

38 879309



UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE
FACULTAD DE DERECHO



CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
CLAVE: 879309

LAS FIGURAS DE GESTION, COGESTION Y AUTOGESTION EN EL
CONTRATO LEY Y EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

290324

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARISOL / PRIETO TORRES

ASESOR: LIC. HERIBERTO RAMOS LARA

CELAYA, GTO.

FEBRERO 2001.



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 MIS PADRES eternos aliados en
la realización de mis sueños.
Los amo.***

AGRADECIMIENTOS

*Gracias a **DIOS** por todo lo que me ha dado, por los días de sol y los nublados tristes, por las noches tranquilas y las inquietas noches oscuras, por la salud y la enfermedad, por las penas y alegrías, por la sonrisa amable y la mano amiga, por el amor y todo lo hermoso y dulce, por la soledad, por el trabajo, por las dificultades y las lagrimas, GRACIAS POR HABERME DEJADO VIVIR, GRACIAS SEÑOR!!!!*

*Gracias a mis **PADRES** por su amor y comprensión, por su apoyo y su confianza, invaluableles palancas en mi desarrollo. Gracias mil!!!!*

*Gracias a mi **ABUELA** por sus fervientes oraciones y cálidos consejos. Gracias Manuelita!!!!*

*Gracias a mis **MAESTROS** por dar luz a mis ojos, aliento a mi cerebro, bondad a mi alma, verdad a mis palabras, rectitud a mis actos, gracias por hacer de mis estudios una aventura bella y constructiva.*

*Gracias a mis **COMPAÑEROS** que me obligan a ser más atenta, competente y disciplinada pues si no existieran seria yo floja, incompetente y retrógrada. Gracias por acrecentar mi anhelo de superación y de mejorar la prosperidad para mi país.*

*Gracias al **BUFETE JURIDICO ZAVALA & ORTEGA Y ASOCIADOS** por darme la oportunidad de participar con ellos en la ardua fatiga del litigio puesto al servicio de la justicia. Gracias licenciados!!!!*

*Gracias a **MONICA MONROY B.** por su sincera amistad, por caminar conmigo estos 5 años de carrera, por compartir mis triunfos y fracasos, por su aprecio, ayuda y compañía. Gracias abogada!!!!*

*Gracias a **FRANCISCO SANCHEZ B.** por su cariño y entrega, por compartir horas de trabajo y noches en vela, por su comprensión y apoyo, por su amistad sin fronteras. Gracias pelón!!!!*

INDICE

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO 1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Reconocimiento constitucional de los derechos colectivos del trabajo.....	01
Declaración de los derechos sociales de 1917 y el derecho colectivo del trabajo.....	03
Teoría del derecho colectivo del trabajo.....	04
El derecho colectivo del trabajo es derecho de la clase trabajadora.....	04
El derecho colectivo del trabajo como garantía de igualdad y aun de supremacía del trabajo frente al capital.....	05
El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al estado.....	05
Los fines del derecho colectivo del trabajo.....	06
El derecho colectivo del trabajo es derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales.....	07
Concepto de coalición, asociación y asociación sindical.....	07
La libertad de asociación.....	08
La libertad de coalición.....	09
Las asociaciones sindicales.....	10
Referencias	12

INDICE

CAPITULO 2 LA SINDICACION

Terminología.....	14
Causas del movimiento sindical.....	14
El sindicalismo en México.....	15
El pensamiento social y político del sindicalismo.....	20
Naturaleza y fines de las asociaciones sindicales.....	21
El Sindicalismo, garantía social de los trabajadores.....	22
La libertad sindical, derecho supraestatal.....	22
Universalidad de la Libertad Sindical.....	23
Dimensiones de la Libertad sindical.....	24
La libertad sindical frente al estado.....	32
La libre formación de los sindicatos.....	32
Principios y Normas de organización de los sindicatos.....	33
La vida interna de los sindicatos.....	34
La actividad social, jurídica, cultural y económica de los sindicatos.....	35
La acción externa de los sindicatos.....	36
La libertad sindical y la empresa.....	37
La justificación de la libertad sindical obrera en la empresa.....	37
Las relaciones colectivas entre los sindicatos y las empresas.....	38
Las formas de la sindicación.....	38
Sindicación única y sindicación plural.....	38

INDICE

Nacimiento y evolución de las formas de la sindicación en el derecho mexicano.....	41
Las formas de sindicación en la ley de 1970.....	42
Requisitos de formación de los sindicatos.....	44
Requisitos de fondo.....	45
Requisitos formales.....	45
Personalidad jurídica de los sindicatos.....	48
Referencias.....	50

CAPITULO 3 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Definición.....	53
Elementos integrantes de los contratos colectivos de trabajo.....	54
Elemento normativo.....	55
Elemento obligacional.....	57
Elemento ocasional.....	58
Requisitos para la celebración del contrato colectivo de trabajo.....	58
Inexistencia y nulidad.....	59
La duración.....	61
La revisión.....	62
La modificación extraordinaria obligatoria de las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo.....	64
La terminación del contrato colectivo.....	65

INDICE

Referencias.....	67
------------------	----

CAPITULO 4 CONTRATO LEY

Precedentes.....	69
Definición del contrato ley.....	69
Naturaleza del contrato ley.....	72
Titularidad y administración del contrato ley.....	73
Procesos de elaboración del contrato ley.....	74
El sistema de la existencia previa de un contrato colectivo.....	75
El sistema de la convención obrero patronal.....	77
Elementos integrantes del contrato ley.....	80
Contrato ley y contrato colectivo de trabajo.....	81
Radios de operación del contrato ley.....	81
Referencias.....	83

CAPITULO 5 FORMAS DE ASOCIACION

Las diversas formas de participación o asociación.....	85
La cogestión.....	85
Definición.....	89
Antecedentes Históricos.....	89

INDICE

La autogestión.....	98
Definición.....	99
Antecedentes Históricos.....	100
Autogestión y cogestión.....	104
La gestión.....	105
Definición.....	106
Antecedentes Históricos.....	106
Referencias.....	109
CONCLUSIONES.....	112
BIBLIOGRAFIA	116

INTRODUCCION

INTRODUCCIÓN

El Derecho Colectivo es una de las páginas más sobresalientes en la Historia del Derecho Laboral; dado que las clases trabajadoras impusieron al capital su igualación, con *la libre sindicación y la huelga* que son los medios para obtener la contratación colectiva, y ya que es la forma más idónea, por medio de la cual los trabajadores defienden de una manera adecuada sus intereses comunes.

He aquí mi interés por realizar el presente trabajo y ahondar más en las nuevas doctrinas de la *Negociación Colectiva*, y porque es de conocimiento general de los estudiosos del Derecho Laboral que fue nuestra Constitución, la primera que reconoció el Derecho Colectivo del Trabajo; a partir del *5 de febrero de 1917 con el Constituyente de Querétaro*, elevado así este derecho a rango constitucional en su artículo 123 fracciones XVII y XVIII.

En los diferentes coloquios realizados por la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, se ha dado fundamental importancia a la trilogía indisoluble (*Sindicato, Huelga y Negociación Colectiva*), por lo que se hace necesario conocer en nuestro Derecho laboral, las formas de Negociación Colectiva y la manera por medio de la cual se introduzcan las mismas en los *Contratos Ley*, así como en los *Contratos Colectivos de Trabajo*, a fin de que se les de reconocimiento dentro de los mismos a las doctrinas como la *gestión, cogestión y autogestión*.

Dentro del estado de derecho se han reconocido dos clases antagónicas, *la existencia jurídica de las clases trabajadoras y los elementos integrantes del capital*, aunado a esto, se ha reconocido también la libre facultad para negociar y pactar colectivamente con el fin de crear un derecho regulador y justo para las relaciones laborales que equilibre la explotación del trabajo por el capital, esto es el fin que se ha buscado siempre con el establecimiento de las normas de trabajo, pues el artículo 3 de nuestra Ley Federal establece.-

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

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

Esto es, distribuir los bienes de la producción económica, de manera que el trabajo, que es el elemento humano y consecuentemente el valor supremo, obtenga una participación que lo coloque en un nivel económico decoroso.

INTRODUCCIÓN

La historia del Derecho Colectivo y su elevación al Ordenamiento Constitucional revela una modificación profunda en la estructura política y económica del estado, pues ahora el capital y sus elementos representativos tienen que compartir con el trabajo las condiciones de la prestación de servicios, de tal suerte que el orden jurídico se propuso a no asegurar la libre acción del capital, sino de colocar los valores humanos por encima de los intereses capitalistas, a fin de lograr una mejor distribución de la riqueza; así como de las condiciones de vida, ya que es una de las estructuras básicas para el desarrollo económico de cualquier país, por lo que se busca de una manera personal nuevas formas de introducir a nuestras leyes doctrinas como la *cogestión o autogestión*, mismas que en otros países se han desarrollado de una manera adecuada, como lo es el caso de *Alemania Federal*, puesto que en nuestro país las agrupaciones sindicales son agrupaciones gestionantes que buscan apoyar al sistema de gobierno y gobernar con el sistema, adecuando sus medidas a las medidas económicas y políticas establecidas de antemano por el estado, por lo que se pretende hacer un análisis de las doctrinas mencionadas, en nuestro Derecho Laboral con el fin de dar a conocer las mismas, sus ventajas y la forma en que pudiesen influir en las condiciones de trabajo en los obreros de México.

CAPITULO I

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CAPITULO 1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

1. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.

El siglo XIX es el siglo de *las luchas sociales*. Los pueblos de Europa contemplaron la partición, de la nación polaca, la guerra de Prusia contra Austria y la de los reinos y principados alemanes contra Francia, y los de América presenciaron el imperialismo de los estados sajones del norte en contra de Colombia, España y México, pero lo eterno en la historia serán las luchas del trabajo por su libertad, su dignidad y un atemperamiento de la explotación del hombre por el capital.

Dividiré al siglo XIX, para su estudio, en tres etapas: *La edad heroica del movimiento obrero, la Era de la Tolerancia y El reconocimiento de las instituciones por la legislación ordinaria.*

La Edad Heroica.- Los industriales textiles de Puebla del porfirismo cercaron campamentos de sus trabajadores, a efecto de que nadie pudiera penetrar en ellos e introducir los perfumes de la libertad. Los trabajadores de los primeros años del siglo XIX tuvieron un cerco insalvable: la concepción individualista de la vida social, la teoría de la existencia de leyes económicas naturales, ante las que resultaba inútil levantar barreras, porque serian derribadas, la *Ley de Chapelier* que hacia imposibles las asociaciones de trabajadores y sus huelgas, los códigos penales que castigaban severamente las violaciones a las leyes y el derecho civil que enfrentaba a los trabajadores en una lucha por conseguir el empleo, sin importar las condiciones de trabajo. Sin embargo, la causa de los trabajadores contó con muchas voces, representadas ante todo, por el socialismo utópico y por numerosos médicos, que revelaron la degeneración física de los niños, despiadadamente explotados en las fábricas de la burguesía. La lucha se inicio al principiar el siglo XX y en ella destacan tres acontecimientos que habrían de preparar una nueva ruta para la historia humana: *La Ley Inglesa de Francis Place*, del año 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga, *la publicación del Manifiesto comunista y la Revolución Francesa de 1848.*

La Era de la Tolerancia- Se abrió con la citada Ley Inglesa de Francis Place, pero hubieron de pasar 40 años para que se extendiera por Europa el principio de la Libertad Sindical.¹

¹ Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Capítulos XX y XXI

CAPITULO 1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

En la revolución de 1848, lograron los obreros que la comisión de Luxemburgo aceptara, como parte esencial del derecho nuevo que habría de promulgarse, **la libertad de coalición, que conllevaría las libertades de huelga y de asociación sindical**: la derrota de la segunda revolución francesa, retardo hasta el año de 1864 la reforma de los artículos del Código Penal relativos a la coalición y a la huelga, subsistió no obstante la prohibición para la libertad de asociación. La **Ley de Trabajo del canciller Bismarck de 1869**, extendida en 1782 a todo el imperio alemán, suprimió el carácter delictivo de las instituciones del derecho colectivo del trabajo.

