuales, sino que miran hacia el futuro, su finalidad es la regulación de contrataciones futuras ; en ellos se determina que se celebrarán contratos en una mañana más o menos próximo o lejano ; el pacto se refiere a las cláusulas de los contratos en la hipótesis de que se celebren en el futuro. De lo expuesto se deduce que la limitación a la futura libertad de contratación no consiste en si se contratara, sino a cómo se hará, o sea, a cuál debe ser el contenido de los eventuales pactos.

La fuerza obligatoria y ejecutiva de estos convenios, no contraría ningún principio ni moral ni jurídico, ni siquiera el principio de libre contratación, pues es una fiel aplicación de él, ni está tampoco en oposición con las buenas costumbres.

b) **La doctrina francesa y belga** : Mario de la Cueva cita que "...al inicio del siglo XIX los contratos colectivos eran un imposible jurídico para Francia y de Bélgica, ya que, no teniendo existencia legal las asociaciones sindicales, no podían adquirirla los convenios que celebraran las asociaciones de hecho. Eran, simples tratados de paz, una especie de tregua entre combatientes, que únicamente podían dar nacimiento a obligaciones morales. Explica que el contrato colectivo es una declaración hecha por lo patronos, obligados quizá por una huelga, en la que fijan las condiciones conforme a las cuales les será posible enrolar a los obreros. Reemplaza al *reglamento de taller* que antaño elaboraba el patrono por sí y ante sí, pero de él no puede nacer ninguna obligación contractual. No es un

*contrato de derecho común*, sino una especie de tratado de paz, cuya única sanción es la huelga."

"Todavía, en la octava edición del año de 1921, posterior a la Ley de 1884, y primera que conocidos de la obra del maestro, no obstante reconocer la licitud de las convenciones, insistió en sus anteriores ideas : El convenio celebrado entre el sindicato obrero y el patrono no suprime la necesidad de los contratos individuales para la prestación de los servicios, únicos creadores de derechos y obligaciones entre los patronos y los obreros. La convención general que pone fin a la huelga no es sino **una declaración** hecha por los patronos para fijar las condiciones según las cuales les será posible contratar con los obreros."<sup>48</sup>

### **3.2 LEYES EUROPEAS QUE INCLUYERON EL CONTRATO COLECTIVO**

Entre los países que incluyeron el Contrato Colectivo en su legislación, destacan por su importancia : Alemania, Francia, Italia.

#### **3.2.1. ALEMANIA**

Mario de la Cueva destaca que las leyes alemanas del siglo pasado se colocaron entre las más progresistas de Europa.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Cueva, Mario de la ; *op. cit.* p.382.

<sup>49</sup> *Ibidem*, p. 395.

Aun cuando en diversos éxitos sobre el derecho laboral alemán, se considera que corresponde a la Declaración de Derecho Sociales de la República de Weimar promulgada al término de la primera guerra mundial, como el documento que marca el arranque de la contratación colectiva en Alemania.

Debe aclararse que a pesar de que el primer decreto sobre contratos colectivos como Comisiones Internas de Operarios y Empleados se promulgó el 23 de diciembre de 1918, los primeros contratos colectivos se remontan a 1873, el de los gráficos y a 1899 el de la constitución civil, que en 1906 llegaban a cerca de tres o cuatro mil y en 1913 existían trece mil contratos colectivos para aproximadamente doscientas mil empresas con dos millones de empleados, por lo que su influencia e importancia, desde hace muchos años, es innegable.<sup>50</sup>

En esta época el contrato colectivo era considerado como un acuerdo jurídicamente obligatorio en el cual las partes se comprometían, en cuanto a las condiciones de trabajo estipuladas, a aplicarlas en las relaciones de trabajo entre los asociados; las excepciones expresas, como también las cláusulas que contenían condiciones de trabajo menos favorables, eran admisibles y jurídicamente eficaces, era admitida la colocación; al final del texto existían reglas determinantes del deber de paz (Friedenspflicht), con la obligación de abstenerse de todo aquello que pudiera actuar como estimulante para un conflicto laboral, y también se

---

<sup>50</sup> Marteus, Klaus; El derecho contractual colectivo en la República Federal Alemana; La ley Argentina, 1970, p.65 y ss.

reconocía la extensión del efecto inmediato y espontáneo del contrato colectivo respecto de operarios y empleados no vinculados sindicalmente.

En contra de este sistema el régimen nacional-socialista destruyó la autonomía y la autoridad del mecanismo autorreglamentario que, con características propias, se había formado, e impuso los decretos salariales, los sindicatos obreros y las asociaciones patronales fueron anuladas y la autonomía de las entidades clasistas fue substituida por normas estatales coactivas, sobre todo con el decreto sobre estipulación salarial del 25 de junio de 1938.

A la eliminación del régimen nacional-socialista los contratos colectivos fueron nuevamente permitidos, como fruto del esquema democrático, aunque no produjeron sus efectos íntegramente por la situación crítica de la posguerra. Una nueva reglamentación legal fue introducida : la ley sobre contratos colectivos, elaborada por el Consejo Económico de las zonas económicas ocupadas por los aliados, el 9 de abril de 1949.

La Ley Básica de Alemania Occidental, a diferencia de la de Weimar, no contiene garantías expresas y formales de la contratación colectiva, no obstante ello, al reconocerse la libertad de coalición, conlleva con ella la protección jurídico-constitucional del núcleo de actividad sindical, que viene a ser la citada contratación colectiva.

En la Alemania Oriental, en su Código Laboral, del 12 de abril de 1961, también se reconoce a los contratos colectivos, señalándose en el artículo 6°, inciso II, que :

"Los contratos colectivos de trabajo-modelo, respetando las determinaciones fundamentales de la ley, las condiciones de trabajo y salario, en el ámbito de una economía popular y son válidas para grupos de personas o distintas regiones.

Klaus Martens indica que a pesar de ello no existe un legítimo sistema de contratación colectiva, pues no se admite la libre organización de clases, ni, como consecuencia, el acuerdo autónomo e independiente, sino que los sindicatos son "escuelas de socialismo" donde movilizan totalmente a la clase laboral para la ejecución integral de planes económicos con la finalidad de mejorar y progresar.<sup>51</sup>

Así, se debe concluir que el sistema de contratación colectiva es indispensable dentro de la organización democrática, pues su inexistencia lleva a la dictadura patronal o al derecho coactivo estatal; que los sindicatos libres son un obstáculo para la estructuración de un poder despótico o totalitario; y que la libertad de contratación colectiva presupone la de las fuerzas participantes.

Varios puntos fundamentales deben ser enfocados al estudiar el sistema general de contratación colectiva; primero, que la libertad contractual individual se anula por sí sola si partes económicamente

---

<sup>51</sup> Ibidem, p.58.

desiguales hicieran uso de ella, pues solamente a través de la asociación podrán los trabajadores conseguir un peso de presión que sea igual a la de los empleadores, y así, la inexistente libertad económica de los trabajadores individualmente considerados será compensada mediante el poder y el significado de la asociación, en segundo lugar, que el contrato laboral ; y, por último, que se debe entender que el derecho del contrato colectivo es, no solamente intuitivo, sino al mismo tiempo, derecho de ordenación y también de planificación.

Martens estudia la situación jurídica actual de la contratación colectiva, comenzado por indicar la capacidad de contratación, en la cual las partes con los sindicatos obreros, los empleadores aislados, así como las asociaciones de empresarios ; junto a ellos, también las federaciones sindicales, sean de obreros o de patronos, ajustan pactos en nombre propio o en el de las organizaciones afiliadas. La organización sindical debe ejercer la defensa de los intereses de sus asociados, manteniendo independencia ante la parte opuesta, de la cual no debe sufrir ni influencia ni presión, y debe estar preparada para un conflicto laboral como *ultima ratio*.<sup>52</sup>

Es claro que la capacidad tarifaria se extienda solamente al área donde el propio sindicato actúa ; sobrepasando la misma y no tiene eficacia jurídica lo pactado. Explica Martens que "...a pesar de ello, en la práctica han surgido verdaderas concurrencias tarifarias, esto, es, cuando varios contratos colectivos son aplicables en un momento dado respecto

---

<sup>52</sup> Martens, Klaus ; *El derecho contractual colectivo de la República Federal Alemania ; La ley, Argentina, 1970, p.75.*

de las mismas relaciones laborales, lo cual es válido sólo en caso de un supercontrato colectivo (Manteltarifvertrag), que regula todas las condiciones salariales). En este supuesto, en caso de conflicto o contradicción, impera el segundo, por ser el que se ajusta mejor a la situación fáctica ; sólo en caso contrario el contrato colectivo vale respecto del miembro de la unión profesional que celebró el pacto colectivo. En caso de que el trabajador perteneciera a varios sindicatos y, por consiguiente, estuviera vinculado a varios contratos colectivos, se deben aplicar varios criterios para saber cuál contrato colectivo se le aplica, es decir, cuál es el más adecuado, y sólo excepcionalmente se aplican diferentes contratos colectivos para regir un único ámbito empresarial.<sup>53</sup>

El contrato colectivo tiene el inconveniente de que establece su vínculo no en función de la empresa a la que sirve, sino de la propia persona, por lo que el sucesor del patrono estará vinculado al pacto laboral sólo cuando el mismo es asociado sindical.

### **3.2.2 FRANCIA**

En Francia dos leyes se consideran como fundamentales de las convenciones colectivas, sin embargo, entre la Ley de 1919 y al de 13 de julio de 1971, incorporaba como Capítulo Cuarto Bis al libro primero del Código del Trabajo de Francia, existe una Gran diferencia, lo que confirma la idea de que el derecho laboral vive una evolución permanente y por lo mismo siempre será un derecho inconcluso.

---

<sup>53</sup> Martens, K. ; op.cit., p.76.

Lille J. Levasseur señala que "...Las fuentes de nuestro actual derecho del trabajo conllevan el sello de los imperativos sociales y económicos que les han dado vida. ¿Cómo ha sido posible que la convención colectiva, nacida espontáneamente en el seno del medio social, se haya convertido sucesivamente en la ley de sus signatorios, en la ley de profesión y adquirido más tarde una fuerza reglamentaria general, conservando, no obstante, en su base un acuerdo de voluntades ?. He aquí una de las más bellas y fecundas historias de este siglo jurídico."<sup>54</sup>

Desde el siglo XIX, la doctrina y la jurisprudencia ya habían tratado sobre el contrato colectivo, y lo habían admitido, pero la incorporación que hizo el legislador al derecho positivo, se hace por primera vez en la ley de 25 de marzo de 1919 en la que se reglamentó el mismo.

Las huelgas que se sucedían constantemente por inconformidad de los trabajadores, por las condiciones de trabajo, que dañaban seriamente la economía del país, tuvieron su terminación con el acuerdo que se tomó en el año de 1936, que fue llamado Matignot, y que fue firmado por los representantes de la Confederación patronal y los representantes de la Confederación General del Trabajo, este acuerdo sirvió de base a la Ley de 1936, en el acuerdo se estableció que los contratos serían celebrados libremente por las partes.

---

<sup>54</sup> Levasseur, Lille ; Evolución, caracteres y tendencias del Derecho del Trabajo : Galimard, Francia, 1980, p.444.

La Ley de 1936 fue derogada por la ley de 1938, que hacía referencia a los contratos colectivos. Durante la segunda guerra mundial, y la crisis que suscitó el Estado, unilateralmente fijaba las condiciones de trabajo y los salarios, facultando para ello al Ministro del Trabajo, ésta situación duró siete años (noviembre 1939 - diciembre 1946), fecha en la cual se dictó otra ley nueva la cual fue derogada por la ley del 11 de febrero de 1950, en donde de nueva cuenta la celebración de los contratos colectivos, se deja en manos de trabajadores y patronos con la libertad, de que las condiciones de trabajo, se fijan de mutuo acuerdo.

Finalmente, la Ley de 13 de julio de 1971, deroga las anteriores y es incorporada al Código del Trabajo francés.

La Ley de 1919 decía en su artículo primero que "la convención colectiva era un contrato relativo a las condiciones de trabajo, celebrado...". De esta concepción contractualista dedujeron la jurisprudencia y la doctrina que las condiciones de trabajo contenidas en una convención colectiva podrían únicamente aplicarse a los trabajadores miembros de las asociaciones sindicales pactantes. La Ley de 11 de febrero de 1950, ratificada en 1971, dio un salto colosal, al suprimir de la definición la palabra contrato : "la convención colectivo de trabajo es un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo y a las garantías sociales, celebrado entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y una o varias organizaciones de patronos o uno o varios patronos individuales."

Un segundo paso igualmente importante se halla en el art. 31e, en relación con la extensión de las disposiciones convencionales a los trabajadores de las empresas o establecimientos : " Las normas de la convención colectiva se aplican a todas las relaciones de trabajo celebradas por el patrono que la hubieses suscrito..." En toda empresa o establecimiento comprendido en el campo de aplicación de una convención colectiva, sus disposiciones se aplican a las relaciones trabajo, salvo en aquellos aspectos en que existían beneficios mayores".

### 3.2.3 ITALIA

En Italia los contratos colectivos se norman por lo estipulado en el artículo 39 de la Constitución italiana sin embargo, en opinión de Giuliano Mazzoni considera que el derecho laboral italiano tiene como fuentes : el derecho internacional, el derecho estatal y el derecho sindical que es el derecho autónomo, profesional, creado por lo sindicatos, no como actos unilaterales, sino en verdaderos tratados que son los contratos colectivos.<sup>55</sup>

La autonomía sindical para la celebración de convenciones colectivas tiene su base en un acto inquebrantable de soberanía del pueblo. No todas las convenciones colectivas son fuentes de derecho, pues en ellas deben distinguirse dos escalones : el contrato pactado por un sindicato para una o varias empresas, cuya eficacia se limita a los miembros de la asociación pactante, y la convención colectiva general suscrita por la representación unitaria de los sindicatos, si en su formación

---

<sup>55</sup> Mazzoni, Giuliano ; *Manual de Derecho del Trabajo* ; Grufé, Italia, 1982,p.18.

se satisficieron los requisitos consignados en el citado art.39, que se extiende a todos los trabajadores y empresarios de las categorías representadas. En este segundo caso, la convención colectiva se convierte en una fuente de derecho respecto de las relaciones jurídicas particulares, dotada de los mismos efectos que produce el acto legislativo: "La fuerza obligatoria del contrato colectivo deriva de la personalidad jurídica y de la representación de derecho público concedidas a los sindicatos estipulantes".<sup>56</sup>

### **3.3 EL ORIGEN Y EVOLUCION DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO**

En México, el contrato colectivo de trabajo adquiere una modalidad diferente a la europea, incluso desde la Ley de 1931 se rompe la concepción contractualista y adquiere la categoría de fuente formal autónoma de derecho del trabajo.

Durante el siglo XIX no existen noticias de contrataciones colectivas, sobre todo porque la implantación de las ideas liberales en la segunda mitad de ese siglo, conducen incluso, a que cualquier acto que relacionado con la huelga sea considerado como un delito que se sancionó con la pena de muerte, tanto en la constitución de 1857 y sus reformas como en el Código Penal, Braulio Ramírez Reynoso considera

---

<sup>56</sup> Ibidem, p.167.

que en esa época "...la coalición y la huelga eran para el legislador delitos en lugar de libertades."<sup>57</sup>

La primer referencia de una concertación colectiva de relaciones laborales se presenta, en México, en la huelga minera de Pachuca y Real del Monte, en 1766 ; en su origen, el de Pachuca y Real del Monte es un conflicto que por razones económicas desembocó claramente en lo que las Cartas Constitucionales reconocieron, ciento cincuenta años después, como movimientos de huelga.

La inconformidad de los operarios de las minas se manifestó de diversas maneras desde los meses anteriores a agosto de 1766 ; o sea que entre las reclamaciones de los trabajadores, las promesas no cumplidas de Romero de Terrenos y la exasperación de la parte operaria se dio una suerte de preparativos que hoy se conoce como periodo de gestación.

Aparece, con todos los caracteres modernos, un pliego peritorio representado el 28 de julio de 1766. Entre esta fecha y la del estallido, 15 de agosto de 1766, hay un claro periodo de prehuelga en el que el empresario conoció plenamente los alcances de las desventuras narradas y de las prestaciones reclamadas por los operarios, sin que correspondiera un ofrecimiento satisfactorio.

---

<sup>57</sup> Ramírez Reynoso, Braulio ; "El Conflicto de Pachuca y Real del Monte ;" Memoria del III Congreso de Historia del Derecho Mexicano ; UNAM, México, 1984, p.554.

El plazo petitorio fue discutido a fondo en un enfrentamiento directo entre el patrón y los trabajadores que tuvo el 14 de agosto de 1766 en una galería de la mina de Santa Teresa. Este encuentro se convirtió en una larga y a veces acalorada discusión entre Romero de Terrenos, a quien acompañaban varios empleados de su empresa, y doce barreteros, elegidos para representar a sus compañeros, que eran unidos dos mil y que esperaron reunidos en el exterior de dicha mina. "A pesar de todo, se llegó a un arreglo (sobre el pliego)... Si bien el arreglo no puso fin a la huelga, la esencia del acuerdo recibió después la sanción oficial de un representante del gobierno enviado a conciliar a las partes en disputa."<sup>58</sup>

El subrayado (de la última parte de la transcripción anterior trata de llevarnos hacia la fase que hoy se conoce como conciliación. Roberto Moreno señala que "...Tal parece que no se dio la conciliación antes del estallido del "motín" (15 de agosto de 1766), pero Gamboa, representante del Virrey, refiere, en carta de 4 de septiembre de 1766, que la ordenanza redactada se presentó al empresario minero y a sus dependientes, así como a los operarios, quienes después de amplias deliberaciones, la recibieron con demostraciones de gratitud clamando por su práctica y observancia".<sup>59</sup>

Por otra parte, el esquirolaje de los tiempos modernos también hizo acto de presencia. Roberto Moreno narra cómo "los operarios abandonaron las minas y se intentó romper este movimiento de huelga trayendo a los reales operarios de otros lugares."<sup>60</sup>

<sup>58</sup> Chávez Orozco, Luis ; Conflicto de Trabajo ; CEMSMO ; México, 1978, p.210.

<sup>59</sup> Moreno, Roberto ; Salario, Tequio y Partido ; UNAM, México, 1976, p.469.

<sup>60</sup> Ibidem, p.468.

Nadie duda que la mayor parte de la época porfirista se caracterizó por ser un largo periodo de estabilidad política, pero uno de los lados negativos de esta dictadura lo constituyó el trato a los trabajadores, que se reflejó en la concentración de la riqueza en manos de unos cuantos frente a la miseria de los más.

Lo cierto es que "ni en Europa, ni en México, ni en ninguna parte, del mundo nació el verdadero derecho social al iniciarse el siglo XX",<sup>61</sup> mas la inquietud social que lo gestó se empezó a volver incontenible hasta estallar en 1910.

Como un augurio del trascendental movimiento social, el primero en el mundo en el siglo XX ; se suscitaron importantes acontecimientos, los cuales actuaron como catalizador para que estallara el descontento contra la dictadura porfirista. Entre esos acontecimientos sobresalen las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Tanto la huelga del mineral sonoreño, como la de la industria textil de Río Blanco fueron reprimidas con lujo de violencia ; quedó de manifiesto la alianza de Díaz con la burguesía, sobre todo en el último caso a través del laudo parcial que dictó el 4 de enero de 1907 ; en ese momento "el gobierno tuvo su última oportunidad histórica, pero no supo aprovecharla y selló su destino ; su caída era cuestión de tiempo".<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Trueba Urbina, Alberto ; *Nuevo Derecho del Trabajo*. Porrúa, México, 1981, p.144.

<sup>62</sup> Cueva, Mario de la ; *op.cit.* p.42.

Contemporáneamente a estos movimientos represivos, Ricardo Flores Magón, junto con un grupo de correligionarios (Juan Sarabia, Antonio I. Villareal, Enrique Flores Magón, Librado Rivera, Manuel Sarabia y Rosalío Bustamante), suscriben el Programa del Partido Liberal Mexicano, el 1° de julio de 1906, en la ciudad de San Luis Missouri. Un programa "político, antirreleccionista, antimilitarista, librepensador, xenófobo, anticlerical, laboristayagrarista",<sup>63</sup> que condensa la ideología de la Revolución Mexicana y, en lo referente al renglón del trabajo, constituye un valiosos antecedente del artículo 123 constitucional.

El mencionado Programa de 52 puntos, en el apartado denominado Capita y Trabajo (puntos 21 a 33), enarboló los siguientes postulados : fijar la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias ; establecer el salario mínimo de \$1.00 en general, pero susceptible de ser mayor, en determinadas regiones, por vida cara ; reglamentar el trabajo doméstico y a domicilio ; tomar providencias para que se respete la jornada máxima y el salario mínimo en el trabajo a destajo ; prohibir el empleo de menores de 14 años ; obligar al establecimiento de medidas de higiene y seguridad en las minas, fábricas, talleres, etc. ; dar, los patronos rurales, alojamiento higiénico cuando la naturaleza del servicio así lo exija ; indemnizar en los casos de accidentes de trabajo ; declarar nulas las deudas que los jornaleros tengan con sus amos ; pagar el salario en efectivo ; no prolongar el pago de salario por más de una semana ; no negar al trabajador que se separe, el pago inmediato de las prestaciones ya devengadas, y el señalamiento de imposición de suprimir las tiendas de

---

<sup>63</sup> González, Luis : El Liberalismo Triunfante, en : Historia General de México, Y.II. El Colegio de México, México, 1981, p.987.

raya ; restringir el número de extranjeros por empresa y garantizar que en trabajos de la misma clase no se establezcan condiciones más bajas para los nacionales ; y la obligatoriedad del descanso semanal.

El 26 de marzo de 1913 Carranza dio conocer el Plan de Guadalupe ; desconoció a Victoriano Huerta como Presidente de la República, así como a los poderes Legislativo y Judicial de al Federación ; asimismo se constituyó en Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Presidente Interino del Poder Ejecutivo, hasta en tanto, fuera factible convocar a elecciones, y entonces entregar el poder a quien resultara electo.

Carranza pronunció un discurso en Hermosillo en el que se muestra consciente de que el pueblo no se conformaría con una victoria sólo de nombre y reñida con los beneficios sociales ; en esa ocasión dijo : "Sepa el pueblo de México que, terminada la lucha armada a que convoca el Plan de Guadalupe, tendrá que principiar formidable y majestuosa ña lucha social, la lucha de clases, queramos o no queramos nosotros mismos y opónganse las fuerzas que se opongan las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas..."<sup>64</sup>

El 12 de diciembre de 1914, el Primer Jefe adiciona, en Veracruz, el Plan de Guadalupe, dándole un matiz social y ya no sólo político como lo fue en su nacimiento. Formaban parte social de las adiciones siete artículos, entre los que destacaba, por ser las base social del movimiento

---

<sup>64</sup> Discurso pronunciado por el Primer Jefe, el 24 de septiembre de 1913 en el Salón de Cabildos de la Ciudad de Hermosillo, Sonora.

armado, el artículo 2º, que en el aspecto laboral sostenía : "El primer jefe de la Revolución y Encargado del Poder Ejecutivo expedirá y pondrá en vigor durante la lucha todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exige como indispensables para restablecer el régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí...legislación para mejorar la condición del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias."<sup>65</sup>

En este ambiente se empezó a crear una infraestructura legislativa de carácter social que comprendió, entre lo más destacado : la Ley de Relaciones Familiares. La Ley del Municipio Libre y la Ley Agraria del 6 de enero de 1915, de Luis Cabrera.

Impregnados de este espíritu reformador, los gobernantes y jefes militares constitucionalistas comenzaron a dictar leyes que contenían aspectos laborales y de los que a la postre, se echaría mano para conformar el texto original del artículo 123 constitucional.

El día 23 de agosto de 1914, en el Estado de Aguascalientes, el gobernador y comandante militar, Alberto Fuentes D., estableció el descanso semanal, la jornada máxima de 8 horas y prohibió las reducciones del salario.

---

<sup>65</sup> Silva Herzog, Jesús ; *Breve Historia de la Revolución Mexicana* ; FCE, México, 1987. p. 200.

En San Luis Potosí, por Decreto de 15 de septiembre de 1914, el general Eulalio Gutiérrez estableció el salario mínimo especial para el trabajo de las minas, el pago de salario en efectivo, la inembargabilidad del salario, la prohibición de las tiendas de raya, la creación del Departamento del Trabajo y la irrenunciabilidad de los derechos legalmente incorporados.

El gobernador Luis. F. Domínguez estableció en Tabasco, por Decreto de 19 de septiembre de 1914, la abolición de las deudas de los campesinos, la jornada máxima de 8 horas y el salario mínimo.

En Jalisco, el gobernador Manuel M. Diéguez, el 2 de septiembre de 1914, expidió un Decreto que consignaba el descanso dominical, los días de descanso obligatorio y las vacaciones, también establecía las sanciones por violación a los derechos anteriores. En la misma Entidad, Manuel Aguirre Berlanga, en los Decretos de 7 de octubre de 1914 y la prohibición del trabajo de los menores de 9 años, el establecimiento de salarios mínimos para el campo y la ciudad, la protección del salario, el trabajo a destajo, el riesgo profesional y estableció las Juntas de Conciliación y Arbitraje (Juntas Municipales).

En Veracruz, el gobernador Manuel Pérez Romero, impuso el descanso semanal (Decreto de 4 de octubre de 1914). En el mismo Estado, el 19 de octubre de 1914 ; Cándido Aguilar promulgó la Ley del Trabajo del Estado, que reglamentaba la jornada máxima de 9 horas con descanso para tomar alimentos, los descansos semanal y obligatorio, el salario mínimo, la responsabilidad patronal por riesgo de trabajo, un

servicio médico adecuado, la obligación de los empresarios de construir escuelas primarias, el establecimiento de la Inspección del Trabajo y la organización de la justicia laboral a través del establecimiento de los tribunales del trabajo denominados Juntas de Administración Civil. Posteriormente, también en Veracruz, el 6 de octubre de 1915, Agustín Millán promulgó la primera Ley de Asociaciones profesionales de la República.

En Yucatán, el general Salvador Alvarado expidió dos leyes en materia de trabajo : la de 14 de mayo de 1915, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, y la Ley del Trabajo de 11 de diciembre de 1915, que junto con las leyes Agraria, de Hacienda, del Catastro y del Municipio libre fueron conocidas como las Cinco Hermanas. El segundo ordenamiento laboral citado contenía algunos principios que luego se incorporarían al artículo 123 constitucional ; reglamentó aspectos del derecho individual, como la jornada máxima, el descanso semanal, el salario mínimo y la defensa de las retribuciones ; y del derecho colectivo, como las asociaciones, los contratos colectivos y las huelgas ; estableció las Juntas de Conciliación, el Tribunal de Arbitraje y el Departamento de Trabajo ; y reguló el trabajo de menores y mujeres, la higiene y seguridad en las fábricas y los riegos de trabajo.

Por lo que hace al Distrito Federal, es importante destacar el Proyecto de ley sobre el contrato de trabajo que elaboró, en abril de 1915, una Comisión presidida por el Secretario de Gobernación, Rafael Zubarán Capmany, proyecto que regulaba los contratos individuales y colectivos de trabajo ; a estos últimos les otorgaba el carácter de contratos normativos.