Estas y otras leyes europeas forjaron la era de la tolerancia: la coalición, la huelga y la asociación profesional quedaron toleradas, pero no constituían derechos de los trabajadores, consecuentemente, los empresarios podían continuar los trabajos utilizando nuevos trabajadores y solicitar el apoyo de la fuerza pública a fin de que evitara cualquier intento para impedir o dificultar la continuación de las actividades de las empresas. El estado continuo respetando el principio de **dejar-hacer y dejar-pasar**, si bien con un sentido nuevo y bilateral: sin reconocer oficialmente el hecho, **el estado acepto la realidad de la lucha de clases y dejo a cada una que actuara libremente, a condición de que no lesionara los derechos de la otra.**²

El Reconocimiento de las Instituciones por la Legislación Ordinaria: Al individualismo radical del siglo XVIII sucedió la visión de la solidaridad social, en virtud de la cual, **el hombre que entrega su energía de trabajo a la sociedad, cualquiera que sea el sistema económico, tiene derecho a que se le facilite una existencia decorosa.**

El aseguramiento de una existencia decorosa a los trabajadores podía provenir del estado, pero en la era de la tolerancia se hallaba atado todavía por el pensamiento del liberalismo político y económico, circunstancia que obligo al movimiento obrero a exigir, en primer termino, el reconocimiento legal de la asociación sindical, a efecto de que pudiera luchar contra los empresarios en igualdad de fuerzas, e imponer, en los contratos colectivos, normas humanitarias para la prestación de los trabajos.

² Tratado de los Derechos del Hombre, Imprenta del Comercio de Dublan y Cía. México, 1876, pág. 236

CAPITULO 1

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

2. DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917 Y DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

La Ley de Agustín de Millán del 6 de Octubre de 1915, fué la primera que reconoció para el estado de Veracruz la legitimidad de las asociaciones obreras.³ En los considerandos de la ley se revela la urgencia de que los trabajadores se asociaran para realizar las promesas de la Revolución y justificar el derecho a la sindicación, tanto más cuanto que las leyes han protegido siempre a las sociedades capitalistas.⁴

En las normas de la *Declaración de Querétaro*, el constituyente plasmó el reconocimiento que hizo el pueblo de los derechos del trabajo, lo que significa, si la comparamos con la *Declaración de los derechos del hombre de 1789*, que es, el equivalente del artículo 17, impuesto por la burguesía francesa a la revolución: si la propiedad se declaró *sagrada*, el derecho del trabajo, sin recurrir a términos divinos, se plantó en la historia como la expresión y el motor de los derechos más auténticamente humanos, porque son los que se preocupan, en el presente y para el futuro, por una vida, para la clase trabajadora, digna de ser vivida.

Si las normas del derecho sustantivo, condiciones de trabajo, prevenciones para el trabajo de las mujeres y de los menores, previsión y seguridad sociales, son la más bella y honda manifestación de amor por la justicia social, *el reconocimiento de las instituciones fundamentales del derecho colectivo y la negación del paro empresarial como instrumento de lucha*, muestran la idea del Constituyente de implantar *el principio de que en la empresa la voluntad de la clase trabajadora es el elemento sin el cual no puede desarrollarse ninguna actividad*, una aplicación social del artículo quinto de la Carta Magna: *la comunidad de los trabajadores no puede ser obligada a prestar su trabajo sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento*. Estos planteamientos revelan también el propósito de la asamblea de permitir a la clase trabajadora, mediante el argumento supremo de la huelga, la fijación periódica de las jornadas y de los salarios y la consecuente elevación permanente de los niveles de vida.

³ Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, ts. I y II y Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo I.

⁴ Historia del Derecho del Trabajo en México. Editorial Porrúa. México 1987

CAPITULO 1
EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

3. TEORIA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo y la seguridad social son dos ordenamientos jurídicos que persiguen una finalidad común: *proporcionar a los hombres una existencia decorosa al abrigo del temor, en el presente y en el futuro.*

El derecho colectivo son los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos del trabajo.

3.1. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES UN DERECHO DE LA CLASE TRABAJADORA

El derecho del trabajo en su totalidad *-es un derecho de y para los trabajadores-*, como una clase distinta de los titulares de la tierra y de la riqueza: Lo es *por su origen*, porque fue impuesto por la clase trabajadora en el siglo XIX como resultado de la lucha en contra del capital y de su estado, para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales y su intervención en todos los problemas públicos o particulares que se relacionaran con las cuestiones laborales, especialmente en la creación de condiciones decorosas y humanas de prestación de los servicios⁵. Lo es *por su esencia*, porque en el y por vez primera en la historia, los pueblos reconocieron la división de la sociedad en dos clases sociales antagónicas, la existencia jurídica de la clase trabajadora como uno de los elementos integrantes de la comunidad en el mundo capitalista, su derecho a organizarse en asociaciones profesionales o sindicatos y su facultad para negociar y pactar colectivamente las condiciones de trabajo, una substitución definitiva del contrato individual de arrendamiento de servicios por los contratos y convenciones colectivas. Lo es *por sus fines*, porque el derecho colectivo del trabajo persigue una finalidad específica: *la creación de un derecho regulador justo para las relaciones laborales, que atempere la explotación del trabajo por el capital.*⁶

Se entiende por el *Derecho de Clase* el ordenamiento impuesto a la sociedad y a su estado por una clase social, para que se reconozca su existencia y su facultad de exigir la creación, en beneficio de sus miembros, de un orden justo.

⁵ Eusebio Ramos. Derecho Sindical Mexicano. Cardenas Editor. México 1978

⁶ Prologo a la primera edición del tomo primero de El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Mario de la Cueva. Editorial Porrúa. México 1991

CAPITULO 1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Y respecto del *Derecho Colectivo del Trabajo* es el ordenamiento jurídico impuesto por la clase trabajadora a la capitalista para que reconozca su existencia y su derecho a emplear la negociación y contratación colectivas y el procedimiento de huelga, a fin de crear un orden justo en las relaciones entre los trabajadores y los empresarios.⁷

3.2. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO COMO GARANTIA DE IGUALDAD Y AUN DE SUPREMACIA DEL TRABAJO FRENTE AL CAPITAL

Mientras la igualdad del derecho civil fue individualista y formal, la igualdad por la que luchó el movimiento obrero a fin de fundar sobre ella el derecho colectivo del trabajo, fue la igualdad de la clase trabajadora frente al capital, la igualdad de los factores de la producción, trabajo y capital, de tal suerte que en cada empresa la igualdad se daría entre la comunidad obrera y el patrono, y ahí es donde entrara la convención ley, entre la totalidad de los trabajadores de la rama industrial o comercial considerada y el conjunto de los empresarios. Por lo tanto, el derecho colectivo serviría para igualar, mediante prerrogativas jurídicas, la superioridad económica del capital. El resultado final al que se llegó, después de la legitimación de los sindicatos, de los contratos colectivos y de la huelga, fue que las condiciones de prestación de los servicios tendrían que ser el efecto de un acuerdo de voluntades de las dos clases sociales, pero si no se lograba, la actividad de la o de las empresas se tornaba un imposible. De ahí la sentencia final: *sin el concurso del trabajo toda actividad económica es imposible, pero el trabajo solo se prestara, como dice el artículo quinto de nuestra Carta Magna, con su pleno consentimiento y mediante la retribución que estime justa. Así el derecho del trabajo provoco el transito del absolutismo empresarial a la democracia de clases sociales.*

3.3. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES GARANTIA DE LIBERTAD DE LA CLASE TRABAJADORA FRENTE AL ESTADO

Se entiende por *Libertad Sindical el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar e ingresar libremente a las organizaciones que estimen convenientes y el derecho de estas a actuar libremente para la*

⁷ El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, pág 83

CAPITULO 1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

realización de sus fines. Es un principio doble, para nacer y para actuar, que si surgió en el siglo del individualismo y liberalismo como un instrumento de defensa y de lucha en contra del capitalismo explotador y de su estado, constituye en nuestros días, un elemento fundamental de la idea nueva de la democracia social. De esta definición se infiere que sus dos dimensiones primeras y mas hondas son **el derecho de todos y cada uno de los trabajadores para formar o ingresar libremente a un sindicato y el derecho de las organizaciones obreras a vivir y actuar libremente**, todo dentro, del orden constitucional, al cual, a su vez, lo concebimos como **el ordenamiento creado por el pueblo, en un acto de soberanía, para autoorganizarse, preservar su unidad y su independencia y realizarse libremente en la historia**, derechos que comparte cada pueblo con todas las naciones que forman la comunidad internacional.

Al igual que los derechos del hombre, la libertad sindical fue un derecho de los trabajadores y de sus organizaciones frente al estado, un no hacer equivalente a una prohibición cuya consecuencia seria la no intervención del poder publico en el nacimiento y en la organización de los sindicatos. El segundo aspecto de la libertad se ocupa de la actividad de las organizaciones: La burguesía del siglo XIX impuso al estado la formula del **dejar-hacer dejar-pasar** el desarrollo de la economía, pero le exigió, a fin de garantizar la acción libre del capital, impidiera, a pretexto de la concepción individualista de la vida social, la formación de las asociaciones obreras, más aun, sancionara penalmente toda acción que pretendiera actuar en las relaciones trabajo capital.

3.4. LOS FINES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo, en su conjunto, tiene como finalidad suprema la persona del trabajador, al que considera desde un ángulo especial, como **autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.** El derecho del trabajo es **el portador de un nuevo humanismo jurídico**: El individualismo responde al ideal biológico de la lucha por la existencia, el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades.

CAPITULO 1
EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

3.5. EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO ES DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE SUS GRUPOS SINDICALES

El derecho colectivo del trabajo *es el estatuto de la clase trabajadora que la faculta legalmente para organizarse en sindicatos y para intervenir en el estudio de los problemas laborales, en la creación de nuevas normas de trabajo y en la conquista de las mejores condiciones de prestación de los servicios.*⁸

Los caracteres que acompañan al derecho colectivo del trabajo en su aventura en favor del derecho individual del trabajo y de la seguridad social se ven plasmados en *la libertad sindical que es, originariamente, un derecho de cada trabajador*, tanto por razones sociológicas, cuanto jurídicas: lo primero, porque la libertad es un atributo de la persona individual y porque esta es anterior al sindicato. *Pero los sindicatos, una vez formados, adquieren una existencia y una realidad propias, que dan origen a nuevos derechos*, a los que se da el nombre de derechos colectivos.

4.- CONCEPTOS DE COALICION, ASOCIACION Y ASOCIACION SINDICAL.

Como consecuencia de la división del orden jurídico en *privado, publico y social*, los conceptos referidos en este apartado se clasifican en *derecho social (coalición y asociación sindical) y en derecho publico (asociación)*.

La asociación (derecho publico) adquiere un relieve y una significación particular al constitucionalizarse en algunas de las declaraciones de los derechos del hombre de los dos últimos siglos; este derecho fue reconocido en el artículo noveno de la constitución de 1857 como derecho del hombre y paso con el mismo numero a la Carta Magna que nos rige.

La coalición y asociación sindical (derechos sociales) están consignados en la fracción XVI del artículo 123.

Existe una diferencia fundamental entre los derechos públicos y los derechos sociales, el derecho de *asociación* pertenece a todos los seres humanos, el de *coalición y asociación sindical* son derechos de los trabajadores.