UN proyecto bastante completo, pero que "no produjo los benéficos resultados que de él se esperaron...quedó encerrado en los moldes del derecho civil y, desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán."<sup>66</sup>

En el Estado de Coahuila, el 28 de septiembre de 1916, el gobernador Gustavo Espinsa Mireles, expidió un Decreto por el cual se creó, dentro de los departamentos gubernamentales, una sección del trabajo. El 27 de octubre de 1916 promulgo la Ley de Trabajo que reprodujo prácticamente el proyecto Zubarán, tan sólo agregó tres capítulos relativos a accidentes de trabajo, conciliación y arbitraje para la solución de los conflictos y participación de los beneficios de las empresas ; este último aspecto constituye uno de los antecedentes legislativos más remotos sobre la materia.

Por Decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, Carranza convocó al pueblo para que eligiera representantes a un Congreso Constituyente que se abocaría a la tarea de modificar la Constitución. En la exposición de motivos se dijo que si bien la Constitución de 1857 fijó el procedimiento para la reforma (artículo 127), por medio de un órgano revisor de la Constitución, integrado por poderes constituidos, esa norma no podía ser obstáculo para que el pueblo, titular esencial y originario de la soberanía, según expresa el artículo 39 de la Constitución, ejerciera el inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.

---

<sup>66</sup> Buen Lozano, Néstor de : op.cit., pp.302 y303.

a) El proyecto de Carranza

Realizadas las elecciones y calificadas por el Colegio Electoral que sesionó en jornadas preparatorias previas a la apertura de sesiones ordinarias, se inició el 1° de diciembre de 1916 un periodo único de sesiones en el Teatro Iturbide de Querétaro, en donde, tras el discurso inaugural, Carranza presentó un Proyecto de Constitución reformada.

“Según las crónicas de la época, el Proyecto de Constitución produjo una profunda decepción en la Asamblea, pues ninguna de las grandes reformas sociales quedó debidamente asegurada.”<sup>67</sup>

La fracción X del artículo 73 facultada al Poder Legislativo Federal para regular la materia del trabajo, lo cual no era garantía de que efectivamente se haría. Al artículo 5° se le agregaba el párrafo: “El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un periodo que no exceda de unaño y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles.

La Comisión encargada de estudiar el artículo 5° del Proyecto del Carranza, presentó, por tercera vez, en la sesión del 26 de diciembre de 1916, su dictamen que añadía al texto el

---

<sup>67</sup> Cueva, Mario de la : op. cit., p.47.

principio de la jornada máxima de 8 horas, la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y el descanso hebdomadario. Se negó, en cambio, a incluir en el dictamen otros principios también propuestos por los diputados Aguilar, Jara y Góngora referentes a : salario igual para trabajo igual sin distinción de sexo ; derecho de huelga ; indemnización pr accidentes y enfermedades de trabajo ; y establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje para la solución de los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo. Se argumentó que no era propio que principios de esta índole formaran parte de la sección de garantías individuales y se propuso que su estudio se llevara a cabo al discutirse las facultades del Congreso Federal.

La Constitución mexicana, promulgada el 5 de febrero de 1917, por primera vez en la historia de las constituciones del mundo, afirma los puntos básicos de la reglamentación de los derechos de los trabajadores ; es la expresión de la lucha armada iniciada en 1910 ; es la voluntad de la nación de hacer justicia a la clase trabajadora.

Este orgullo nacional ha llevado a varios autores a manifestar que los derecho sociales aprobados en Querétaro dieron contenido al Tratado de Paz de Versalles de 25 de junio de 191, a la Declaración Rusa de 16 de enero de 1918 y a su Constitución de julio de ese mismo año. Así como a la Constitución Alemana de Weimar de 31 de julio de 1919.

La importancia del artículo 123 constitucional encuentra su máxima expresión en las palabras del constitucionalista Jorge Carpizo cuando señala : "Nuestro artículo 123 quiere y promete justicia ; justicia a los oprimidos, justicia a las grandes clases sociales que han sufrido, justicia para hacer hombres libres. Y únicamente de hombres libres están constituidos los grandes pueblos."<sup>68</sup>

El texto original del artículo 123 constitucional, aprobado en 1917, se transcribe al final de este trabajo (apéndice 1).

### 3.4 FINES DEL CONTRATO COLECTIVO

De la Cueva en su monografía expone que la convención colectiva de trabajo es el derecho laboral concreto para una o varias empresas. Su objeto consiste en la determinación concreta de las normas aplicables a la totalidad de las relaciones de trabajo de la empresa o empresas consideradas. De ella puede decirse que rige el ingreso, la actividad y la separación de los trabajadores en cada una de las empresas a las que se aplica.<sup>69</sup>

Como todo acuerdo de voluntades, la convención colectiva de trabajo presupone, para su celebración, la concurrencia, por lo menos, de dos sujetos : de un lado, uno o varios sindicatos de trabajadores, y del otro, uno o varios patronos o sindicatos patronales. La Constitución mexicana recogió el principio de la sindicación plural, pues los

<sup>68</sup> Carpizo, Jorge ; op. cit., p.105.

<sup>69</sup> Izquierdo y de la Cueva, Ana Luisa ; *El humanismo jurídico de Mario de la Cueva* ; FCE, México, 1994, p.419.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

constituyentes de 1917 juzgaron que la idea de la sindicación única era contraria al principio de la libertad de asociación profesional, por esta razón y puesto que es posible que dentro de cada semana se organicen varios sindicatos, la Ley Federal del Trabajo otorgó al sindicato mayoritario la facultad de celebrar la convención colectiva aplicable a todas las relaciones de trabajo de la empresa. Esta facultad corresponde exclusivamente, por mandato de la misma ley, a los sindicatos registrados ante la autoridad competente, únicos que gozan de personalidad jurídica. El derecho mexicano, por consideraciones que han sido respuestas abundantemente, no aceptó la celebración de convenciones colectivas con grupos amorfos.

Durante varios años, los empresarios se negaron a negociar con lo sindicatos de trabajadores, por lo que apenas si pudo celebrarse un número reducido de convenciones colectivas. Es cierto que la Declaración de los Derechos del Trabajo de 1917 recoció el derecho de huelga, pero en aquellos primeros años del movimiento sindical los trabajadores no podían soportar la suspensión de las labores y la consecuente falta de sus salarios. Dándose cuenta de la magnitud del problema, dispuso el legislador en el artículo 43 de la LFT, que la negociación y contratación colectiva de las condiciones de trabajo constituían una obligación de los empresarios ; y a fin de lograr la efectividad del principio, señaló tres posibilidades para el nacimiento de las convenciones colectivas : primeramente, la negociación amistosa, procedimiento de base en todo régimen jurídico dirigido a la libertad. La segunda posibilidad es la huelga, pero dentro de este camino se presentan otras tres alternativas : un acuerdo amistoso posterior, obtenido por la sola intervención de los

trabajadores y del empresario o con la ayuda de la autoridad en una instancia conciliatoria ; una lucha indefinida, que puede conducir a la destrucción de alguna de las partes, o por último, la designación de uno o varios árbitros. La tercera posibilidad es una modalidad propia del derecho mexicano : la contratación colectiva es un derecho de los trabajadores y un deber de los empresarios, pero no era posible concluir de ahí que los patronos estuvieran obligados a aceptar todas las proposiciones de los obreros, cuando no es posible una negociación amistosa, los trabajadores, independientemente del recurso a la huelga, pueden acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (es el nombre del órgano estatal encargado de conocer y decidir los conflictos de trabajo) para que ésta, previo un procedimiento especial para la tramitación de los conflictos colectivos económicos, fije autoritariamente, en una decisión a la que damos el nombre de sentencia colectiva, el contenido de la convención. Esta decisión produce los mismos efectos de la convención colectiva negociada, pero otorga a la figura jurídica que analizamos una característica particular y nueva, que permite individualizarla entre todas las instituciones del derecho extranjero : la convención colectiva mexicana, en sus dos formas, arreglo amistoso o decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, autoridad que, como diría Chiovenda, se sustituye a la voluntad de trabajadores y empresarios para la situación de los fines perseguidos por el derecho, ha desbordado los márgenes del derecho privado, penetrando en el reino del *tercius genus* de la clasificación general de orden jurídico.

El análisis de la estructura de las convenciones colectivas mexicanas muestra que se compone de dos grandes capítulos. Núcleo y envoltura protectora.

Mario de la Cueva afirma que el núcleo de la convención colectiva se integra con las normas destinadas a regular las prestaciones de servicios, por lo que comprende lo que generalmente se designa con el título de condiciones de trabajo de prestación de los servicios. En el derecho mexicano, las condiciones de trabajo se subdividen en dos categorías: condiciones individuales y condiciones de cada trabajador, pero se distinguen por cuanto las primeras pasan a constituir el contenido concreto de cada relación individual de trabajo, en tanto las segundas son beneficios colectivos que no pueden entenderse en función de cada trabajador, sino más bien en relación con la comunidad obrera. Entre las primeras se pueden señalar: la duración de la jornada de trabajo, los días de descanso y de vacaciones, los salarios, etc.; las segundas son, entre otras muchas, las normas para el establecimiento de escuelas, economatos, cooperativas de consumo, cajas de ahorro, centros deportivos y recreativos, guarderías infantiles, construcción de habitaciones, sistemas de jubilaciones, asistencia médica a familiares, métodos preventivos e indemnizaciones por los riesgos del trabajo y otros beneficios semejantes. Esta división del contenido de las convenciones colectivas obedece a una clasificación más amplia de las normas protectoras de los trabajadores: de un lado se coloca lo que es el derecho del trabajo en su acepción restringida, y del otro, el derecho de la previsión y de la seguridad sociales; quiere decir, se trata de la separación, cada vez más acentuada, entre las normas que rigen cada

prestación individual de servicios y las que pretenden asegurar a la clase trabajadora una existencia digna, en el presente y en el futuro.<sup>70</sup>

La envoltura protectora es un haz de normas que rigen la vida de la convención colectiva, cuya finalidad consiste en asegurar la efectividad de las condiciones de trabajo y en facilitar su mejor y más armónica aplicación.

De la Cueva considera que entre las normas de este segundo elemento de las convenciones colectivas se incluyen : las que determinan el período de vigencia de la convención ; las que consignan algún procedimiento para una reforma eventual ; las que crean sistemas y órganos destinados a asegurar el cumplimiento de las condiciones de trabajo, tales como las comisiones de vigilancia, las de higiene y seguridad y otras semejantes ; las que se proponen evitar los conflictos, como las normas que organizan las comisiones de escalafón, de conciliación, etc. ; las que fijan los derechos y deberes de los autores de la convención, la obligación del sindicato de procurar la paz durante el periodo de vigencia de la institución o la del patrono de solicitar de la asociación profesional el personal necesario para cubrir las vacantes y puestos de nueva creación y la de descontar de los salarios de los trabajadores las cuotas sindicales determinadas en los respectivos estatutos.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Ibidem, pp. 421-422.

<sup>71</sup> Ibidem, p. 422.

Las condiciones de trabajo consignadas en la convención colectiva se extienden a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su pertenencia al sindicato que la hubiera celebrado. Esta solución, que rompió la idea dominante en Europa, cambió la naturaleza, la función y los efectos de la figura jurídica que se analizan : en el derecho francés de los treinta primeros años de este siglo, los sindicatos de trabajadores pactaban colectivamente con el empresario las condiciones de trabajo, pero la convención se aplicaba únicamente a los miembros de la asociación profesional ; la convención colectiva mexicana, desde un principio, extendió sus normas a todos los trabajadores de la empresa : el artículo 48 de la LFT, dice :

“Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.”

El fundamento de esta solución, que ha producido magníficos resultados, es el principio consignado en la fracción séptima de la Declaración constitucional de los Derechos del Trabajo del año 1917 :

“Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”

La doctrina y la jurisprudencia mexicanas dieron al término salario un significado amplísimo, equiparándolo al concepto de *condiciones de trabajo* : el salario, se dice en algunas decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tiene que analizarse en relación con la suma de las

condiciones de trabajo que se aplican a cada trabajador, si dos personas prestan un mismo servicio, pero una de ellas disfruta de una jornada reducida, de mayores descansos o vacaciones, no podrá hablarse de igualdad de salario para trabajo igual, ya que la cantidad de trabajo es distinta ; la diferencia en las condiciones de trabajo tiene que repercutir sobre el salario. Por estas consideraciones, el legislador mexicano llegó a la doble conclusión de que no podría coexistir dentro de una misma empresa dos o más convenciones colectivas, ya que, o todas eran idénticas y, consecuentemente, las posteriores resultaban superfluas, o se rompía el principio de igualdad de condiciones de trabajo ; y de que por las mismas razones, las normas contenidas en la convención colectiva tenían que extenderse a los trabajadores no sindicados. Si las condiciones de trabajo tienen que ser las mismas para todos los trabajadores de una empresa, la única solución posible era otorgar al sindicato mayoritario la facultad de celebrar una convención colectiva con validez general. De esta manera, el legislador reconoció a las convenciones colectivas como actos creadores de derecho objetivo ; es un derecho autónomo, nacido del acuerdo de voluntades entre trabajadores y patronos cuya vigencia se extiende a las relaciones de trabajo presentes y futuras. Los escritores mexicanos afirman que nuestra convención colectiva de trabajo es creación de las fuerzas vivas de una empresa y que tiene ahí su campo de aplicación ; es una *convención colectiva por y para la empresa*.