⁸ Economía y Sociedad, Traducción de Jose Medina Chavarria, Fondo de Cultura Economica, México 1944, Tomo I. Pág. 40

CAPITULO 1

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

4.1. LA LIBERTAD DE ASOCIACION

La concepción individualista de la sociedad y del hombre y el liberalismo económico de la burguesía condujeron a la negación de las asociaciones, por varios pretextos: *uno primero*, expresado en la Ley de Chapelier, producto del individualismo de la época, se hizo consistir en que la pertenencia a una o varias asociaciones era, un obstáculo al juego libre de la voluntad individual, tal el caso de *las ordenes religiosas, uno segundo*, impuesto por el liberalismo económico de la burguesía, aseveraba que *las corporaciones y asociaciones de compañeros* eran una barrera al desenvolvimiento natural de las fuerzas económicas; y *uno tercero*, esencialmente político, era el temor de los gobiernos burgueses a la influencia creciente de *las uniones de los hombres*. El jurista mexicano José María Lozano, comenta el artículo noveno de la Constitución de 1857, y escribe:⁹

Reconoce nuestra constitución en el artículo noveno el derecho que tienen los hombres para reunirse o asociarse, con cualquier objeto lícito, sin que para formar una reunión o asociación haya que preceder licencia o permiso de la autoridad. Este derecho no podía ser desconocido sin desconocer en su base el origen de las sociedades o naciones... En todos los ordenes posibles la unión hace la fuerza... La asociación pone en un fondo común la inteligencia, la fuerza y los recursos de cada uno de los asociados; lo que es imposible en el orden natural de las cosas para un hombre solo, es posible y fácil para una asociación que multiplica el poder y la fuerza de cada uno de los asociados; y a este poder colectivo debe el mundo las maravillas que causan nuestra justa admiración.

La asociación es una unión permanente de personas, constituida para la realización de un fin, distinto al reparto de utilidades, quedan excluidas las asociaciones que se proponen obtener y repartir utilidades, porque esta intención las transforma en instituciones de derecho privado.

En base a esto, a su origen y fines, la libertad de asociación es un derecho político, una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos. Por su naturaleza, la libertad de asociación, es un *derecho publico subjetivo* que impone al estado un *dejar-hacer* a los hombres.

⁹ Tratado de los Derechos del Hombre, Imprenta del Comercio, De Dublan y Cía. México, 1876, pág. 43.

CAPITULO 1

EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

4.2. LA LIBERTAD DE COALICIÓN

La fracción XVI del artículo 123 reconoció el *derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.* De ahí nació cierta confusión entre los conceptos, que aun no ha sido superada totalmente. En 1917, D. J. López, hizo notar la confusión:¹⁰ aplicado literalmente al precepto querría decir que los trabajadores, “para defender sus intereses, necesitarían coaligarse y formar por fuerza sindicatos, pero no podrían coaligarse sin formar el sindicato”, o con otras palabras, *la coalición sería únicamente el camino para llegar al sindicato.*

La Ley de 1931 en su artículo 258 define a la coalición como la acción concertada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o de sus intereses, al pasar a la ley vigente en su artículo 355 se le añadió el termino “*temporal*”

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

La coalición según se desprende de la definición, es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica ni con la huelga ni con la asociación sindical, aun cuando es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente, desemboca en ellas. Es sin embargo frecuente la formación de una coalición, sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato.

La coalición despierta frecuentemente la idea de un conflicto colectivo actual, por lo que aparece como el prelude de una huelga. En estos casos, *la coalición, es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra*, esto es, es una amenaza de que probablemente devendrá una guerra si el empresario no accede a las pretensiones de los trabajadores. En consecuencia, la coalición es un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, ni se agota en ella, ya que subsiste a lo largo de la suspensión de los trabajos; si en algún momento desapareciera el acuerdo de los trabajadores, terminaría la huelga, pues se romperían la unidad y el propósito de defender los intereses comunes. Sin embargo, la huelga no es la desembocadura forzosa de la coalición, ya que es posible que el empresario satisfaga las demandas de los trabajadores.

¹⁰ Sociedades y Sindicatos, Publicación de la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, México, 1917, pág. 72 y sigts.

CAPITULO 1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Tampoco se confunde la *coalición* con la *libertad sindical*: aquella es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de un interés actual; una vez satisfecho este interés o cuando se revela de imposible realización, cesa la coalición. *La asociación sindical*, por el contrario, es una organización permanente para el estudio y defensa de intereses actuales permanentes y de los futuros. Pero también la asociación sindical esta precedida por la coalición, más aun, los sindicatos están declarados coaliciones permanentes por el artículo 441 de la ley.

Como institución autónoma, *la coalición* es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente.

4.3. LAS ASOCIACIONES SINDICALES

El derecho de asociación sindical es una aplicación del derecho general de asociación: La suspensión por causa grave de los derechos individuales del hombre puede extenderse a la libertad sindical, no obstante que las libertades general y laboral de asociación estaban reguladas por disposiciones diferentes. La libertad sindical es una aplicación del derecho general de asociación.¹¹

Solamente así se comprende que en los pueblos que garantizaron en sus constituciones la libertad general de asociación, pudieran vivir libremente los organismos sindicales. Si en algunos estados fue necesario expedir leyes especiales, ello se debió a que existían normas particulares que prohibían expresamente, y aun sancionaban como delitos, la formación y actividad de los sindicatos. La exigencia de estas leyes obligo a la clase trabajadora a exigir su derogación y la garantía constitucional de que el poder legislativo no podría revivirlas.

El derecho de asociación sindical es distinto del derecho general de asociación. La historia demuestra, así en el ejemplo de Prusia, que no obstante la garantía constitucional de 1850 del derecho general de asociación, la legislación ordinaria sanciono penalmente las coaliciones y asociaciones sindicales, un imposible jurídico si estos dos derechos hubiesen estado amparados por la libertad general de asociación. Por otra parte, la declaración francesa de 1789 no garantizó la libertad general de asociación, lo cierto es que ese pueblo reconoció primero,

¹¹ Lehrbuch des Arbeitsrechts, J. Berlin 1932. Pág. 469.

CAPITULO 1 EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

por presión de la clase trabajadora, la libertad sindical y no fue sino años más tarde que se reconoció la libertad general de asociación, lo que quiere decir que la libertad sindical pudo vivir sin la general.

Las dos libertades acusan hondas diferencias: *la libertad general de asociación* se refiere a todos los fines humanos, políticos, culturales, deportivos, etc., en cambio, *la libertad sindical* se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; esta diferencia es la consecuencia del distinto campo de actividad humana sobre el que se extiende el manto protector de la garantía: “*La libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder publico, en cambio la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales.*”

REFERENCIAS

CORDOVA ROMERO FRANCISCO
HISTORIA DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO
EDITORIAL PORRUA
MEXICO 1987

DE LA CUEVA MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO I
EDITORIAL PORRUA
6 EDICION. MEXICO 1991

ECONOMIA Y SOCIEDAD
TRADUCCIÓN DE JOSE MEDINA CHAVARRIA.
FONDO DE CULTURA ECONOMICA. TOMO 4
MEXICO 1964.

LEHRBUCHDES ARBEITSRECHTS, J.
DERECHO DEL TRABAJO
BERLIN, 1932

RAMOS EUSEBIO
DERECHO SINDICAL MEXICANO. LAS INSTITUCIONES QUE
GENERA.
CARDENAS EDITOR
MEXICO 1978

SOCIEDADES Y SINDICATOS
PUBLICACIÓN DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y
CREDITO PUBLICO.
MEXICO, 1917.

TRATADO DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE
IMPRENTA DEL COMERCIO DE DUBLAN Y CIA.
MEXICO 1876.

CAPITULO II

LA SINDICACION

CAPITULO II LA SINDICACION

1. TERMINOLOGIA

Durante el periodo preconstitucionalista, la Ley de Veracruz de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, usó dos denominaciones, *asociación profesional* y *sindicato*, pero definió a la primera como *asociación civil* y solamente al segundo como *institución laboral*.¹

La Ley del Trabajo del estado de Veracruz del 14 de Enero de 1918 menciona únicamente al *sindicato*, terminología que fue adoptada por la mayoría de las leyes de las entidades federativas.

2. CAUSAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL

La sociedad, el estado, el derecho y el capital, todo era contrario a la organización de los trabajadores. El orden jurídico individualista y liberal encerró al hombre en si mismo y le asiló de sus semejantes, para explotar mejor al trabajo.

El nacimiento y el desarrollo del sindicalismo no fueron obra de teorías o filosofías socio-políticas, sino *un proceso dialéctico natural y necesario en los años primeros del siglo pasado*; el transito del trabajo individual a la manufactura y a la fabrica, engendro la miseria de cientos de miles de trabajadores, que se convirtieron en una fuerza de inconformidad permanente; una contradicción que desemboco en el movimiento sindical y en el posterior derecho del Trabajo.

La critica contemporánea estima que la causa mediata del sindicalismo fue *la revolución industrial*, que no solo acabo con el trabajo libre y arrojó a la miseria más espantosa a los que no pudieron absorber las fabricas, sino que, además, sustituyo *la relación de persona a persona con la de dominio del empresario sobre el conglomerado obrero*.

El sindicalismo fue la consecuencia natural de *la formación de la comunidad obrera*, nuevo ente social que proclamaría el nacimiento de un *interés general*, al que en aquellos tiempos se nombro el *interés profesional*, que no era *la simple suma de los intereses de los trabajadores presentes, sino el del trabajo del hoy y del mañana*, por lo tanto, un interés que contemplaba también a los hombres que vendrían en el futuro. Para la consumación de esta nueva perspectiva,

¹ Mário de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, Sexta edición, México 1991.

CAPITULO II LA SINDICACION

las comunidades obreras reclamaron la supresión de los *delitos de coalición, asociación y huelga*, y el reconocimiento de su derecho de sindicalizarse, y exigir la negociación y contratación colectiva, en última instancia por el procedimiento de huelga.

El sindicalismo fue un fenómeno necesario, pero respondía también a la idea de Justicia. Fue un episodio en la vida social: *la unión natural de los hombres para la justicia*. Por lo tanto, se puede definir al **sindicato** como un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: *justicia al trabajo*.

3. EL SINDICALISMO EN MEXICO (LAS PRIMERAS CENTRALES OBRERAS)

En México no se reconoció lo que se llamó *época de la prohibición*, como se dió en otros países del viejo continente, entro constitucionalmente a la era de la tolerancia, puesto que fué en la Constitución de 1857 en donde se plasmó el catálogo de los derechos del hombre y tres fueron los preceptos importantes y determinantes para que naciera en nuestro país la posibilidad de las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, pues en esta Carta se permitió el *derecho de reunión y de la libertad de asociación*. Así en el artículo 4to. se consagro la libertad del trabajo y el derecho de aprovecharse de sus productos y en el artículo 5to. dispuso que: *“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento”*, prevención que hizo imposible la tipificación de algún delito (dejar de trabajar en la empresa a la que se prestaban sus servicios), consecuentemente la huelga no podía constituir un delito. Finalmente el artículo 9no. establecía: *“A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito”*. Prescripción que garantizo la libertad sindical. Por lo que nuestra legislación penal de esa época tuvo que partir de la declaración de los derechos del hombre plasmados en la constitución de 1857, de donde la coalición y la huelga no constituían por si solas un delito y la asociación sindical no estaba tipificada como tal, sometida a vigilancia alguna. Así nace en la segunda mitad del siglo pasado la organización denominada *“Circulo de obreros de México”*, misma que trata de aplicar un contrato ley para toda la industria del país, sin tener distinción alguna.²

² Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. Tomo I. México 1991

CAPITULO II LA SINDICACION

Otro de los logros importantes del “Circulo de Obreros de México”, fué la celebración del primer congreso obrero que se llevó a cabo en el año de 1876 bajo el lema “*Mi Libertad es mi Derecho*”; en 1880 se llevó a cabo el segundo congreso y a fines del siglo XIX se realizan dos movimientos importantes en nuestro país de la clase trabajadora. El primero fué la huelga de los sombrereros de México; éste movimiento se inicio debido a que en el mercado se quisieron bajar los precios de sus productos, basados en la ley de la oferta y la demanda, con el pretexto de la sobreproducción y no podían pagar el mismo precio, dado que no podían vender el producto. La asociación sindical de sombrereros se negó a vender dicho producto y sin reservas económicas se internaron en el país con el fin de colocar el mismo. Este movimiento sociológico sindical es importante puesto que manifiesta la solidaridad de una clase trabajadora en toda la República Mexicana. El segundo movimiento importante del siglo antepasado, fue en el mes de enero de 1881, en el pueblo de *Inos Altos, Chihuahua*. Los trabajadores solicitaban al empresario que su salario fuese liquidado con dinero en efectivo, pero el capitalista se negó a pagar en circulante, manifestándoles que se seguiría pagando con vales para las tiendas de raya. Esto causo un gran descontento entre los obreros y se manifestaron en contra de esta gran medida; habiendo sido reprimidos por los militares con lujo de violencia, muriendo en el acto varios obreros.

La lucha había prendido y en 1905 aparece un manifiesto dirigido a la clase trabajadora por *Manuel Avila Camacho* y los hermanos *Flores Magon*, denominado “*Programa del Partido Liberal Mexicano*”, en el cual se reclamaba una jornada de 8 horas máximo; salario mínimo; higiene en las fabricas y talleres; garantías para la vida de los trabajadores, prohibición del trabajo infantil, descansos dominicales, indemnización por accidentes y pensiones a los obreros que hubieren agotado sus energías en el trabajo. Este programa sirvió de estímulo para la clase trabajadora y se crearon en las zonas fabriles los centros de obreros siendo el más importante el Circulo de obreros libres de Orizaba, que llego a extenderse a los estados de *Puebla, Tlaxcala, Hidalgo, Oaxaca y México*. Es entonces cuando los diferentes capitalistas y empleadores deciden ejercer una acción represiva contra el movimiento obrero que se venia desarrollando rápidamente.

Los movimientos más importantes que contribuyeron decisivamente a despertar la conciencia de los trabajadores mexicanos se dieron en el siglo pasado, y fue en el mes de junio del año de 1906, cuando los trabajadores de las minas de *Cananea* decidieron irse al movimiento de huelga; así como el conflicto textil que se inicio en Puebla en ese mismo año y que se extendió en toda la República, concluyendo con una sentencia o laudo inhumano, ya que fue la intervención del entonces presidente Don Porfirio Díaz el que manipulo dicha resolución. Estos movimientos fueron reprimidos por el gobierno, dejando verdaderas masacres de

CAPITULO II LA SINDICACION

obreros y dando todo el apoyo del ejercito a los empresarios capitalistas para que siguieran explotando al trabajador.

A fines de 1911, el Partido Liberal Mexicano, lanzó un manifiesto por medio del cual invitaba al pueblo a luchar contra los grupos reaccionarios y fue entonces cuando se empezaron a formar agrupaciones de resistencia; entre ellas la unión de obreros y Artes Gráficas, y la Confederación de Trabajadores. Y en diciembre de ese propio año *Francisco I Madero* estableció el departamento de trabajo para disminuir los problemas laborales. En el año de 1912 se estableció en la ciudad de México la casa del Obrero Mundial, se difundió en el país el movimiento obrero y se creó la Unión Minera Mexicana del Norte, la Confederación de Trabajo de Torreón, la Confederación de Sindicatos Obreros de Veracruz y otras de menos importancia.

Al triunfo de la revolución constitucionalista, en el estado de Yucatán, el general Salvador Alvarado expide una importantísima ley general de trabajo, en la cual se consignaban los siguientes derechos: reconoce el derecho de la huelga, limita la jornada de trabajo, establece un salario mínimo, da el reconocimiento legal a los sindicatos, reglamenta el trabajo de las mujeres y de los niños, responsabilidad de los patrones en los accidentes de trabajo y la creación del seguro social.³ Este código de trabajo fue uno de los más importantes para nuestro derecho, pues de este emanan las bases para su establecimiento en otros códigos de trabajo que aparecieron en diferentes estados de la República Mexicana como lo fue en el estado de Jalisco, Veracruz y Coahuila, en los años de 1914 a 1916 y con estas leyes se preparo el camino a los constituyentes de 1917.

Al promulgarse la constitución de 1917 se rompió con los moldes jurídicos establecidos hasta entonces pues esta incluyó los principios avanzados de la reforma social y los derechos a favor de los obreros y campesinos; principios destinados a consagrar las llamadas garantías sociales en su artículo 123, se determina el derecho de los trabajadores de coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales, se implanto la jornada máxima de 8 horas, prohibió a las mujeres y los niños participar en las labores insalubres y peligrosas, se establece que por cada 6 días de trabajo se debería de disfrutar de un día de descanso, que los trabajadores tendrían seguridad social, escuelas, enfermería y los demás servicios necesarios que beneficiarían a la comunidad, los empresarios serian responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales que las leyes reconocen, se estableció como derecho, las huelgas y los paros y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver los conflictos

³ Eusebio Ramos. Derecho Sindical Mexicano. Cardenas Editor. México 1978.

CAPITULO II LA SINDICACION

entre los obreros y los patrones; creo así mismo el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas. El artículo 123 de la Carta Magna representa el punto de partida de las legislaciones o código de trabajo, pues con él se dió origen a la Ley Federal del Trabajo de 1931, que posteriormente fue sustituida por la Ley Federal del Trabajo de 1970 misma que en 1980 fue derogada para dar paso a la que nos rige en cuya codificación se afianza el derecho colectivo de trabajo y el derecho procesal.

Aun cuando en un esquema del proceso de la organización y del combate de la clase obrera mexicana no es posible señalar todos los hechos de importancia ocurridos a finales del siglo XIX y a lo largo del XX, desde la creación de la primera central sindical nacional, se puede decir, no obstante, que las características principales de tal desarrollo -de acuerdo a las formas de la lucha de clases utilizadas frente a la burguesía-, son las siguientes: *la que se daba en base a ligas de resistencia; la etapa de organización sindical influida por el anarcosindicalismo; la etapa en que estuvo bajo la dirección de Lombardo Toledano*, que aplicó los principios del sindicalismo revolucionario; *la etapa posterior a Lombardo Toledano*, en que se inició la división y sentó sus reales el reformismo, el colaboracionismo, la corrupción, el oportunismo y el corporativismo al partido de Estado, *y la etapa actual*, en que sin haber solucionado estos problemas el sindicalismo enfrenta al neoliberalismo.⁴

1.- La primera etapa es la del nacimiento de las primeras organizaciones sindicales de finales del siglo XIX, cuya lucha se reducía a exigencias de carácter puramente económico en medio de una feroz represión.

2.- La segunda, con la creación de la primera central sindical, la **CROM**, la cual quedó constituida en 1918 y estaba influenciada por las tesis anarcosindicalistas. Era la época inicial de la Revolución Mexicana victoriosa. En aquel momento las fuerzas productivas de nuestro país eran débiles y la economía nacional entraba apenas en un período de reconstrucción, pasados los cinco dramáticos años de la lucha armada. La reforma agraria comenzaba con titubeos, oscilando entre la tesis de dar la tierra a los peones agrícolas en pequeñas extensiones, para que con su producto aumentaran su jornal, y la doctrina de que era necesario abolir para siempre el peonaje, transformando a las masas rurales en fuerzas de producción independientes.

3.- La tercera etapa, con la fundación de la segunda gran central sindical, la **CTM**, en 1936, y se mantuvo unida, militante y con clara ideología

⁴ Lombardo Toledano Vicente. La unidad sindical en México, en Escritos en Siempre. Tomo III. Volumen II. México 1994.

CAPITULO II LA SINDICACION

proletaria hasta los últimos años de la administración del presidente *Manuel Avila Camacho*. Ese período correspondía ya al avance franco de las fuerzas productivas, con el surgimiento de la industria nacionalista, fruto de la reforma agraria impulsada como nunca por el presidente Lázaro Cárdenas. Las obras de irrigación, las carreteras modernas, la nacionalización del petróleo y de los ferrocarriles, la producción estatal de energía eléctrica, el crédito agrícola, el seguro social, la educación técnica y la ampliación de los servicios sanitarios, hicieron posible que la clase obrera unificada desempeñara un papel importantísimo, por la primera vez, no sólo en la elevación del nivel de vida de las mayorías, sino también en el progreso económico independiente de México.

4.- La cuarta etapa se caracteriza por la división del movimiento obrero, desde la administración de Miguel Alemán, que ha subsistido hasta hoy. Lo grave no es sólo que la clase trabajadora haya perdido, tanto en el aspecto económico como en el orden jurídico y político, muchas de sus conquistas, sino que dejó de ser el principal motor de las fuerzas populares, abandonó su trascendental papel de vanguardia del movimiento revolucionario, renunció al prestigio conquistado legítimamente, en años anteriores, ante el movimiento obrero mundial, y se convirtió en numerosas fracciones dispersas y antagónicas, cuyos dirigentes, en buena proporción, sólo aspiraron a ocupar cargos públicos o a lograr privilegios personales, sometiéndose incondicionalmente a las indicaciones del gobierno. Pero hay algo más grave todavía: la división y las disputas entre los líderes por mantenerse en la dirección sindical, para no perder sus prerrogativas individuales o adquirirlas, abrió las puertas a la corrupción, desterrando la democracia sindical y olvidando los principios del proletariado, todo esto en un período en que el desarrollo de la economía nacional había colocado a México en el umbral de la era francamente capitalista.

5.- La quinta etapa, corresponde al inicio de la aplicación del proyecto neoliberal, al desmantelamiento del Estado surgido de la Revolución de 1910, a la desnacionalización de la economía y mayor dependencia del exterior, a la concentración de la riqueza en unas cuantas manos, a la ampliación de la pobreza a más de la mitad de la población mexicana, al desempleo masivo y a la caricaturización de la democracia burguesa, todo esto casi sin la resistencia del proletariado, salvo contadas excepciones de algunos sindicatos y en etapas muy breves. Los neoliberales por su lado, están tratando de conformar nuevas organizaciones sindicales y centrales -es decir, alentando todavía una división mayor-, bajo el pretexto de crear un nuevo sindicalismo, señalando como enemigo principal el corporativismo, sin ningún indicio que permita vislumbrar su preocupación porque el proletariado adquiriera conciencia de clase y del cumplimiento de sus objetivos históricos.

CAPITULO II LA SINDICACION

4. EL PENSAMIENTO SOCIAL Y POLITICO DEL SINDICALISMO

El sindicalismo fue un producto de imperativos vitales; nació en forma natural, como la respuesta humana al materialismo de la burguesía. No fue, creación de los filósofos, hombres de ciencia o economistas.

El individualismo y liberalismo económico y político sólo conocieron a los individuos aislados, de donde resulto que el derecho protegiera únicamente intereses individuales, a la vez que negaba la posibilidad de que el hombre, independientemente de su vida en la comunidad nacional, formara parte de otros grupos sociales.

La ciencia social del siglo pasado declaro la guerra a aquel pensamiento a-social, a cuyo efecto, afirmo que nada era más contrario a la verdadera realidad social que la negación de la existencia de los grupos humanos; no una existencia ontológica, sino simplemente social, organizaciones naturales, como la familia, el municipio y finalmente los sindicatos, o las asociaciones para la realización en común de determinados fines. La ciencia social postulo la doctrina de que las naciones son comunidades naturales compuestas de hombres y grupos humanos, y no únicamente de los primeros. afirmó que los grupos sociales, entre ellos los sindicatos, que eran los más fuertes e importantes, debían tener el mismo derecho a la protección de las leyes.⁵

El sindicalismo, imponía la igualdad de trabajo y el capital ante la ley, por lo tanto, cada uno de los factores de la producción actuaría libremente en defensa de sus intereses y derechos. El sindicalismo fue así un impulso de la vida nueva, la respuesta del trabajo al capital, la postulación del principio de que el trabajo también debe contar en la estructuración de los fenómenos económicos.

Una especie de vacío doctrinal flotaba sobre las cabezas de los trabajadores, pero fue colmado rápidamente por el pensamiento socialista, primero por el socialismo utópico, y después, pero en forma principal, por el *Manifiesto Comunista*.

Si por el *socialismo* entendemos, la crítica a la propiedad privada y a su substitución por una colectiva o comunal que ponga fin a la explotación del hombre, los primeros precursores de la idea fueron una manifestación más del Renacimiento: Tomás Moro, que introdujo la palabra *utopía*, Tomaso Campanella

⁵ En busca del sindicalismo perdido. En el cotidiano. Revista de la realidad mexicana actual. Número 66. Diciembre 1994. México UAM.