Estrechamente ligado al derecho del trabajo, del cual se estima una parte o sector fundamental, el derecho sindical se inscribe como un ordenamiento de derecho social destinado a regular o en su caso estudiar

y analizar la vida profesional de las organizaciones de trabajadores, plataforma y expresión de uno de los más importantes contingentes humanos homogéneos de la sociedad política. Se estima de esta manera, que como estatuto protector, dignificador y propulsor de los intereses profesionales de las asociaciones de trabajadores y patrones, el derecho sindical constituye un valioso instrumento modificador de la realidad social, destinado a superar el régimen de injusticia, pues alimentado de una savia democrática se inclina a procurar la igualdad, la libertad y la justicia social, mediante la hegemonía y generalización de las condiciones laborales.

Dentro de este orden de ideas, se sostiene que su repercusión en el cambio social puede advertirse en la vida interior de la empresa, particularmente, en las funciones de gestión, y también, a nivel exterior, cuando se convierte en un instrumento de presión política, activado por las organizaciones del capital y del trabajo. Así al dignificarse como un mecanismo de superación profesional, el derecho sindical al operar la mutación de las relaciones individuales a las colectivas, consigue evitar el aislamiento, la marginación y el sentimiento de los trabajadores a las decisiones y medidas unilaterales del patrón. Luego, como estatuto integral, su función es procurar las reivindicaciones sindicales tendientes a atenuar la explotación proletaria, en lo inmediato, así como a instaurar en lo futuro, una sociedad mejor.

Con tales características, pretende explicarse el derecho sindical como un ordenamiento jurídico autónomo generado por las propias agrupaciones sindicales para defender los niveles de existencia así como

promover, en favor del trabajo, los mínimos normativos contenidos en la Ley, razón por la cual es explicado como una fuente especial del derecho del trabajo. Juan García Abellán estima<sup>72</sup>. que : "...no obstante la naturaleza pública del derecho sindical, se revela, juntamente porque ella impregna las instituciones del Derecho del Trabajo, porque la finalidad de las organizaciones sindicales se sitúa en la línea de la colaboración con el poder del Estado para coadyuvar en la realización de los fines de este último."

La realidad, confirma que como todo el entramaje legal sobre el que el Estado se sustenta, tan sólo sus órganos pueden generar el complejo imperativo que coactivamente ordena la conducta de los gobernados. En esta virtud, el gobierno limita y controla en exclusividad, todo régimen jurídico y, en consecuencia, todo régimen sindical. Por lo que no es raro advertir, que los textos legales son distorsionados, en favor de los intereses, por presión o por consigna, por los propios tribunales del trabajo. En la práctica moderna son altamente elocuentes las consignas o toques salariales que impone la política de Estado en contravención a la libertad y a los derechos sindicales, y que continuamente impone la Secretaría del Trabajo para frenar el alcance de las negociaciones profesionales y la eficacia de las movilizaciones sindicales.

Más, en otra perspectiva y dentro del marco expreso de las formalidades jurídicas, una buena corriente de opinión estima que el derecho sindical se ha transformado en una expresión civilizada y

---

<sup>72</sup> García Abellán, Juan ; *Derecho sindical* ; Aguilar, España, 1961, p. 33.

democrática que pretende, diariamente a través de la lucha de clase en los centros de trabajo y en los tribunales, procurar a los trabajadores un régimen de igualdad y libertad cada vez más empatado con la justicia social. Se observa, en este sentido, que esta disciplina constituye un sector muy importante del derecho del trabajo cuya misión capital es asegurar el cumplimiento y en su caso, enriquecer los niveles y contenidos legales del derecho individual del trabajo y el de la seguridad social.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Santos Azuela, Héctor ; **Derecho Colectivo del Trabajo** ; Porrúa, México, 1993, p. 13.

## **CAPITULO IV**

### **MARCO JURIDICO DE LAS CONVENCIONES O CONTRATOS COLECTIVOS**

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 133 constitucional, la "...Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los estados".

Este precepto hace evidente que el marco jurídico laboral, en lo general y en cuanto a la contratación colectiva con lo particular, se abra en dos grandes vertientes : el derecho internacional y el derecho interno.

En el presente capítulo se realiza una revisión de aquellos tratados y acuerdos y leyes que de alguna forma, son parte estructural del marco jurídico de los contratos o convenios laborales colectivos.

#### **DERECHO INTERNACIONAL**

El derecho laboral interno se nutre principalmente de dos fuentes : la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1978, así como los Pactos Internacionales en

materia de Derechos Humanos, signados a través de la Organización de las Naciones Unidas.

Modesto Seara Vázquez cita que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada de acuerdo con las disposiciones del Tratado de Versalles, (1919) contenidas en la parte XIII, artículos 387 a 427. En el preámbulo correspondiente a esa parte se manifiesta que las Altas Partes Contratantes consideran que

- a) la paz universal sólo puede basarse en la justicia social ;
- b) la injusticia priva en una gran cantidad de países, poniendo en peligro la paz ;
- c) las naciones retardatorias en el terreno social constituyen un obstáculo a los esfuerzos de otros países para mejorar la situación de sus trabajadores.<sup>74</sup>

Todos los miembros de la Sociedad de Naciones debían ser miembros de la OIT, aun cuando no existía impedimento para que países no miembros de la Sociedad lo fueran de la OIT como Estados Unidos que solicitó y obtuvo su admisión o con Japón y Brasil que permanecieron en ella tras abandonar la sociedad.

La OIT estaba íntimamente ligada con la Sociedad de Naciones, de ahí que cuando se planteó la necesidad de substituir esta organización

---

<sup>74</sup> Seara Vázquez, Modesto ; *Tratado General de la Organización Internacional* ; FCE, México, 1974, pp. 40-41.

por otra nueva surgió el problema de modificar la constitución de la OIT, en la medida necesaria para adaptarla a la organización a crear.

En 1944, se reunió en Filadelfia la XXVI Conferencia General de la OIT, en la que se adoptó la llamada Declaración de Filadelfia, que precisaba las finalidades de la Organización y que sería, en 1946, incluida, por vía de apéndice, en la constitución de la OIT.

Finalmente, en 1946 la XXIX Conferencia General, reunida en Montreal, a donde se habían trasladado durante la guerra la mayor parte de los servicios de la Oficina Internacional del Trabajo, adoptó ciertas enmiendas a la constitución de la OIT, que significaba la ruptura con la Sociedad de Naciones y su transformación en organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas, la nueva constitución enmendada entró en vigor el día 20 de abril de 1948, una vez recibidas las necesarias ratificaciones.

La Declaración de Filadelfia va más allá que el preámbulo y no se limita a desmenuzar los principios ya contenidos en él, sino que enuncia una serie de principios políticos de alcance mayor que el puramente laboral.

Desde luego que una gran parte de los países miembros violan permanentemente la Declaración e incluso la Constitución misma, según se verá, sin que los demás miembros de la Organización se preocupen demasiado.

La Declaración comprende cinco partes :

- I. Una afirmación de principios fundamentales que es al mismo tiempo una autentica declaración de derechos políticos : a) "El trabajo no es una mercancía". b) La libertad de expresión y de asociación como esencial para el progreso. c) La prosperidad debe ser general para todos los sectores. d) Necesidad de actuación conjunta, en pie de igualdad, de los representantes laborales, patronales y gubernamentales.
- II. Proyección internacional de las cuestiones laborales : la política nacional e internacional de los países debe subordinarse al logro de la justicia social.
- III. Política laboral. La Organización Internacional Del Trabajo debe promover la adopción nacional de medidas tendientes a lograr : a) El pleno empleo. b) La formación profesional. c) Salario mínimo. d) El reconocimiento al derecho de negociación colectiva de los contratos de trabajo. e) La ampliación de la seguridad social.
- IV. El cumplimiento efectivo de los objetivos que se ha fijado la OIT está supeditado al desarrollo económico de los países, por lo que la Organización debe prestarles su colaboración para promover el desarrollo económico.
- V. Los principios de la Declaración son válidos para todos los pueblos, pero las modalidades de aplicación pueden ser distintas en los diversos países.

Esos son, a grandes rasgos, los principios contenidos en la Declaración de Filadelfia, cuya aplicación es objeto de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Es posible discutir acerca del grado de obligatoriedad de la Declaración, porque si bien es cierto que como declaración tendría un valor puramente programático, sin crear una obligación jurídica para los miembros que la suscriben, también lo es que su incorporación como apéndice a la Constitución le ha dado un valor más bien vinculatorio para los estados miembros; de todo modos, la discusión sería puramente académica, ya que la violación sistemática de los principios de la libertad sindical en numerosos países, ha vaciado de contenido ese concepto, rehaciéndolo al aspecto formal.

Una de las características más acusadas de la OIT es su estructura tripartita. Es un organismo intergubernamental, pero tanto los empleadores y los obreros como los gobiernos participan en sus trabajos, y en la tribuna democrática de la OIT, los delegados de los empleadores y los de los obreros pueden expresarse con libertad. Pueden estar en desacuerdo, y ocurre con frecuencia, con los gobiernos y entre ellos mismos.

El texto original de la Constitución, aprobado en 1917, ha sido modificado por la enmienda de 1922, que entró en vigor el 4 de junio de 1934; por el Instrumento de enmienda de 1945, que entró en vigor el 26 de septiembre de 1946; por el Instrumento de enmienda de 1946, que entró en vigor el 20 de abril de 1948; por el Instrumento de enmienda de

1953, que entró en vigor el 20 de mayo de 1954 ; por el Instrumento de enmienda de 1962, que entró en vigor el 22 de mayo de 1963, y por el Instrumento de enmienda de 1972, que entró en vigor el 1° de noviembre de 1974, a continuación se cita textualmente el Preámbulo de la Constitución de la OIT, vigente :

"Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social ;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales ; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas ;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituirá un obstáculo a los

esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países ;

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>75</sup>

El reconocimiento de la libertad sindical, originalmente se inserta en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 y posteriormente es reforzado en la Convenciones números 87 y 88 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobadas en la Trigésimo primera sesión de San Francisco, Estados Unidos (1948) en la Trigésimo primera de Ginebra, Suiza (1949), todas ellas signadas y ratificadas por el gobierno de México.

En lo que se refiere a los Pactos sobre Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 12 de mayo de 1981, aprobado y abierto a firma, ratificación y adhesión el 16 de diciembre de 1966, se estipula en el artículo 8º, lo siguiente :

"1.- Los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar :

---

<sup>75</sup> Díaz, Luis Miguel ; Instrumentos administrativos fundamentales de organizaciones internacionales ; UNAM, México, 1980, pp. 107 y 108.

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrían imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos ;
  
- b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas ;
  
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos ;
  
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2.- El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3.-Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estado Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Por su parte el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 20 de mayo de 1981 y abierto a firma, ratificación y adhesión el 16 de diciembre de 1966, indica en su artículo 22 que

“ 1.- Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2.- El ejercicio de tal derecho sólo estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3.- Ninguna disposición de este artículo autoriza a los estados parte en el Convenio de la Organización Internacional del

Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías."

## 4.2 CONSTITUCION POLITICA

Indiscutiblemente que al aprobarse el texto original del artículo 123 constitucional, en el Título VI, del trabajo y la previsión social, en 1917, se daba uno de los grandes pasos en defensa de los derechos de los trabajadores frente al otro factor de la producción : el capital.

No se equivocó Pastor Rouaix al destacar que "...Motivo de legítimo orgullo que entonces y lo será siempre, para los iniciadores de estas reformas y para el Congreso en masa que las aprobó, haber dado un paso tan vigoroso en el camino de la justicia social que no fue sólo en beneficio del proletariado mexicano, sino que tuvo repercusiones en el mundo entero al traspasar fronteras, pues sirvió de pauta y de estímulo a muchas otras naciones para establecer principios similares en sus leyes constitucionales."<sup>76</sup>

Lamentablemente, en lo que se refiere a la contratación colectiva no se ordenó lo necesario, sobre todo, se justifica por la casi nula presencia de sindicatos fuertes y por lo mismo, desconocimiento del

---

<sup>76</sup> Rouaix, Pastor ; Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917 ; PRI, México, 1984, p.124.

legislador constituyente, respecto a los problemas contractuales que se presentarían en el devenir del siglo XX.

La fracción XVI estipuló que "...Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

No puede haber contratación colectiva sin asociación se infiere que este precepto es el punto de partida del contrato colectivo, en el ordenamiento legal mexicano.

#### **4.3 LEY DE 1931**

En su introducción, el texto original del artículo 123 constitucional, establecía que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases que se insertaban en el mismo precepto constitucional.

Con el transcurso de los años, la rápida multiplicación de leyes y otros ordenamientos laborales que regulaban del modo más dispar los derechos y las instituciones que respondían a un mismo origen, trajo como consecuencia que se reformara la Constitución para establecer la federalización del trabajo, mediante Decreto aparecido en el Diario Oficial el día 6 de septiembre de 1929.

Lo anterior, condujo a que se procediera al análisis de diferentes proyectos para la aprobación final de la Ley Federal reglamentaria del artículo 123.

La primera Ley Federal del Trabajo fue promulgada el 18 de agosto de 1931, en ésta se hace la primera división de las relaciones laborales : empresa privada - trabajadores y Estado -burocracia al mencionar el artículo 2° de la Ley que "...las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirán por las leyes del servicio civil que se expidan."

El argumento principal fue que la intención de la Ley era armonizar las relaciones entre los factores de la producción capital-trabajo, lo cual no podía ser aplicable a las relaciones del Estado y sus trabajadores, puesto que la administración pública no era capitalista.

Puede afirmarse entonces que por un lado la Constitución en el artículo 123 hacia la mención genérica de las relaciones de trabajo, sin importar quien fuera el patrón y por el otro la Ley reglamentaria solo era aplicable a patrones particulares y sus trabajadores.

Las relaciones laborales del Estado y sus trabajadores se regularon a partir del 5 de diciembre de 1938, por el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión.

Esta situación ambigua de una marco reglamentario diferente al marco dogmático constitucional fue resuelta en 1960, mediante la reforma al artículo 123 constitucional.