CAPITULO II LA SINDICACION

con *la ciudad del sol* y Francis Bacon con *la Nueva Atlántida*, soñaron con una *organización más justa, en la que la tierra y sus frutos se destinaran a la satisfacción de la necesidad de todos los hombres*. En el siglo XIX, un puñado de hombres de buena voluntad, Roberto Owen, Charles Fourier, Henri de Saint-Simon, Willian Godwin y Etienne Cabet, entre otros, que creían ingenuamente en la bondad de los hombres, soñaron también con un *régimen de propiedad común*, al que se llegaría mediante la enseñanza de la injusticia en la sociedad, determinada por la propiedad privada.

Marx, *el torrente revolucionario de la justicia social*, se adueño del movimiento obrero y sindical a partir del mes de febrero de 1848, fecha en que apareció el *Manifiesto Comunista*, el documento más importante de toda la historia humana en las luchas por *la liberación, la unificación y la dignificación del trabajo*.

El Manifiesto fue la obra de combate, el toque del clarín que llamaba a la lucha y sobre todo a la revolución; las ideas que brotaban de él eran: la reafirmación de los trabajadores de constituir una clase portadora del más alto valor humano, del trabajo, fuente soberana de la civilización y de la cultura; el conocimiento de que había sido y era la clase explotada por los poseedores del capital; la presentación descarnada de la miseria en que vivían las familias obreras; la tragedia del trabajo enajenado, que cuando estaba en la fábrica no se encontraba en su casa, y cuando se hallaba en ésta era porque ahí no trabajaba, si bien se preparaba para la rutina del trabajo enajenado del día siguiente; la convicción de que nada tenía que esperar del orden jurídico, menos aun del estado, de donde se deducía que eran los trabajadores quienes debían luchar para poder vivir como seres humanos; la urgencia de su unión para enfrentar con probabilidades de éxito la lucha de clases.⁶

5. NATURALEZA Y FINES DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES.

Los sindicatos son *sociedades humanas naturales*, o con la definición del *diccionario marxista-leninista de filosofía de la República Democrática Alemana*: La comunidad es una unión de personas que forman una totalidad política, espiritual y moral, relativamente estable, fundada sobre las relaciones sociales materiales. Son *cuerpos sociales reales*, no con una realidad ontológica,

⁶ En Memoria del Manifiesto Comunista, ensayo publicado en la obra colectiva Biografía del Manifiesto Comunista, Editorial México, S.A., pág. 305

CAPITULO II LA SINDICACION

sino social, que persiguen fines determinados, que no son una simple suma de intereses individuales.

5.1. EL SINDICALISMO, GARANTIA SOCIAL DE LOS TRABAJADORES.

La explosión sindical se inicio en el último cuarto del siglo XVIII, en unos años en los que la palabra libertad se escuchaba en todos los rincones y en todos los círculos sociales de Francia y de Inglaterra. Las leyes represivas de las coaliciones, asociaciones y huelgas, fueron la primera y más helada lucha que se abatió sobre los trabajadores: *los hombres no se resignaban a ser máquinas, por lo que se aprestaron a defender su trabajo y su dignidad.*

La conquista de la libertad sindical fue *el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del estado*, que también se efectuó en dos momentos: *el reconocimiento por las leyes ordinarias y el reconocimiento constitucional*, proclamado por primera vez en nuestra *Declaración de derechos sociales de 1917.*

La libertad sindical es, por naturaleza, un derecho político, más aun, es ella la que imprime al derecho del trabajo su categoría de derecho político, y es también la única institución auténticamente política de nuestra era, dentro del sistema capitalista del mundo occidental, porque es la única institución que persigue como finalidades, no solamente obtener beneficios inmediatos cada día mayores para el trabajo, sino además, y como fin supremo, substituir al régimen burgués con una propiedad socializada.

5.2. LA LIBERTAD SINDICAL, DERECHO SUPRAESTATAL.

El reconocimiento de la libertad sindical es un acto de soberanía del pueblo intocable para el estado.

En todos los pueblos y en todos los tiempos, los hombres han luchado por la preservación de un conjunto de principios que serían, por su naturaleza, intocables para los poderes públicos.⁷

⁷ Diario de los Debates del Congreso Constituyente: sesión del 11 de diciembre de 1916.

CAPITULO II LA SINDICACION

La Declaración Francesa de los Derechos del Hombre de 1789 manifiesta que el fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Esta disposición paso al artículo primero de la Constitución de 1857: ***“El pueblo mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales. En consecuencia, declara que todas las leyes y todas las autoridades del país deben respetar y sostener las garantías que otorga la presente constitución”***. El artículo primero de la Constitución de 1917 cambió los términos de la disposición de su antecesora: ***“En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozara de las garantías que otorga esta constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”***. Las normas jurídicas en las que el pueblo señalo los derechos fundamentales de los hombres deben ser respetadas por todos, así como también, que a ese fin se creo ***el Juicio de Amparo***.

5.2.1. UNIVERSALIDAD DE LA LIBERTAD SINDICAL.

La libertad sindical es, ante todo, libertad de asociación, en el sentido de libertad de constituir asociaciones.⁸ La distinción entre los aspectos individual y colectivo de la libertad sindical están marcados excelentemente en el convenio 87 de la OIT, cuyo artículo segundo reconoce a los trabajadores ***“El derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes”***.⁹

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.

El Derecho del Trabajo, según se desprende del artículo tercero de la Ley,¹⁰ es ***un ordenamiento que se dirige a la conservación de la vida y a la preservación de la salud de los hombres, y a procurar un nivel económico y cultural decoroso para el trabajador y su familia***. Partiendo de esta idea, se descubre que ***las normas e instituciones del derecho colectivo del trabajo poseen***

⁸ Ubaldo Prosperetti. Nuevo Tratado de Derecho Laboral. Editorial Padua, 1971, pág. 18.

⁹ www.oit.com

¹⁰ Ley Federal del Trabajo. Artículo 3

CAPITULO II LA SINDICACION

un sentido de universalidad, que jurídicamente se deduce en la fracción XVI del artículo 123:¹¹

“Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”

Esta es pues, una norma que ni establece limitaciones, ni consigna excepciones.

Se entiende por ***universalidad de un principio***, su aplicación indiscriminada a todas las personas que puedan caer dentro de su hipótesis. ***El derecho del trabajo*** es el derecho de la clase social explotada a lo largo de la historia, por lo que debe aplicarse a todos los seres que pertenezcan a ella y entreguen su energía a una institución pública o privada o a un patrono, en virtud de una relación de trabajo. El derecho del trabajo nació para los trabajadores de la industria, a los que generalmente se llamaba ***obreros***, pero su sentido de universalidad lo impulso a extenderse a todos los integrantes de la clase trabajadora. Y sin embargo, el derecho del trabajo derrama lagrimas de sangre cuando le sale al paso el ***infortunado reglamento de los trabajadores bancarios***, porque en el esta en juego el sentido de la justicia social de los gobernantes. Incomprensiblemente, México es uno de los pueblos que conserva normas caducas que niegan todavía la igualdad de esos trabajadores y su derecho a vivir con dignidad y en libertad.

5.2.2. DIMENSIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL

La cuestión que aquí se plantea es ***la amplitud de la libertad de los sindicatos una vez constituidos***, quiere decir, ***el conjunto de las dimensiones de la libertad de las asociaciones sindicales y de los aspectos que protege dicha libertad***.¹²

Dentro del ***Derecho Internacional del Trabajo***: El artículo 17 de la Ley considera a los Tratados Internacionales celebrados por el Ejecutivo y aprobados por el Senado, de conformidad con el artículo 133 de la Constitución, fuente

¹¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

¹² Introducción General al Derecho Colectivo del Trabajo. Apartado VI. Teoría del Derecho Colectivo del Trabajo, subapartado E. El Derecho Colectivo del Trabajo es garantía de la clase trabajadora frente al estado.

CAPITULO II LA SINDICACION

formal supletoria del derecho del trabajo, y porque, el convenio 87 de la OIT fue promulgado y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 16 de octubre de 1950, por consiguiente forma parte de nuestro derecho positivo y a la letra dice.-¹³

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, ***la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical***;

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que ***la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante*** ;

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948:

¹³ Convenio 87 de la OIT. www.oit.com

CAPITULO II LA SINDICACION

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

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 3.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

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 tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6.- Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7.- La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

Artículo 8.- Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

CAPITULO II LA SINDICACION

Artículo 9.- La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10.- En el presente Convenio, el término *organización* significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

Artículo 11.- Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12.- Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

CAPITULO II LA SINDICACION

- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13.- Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

- a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor respecto de dicho territorio.

Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán

CAPITULO II LA SINDICACION

aplicadas con modificaciones deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14.- Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15.- Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16.- Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a

CAPITULO II LA SINDICACION

la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18.- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19.- A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20.- En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21.- Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CAPITULO II LA SINDICACION

Respecto a *la Ley de 1931*: En el artículo 234, la Ley de 1931 reprodujo el mandato constitucional y le agrego ocho palabras, de suma trascendencia: *sin que haya necesidad de una autorización previa*. Pero fue todo, parecería que los autores de la Ley no se dieron cuenta de la lucha de los trabajadores de todos los pueblos democráticos para conseguir la independencia plena de sus sindicatos de los poderes políticos y sociales.

En la Ley de 1970: La comisión se dio cuenta de que las normas de 1931, elaboradas por juristas que amaron intensamente el derecho del trabajo y la libertad de los hombres, abrieron no obstante las puertas a la intervención cada vez mayor del estado en la formación y en la vida de los sindicatos y facilitaron a un grupo reducido de líderes obreros, que cuentan con el apoyo del gobierno, la destrucción de la democracia sindical y el establecimiento de una dictadura.

La comisión incluyo en el artículo 329 de la Ley,¹⁴ el párrafo primero del artículo tercero del Convenio 87 de la OIT. Por otra parte, la comisión modifico algunas de las reglas para el registro de los sindicatos, si bien se continua pensando que constituyen, todavía, una grieta en los derechos de la libertad.

En cuanto a *la libertad sindical y el orden jurídico*: son muy amplias las dimensiones de la libertad sindical, pero los sindicatos no son instituciones soberanas y en su actividad tampoco ejercen funciones de soberanía, por lo mismo, se afirma que los sindicatos están sometidos al orden jurídico nacional.

Los sindicatos están sometidos a las jurisdicciones civiles, penales, administrativas y sociales, creadas por el pueblo en la Constitución y estructuradas en las leyes respectivas. A este respecto, el artículo 13 de la Carta Magna previene que.-¹⁵

Ninguna persona o corporación puede tener fuero, ni gozar mas emolumentos que los que sean compensación de servicios públicos y estén fijados por la ley.

En consecuencia, en los casos de responsabilidad, los sindicatos están sometidos a los jueces competentes.

¹⁴ Ley Federal del Trabajo de 1970

¹⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 13

CAPITULO II LA SINDICACION

5.2.3. LA LIBERTAD SINDICAL FRENTE AL ESTADO

Para el estado individualista y liberal burgués, el sindicalismo y la libertad sindical, en su doble significado, individual y colectivo, fue su más larga y honda pesadilla. Heredero de la soberbia de los reyes y del absolutismo monárquico, supraestructura de la burguesía y del capital, no podía, o quizá mejor, no quería comprender que una clase social se organizara y entrara en lucha con él, para arrebatarle el monopolio de la legislación y de la jurisdicción. De ahí que se aferrara a las prohibiciones del siglo XVIII, y a los *delitos de asociación, coalición y huelga*.