“Como resultado, quedó integrado por dos apartados, el “A”, compuesto por el texto de las fracciones existentes previamente a la reforma y el “B”, integrado por las fracciones que fueron objeto de la adición ; con su aprobación se cristalizó un viejo anhelo de los servidores públicos.”<sup>77</sup>

Esta ley en su artículo 42, estableció que contrato colectivo de trabajo era todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debería prestarse el trabajo.

En el artículo 43 de la ley de 1931 se aclaró con mayor precisión la obligación empresarial de celebrar el contrato colectivo al externar que “...Todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato al que esté adherida la mayoría de los de su negociación, tendrá obligación de celebrar con el mismo sindicato, cuando la solicite, un contrato colectivo.”

Las ventajas del contrato colectivo se extienden a la minoría que no ha contratado, porque al sindicato mayoritario se le ha reconocido el derecho de contratar no en nombre propio, sino representado el interés colectivo de toda la profesión. De otra manera, al aceptarse a la minoría el derecho de celebrar también un contrato que rigiera sus relaciones con la empresa, el contrato perdería su carácter de colectivo y no tendría el

---

<sup>77</sup> Davalos, José ; *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo* ; Porrúa, México, 1991, p.71.

efecto que es su razón de ser : el de uniformar las condiciones de trabajo en una empresa primero y después en una región.

Por otro lado el contrato colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de ésta, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción. Esta circunstancia hace necesaria la conclusión de contratos colectivos que determinen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en todas las explotaciones de la misma especie existentes en una gran región determinada, surgiendo así la figura del contrato-ley que como explica Baltasar Cavazos Flores "...ni es contrato ni es ley. No es contrato, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados que hubieren solicitado la celebración del mismo. Tampoco es ley porque no tiene las características de los actos emanados del poder legislativo."<sup>78</sup>

Teniendo en cuenta la importancia económica y social de este contrato, se derogan las reglas del derecho común, y se reviste al poder ejecutivo federal de la facultad de convertir en obligatorio el contrato, siempre que se juzgue conveniente su implantación, en líneas posteriores se analizará en forma particular el Contrato-Ley.

---

<sup>78</sup> Cavazos Flores, Baltasar ; Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada ; Trillas, México, 1994. P. 328.

#### 4.4 LEY DE 1970

La Ley Federal del Trabajo, fue abrogada por la Ley de 2 de diciembre de 1969 que entró en vigor el día 1° de mayo de 1970, siendo presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz y Secretario de Trabajo y Previsión Social, Salomón, González Blanco.

En esta ley se reconocen dos modalidades de contratación colectiva : el contrato colectivo de trabajo y el contrato ley.

El contrato colectivo de trabajo es definido en el artículo 386, de la forma siguiente :

**“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”**

Conviene destacar que el contrato colectivo de trabajo, en estos términos contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios y los sindicatos patronales. El contrato colectivo no puede contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 constitucional, en la Ley Federal del

Trabajo, en la costumbre laboral y en la jurisprudencia que sean benéficas al trabajador.

Debido a que la ideología liberal es la doctrina en la que se apoyan las leyes vigentes, la protección de éstas para los trabajadores es mínima, de tal forma que el contrato colectivo como entente bilateral entre la organización sindical obrera y los patronos, generalmente, constituye un derecho social superior al plasmado en las leyes.

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 efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. (LFT, Art.390).

El contrato colectivo contendrá :

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes ;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque ;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada ;
- IV. Las jornadas de trabajo ;

- V. Los días de descanso y vacaciones ;
- VI. El monto de salarios ;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos 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 las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley ; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes. (LFT, Art. 391).

En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes :

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión ;
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos ; y
- III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos. (LFT, Art.396).

De acuerdo con el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional. (LFT, Art. 404).

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

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

El contrato-ley contendrá :

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención ;

- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional ;
- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años ;
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, y IX ;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate ; y,
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes. (LFT, Art. 412).

En México actualmente, existen los siguientes contratos ley :

- 1. De la industria textil del ramo de seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
- 2. De la industria textil del algodón y sus mixturas.
- 3. Para la industria de la lana en la República Mexicana.
- 4. De la industria textil del ramo de géneros de punto.
- 5. De la industria textil del ramo de fibras duras.
- 6. De la industria azucarera alcoholera y similares de la República Mexicana.
- 7. De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.
- 8. De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana.
- 9. De la industria de la Radio y la Televisión.

Generalmente, los patrones no desean contratos ley por considerar que el establecer un rasero de igualdad de condiciones para todas las empresas perjudica ostensiblemente a las más pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva.

El contrato-ley sólo puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores. Asimismo, debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del contrato colectivo que puede ser celebrado por un solo patrón. Su finalidad es establecer las condiciones de trabajo en una rama determinada de la industria en todo el país, en varios estados, en un estado, en una zona económica que abarque varios estados o en una zona económica que forme parte de un estado.

Sus principales diferencias con el contrato colectivo son :

- El contrato-ley es un contrato e industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.
- El contrato-ley se solicita ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y el contrato colectivo ante las juntas de Conciliación y Arbitraje.
- El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones. El colectivo puede ser firmado por uno solo.
- El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento ; el colectivo 60 días antes.
- El contrato-ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

#### 4.5 LOS APARTADOS CONSTITUCIONALES

Entre las múltiples reformas efectuadas al artículo 123 constitucional destaca la de fecha 5 de diciembre de 1960 que incorporó al texto constitucional los derechos de los trabajadores al servicio de los poderes de la Unión y de los, entonces, territorios federales de Baja California Sur, y de Quintana Roo, así como del Distrito Federal, estableciéndose los dos apartados constitucionales en materia laboral, el "A" y el "B".<sup>79</sup>

Se desprende de lo anterior que a nivel federal la Constitución mexicana, en el artículo 123 constitucional, contiene dos grandes marcos jurídicos que regulan la mayoría de las relaciones laborales que se dan en nuestro país.

El apartado "A" comprende las relaciones de trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo. Su Ley reglamentaria es la Ley Federal del Trabajo.

El apartado "B" regula las relaciones de trabajo entre los Poderes de la Unión y el gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores. Su Ley reglamentaria es la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

---

<sup>79</sup> Ramírez Reynoso, Braulio ; "Comentarios al Art.123" ; *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Comentada* ; UNAM, México, 1986. p.304.

Por lo que hace a la regulación del trabajo en el Poder Ejecutivo Federal, cabe hacer mención de que la totalidad de las relaciones de trabajo que se dan en la administración pública federal centralizada, se rigen por las disposiciones de la Ley burocrática, mientras que e las relaciones laborales que se dan en la administración pública federal paraestatal, se rigen, como se detallará más adelante, con criterios por demás irregulares ; algunos organismos son ubicados en el marco de la Ley burocrática y otros en el de la Ley Federal del Trabajo.

En el ámbito local, las relaciones laborales entre los gobiernos de los Estados y de los Municipios con sus trabajadores, se regulan por las leyes que al respecto expidan los Congresos Locales. Con fundamento en los artículos 115, fracción VII, segundo párrafo y 116, fracción V constitucionales, dichas leyes deberán darse con base en los derechos mínimos consignados en el artículo 123 de la Constitución.

El Distrito Federal, pese a ser una parte integrante de la Federación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 constitucional, no regula sus relaciones de trabajo a través de una ley del servicio civil. Se argumenta que los trabajadores que prestan servicios al gobierno del Distrito Federal se regulan por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, porque la capital de la República carecía de un Congreso Local, por lo que es el Congreso de la Unión, con base en la facultad que le otorgaba la fracción VI del artículo 73 constitucional, quien expide la normatividad que es aplicable en el Distrito Federal ; por tanto sus relaciones de trabajo deberán regirse por los ordenamientos que expida el Poder Legislativo Federal.

Las reformas a los artículos 73 y 122 constitucionales, conceden a la Asamblea de Representantes-Diputados del Distrito Federal la atribución concedida, anteriormente al Congreso.

Es en materia de derechos colectivos en donde se presentan con mayor claridad las desventajas a que se hallan sometidos los servicios públicos en relación con los trabajadores en general. Si bien los trabajadores al servicio del Estado no se encuentran desprovistos de ninguno de los tres elementos que integran el derecho colectivo del trabajo, lo cierto es que los textos legales que los contienen, los hacen inoperantes en realidad.

En lo subsecuente se aplicarán indistintamente los términos: Ley burocrática y Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo puede haber en una empresa tantos sindicatos como deseen los trabajadores ; en cambio el artículo 68 de la Ley burocrática restringe la libertad de sindicalización, al establecer que sólo habrá un sindicato en cada dependencia ; para el caso de que concurren varios sindicatos, se otorgará el reconocimiento al mayoritario.

La sindicalización única se puede apreciar desde dos puntos de vista : por una parte, como antítesis del pluralismo sindical, instrumento indispensable para marchar por los senderos de la democracia y, por otra parte, como una medida para evitar que la fuerza sindical se atomice.

Observando el funcionamiento de algunos sindicatos burocráticos es fácil observar que la fuerza que se supone deberían tener, en base a la cohesión que significa el constituir un sindicato único, no los convierte necesariamente en sindicatos sólidos, participativo, de avanzada. De ahí que si la presencia del sindicato único no es garantía de un quehacer sindical eficiente, sería más fructífera, entonces, la apertura al pluralismo sindical.

La libertad de sindicalización debe verse desde dos perspectivas : como la posibilidad de formar parte de un sindicato, y como la opción de no formar parte d él, quedando incluida en este último supuesto la posibilidad de separarse del sindicato en el momento en que se desee.

Por lo que hace a la facultad de que gozan los trabajadores para afiliarse a un sindicato, con la restricción que representa la sindicalización única en el servicio público, antes enunciada, encontramos que tanto el trabajador en general como el servidor público son titulares de esta prerrogativa.

En lo referente a la libertad de no pertenecer o dejar de pertenecer a un sindicato, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 358 dispone que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato ; en cambio, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en el artículo 69, establece que una vez que los trabajadores soliciten y obtengan su ingreso al sindicato, no podrán dejar de formar parte de él, salvo que sean expulsados, lo que constituye una grave limitación al ejercicio del derecho de sindicalización.

En otro orden de ideas, la Ley Federal del Trabajo se abstiene de hacer cualquier alusión sobre la reelección de las directivas sindicales, de ahí que esta materia se decida de acuerdo a lo que dispongan los estatutos del sindicato respectivo. A su vez, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece, en el artículo 75, la prohibición expresa de cualquier acto de reelección dentro de los sindicatos.

La prohibición de reelección en los sindicatos burocráticos, frente a la posible inclusión estatutaria de la reelección en los sindicatos en general, adquiere especial relevancia si consideramos que actualmente se presenta una clara tendencia por parte de los líderes sindicales a eternizarse en sus puestos ; a este respecto puede decirse que a través de la renovación constante de las directivas sindicales se pueden evitar numerosos vicios y corruptelas, pero sobre todo, se propiciaría la participación de los jóvenes y de las mujeres en los cuadros directivos de los sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 381 que los sindicatos pueden afiliarse a federaciones y confederaciones ; en tanto que el contexto de la Ley burocrática se da otra limitación al derecho de sindicalización, ya que en términos del artículo 78 los sindicatos burocráticos sólo podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, única central reconocida por el Estado.

Resulta notoria la desventaja de los servidores públicos ya que las organizaciones sindicales no tienen otra opción que afiliarse a la FSTSE, en donde quedan maniatados y sujetos a las directrices que imponga esta central.

La reglamentación contenida en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado referente a la libertad sindical, resulta violatoria, en varios aspectos, del Convenio No.87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, el cual establece, entre otras disposiciones :

Artículo 2° "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

Artículo 5° "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores."<sup>80</sup>

Un aspecto positivo que contiene la Ley burocrática es el que deriva del

---

<sup>80</sup> Adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo en San Francisco, California y publicado en el Diario Oficial de 16 de octubre de 1950.

artículo 76, que señala : "El Estado no podrá aceptar, en ningún caso, la cláusula de exclusión.<sup>2</sup> Al no hacer distinción alguna el precepto legal citado, se debe entender que prohíbe lo mismo la cláusula de ingreso que la separación.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo permite que se establezcan en el contrato colectivo las llamadas cláusulas de protección sindical, al expresar en el artículo 395 : "En el contrato colectivo podría establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Estas cláusulas nacieron con la intención de fortalecer y consolidar al sindicato mayoritario ; "...se deduce que la función de las cláusulas es doble : en primer lugar, la defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicado o perteneciente a sindicatos de paja, a efecto de ejercer influencia sobre él y evitar la batalla sindical para la superación de las condiciones de prestación de los

servicios. Y en segundo término, evitar la lucha intersindical, lo que, a su vez, coadyuva a la unificación de los trabajadores."<sup>81</sup>

El problema se plantea en otra forma, "...si se reconoce la realidad de la aplicación de las cláusulas de exclusión, que sirven generalmente para fines contrarios, esto es, para eliminar trabajadores que estorben a las empresas y a las directivas sindicales, en connivencia con aquéllas. Por ello hemos dicho antes que, a pesar de que reconocemos su constitucionalidad, preferíamos que fuera suprimida, en particular, la cláusula de exclusión por separación."<sup>82</sup>

La validez de la prohibición contenida en el artículo 76 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado quedan en entredicho cuando se analiza a la luz de otros artículos del mismo ordenamiento con los que entra en contradicción.

El artículo 62 señala que las plazas de última categoría de nueva creación o las disponibles una vez corrido el escalafón, serán cubiertas en un 50% libremente por los titulares y el otro 50% por los candidatos que proponga el sindicato, lo que implícitamente equivale a una cláusula de admisión, aunque limitada.

Por otra parte, el artículo 74 indica que los trabajadores que fueran expulsados del sindicato, perderán por ese solo hecho, todos los

---

<sup>81</sup> Cueva, Mario de la ; Op. cit., p. 308.