Los intelectuales especialmente los juristas y economistas, lo defendieron con sus malabarismos mejores: la concepción individualista había demostrado no solo la inconveniencia, sino que también la sindicación era un principio de disolución de la vida social; y por otra parte, la teoría de la lucha de clases era, además de falsa, destructora de la unidad nacional.¹⁶

Los años finales del siglo pasado y los primeros del nuestro fueron la tumba del individualismo y su substitución por dos principios básicos: *la solidaridad humana y el reconocimiento de que el hombre, ser social por naturaleza, crea numerosos grupos o asociaciones, que van, desde una mutualidad o un centro deportivo, hasta la nación*, cada uno de los cuales cobra una realidad social, que es el actuar conjunto de sus hombres, y en manera alguna organismos con vida y finalidades trascendentes. Entre estos agrupamientos están los sindicatos, que no son sino organizaciones parciales de una clase social y de los que debe decirse que poseen la misma realidad de la clase trabajadora. O con otras palabras La realidad de *los sindicatos obreros*, que resistieron todo el poder del capital, del estado y de los juristas conservadores, hasta imponer un mínimo de justicia social en las relaciones trabajo-capital, es la consecuencia de sus luchas y de sus derrotas y victorias, que pasaron de una a otra generación, una realidad que ha devenido uno de los elementos fundamentales de la democracia, el motor de la democracia social.

5.2.3.1. LA LIBRE FORMACION DE LOS SINDICATOS

La intervención del estado para impedir que los trabajadores se muevan y coaliguen a efecto de constituir la asociación, sería una violación al derecho

¹⁶ Eusebio Ramos. Derecho sindical mexicano. Cardenas editor, México 1978.

CAPITULO II LA SINDICACION

personal de cada trabajador; pero una vez reunidos aparece el derecho colectivo de la reunión y de la coalición. De ahí la importancia del párrafo segundo del artículo tercero del convenio 87 de la OIT de 1950, que es derecho vigente y la cual dice.-¹⁷

Artículo 3.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal

5.2.3.2. PRINCIPIOS Y NORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS SINDICATOS

La organización pertenece a la naturaleza de los entes colectivos, porque estos no son un simple amontonamiento de personas, sino ***una unión para la realización de fines permanentes***, que trascienden la vida de quienes los formaron y aun de varias o muchas generaciones. Si la coalición es una unión temporal para la obtención de un fin concreto, la organización sindical tiene que corresponder a la fuerza y a la persistencia del fin, por eso ***esta hecha para durar***.

Los sindicatos disfrutan de la más amplia libertad para elaborar las normas reguladoras de la estructura jurídica de la institución.

El nacimiento del derecho del trabajo esta indisolublemente unido a la idea de la democracia y aun a los derechos naturales del hombre: ***La Declaración de los Derechos del Hombre de 1789*** proclamó en su artículo sexto que “La Ley”; como expresión de la voluntad general, debe ser una misma para todos, sea que proteja, sea que castigue, regla que se encuentra también en el artículo 19 del ***Decreto Constitucional de Apatzingant***, que dice que “La ley debe de ser igual para todos”. Este principio de igualdad, que es el alma de la democracia, pertenece también a las esencias más intimas del derecho del trabajo y ha sido uno de los motores de las luchas del trabajo contra el capital.

¹⁷ www.oit.com. Convenio 87 de la OIT

CAPITULO II LA SINDICACION

Los sindicatos no son sociedades regidas por el derecho privado, sino comunidades humanas reales, enclavadas en el derecho social y, consecuentemente, destinadas al cumplimiento de finalidades sociales. Por eso es que su estructura y sus metas deben ser las mismas del pueblo, del que solo en la democracia puede alcanzar su dignidad y la de sus comuneros y buscar su destino en la historia universal. En estas condiciones podemos definir a la organización sindical como *el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores*.

No existe ninguna disposición expresa que imponga a los sindicatos el deber de organizarse democráticamente, sin embargo, el artículo 40 de la Constitución reconoce.¹⁸

Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, *democrática*, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una Federación establecida según los principios de esta ley fundamental.

De aquí se desprende que las asociaciones a las que la Carta Magna otorga funciones sociales y aun ejercicio del poder público -los sindicatos están facultados para imponer el contrato colectivo a todos los trabajadores de una empresa aun cuando no sean sus agremiados.- no pueden desconocer el principio que sirve de base a la vida pública de un país.

5.2.3.3. LA VIDA INTERNA DE LOS SINDICATOS.

Sin la libre formación de los sindicatos, su vida interna libre sería imposible; y por otra parte, si la vida interna no fuese una preparación libre para la acción externa, los sindicatos perderían su misión histórica y morirían de inanición.

La totalidad de las relaciones que se desarrollan entre los miembros del sindicato constituye su vida interna.¹⁹

Después de la redacción y aprobación de los estatutos, debe procederse, de acuerdo con ellos, a la elección de la directiva, cuyos componentes llevan el nombre de secretarios. La costumbre ha recogido la denominación de secretario

¹⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 40

¹⁹ Eusebio Ramos. Derecho Sindical Mexicano. Cardenas editor. México 1978.

CAPITULO II LA SINDICACION

general, para la persona que pudiera llamarse la figura principal de la directiva, lo que explica que el artículo 376 de la ley prevenga que la representación del sindicato se ejercerá por el secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.-

La representación del sindiato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos

Todos los actos imaginables pueden realizarse en la vida interna de los sindicatos, pero cabe destacar entre ellos.-

- * La administración del patrimonio sindical,
- * La preparación de cuentas a presentar a las asambleas,
- * La solución de los conflictos entre los trabajadores y los de éstos con el sindicato, a reserva de la posterior acción ante las juntas de conciliación y arbitraje,
- * La admisión y expulsión de miembros

5.2.3.4. LA ACTIVIDAD SOCIAL, JURIDICA, CULTURAL Y ECONOMICA DE LOS SINDICATOS.

Entre las tareas que corresponde cumplir a los sindicatos se encuentran: ²⁰

- * El estudio y preparación de dictámenes y proyectos para la lucha por el mejoramiento de las condiciones de prestación de los servicios, tales como acopio de datos para la celebración o reforma de los contratos colectivos;
- * El estudio de los proyectos de leyes nuevas y de las medidas administrativas que puedan afectar al trabajo;
- * Formulación de iniciativas ante todas las autoridades para la posterior fijación de los salarios mínimos y del porcentaje obrero en las utilidades de las empresas;
- * Las acciones para fomentar, difundir y ampliar la instrucción y cultura de los trabajadores, becas para sus hijos, y aun para ellos mismos;
- * Organización de cursillos y conferencias, actividades teatrales, utilización de películas cinematográficas, uso de la radio y televisión;
- * Creación y mejoramiento permanente de bibliotecas;
- * Vigilancia y superación de las escuelas primarias y secundarias;

²⁰ Ley Federal del Trabajo

CAPITULO II LA SINDICACION

- * Capacitación o formación profesional, actividades llamadas generalmente sociales,
- * Creación de centros recreativos, de esparcimiento y vacacionales, deportivos y otros semejantes.

5.2.3.5. LA ACCION EXTERNA DE LOS SINDICATOS

La creación, la organización y la vida interna de los sindicatos son los preámbulos de la acción externa. Los sindicatos no nacen para un simple vivir, pues dada la naturaleza dinámica del derecho del trabajo, tienen una misión que cumplir, por lo tanto, pertenece a su esencia ser entes activos, organizaciones de lucha por la justicia para el trabajo. De ahí que su vivir autentico este en la acción, esa es la explicación del artículo 366 de la Ley, en relación con el 356, que dicen, que el registro de un sindicato podrá negarse si no se propone el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo.

Existen dos grandes campos en la actividad externa de los sindicatos, dependientes del derecho colectivo del trabajo, que no solo presuponen, sino que exigen su libertad de acción: Primeramente, porque ésta es su finalidad esencial, **la lucha directa con el capital**, que culmina con la integración del derecho del trabajo de la empresa: **la celebración y revisión de los contratos colectivos y de los contratos ley, y el reglamento interior del trabajo**, sea en platicas mas o menos amistosas, sea ejercitando el derecho de huelga, bien acudiendo ante las autoridades del trabajo. Un segundo aspecto de esta actividad externa se da en la vigilancia y exigencia del cumplimiento del derecho del trabajo en la empresa, incluidos la declaración de derechos sociales, las leyes, los tratados internacionales, los ya citados contratos colectivos y contratos ley, y de una manera general la totalidad de las normas que derivan de las fuentes formales del derecho laboral. El siguiente grupo de actividades comprende **la integración de los organismos desde los cuales operara el sindicato en defensa y para el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora**; estos organismos son nacionales e internacionales. En el aspecto nacional aparecen primeramente las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Comisiones de los Salarios Mínimos y de la Participación Obrera en las utilidades de las empresas; el organismo que tal vez iguala y aun supera a las actividades mencionadas, es el Instituto Mexicano del Seguro Social; viene enseguida el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es la jurisdicción para los trabajadores públicos federales, finalmente, algunos de los institutos para el bienestar de los

CAPITULO II LA SINDICACION

trabajadores, el Infonavit y el Fonacot.²¹ En la comunidad internacional encontramos, como primero en el tiempo y con un autentico valor a la Organización Internacional del Trabajo. En los organismos del trabajo impera el principio de su *estructuración tripartita*, consecuencia del *reconocimiento universal del hecho real de la división de las sociedades capitalistas en dos clases sociales, trabajo y capital*.

5.2.4. LA LIBERTAD SINDICAL Y LA EMPRESA.

La vida y la fuerza del movimiento obrero se han impuesto en nuestro país; y lo cierto es que no hay ningún tratadista que ponga siquiera en duda la independencia plena de los sindicatos obreros frente a las empresas.

5.2.4.1. LA JUSTIFICACION DE LA LIBERTAD SINDICAL OBRERA EN LA EMPRESA.

En la empresa no puede plantearse la cuestión de la libertad sindical del empresario, porque el patrono es uno solo, por lo tanto, no tendría con quien sindicalizarse; y por otra parte, si es posible la influencia y aun el control del sindicato obrero por el empresario, la posición inversa no resulta siquiera imaginable y si algún día se presentara, desaparecería la empresa capitalista.²²

La división de las sociedades capitalistas en clases sociales, provoca la lucha de los explotados contra los explotadores. La lucha del trabajo se propone, igualar sus fuerzas con las del capital, a efecto de que en el presente, *el derecho de la empresa* no tenga como fuente unilateral la voluntad del empresario, sino que sea el producto de los dos factores de la producción.

Sin la libertad de los sindicatos obreros frente a la empresa, la lucha contra el capital habría sido o devendría, un imposible.

²¹ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. Sexta edición. México 1991.

²² Eusebio Ramos. Derecho sindical mexicano. Cardenas editor. México 1978.

CAPITULO II LA SINDICACION

5.2.4.2. LAS RELACIONES COLECTIVAS ENTRE LOS SINDICATOS Y LAS EMPRESAS.

El mantenimiento de las relaciones colectivas en cada empresa o rama de la industria constituye un imperativo para los patronos. Esta condición fue una de las conquistas del movimiento obrero y uno de los merecimientos de la Declaración de derechos sociales de 1917. Es una obligación jurídica, imperativa, como lo es todo el derecho del trabajo, que se eleva sobre la relación individual entre cada trabajador y el patrono, para imponer un sistema nuevo de relaciones colectivas, que a su vez asegure una aplicación más humana de la idea de la justicia social.

6. LAS FORMAS DE LA SINDICACION.

Se entiende por formas de sindicación a *las estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patronos.*

6.1. SINDICACION UNICA Y SINDICACION PLURAL

Sindicación Unica.- Sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial.

La Tesis Jurisprudencial 43/1999

Con fecha 27 de mayo del año de 1999, el pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación aprobó la tesis jurisprudencial que se comenta.²³

El sentido de ésta consiste en ratificar que nuestra Constitución consagra, respecto a la libertad sindical, un elemento "pleno de universalidad, partiendo del derecho personal de cada trabajador a asociarse y reconociendo un derecho colectivo, una vez que el sindicato adquiere existencia y personalidad propias".

Con base en lo anterior y atendiendo al control constitucional que le compete a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la misma declaró que

²³ www.juridicas.unam.mx

CAPITULO II LA SINDICACION

aquellas leyes o estatutos que prevén *la sindicación única*, violan la libertad sindical consagrada en el artículo 123, apartado "B", fracción X, constitucional.