<sup>82</sup> Buen Lozano, Néstor de, Op. cit. T. II, p. 778.

derechos sindicales que la ley concede, disposición que se asemeja mucho al contenido de una cláusula de separación.

La negociación colectiva es, sin lugar a dudas, un instrumento insustituible por medio del cual los trabajadores están en posibilidad de influir en la determinación de las condiciones bajo las cuales van a prestar el servicio, así como en el mejoramiento de las mismas.

Existe en este aspecto una diferencia fundamental entre los sistemas de negociación colectiva que privan para el trabajo en general y para el trabajo burocrático.

Los trabajadores que se regulan por el apartado "A" convienen con el patrón los términos de los contratos colectivos o contratos-ley; en cambio, en el caso de los servidores públicos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley de la materia, las condiciones generales de trabajo las fija el titular de la dependencia, tomando en cuenta la opinión del sindicato.

Como es fácil comprender, *ese tomando en cuenta la opinión del sindicato*, obliga al titular de la dependencia a escuchar los puntos de vista del sindicato, pero no necesariamente a resolver conforme a sus pretensiones.

El mecanismo consignado en el artículo 89 de la Ley burocrática, por el cual los sindicatos pueden objetar sustancialmente las condiciones generales de trabajo, ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje,

para que éste resuelva en definitiva, resulta infructuoso y no compensa en forma alguna la grave restricción que soportan los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

Los trabajadores en general podrán exigir del patrón el otorgamiento de las prestaciones pactadas en los contratos colectivos desde la fecha en que el instrumento surta efectos ; en cambio, en el sector público, de acuerdo con el artículo 91 de la Ley respectiva, las condiciones generales de trabajo cuando contemplen prestaciones económicas que representen erogaciones con cargo al presupuesto de egresos de la federación, deben obtener previamente la autorización de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

La consecuencia de no obtener la autorización citada, resulta especialmente nociva para los servidores públicos, toda vez que consiste en la imposibilidad de exigir al Estado el cumplimiento de las prestaciones pactadas.

## CAPITULO V

### LEGALIDAD Y LEGITIMIDAD DE LA CLAUSULA DE EXCLUSION

En el amplio marco de la autonomía profesional, el sistema laboral vigente violenta y discrimina la libertad sindical, individual y colectiva, imponiéndose a los sindicatos en vías de registrarse, la carga de elaborar sus estatutos con estricto apego a lo prevenido por la ley. Es decir, que si como expresión de la libertad colectiva sindical nuestro ordenamiento reconoce la facultad de los sindicatos para redactar sus estatutos y diseñar su programa de acción, en el artículo 371 de la Ley, extendible a las organizaciones profesionales de carácter cupular (federaciones, confederaciones...), determina no sólo los lineamientos, sino las condiciones a que queda sujeto el régimen estatutario sindical. Se consigue, de esta suerte, que las autoridades laborales no sólo controlen documentalmente, la organización de las asociaciones profesionales, sino que cuenten con elementos para negar el registro a los sindicatos rebeldes o inconvenientes, so pretexto de que no reúnen o se apartan de los requisitos exigidos, al efecto, por la Ley.

De Buen considera a este respecto, que en la medida en la cual el sindicato no puede surgir sin estatuto, pues no sería registrado, ni contaría con pautas formales para su constitución y funcionamiento, muy bien se puede afirmar que se trata de un elemento esencial, constitutivo del sindicato.<sup>83</sup> Por lo mismo, la aprobación del estatuto original

---

<sup>83</sup> Idem, p. 12

corresponde realizarla a los trabajadores o asociados desde el momento mismo de la constitución de la asociación profesional.

Cabe resaltar ahora, y dejar muy claro, que es variada y enérgica la gama de obstaculizaciones del Estado a la libertad sindical en el país, pues va de la intromisión de las autoridades para registrar un sindicato y tomar nota de la elección de los dirigentes sindicales, a las limitaciones impuestas a los sindicatos para reformar sus estatutos, la contratación colectiva a espaldas de los trabajadores, la intervención en la organización y el actuar del sindicato o la misma violencia en los recuentos para resolver un problema de titularidad.<sup>83</sup>

En cuanto al poder normativo o reglamentario de la asociación profesional, en su concreción sindical, el estatuto puede ser entendido como expresión jurídica de la autonomía sindical, y constituye la norma fundamental del Derecho interno por la que la entidad sindical regula sus relaciones exteriores. No obstante, el Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo suscrito por México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950, sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, elevado a Ley Suprema de Toda la Unión en los términos establecidos por el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que independientemente de la libertad y autonomía que tienen los sindicatos, están obligados a respetar el orden establecido, en la materia y en lo referente a derechos humanos tanto nacional como internacionalmente.

---

<sup>83</sup> Alcalde J., Arturo ; *Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical*. Modernidad y legislación laboral, México 1989, p.48.

Con respecto al régimen estatuario, estrechamente ligado al problema de la organización profesional, éste atiende, dentro de su complejo contenido, a las relaciones internas entre los sindicatos y las organizaciones sindicales ; a las disposiciones referentes a la admisión, dimisión o expulsión del sindicato, así como a los derechos y deberes del sindicato frente al sindicato al cual se encuentra afiliado.<sup>84</sup>

En este orden de ideas, en el presente capítulo se analiza la legitimidad y juridicidad de la cláusula de exclusión a la luz de la doctrina y normas jurídicas nacionales.

## **5.1 UBICACION JURIDICA DE LA LIBERTAD DE AFILIACION SINDICAL**

El sindicalismo en nuestro tiempo, como estrategia y táctica del movimiento obrero organizado, parte del principio de que el sindicato, en virtud de su carácter de persona colectiva, supone una generosa libertad y existencia democrática. POR lo mismo, los sistemas de avanzada reconocen, con la perspectiva, de una pretensión universal, la garantía de libertad incuestionable con que deben de contar las organizaciones sindicales tanto frente a los patrones, como a las autoridades y las diferentes asociaciones profesionales.

Tema central del sistema del derecho del trabajo, la libertad sindical es el pivote y la piedra angular de la disciplina que ocupa nuestro estudio. Así lo confirma su extenso tratamiento tanto en la dogmática

---

<sup>84</sup> Cfr. Montoya Melgar, Alfredo ; *Derecho del trabajo* ; Tecnos, México, 1981, p.130.

extranjera como en la doctrina patria. Dentro de una perspectiva de conjunto, Mascaro Nascimento<sup>85</sup> analiza su estudio en dos aspectos : el metodológico y el conceptual. Metodológicamente la inscribe dentro del complejo del derecho sindical, desde sus orígenes históricos, hasta las actuales estructuras sociológico-jurídicas. En este sentido, la libertad sindical es entendida como un método epistemológico de orden sindical es entendida como un método epistemológico de orden didáctico, que estudia las instituciones y principios del derecho sindical.

Desde el punto de vista conceptual, la libertad sindical es estudiada a través de sus manifestaciones, como la garantía clave de los sindicatos para preservar su actividad y cumplir su cometido, sin limitaciones que lo neutralicen o puedan aniquilar. Se tratan, en este caso, las diversas dimensiones de la libertad sindical, entendida como pauta para la democracia y la autonomía profesional.<sup>86</sup>

Derecho fundamental de la coalición obrera y realización de la lucha solidaria del trabajo organizado, desde la sociedad industrial del liberalismo del siglo XIX, la libertad sindical se desdobra en diversos aspectos : en su sentido individual y colectivo así como en aquél, positivo y negativo. Es decir, como punto de arranque, en cuanto derecho del trabajador en lo particular, y como prerrogativa de la organización profesional en cuanto sujeto plural, persona jurídica, diferente de sus agremiados.

---

<sup>85</sup> Mascaro Nascimento, Amauri ; Curso de direito do trabalho ; Saraiva, Brasil, 1989, p.144.

<sup>86</sup> Ibidem

Mediante la combinación de estos criterios, la libertad de organización profesional puede estudiarse dentro del siguiente encuadramiento :

Desde la perspectiva individual, en sentido positivo, como la potestad incontrastable del trabajador para constituir con otros la organización sindical que tutele y promueva tanto sus intereses particulares como los colectivos o profesionales a los cuales se adhieren los primeros, en forma integral. Igualmente, como el derecho de todo trabajador para afiliarse al sindicato constituido que, a su juicio, mejor responda a la defensa y mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.<sup>87</sup>

En sentido negativo, como la completa facultad de cualquier trabajador para no adherirse a ningún sindicato, ni sufrir, como consecuencia de ello, presión a su libre determinación, discriminación profesional o menoscabo a su patrimonio o condición. Así mismo, deberá entenderse en este aspecto, como la libertad del trabajador para separarse, en cualquier tiempo, de la agrupación sindical a la cual se hubiere incorporado, con la certeza legal de que habrán de tenerse por no puestas las disposiciones, cláusulas o estipulaciones en contrario.

Dentro de su perspectiva profesional, la libertad colectiva sindical se entiende :

---

<sup>87</sup> Santos Azuela, Héctor ; *Derecho colectivo del trabajo* ; Porrúa, México, 1993, p.98.

En sentido positivo, como la facultad que tienen los sindicatos para constituir, con otros, federaciones o confederaciones. De la misma suerte, como la potestad irreductible de los mismos, para incorporarse a alguna de dichas agrupaciones profesionales cupulares que se encuentren ya formadas.

En sentido negativo, como el poder intocable de los sindicatos para no afiliarse a ninguna de las agrupaciones cupulares de carácter profesional, que se encuentren constituidas, por no responder a sus expectativas con respecto a la tutela y elevación de los intereses de sus afiliados o de aquéllos colectivos propios. Dentro de este sentido, se entiende también, como la facultad de los sindicatos para separarse a voluntad y en todo tiempo, de las federaciones, confederaciones, uniones, ligas, congresos o demás organizaciones cupulares, a las que se hubieren afiliado, por así convenir a sus intereses colectivos o profesionales.

Por lo que concierne a la autonomía de la actividad y gestiones de los sindicatos, dentro del sistema del ordenamiento patrio, cuentan con la libertad para redactar sus estatutos, elegir a su mesa directiva, decidir su organización y actividades y definir su programa de acción. Por lo consiguiente, cabe meditar, en que el ámbito de acción del sindicato no puede estar controlado, ni preestablecido por ninguna de las autoridades del estado.

El artículo 5° constitucional señala que a nadie se podrá impedir que se dedique a la profesión ; industria, comercio o trabajo que le

acomode, siendo lícitos, añade que el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa, tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su prescripción o destierro o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El artículo 123, apartado "A", fracción XVI, reconoce como un derecho, más no como obligación del trabajador coaligarse para la defensa de sus intereses formando la agrupación que más convenga a sus fines.

Además, en el capítulo correspondiente a las garantías individuales, el artículo 14 constitucional en forma clara prohíbe que cualquier persona pueda ser privada de la vida, de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino medio juicio seguido ante tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento, y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al hecho.

Otro artículo constitucional que se viola con la cláusula de exclusión es el número 13 ya que el hecho de que se otorgue la articulación jurisdiccional al sindicato para decidir cuándo procede la exclusión y por lo mismo la privación del derecho al trabajo, altera el espíritu que el constituyente dio a este precepto que nadie pudiera ser juzgado por leyes privativas o tribunales especiales.

En la Ley Federal del Trabajo es posible localizar un artículo que reafirma la libertad de afiliación sindical, el 358 que textualmente señala :

"A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier 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."

No obstante, algunos tratadistas como Mario de la Cueva, encuentran en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo la regulación de las llamadas cláusulas de admisión y exclusión. Las cuales serán estudiadas en los apartados subsecuentes.

## **5.2 LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR ADMISION**

Señala el primer párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Baltasar Cavazos explica que la denominación hecha por Mario de la Cueva de cláusula de exclusión por admisión y exclusión por separación, no es muy acertada, ya que gramaticalmente la primera contiene una contradicción y la segunda una redundancia, en virtud de

que no se puede excluir e ingresar al mismo tiempo y debido a que la exclusión supone necesariamente separación.<sup>89</sup>

Quien redacta considera que por razones pedagógicas y de orden práctico es preferible denominarlas simplemente cláusulas de ingreso o admisión y cláusula de exclusión.

Con el argumento de evitar la atomización y caótica proliferación de sindicatos, el legislador contempla las expectativas de la sindicalización única o titularidad hegemónica de la organización mayormente representativa, pero como obra de la acción de las propias organizaciones sindicales, incluso a través del contrato colectivo. La vía se conoce como la cláusula de exclusión que en realidad se desdobra en dos mecanismos conocidos como cláusulas de consolidación sindical: una la de admisión y otra la de expulsión.<sup>90</sup>

“Cuando se trata de la admisión, el procedimiento habitual consiste en dar aviso escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante a un puesto de nueva creación. Por regla general el sindicato, en un término perentorio, debe de enviar al candidato. De no hacerlo así, suele pactarse que el patrón podrá contratarlo libremente, pero el trabajador tendrá que ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de los servicios.

---

<sup>89</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada ; Cavazos Flores, Baltasar , Trillas, México, 1988, p.314.

<sup>90</sup> Santos Azuela, Héctor ; Op. cit. p.133.

Como contrapartida de la cláusula de admisión, puede convenirse el derecho patronal para separar al trabajador enviado por el sindicato, durante el primer mes de prestación de los servicios y sin responsabilidad alguna, si éstos no le satisfacen.

Reglamenta, así también, la estipulación a través de la cual el patrón queda obligado, con el sindicato signatario del contrato, a disolver, sin responsabilidad, las relaciones laborales de aquéllos trabajadores que aquél le señale, por haber renunciado o sido expulsados de la organización profesional (artículo 395, fine, L.F.T.)