En consecuencia, esta declaración de inconstitucionalidad se aplicará a aquellas *leyes o estatutos de dependencias burocráticas de carácter federal, estatal o municipal como a las normas que al respecto regulan a los diferentes regímenes jurídicos del trabajo burocrático*. Entre estos encontramos: el propio régimen burocrático especial para cada entidad federativa, así como el régimen especial para cada municipio; el régimen jurídico burocrático típico; el régimen jurídico especial para el personal del servicio exterior; el régimen especial para el servicio electoral y el régimen burocrático especial para los empleados del Poder Judicial de la Federación, entre otros.

La declaración de inconstitucionalidad, atendiendo a los considerandos de las resoluciones que tuvieron de base para conformar la tesis jurisprudencial, refiere a ciertas circunstancias de derecho:

a) Que se ratifica el derecho de libertad sindical, en términos de lo establecido por el artículo 123 constitucional tanto en su apartado "A" como en el "B".

b) Que con anterioridad a esta libertad sindical existe un *derecho de asociación*.

c) Que para llegar a los ámbitos de universalidad, a que se refiere la tesis respecto a la libertad sindical, se parte primero de un derecho personal del trabajador (nunca habla del patrón) a asociarse.

d) Que se dan las pautas de reconocimiento del ejercicio de un derecho colectivo.

e) Que también con anterioridad al principio de libertad sindical además del reconocimiento de una garantía o derecho de asociación, debió "*constituirse un sindicato*".

f) Que la *sindicación única* restringe el derecho de libertad sindical.

Al atender los términos en que se redacta y constituye la tesis jurisprudencial que se comenta, hacemos notar los puntos que anteceden. Sin embargo, si nos sometiéramos al examen gramatical de la tesis, el inciso f) sería redactado bajo otros parámetros.

En efecto, no comparto el sentido en la redacción de la parte final de la tesis cuando determina: "*toda vez que al regular la sindicación única restringe la libertad de asociación de los trabajadores para la defensa de sus intereses.*"

CAPITULO II LA SINDICACION

Considero que existe un error de incongruencia gramatical en la redacción de la tesis en cuanto que, como ya he señalado, un primer paso al hablar del tema que me ocupa es precisar los contenidos de dos tipos de derechos o garantías, una primera denominada "**de asociación**" y una segunda de "**libertad sindical**"; esto es, ratifico que antes de que existan los contenidos regulatorios de una libertad sindical, debieron haberse reconocido los derechos o garantías de asociación. Por tanto, la redacción debió haber indicado que "**al regular la sindicación única se restringe la libertad sindical**", y no como se señala que "**la sindicación única restringe la libertad de asociación**".

Por otro lado, resulta conveniente señalar que ya desde hace algunos años, algunos doctrinarios como el maestro Mario de la Cueva,²⁴ manifestaron su desacuerdo respecto al contenido de los artículos 68, 69 y 78 de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*.

Ya señalaba el maestro de la Cueva²⁵ que tales artículos resultaban inconstitucionales entre otros argumentos porque "constituyen una violación grave a las libertades humanas, en el mundo democrático no parece posible que los hombres, que pueden cambiar de nacionalidad no puedan dejar de pertenecer a un sindicato; parece algo semejante a la hipótesis de un matrimonio indisoluble"

Con relación a otro punto específico sobre libertad sindical, es importante tener presente que México ratificó en 1950 el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) transcrito ya anteriormente. Este Convenio, relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho sindical, fue adoptado con fecha 9 de julio de 1948 por la XXXI Conferencia Internacional del Trabajo en San Francisco, California, y publicado en nuestro país en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de octubre de 1950.

Con base en este convenio se pueden precisar tres puntos:

a) Que hoy día la *Suprema Corte de Justicia de la Nación* declara que las leyes o estatutos que prevén la **sindicación única** violan la **libertad sindical** consagrada tanto en el artículo 123 constitucional como en el contenido de este Convenio 87;

b) Que los principios de **libertad sindical** precisados párrafos arriba, a efecto de que se apliquen o no a los trabajadores que laboran bajo el régimen burocrático especial de militares, marinos, agentes del Ministerio Público o

²⁴ Mario de la Cueva. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1991

²⁵ *Ibidem*

CAPITULO II LA SINDICACION

miembros de las instituciones policiales, deberán estar lo suficientemente bien justificados en las normas que regulan, en términos de la fracción XIII del apartado "B" de artículo 123 constitucional, el trabajo de tales servidores públicos.

Se determina esto por el contenido del artículo 9o. punto 1o. del Convenio 87, que a la letra dice: "*La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.*"

c) Que en consecuencia, los restantes servidores públicos gozarán de idénticas libertades sindicales a las disfrutadas por los trabajadores que se rigen bajo el apartado "A" del artículo 123 constitucional.

Sindicación Plural- La posibilidad de formar varios sindicatos, independientes los unos de los otros.

6.2. NACIMIENTO Y EVOLUCION DE LAS FORMAS DE LA SINDICACION EN EL DERECHO MEXICANO.

La ley de Veracruz de 1918 definió al sindicato en su artículo 142, pero no señaló las formas concretas de su organización. Las restantes leyes de las entidades federativas, con la sola excepción de la Ley de Tamaulipas de 1925, no reglamentaron las formas de la sindicación.

El proyecto de Portes Gil se inspiró en la Ley de Tamaulipas la cual contemplaba los *sindicatos gremiales* constituidos por trabajadores de una misma profesión u oficio y *los de industria*, formados por trabajadores de una misma profesión u oficio, que contribuían a la preparación o explotación de un mismo producto; en este proyecto se añadió la palabra *especialidades* y se convirtió a los sindicatos de industria en *sindicatos de empresa*.

El artículo 233 de la Ley de 1931 fue obra de la Comisión dictaminadora de la cámara de diputados, este reconoció 4 formas de sindicalización, *gremiales, de empresa, industriales y de oficios varios*. El 31 de diciembre de 1956 se agregó a la lista el concepto de *sindicatos nacionales de industria*.

CAPITULO II LA SINDICACION

6.3. LAS FORMAS DE SINDICACIÓN EN LA LEY DE 1970.

El artículo 23 de la Ley de 1931 contemplaba únicamente las formas de la sindicación de los trabajadores y era el artículo 238 el que de una manera indirecta mencionaba una forma única para los patronos: *sindicatos constituidos por patronos de la misma rama industrial*.²⁶ La sindicalización era una conquista histórica y un problema de los trabajadores, pero, puesto que la fracción XVI del artículo 123 la otorgaba también a los patronos, era necesario reconocerla en la ley²⁷ Es así como nacieron los artículos 360 y 361, referidos, respectivamente, a los sindicatos obreros y a los empresariales.

Sindicatos de trabajadores- La ley conservo los lineamientos y la enumeración de la Ley de 1931, con las variantes que tuvieron por objeto armonizar las diversas fracciones con la definición de sindicato del artículo 356, que modifico la contenida en el artículo 232 de su antecesora, al suprimir, salvo el caso del sindicato gremial, la referencia a *la variedad de las profesiones, oficios o especialidades*.

Sindicato Gremial: Según la fracción I del artículo 360 es el.-

Formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Definición que corresponde exactamente a su naturaleza. En los siglos medievales y en la Edad Moderna fue la forma natural de la sindicalización, pues el trabajo en los talleres no requería sino una sola profesión u oficio, de tal manera que los trabajadores, por la similitud de sus problemas se agremiaban por profesiones, independientemente de los talleres en los que prestaban sus servicios. Otro tanto ocurrió en los años primeros de la manufactura y sobrevive todavía en aquellas actividades que no exigen el concurso de otros oficios y en el comercio, lo que explica que la ley nueva lo continuara reconociendo.

No obstante que se reconoce su importancia histórica, el sindicato gremial ha perdido terreno: la clase trabajadora, explotada por el capital independientemente de las distintas actividades que ejecutan sus miembros, por lo que requiere su unidad para lograr en plenitud sus finalidades inmediata y mediata, o con otras palabras: la misión de la clase trabajadora y su marcha hacia un mundo mejor están en su unidad y en la presentación de un frente único ante el capital.

²⁶ Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, pags. 426 y 429

²⁷ Derecho Mexicano del Trabajo Capítulo XIX: la definición

CAPITULO II LA SINDICACION

El Sindicato de Empresa: si las organizaciones gremiales responden a los intereses de profesiones determinadas, la fracción II del artículo 360 define al de empresa como.-²⁸

“La organización formada por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa”

Esta definición modificó la ley de 1931, suprimiendo toda referencia a las profesiones, oficios o especialidades, a efecto de armonizar con la definición general de sindicato del artículo 356. Por lo tanto, si el sindicato gremial nace de y para la profesión, el de empresa se olvida de ella para contemplar únicamente a la clase trabajadora, en otras palabras, **el sindicato de empresa es el primer eslabón en la cadena de la igualdad de todos los trabajadores.**

En suma, **el sindicato gremial mira a la justicia para cada profesión aislada del conjunto al que pertenece, en tanto el sindicato de empresa contempla a la justicia como valor universal para la clase trabajadora.**

El Sindicato Industrial: La fracción III del artículo 360 conservó la idea de la Ley de 1931, pero continuando su ruta, suprimió en la definición la referencia a **las profesiones, oficios o especialidades.** Estos sindicatos son.-

Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Sindicatos Nacionales de Industria: En el año de 1931 la industria nacional no estaba suficientemente desarrollada, por otra parte, el movimiento obrero no había logrado una unidad fuerte y amplia de los trabajadores de las distintas entidades federativas, de tal suerte que el sindicato industrial pudo cubrir las necesidades del tiempo. En el año de 1956 la circunstancia era distinta: de un lado la industria no solamente había alcanzado un grado importante de desenvolvimiento, sino que, además, se hallaba asentada en diversos estados de la federación y, a su vez, el movimiento obrero tenía ya organizados varios sindicatos nacionales. Ante estas nuevas modalidades, tanto trabajadores como el gobierno aceptaron la nueva categoría sindical. La reforma de 1956, adicionó el artículo 233 con la fracción V.²⁹

Los sindicatos son . . . V: **Nacionales de Industria**, los formados por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que

²⁸ Ley Federal del Trabajo

²⁹ Ibidem

CAPITULO II LA SINDICACION

presten sus servicios a una misma empresa o a diversas empresas de la misma rama industrial, establecidas en uno y otro caso, en dos o mas entidades federativas.

El Sindicato de Oficios Varios: Fue reconocido por la fracción IV del articulo 233 de la Ley de 1931, y V del articulo 360 de la Ley nueva.³⁰

Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Los hacedores de la primera ley supieron que en las poblaciones pequeñas de nuestro país existían, en proporción importante, pequeñas empresas o talleres que se componían de un propietario y unos cuantos trabajadores, que aun siendo varios no siempre alcanzaban el numero mínimo que señalaba la ley para la constitución de un sindicato.

Los sindicatos de los patronos: En el articulo 361 la Ley otorgo una gran libertad a los empresarios para constituir sus sindicatos, pero marco dos posibilidades: *sindicatos locales*, constituidos en una sola entidad federativa y *nacionales*, formados en dos o más estados de la República.

Los empresarios han creado otras formas asociativas, entre ellas, las mas características son, *las cámaras de industria y de comercio*.

7. REQUISITOS DE FORMACION DE LOS SINDICATOS

Se conoce como requisitos para la formación de un sindicato a *los elementos humanos, sociales y jurídicos que les dan existencia como personas jurídicas*.

La doctrina clasifica a los requisitos para la formación de los sindicatos en dos grupos; Requisitos de Fondo y Requisitos de Forma.

³⁰ Ibidem

CAPITULO II LA SINDICACION

7.1. REQUISITOS DE FONDO.-

Se les llama así a los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical, es decir las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato, y lograr las finalidades del mismo.