El propósito social de dicha cláusulas -pretende justificar el sistema- es tutelar el interés profesional consolidando la unidad del sindicato y fortaleciendo el poder de las organizaciones, impidiendo que el patrón disponga a voluntad de las empleos y especule, a discreción, con el mercado de trabajo. Represivas de la vida sindical y valioso control de la empresa y el Estado, las cláusulas de exclusión suelen objetarse de inconstitucionales por varias razones.

Así, se les suele cuestionar como atentatorias de los artículos 123, fracción XVI y 5° de la Constitución, en relación con el 5°, también, de la Ley Federal del Trabajo, al obstruir y sancionar la libertad de los trabajadores para elegir su trabajo con igual retribución y libre consentimiento. Dicha situación alcanza extremos tales, que de no afiliarse al sindicato titular no podrán obtener el empleo, y en el caso de lograrlo e incurrir en el supuesto repudio contra las maniobras de su

agrupación profesional, podrían ser propiamente despedidos, sin responsabilidad para la empresa.

Al efecto, algún sector de la doctrina ha sostenido que se trata solamente de una restricción de carácter contractual en beneficio del interés profesional, habida cuenta que jamás se reconoce el derecho de exigir trabajar en una empresa determinada.

### **5.3 LA CLAUSULA DE EXCLUSION POR SEPARACION**

El párrafo final del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo admite que podrá establecerse en el contrato colectivo que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Debe subrayarse que la cláusula de expulsión atenta, en especial, contra el artículo 13 de la Constitución, pues somete, en su caso, a los trabajadores, al juicio del sindicato, trastocado en tribunal extraordinario, con facultades tan amplias, como la de sancionar con una medida de efectos similares al despido. Sobre esta particular se ha cuestionado, que la autorización se encuentra contemplada por la ley, en defensa de la solidaridad del interés profesional, lo que amén de entrañar un sentido social, excluye la justicia de excepción. Semejante afirmación, contrastada con la realidad, parece insostenible.

Se considera también, que ambas cláusulas atentan contra el derecho genérico de asociación, reconocido en el artículo 9° de

la Constitución, toda vez que se obliga a los trabajadores a sindicalizarse, por lo general, en organizaciones ajenas a sus preferencias. La legitimidad de todas estas estipulaciones se defiende, sin embargo, apuntando que la libertad de asociación no es absoluta, amén de que en la especie, prevalece el interés profesional sobre el particular de los trabajadores.

Un amplio sector de la doctrina dogmática, considera que la cláusula de expulsión violenta la garantía constitucional de audiencia, consignada en el artículo 14 de Nuestra Ley Fundamental, al desatenderse, en su mecánica, las formalidades del procedimiento y el apego a las leyes formuladas con antelación. En defensa se ha apunado, que sobre el particular existe un procedimiento ajustado a preceptos jurídicos vigentes, anteriores, desde luego, a la aplicación de la exclusión. En este sentido, De la Cueva considera<sup>90</sup> que la exigencia de un tribunal y el cumplimiento de las formalidades esenciales es aplicable para cualquier decisión que pueda ser emitida con fuerza vinculatoria, ya sea que provenga del Estado mismo, de otra comunidad o de las comunidades humanas que funciones en el marco de la Constitución Federal o de la legislación ordinaria.

Con tal convicción, agrega este autor,<sup>91</sup> se redactaron los diversos incisos de la fracción VII :

---

<sup>90</sup> Cueva, Mario de la. *Op.cit.*, tomo II, p.318.

<sup>91</sup> *Ibidem*.

- a) El tribunal que conocerá de la expulsión es la asamblea de trabajadores, lo que excluye la decisión que pudiera tomar la directiva sindical, esto es, con la vieja fórmula inglesa, de que el trabajador solamente puede ser juzgado por sus pares.
- b) La asamblea, dispone el inciso "a" se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión, precisamente porque no actúa como una asamblea ordinaria, sino como un tribunal en la misma condición del poder legislativo cuando se erige en gran jurado para juzgar al Presidente de la República o a los altos funcionarios de la Federación. "Acto seguido reproduce como conclusión. El texto del inciso "c" de la mencionada fracción VII : "El trabajador afectado será oído en defensa por sí o por personas de su confianza, o por ambos, según su voluntad, en cada una de las asambleas en que se considere su caso".

En otro sentido, la cláusula de expulsión se cuestiona en virtud de que representa una expresión manifiesta de la justicia por propia mano, toda vez que el sindicato puede desprenderse a discreción, de los elementos que resulten peligrosos o molestos. Al efecto, otro sector ha afirmado que más que una violación al artículo 17 de la Constitución, esta cláusula protege la solidaridad sindical, legitimando el derecho de los grupos a expulsar a los miembros nocivos. Por sus efectos disgregantes y el abuso que genera, dicha cláusula repugna, a mi juicio, con los propósitos auténticos de la solidaridad y hegemonía sindicales.

Un copioso sector de la doctrina coincide en que la cláusula de expulsión atenta contra la fracción XXII del apartado A del artículo 123 de

la Constitución, que proscribe el despido de los trabajadores en virtud de su ingreso o renuncia a determinado sindicato. En defensa se ha aducido que como medida fraudulenta de la autoridad del sindicato, dicha cláusula es tan solo consecuencia de la eficacia obligatoria del contrato colectivo de trabajo.

Con frecuencia se ha estimado, en fin, que la cláusula de expulsión implica una alteración de lo dispuesto en la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 constitucional, que nulifica toda renuncia de los trabajadores. Ante tal observación se ha replicado que favorece el interés profesional, y no implica una renuncia de derechos, sino en todo caso, la preponderancia del interés colectivo sobre el individuo de los trabajadores.

La cláusula de expulsión, enfatiza Ortega Arenas, es fuente de represión en las manos de los líderes. Esto ha dado lugar a que en 1979 en el comedor de Nissan Mexicana, en Cuernavaca, varios trabajadores fueran despedidos por el Comité Ejecutivo Sindical, sin que las dos terceras partes de los trabajadores hayan votado la expulsión. Y otro tanto ocurrió en Productos Lorain de México, S.A. de C.V. y en Herramientas Universales, S.A. de Puebla. Igualmente dio lugar a que la camarilla de Hernández Juárez, en Teléfonos de México, haya expulsado a más de 54 trabajadores en 1979, y a que los dirigentes de Kimex hayan expulsado a más de 500 obreros, entre otros muchos casos más. Supuestamente la expulsión del trabajador deberá ser acordada por las dos terceras partes de los miembros del sindicato, por lo menos, según ya se mencionó y lo previene la Ley, "sin embargo, tal mandato no tiene

aplicación en la práctica, ya que un simple comunicado de expulsión de un trabajador es suficiente para que el obrero quede despedido sin responsabilidad para la empresa, práctica avalada por la máxima judicatura".<sup>92</sup> En efecto, la Jurisprudencia de la Suprema Corte se pronuncio en el seno siguiente : " el patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de expulsión de un trabajador tomado por el sindicato para acatar el acuerdo, porque ello equivaldría a que el patrono tuviera injerencia en el funcionamiento interno del sindicato". La autora avala plenamente esta postura y sostiene que la injusticia y anticonstitucionalidad de la cláusula de exclusión en sus dos modalidades, toda vez que al limitar, "individualmente" el derecho del trabajador afectado, para requerir empleo y afiliarse al sindicato de su preferencia o a mantener la estabilidad en el trabajo, afecta, en verdad, por lo general de la hipótesis legal, a todos los trabajadores de las empresas, e inclusive a la clase obrera, comprensivamente, en cuyo perjuicio, tales cláusulas se pueden aplicar.

Ante el sofisma de que son constitucionales en tanto que enfrentan el interés individual del trabajador afectado, ante el colectivo de la consolidación sindical, cabe aclarar que violenta la libertad sindical colectiva de los sindicatos minoritarios. Igualmente afectan, la posible formación de sindicatos democráticos que através de la libre afiliación de los trabajadores puedan obtener la mayoría formal y representar en las negociaciones profesionales y en las actividades sindicales, una opción auténtica de defensa y promoción de todos los trabajadores.

---

<sup>92</sup> Ortega Arenas, Juan ; México al final del Siglo XXI, Claridad, México, 1987. p 56

Se enfrenta entonces el interés colectivo de los líderes espurios, mejor conocidos como "charros", frente al interés también colectivo, de los sindicatos democráticos, en minoría o en proceso de creación. De ahí se deriva su incuestionable anticonstitucionalidad.

Es conocido también que en contubernio con los patrones, los sindicatos corruptos excluyen de la organización a los trabajadores que las empresas desean despedir, cobrando, regularmente, como gratificación, la mitad o menos del costo que para aquéllas reporta la indemnización o liquidación de los trabajadores a través de su despido. Por lo consiguiente, además en un repugnante mecanismo de corrupción, la cláusula de expulsión suele ser utilizada como un instrumento de eficaz represión por los patrones.

"En ningún país del mundo la dirección sindical priva de su trabajo a los obreros como en México. La cláusula de exclusión es un pretexto que utilizan los líderes sindicales oficialistas para reprimir y oprimir a los obreros...Dicha cláusula es, en fin, un arma que hace omnipotente al poder de los líderes de la CTM, CGT, CROM, CRT ; CROC, etc., a la vez que les permite perpetuarse en los puestos sindicales a costa de los trabajadores."<sup>93</sup>

Al impedir el desarrollo de la auténtica representación profesional o apagar las expectativas de promoción e inclusive de existencia de los sindicatos democráticos, o también propiciar el despido de los obreros o

---

<sup>93</sup> Ortega Arenas, Juan. *Op. cit.*, p.58

el despido de los obreros o los cuadros críticos, las cláusulas de exclusión (consolidación) fomentan, en realidad, el totalitarismo sindical.

#### 5.4 DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA

A continuación se cita la opinión de algunos especialistas respecto a la cláusula de exclusión, sea ésta de admisión o de expulsión.

José Dávalos opina que la cláusula de separación es inconstitucional, toda vez que atenta contra la libertad de sindicalización.<sup>94</sup>

Para Mario de la Cueva las cláusulas de exclusión nacieron como principios e instrumentos políticos en la lucha inmediata del trabajo con el capital y en la visión de una sociedad futura, en la que las riquezas naturales y las creaciones humanas se pongan al servicio de todos los hombres, fueron obra de las ideas revolucionarias contenidas en la Constitución de 1917 y de la Organización de la clase obrera.<sup>95</sup>

El mismo De la Cueva considera que las cláusulas de exclusión en sus inicios constituyeron un instrumento valioso en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical y sobre todo, fortalecen la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de los servicios. Más tarde, se convirtieron en un elemento de defensas y de combate de la tendencia sindical que lograba la mayoría de los trabajadores en una empresa o

---

<sup>94</sup> Dávalos, José ; *Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo* ; Porrúa, México, 1991, p.93.

<sup>95</sup> Cueva, Mario de la ; *op. cit.*, p.307.

rama de la industria, pero que al final al subordinarse el movimiento obrero, mediante su corporativización, a la política del Partido Revolucionario Institucional que es lo mismo que el sometimiento total al Estado, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal, ejercido a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las centrales obreras corporatizadas al partido oficial.<sup>96</sup>

Baltazar Cavazos Flores<sup>97</sup> señala que desde el punto de vista jurídico la cláusula de exclusión es anticonstitucional porque ataca los derechos esenciales del hombre como son la libertad de trabajo y de asociación; las cláusulas cuando se aplica en la separación del trabajador atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que puede obligarse a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la aplicación de dicha cláusula. Por otra parte, se violan igualmente los artículos 4° y 5° de la Carta Magna, ya que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a cualquier actividad que lo desee si ésta es lícita. En la especie, aunque la actividad es lícita, el trabajador está separado de ella, aun contra su deseo, si el sindicato lo expulsó de su seno. Por lo demás, sin un trabajador renuncia al sindicato al que pertenece, porque estimara que dicho sindicato es "blanco" y no representa, adecuadamente sus intereses, puede ser expulsado del mismo y consecuentemente de la empresa, sin responsabilidades para ésta.

---

<sup>96</sup> Ibidem, p.306.

<sup>97</sup> Cavazos Flores, Baltazar; op.cit., p.315.

Néstor de Buen, bajo el argumento de que las garantías sociales están por encima de las individuales concluye que la cláusula de exclusión en los contratos colectivos no es anticonstitucional.<sup>99</sup> Desde luego debe señalarse que en la época en que escribió su obra, década de los años 60, el corporativismo de las centrales obreras y la desafortunada aplicación de las cláusulas de exclusión a los disidentes del obrerismo oficial, no había llegado a los excesos actuales.

Jorge Garizurrieta estima que la cláusula de exclusión que priva al obrero de su trabajo no es anticonstitucional porque los derechos del interés profesional deben estar por encima de los intereses particulares y si un trabajador es expulsado del sindicato al cual pertenece, dicho sindicato puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios ya que de lo contrario se debilitaría indiscutiblemente la acción sindical correspondiente.<sup>100</sup>

A continuación se cita parte de la jurisprudencia de la Suprema Corte dictada en materia de trabajo, relacionada con la cláusula de exclusión.

**Cláusula de exclusión.** El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley. (Art.371-VII, 395 y 413).

---

<sup>99</sup> Buen, Néstor de ; *Op.cit.* pp.56 y ss.

<sup>100</sup> Garizurrieta González, Jorge M. ; *Ensayo de la Programación al segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México* ; Grijalbo, México, 1977, p.117..

Jurisprudencia : Apéndice 1975, 5° Parte, 4a Sala Tesis 24, p.31.

**Cláusula de exclusión, aplicación de la, sin responsabilidad para el patrono.** Si la empresa demanda, al separar al quejoso, se concreto a cumplir con el contrato colectivo de trabajo correspondiente, es evidente que, al demostrarse que la expulsión de éste del seno de la agrupación sindical a que pertenecía, se llevó a cabo en forma irregular, y aun contrariando disposiciones del citado contrato, o de los estatutos correspondientes, la única consecuencia de tal hecho, es que se obligue a la empresa a que lo reinstale en su empleo, pero sin que se le pueda imponer a la vez la obligación de pagarle salarios caídos, ya que no fue por propia voluntad como lo separó del trabajo.

(Art.371-VII, 395 y 413).

Jurisprudencia : Apéndice 1975, 5° Parte, 4a Sala Tesis 25, p.33.

**Cláusula de exclusión, comprobación de la correcta aplicación de la.** Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal el Trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva la firma de los mismos.

(Art.371-VII, 395 y 413).

Jurisprudencia : Apéndice 1975, 5° Parte, 4a Sala Tesis 26, p.34.

**Cláusula de exclusión, requisitos para la aplicación de la.** Para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos de la fracción VII del artículo 246 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, de tal suerte que, para que las organizaciones obreras operen correcta y legalmente en sus relaciones, endosindicales, es indispensable que los motivos y procedimientos de la expulsión del trabajador, estén previstos en sus respectivos estatutos, y que la propia expulsión sea aprobada por las dos terceras partes de sus miembros.

(Art.371-VII).

Jurisprudencia : Apéndice 1975, 5° Parte, 4a Sala Tesis 27, p.35.

### **Texto Original del Artículo 123 Constitucional**

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo :

- I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
  
- II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial ; y en los

establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato.

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

V. Las mujeres durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el periodo de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuando de embargo, compensación o descuento.

- IX. La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación en las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio, subordinadas a la Junta Central de Conciliación, que se establecerá en cada Estado.
- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir ña moneda.
- XI. Cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diez y seis años y las mujeres de cualquiera edad no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XII. En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquiera otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores, habitaciones cómodas e higiénicas, por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones, y ocuparen un número de trabajadores mayor de cien, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas.
- XIII. Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios

destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casa de juego de azar.

- XIV. Los empresarios serían responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten ; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aun en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.
- XV. El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y salubridad, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes.
- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha

señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

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

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario.

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

XXIV. De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores, será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas del trabajo o por cualquiera otra institución oficial o particular.

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligará a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato :

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que implican renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

XXVIII. Las leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

XXIX. Se consideran de utilidad social : el establecimiento de Cajas de Seguros Populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

XXX. Asimismo serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casa baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores, en plazos determinados.

## CONCLUSIONES

Retomando la hipótesis que diera origen al trabajo de tesis, respecto a que:

*"Con la cláusula de exclusión se considera que el orden jurídico laboral ha sido alterado, por lo que el espíritu colectivista social que imperaba en el marco legal del trabajo, en la actualidad se revierte contra los mismos trabajadores, atentando contra las Garantías Individuales consagradas en la Constitución Mexicana, lo que ocurre con el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo.*

*Para mayor precisión, observamos que la cláusula de exclusión establecida en el artículo 395 de la LFT, es inconstitucional, lo anterior, partiendo del hecho de que en la fracción XXVII, inciso "h", del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, se estipula que: serán condiciones nulas; todas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.*

*De la misma forma, en el artículo 358 de la LFT, se señala que: a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él y que cualquier estipulación que establezca multa convencional, en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida, se tendrá por no puesta.*

*En este sentido, es evidente que lo establecido en el artículo citado es un logro de los trabajadores a un derecho y que después en el artículo 395 de la misma ley laboral, se les hace renunciar a él, ya que permite la cláusula de exclusión, lo que les obliga a pertenecer a un sindicato o a verse privados de su trabajo. Por lo anterior, se considera que es inconstitucional la mayor parte de dicho ordenamiento."*

Una vez finalizado el trabajo de investigación, se concluye que ésta es afirmativa, tomando en consideración lo siguiente:

1. Con respecto al primer párrafo, debe señalarse que a partir de la fundación de la Confederación de Trabajadores de México y el ascenso a la Secretaría General del recientemente fallecido Fidel Velázquez, el movimiento sindical fue perdiendo su espíritu de lucha hasta convertirse, salvo honrosas excepciones, en un sindicalismo eminentemente blanco, defensor de los patrones y del orden injustamente establecido por el Estado, situación que se agudizara a partir de 1983. Lo anterior ha dado margen a que la cláusula de exclusión se emplee en la mayoría de los casos contra los obreros disidentes del movimiento sindical corporativo, lo cual atenta contra lo estipulado por el artículo 5° Constitucional que establece que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, además de que el Estado no puede permitir que se lleve a cabo ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa ; de la misma forma aclara el precepto Constitucional que tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinado profesión industria o comercio.

2. En cuanto al segundo párrafo el artículo 123 Constitucional, fracción XXVII, inciso "h", del apartado "A", inserta en su texto el espíritu de la garantía Constitucional consagrada en el artículo 5° de la Carta Magna al explicar sin ninguna duda que todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores será nula aunque se exprese en el contrato.

3. El tercer párrafo de la hipótesis puesta a comprobación, se ratifica cuando se revisa el artículo 358 de la LFT que considera por no puesta cualquier estipulación que establezca una multa convencional o sanción en caso de separación del sindicato. De la misma forma, no reconocer lo señalado por este artículo de la Ley del Trabajo, significaría violentar lo señalado por el artículo 9° Constitucional, considerado como un derecho esencial humano, con relación a que no se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse, la cláusula de exclusión, al privar al trabajador de su trabajo por su desafiliación al sindicato poseedor del contrato colectivo, se le priva de esta garantía consagrada en la Constitución.
  
4. Dar margen a que un sindicato juzgue cuándo debe excluirse a un trabajador de la organización y privársele de su *modus vivendi*, violenta lo que señala el artículo 13° Constitucional, el cual estipula que nadie puede ser juzgado por leyes privativas ni por tribunales especiales, el sindicato se está constituyendo como un tribunal especial para juzgar a su sindicalizado.
  
5. Como se señalara en el cuerpo de tesis, en ningún país del mundo la dirección sindical priva de su trabajo a los obreros como sucede en México. La cláusula de exclusión es un pretexto que utilizan los líderes sindicales oficialistas para reprimir y oprimir a los trabajadores. Dicha cláusula es, en fin, un arma que hace omnipotente el poder de los líderes de las agrupaciones sindicales blancas, tales como la CTM, CGT, CROM, CRT y CROC, entre otras, a la vez que les permite perpetuarse en los puestos sindicales a costa de los trabajadores. Por tal motivo, al impedir el desarrollo de la auténtica representación profesional o a pagar las expectativas de promoción e inclusive de existencia de los sindicatos democráticos, o también propiciar el despido de los obreros, o en general, de los cuadros críticos

las cláusulas de exclusión aumentan, en realidad, el totalitarismo sindical, sin encontrar fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, violentando el espíritu del capítulo correspondiente a las Garantías Individuales.

Para concluir, parafraseando las primeras líneas del Manifiesto del Partido Comunista redactado por Carlos Marx y Federico Engels, puede decirse que : ***un fantasma recorre*** México, el fantasma del nuevo movimiento obrero mexicano. Representado por los sindicatos miembros del Foro del Sindicalismo Frente a la Crisis y Ante la Nación, que a partir de 1995 se han organizado y significado un eje de la refundación del movimiento obrero en México, lo cual no sólo se deriva del gran número de trabajadores representados hasta ahora por este agrupamiento (alrededor de tres millones), sino también por estar situados en ramas que no decaen frente al nuevo modelo económico, como son las telecomunicaciones, electricidad, bancos, educación, aviación, entre otros ; se trata de los llamados obreros reconvertidos, aquellos que han salido mejor librados de la reestructuración del trabajo, que han acumulado más experiencia en este campo y que ya poseen elementos importantes de un discurso sindical alternativo al del caduco corporativismo y también con ventajas respecto al del sindicalismo independiente puramente denunciativo.

Cd. Universitaria, D.F., primavera de 1998.

## BIBLIOGRAFIA

- ALCALDE J., Arturo ; Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical. Modernidad y legislación laboral, México 1989
- ARNION, Jean Marie ; La evolución de las convenciones colectivas de trabajo ; Tecnos, España, 1992.
- CÓRDOBA, Arnaldo ; La Ideología de la Revolución Mexicana ; 4a. ed., UNAM, México, 1986.
- COSÍO VILLEGAS, Daniel ; Historia Moderna de México; 4a. ed., Tomo I, FCE, México, 1988.
- CUEVA, Mario de la ; El nuevo derecho mexicano del trabajo ; Tomo II, Porrúa, México, 1991.
- CUMBERLAND, Charles C. ; México : La lucha por la modernización ; 4a. ed., U. de Chicago, EE.UU., 1968.
- CHÁVEZ OROZCO, Luis ; Conflicto de Trabajo ; 2a. ed., CEMSMO ; México, 1978.

- CHEVALIER, Francois ; Tierra y Sociedad en el México Colonial ;  
Mc Graw.Hill, EE. UU., 1980.
- DAVALOS, José ; Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo ; 4a. ed., Porrúa, México, 1991.
- DÍAZ, Luis Miguel ; Instrumentos administrativos fundamentales de organizaciones internacionales ; UNAM, México, 1980.
- FREYRE RUBIO, Javier ; Las Organizaciones Sindicales, Obreras y Burocráticas en México ; UAM, México, 1983.
- GARCÍA ABELLAN, Juan ; Introducción al Derecho Sindical ; 5a. ed., Trillas, México.
- GARIZURRETA GONZÁLEZ, Jorge M. ; Ensayo de la Programación al Segundo Curso de Derecho del Trabajo en las Universidades, Facultades y Escuelas de México ;, Grijalbo, México, 1977.
- GARZA TOLEDO, Enrique de la ; Los Foristas y la Refundación del Movimiento Obrero en México ; Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM ; (en imprenta).

- GONZÁLEZ, Luis, et.al. ; **El Liberalismo Triunfante, en : Historia General de México**, Tomo II. El Colegio de México, México, 1981.
- HIRSHMAN, Alberto O. ; **Ideologías del Desarrollo Económico en Latinoamérica** ; 6a. ed., Fondo XX ; EE.UU., 1961.
- HOBSBAWN, E. J. ; **Industria e Imperio** ; SepSetentas, México, 1971.
- IZQUIERDO Y DE LA CUEVA, Ana Luisa ; **El humanismo jurídico de Mario de la Cueva** ; FCE, México, 1994.
- KEREMITSIS, Dawn ; **La industria textil mexicana en el siglo XIX** ; SepSetentas, México, 1972.
- Levasseur, Lille ; **Evolución, caracteres y tendencias del Derecho del Trabajo** ; 2a. ed., Galimard, Francia, 1980.
- LÓPEZ, Guillermo A.F. ; **Asociaciones Profesionales** ; Aguilar, México, 1994.

- MARTENS, Klaus ; El derecho contractual colectivo en la República Federal Alemana ; 2a. ed., La ley Argentina, 1970.
- MARX, Carlos y Federico Engels ; Manifiesto del Partido Comunista ; Grijalbo, México, 1996.
- MASCARO NASCIMENTO, Amauri ; Curso del Derecho del Trabajo; 4a. ed., Saraiva, Brasil, 1989. .
- MAZZONI, Giuliano ; Manual de Derecho del Trabajo ; 5a. ed., Grufre, Italia, 1982.
- MORENO, Roberto ; Salario, Tequio y Partido ; UNAM, México, 1976.
- ORTEGA ARENAS, Juan ; México en el Siglo XXI ; Claridad, México, 1989.
- REYNA, José Luis, et. al. ; Tres estudios sobre el movimiento obrero en México ; Colegio de México, México, 1976.
- ROMERO, Matías ; México y Estados Unidos ; 10a. ed., U. de Nueva York, EE. UU., 1988.

- ROUAIX, Pastor ; Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917 ; PRI, México, 1984.
- SANTOS AZUELA, Héctor ; Derecho Colectivo del Trabajo ; Porrúa, México, 1993.
- SEARA VÁZQUEZ, Modesto ; Tratado General de la Organización Internacional ; FCE, México, 1974.
- SILVA HERZOG, Jesús ; Breve Historia de la Revolución Mexicana ; 7a. ed., FCE, México, 1987.
- TRUEBA URBINA, Alberto ; Nuevo Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1981.
- TURNER, John Kenneth ; México Bárbaro ; Dimusa, México, 1992.
- VERNON, Raymond ; El dilema del desarrollo económico de México ; Diana, México, 1979.

**FUENTES LEGALES :**

**Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada** ; CAVAZOS FLORES, Baltasar ; 5a. ed., Trillas, México, 1978.

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (Comentada)** ; UNAM, México, 1997.

**Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 1917-1997, 31a. ed.**, Andrade, México, 1997.

Convenio Adoptado el 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo en San Francisco, California , publicado en el **Diario Oficial** de 16 de octubre de 1950.

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ; Comentada**; (Coord. Jorge Carpizo) ; RAMIREZ REYNOSO, Braulio ; "Comentarios al Art. 123"; UNAM, México, 1986.

**OTRAS FUENTES :**

Discurso pronunciado por el Primer Jefe, el 24 de septiembre de 1913, **Salón de Cabildos de la Ciudad de Hermosillo, Sonora.**

**Enciclopedia Jurídica Omeba ;** Tomo I, Editorial Bibliográfica, Argentina, 1984.

Leal, Juan Felipe y José Woldemberg ; **Panorama de la Estructura Organizativa del Sindicalismo Contemporáneo ;** Serie Avances de Investigación (mimeografiado), UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Centro de Estudios Latinoamericanos.

RAMIREZ REYNOSO, Braulio ; "El Conflicto de Pachuca y Real del Monte" ; **Memoria del III Congreso de Historia del Derecho Mexicano ;** UNAM, México, 1984.