El sindicato es una asociación humana, sin embargo no puede constituirse por cualquier grupo de personas, sino que estas forzosamente tendrán que ser o trabajadores o bien patronos, de igual forma no puede formarse un sindicato con trabajadores y patronos juntos, es por esto que el sindicato se convierte en una asociación de clase o de grupos específicos de personas.³¹

El segundo de los requisitos de fondo se refiere a la finalidad del sindicato, que es el mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero o del grupo patronal; una asociación que no siguiera esta finalidad no sería un sindicato y no quedaría regida por la fracción XVI del artículo 123.

La necesidad de estos requisitos de fondo deriva del artículo 356 de la ley y son, por otra parte, los que sirven para integrar la definición del sindicato.

7.2. REQUISITOS FORMALES.-

La ley establece este tipo de requisitos para poder otorgarle vida jurídica a los sindicatos. Es decir, los requisitos de forma son el procedimiento y las formalidades requeridas para la legal organización de los sindicatos.

La Ley Federal del Trabajo vigente hasta nuestros días, dice en su artículo 364.-³²

Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo entre los 30 días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue este.

³¹ Eusebio Ramos. Derecho sindical mexicano. Cardenas Editor. México 1978.

³² Ley Federal del Trabajo

CAPITULO II LA SINDICACION

El artículo 365 nos dice.-³³

Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

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

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

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

El artículo 366 nos habla de las causas en que puede negarse el registro.-

El registro podrá negarse únicamente.- ³⁴

I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356.

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III.- Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se exigen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

El maestro Alberto Trueba nos señala la importancia de este artículo porque nos dice que tiende a hacer efectiva la libertad sindical, ya que transcurridos los términos de 60 días para resolver sobre el registro y los tres del requerimiento para que las autoridades dicten la resolución, automáticamente, se tiene por registrado el sindicato y desde ese momento goza de personalidad jurídica. Las autoridades deberán expedir la constancia respectiva y en caso de no hacerlo incurren en responsabilidad, pudiendo suplirse la constancia con otros

³³ Ibidem

³⁴ Ley Federal del Trabajo

CAPITULO II LA SINDICACION

medios de prueba. La personalidad en este caso se podrá comprobar con las copias selladas de la solicitud y requerimientos respectivos. Cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de esta podrán ocurrir en juicio de amparo indirecto ante el juez de distrito competente como dispone la Ley de Amparo.

El artículo 369 dice.-³⁵

El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I.- En caso de disolución; y

II.- Por dejar de tener los requisitos legales;

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro.

El artículo 370 nos dice que los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Los estatutos.- Este es otro de los requisitos para la formación de los sindicatos y el artículo 371 de la ley nos habla del contenido de este.³⁶

Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I.- Denominación que le distinga de los demás

II.- Domicilio

III.- Objeto

IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado.

V.- Condiciones de admisión de miembros.

VI.- Obligaciones de derechos de los asociados.

VII.- Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias.

VIII.- Forma de convocar a la asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el 33 por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de 10 días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

³⁵ Ibidem

³⁶ Ibidem

CAPITULO II LA SINDICACION

Las resoluciones deberán adoptarse por el 51 por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX.- Procedimiento para la elección de la directiva y numero de sus miembros;

X.- Periodo de duración de la directiva;

XI.- Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII.- Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII.- Epoca de presentación de cuentas;

XIV.- Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV.- Las demás normas que apruebe la asamblea.

El artículo 372 señala, que no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos ni los trabajadores menores de 16 años ni los extranjeros. El 373 dice que la directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses por lo menos cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es indispensable

8. PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SINDICATOS.

Nuestras organizaciones obreras siguieron la ruta del movimiento sindical europeo y norteamericano, pero algunas circunstancias especiales obligaron al legislador, a partir de la Constitución de 1917, a reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos.³⁷

Las fracciones XVI a XIX de *la Declaración* reconocieron a los sindicatos como los representantes de los intereses y derechos colectivos; transformaron la huelga, *de simple hecho productor de efectos jurídicos en acto jurídico*; facultaron a los mismos sindicatos a solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje fijara las condiciones colectivas de trabajo que deberían regir en las empresas o ramas de la industria en substitución de las contiendas en los contratos colectivos sujetos a revisión; y al prohibir el paro empresarial y aun la suspensión o terminación unilateral de los trabajos de la empresa, autorizo sin embargo a los patronos, cuando concurrieran circunstancias económicas o técnicas que lo justificaran, a que solicitaran de las mismas juntas los autorizara a suspender o dar por terminadas, parcial o totalmente sus actividades.

La personalidad de los sindicatos *nace desde su constitución*, de tal suerte que el registro es únicamente el elemento que sirve para autenticar *la existencia*

³⁷Buen L. Néstor. Sindicatos, Democracia y Crisis. 1985. pp. Rústica

CAPITULO II LA SINDICACION

del sujeto de derechos y obligaciones. En este sentido debe entenderse el artículo 374 de la Ley que dice.- ³⁸

Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para.- Adquirir bienes muebles; adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y defender ante todas las autoridades sus derechos de ejercitar las acciones correspondientes.

En base a esto, *La personalidad sindical esta viva en todo momento para actuar frente al capital y ante cualquier autoridad, en defensa de los intereses colectivos de la comunidad obrera y en representación de cada uno de los trabajadores en defensa de los derechos que deriven de las relaciones individuales de trabajo.*

³⁸ Ley Federal del Trabajo

REFERENCIAS

BUEN L. NESTOR DE.
SINDICATOS, DEMOCRACIA Y CRISIS.
MEXICO 1985

CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

DE LA CUEVA MARIO
DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO I
EDITORIAL PORRUA
6 EDICION. MEXICO 1991

DE LA CUEVA MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO II
EDITORIAL PORRUA
6 EDICION. MEXICO 1991

**DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO
CONSTITUYENTE.**
SESION DEL 11 DE DICIEMBRE DE 1916.
MEXICO, D.F.

EN BUSCA DEL SINDICALISMO PERDIDO.
EN EL COTIDIANO, REVISTA DE LA REALIDAD MEXICANA
ACTUAL.
NÚMERO 66.
DICIEMBRE 1994. MEXICO UAM

EN MEMORIA DEL MANIFIESTO COMUNISTA
ENSAYO PUBLICADO EN LA OBRA COLECTIVA BIOGRAFIA
DEL MANIFIESTO COMUNISTA.
EDITORIAL MEXICO S.A. 1979

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

REFERENCIAS

**LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE HASTA
NUESTROS DÍAS**

LOMBARDO TOLEDANO VICENTE
LA UNIDAD SINDICAL EN MEXICO
EN ESCRITOS POR SIEMPRE
TOMO III VOLUMEN II
MEXICO 1994

PROSPERETTI UBALDO
NUEVO TRATADO DE DERECHO LABORAL
EDITORIAL PADUA 1971

RAMOS EUSEBIO
DERECHO SINDICAL MEXICANO. LAS INSTITUCIONES QUE
GENERA.
CARDENAS EDITOR
MEXICO 1978

WWW.OIT.COM

WWW.JURIDICAS.UNAM.MX

CAPITULO III

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.- DEFINICION

Es probable que los autores de la Ley de 1931 no se plantearan el doble origen de los contratos colectivos, *convencional o decisión imperativa para trabajadores y patronos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, dictada a petición de los primeros. La definición de aquel ordenamiento, artículo 42, fue acogida favorablemente por la doctrina y la jurisprudencia y paso a la Ley nueva con la sola adición del termino establecimiento. Artículo 386.-¹

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

En el artículo 16,² la comisión recogió la distinción entre empresa y establecimiento.-

Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por *empresa* la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por *establecimiento* la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

El desarrollo industrial produjo el efecto de que una empresa, *como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios*, comprendiera varios establecimientos, concebidos como *unidades técnicas que contribuyan a la realización de los fines de la empresa matriz*. Cuando se produce ese fenómeno, ocurre que los establecimientos se ubiquen frecuentemente en diferentes zonas económicas o regiones geográficas, lo que da por resultado que no siempre puedan aplicarse a todos ellos las mismas condiciones de trabajo. Estas consideraciones justifican la adición.³

El Contrato Colectivo de Trabajo es la *Institución Central del Derecho Colectivo del Trabajo*. Su origen se encuentra en el siglo XIX y XX. En un principio lo rechazaron los empresarios; y algunos profesores de Derecho Civil

¹ Ley Federal del Trabajo

² Ibidem

³ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. Sexta Edición. México 1991.

CAPITULO III

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso; en los últimos años los estados totalitarios negaron su legitimidad.

Al estudiar la vida de la Asociación Profesional vemos que la finalidad inmediata de esta, es el mejoramiento actual de las condiciones de existencia de los trabajadores; pues bien, este propósito lo alcanzan la Asociación Profesional y el Derecho Colectivo del Trabajo en el *Contrato Colectivo*. Y otro tanto debe decirse de la huelga, que no es finalidad en si misma, sino un método de presión, sobre el patrón para obligarlo a acceder a las demandas justas de los trabajadores. El Contrato Colectivo de Trabajo es la *finalidad suprema* del Derecho Colectivo del Trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con la mira de elevar el nivel de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.⁴

El Contrato Colectivo de Trabajo es además un *esfuerzo de democratización del derecho*, lo que se observa desde un doble ángulo significa; la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo, quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta dicha relación; el liberalismo del derecho civil permitió al patrón fijar, unilateralmente, las condiciones de trabajo y la asociación profesional igualo las fuerzas de los trabajadores, al empresario y el derecho que creo en los Contratos Colectivos, tuvo un origen democrático en razón de esa igualdad.⁵

2.- ELEMENTOS INTEGRANTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La doctrina extranjera clasifica a los elementos integrantes de los contratos colectivos de trabajo en: *Elemento ocasional, envoltura protectora, elemento obligacional y elemento normativo*.

Pasando sobre el elemento ocasional se encuentra *la envoltura protectora y el elemento obligacional*. El vértice, al que tiende la institución como el fin inmediato más elevado del derecho del trabajo, es el elemento normativo. La envoltura protectora y el elemento obligacional rodean o envuelven al elemento normativo, hasta hacer de él su contenido.

⁴ Eusebio Ramos. Derecho Sindical Mexicano. Cárdenas Editor. México 1978. pág. 138

⁵ Buen L. Néstor de. Derecho del Trabajo. Tomo I. 10 Edición. 1997. 669 pp. Tela

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1. ELEMENTO NORMATIVO

Los artículos 46 y 47 de la Ley de 1931 decían:

En el contrato colectivo se indicaran la empresa o empresas, y los establecimientos que abarca, así como la demarcación territorial en que se aplica.

En el contrato colectivo se fijaran:

- I. El monto de los salarios;
- II. las horas de trabajo,
- III. La intensidad y calidad del trabajo;
- IV. Los descansos y vacaciones,
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Aquella ley nada decía respecto de la falta de fijación de las distintas condiciones de trabajo. La comisión se propuso precisar las ideas y resolver una duda que flotaba en la jurisprudencia y en la doctrina. A este efecto coloco los artículos 391, al que posteriormente se le agregaron las fracciones VII, VIII y IX y 393:⁶

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 tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar en la empresa o establecimiento;
- IX Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deben integrarse de acuerdo con esta ley y
- X Las demás estipulaciones que convengan las partes.

No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre

⁶ Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales.

La exposición de motivos señalo la duda que se había presentado y consigno la razón del artículo 393.⁷

El convenio al que le falte la determinación del monto de los salarios, no producirá efectos de contrato colectivo. Para adoptar esta resolución se considero que la ley fija las normas sobre la jornada máxima, los días de descanso y las vacaciones, pero la cuestión de los salarios tiene que resolverse en los contratos individuales o en los colectivos, ya que no seria posible pagar a los trabajadores, en todos los casos el salario mínimo.

El artículo 393 confirmo la tesis de que sin el elemento normativo las convenciones colectivas no adquieren existencia. La consecuencia inmediata de la falta del elemento normativo, en el aspecto de los salarios, consistirá en que los trabajadores podrán exigir, apoyados en el artículo 387 de la Ley y ejercitando, si lo creen conveniente, el derecho de huelga, la celebración del contrato colectivo que contenga la fijación de los salarios. Una segunda consecuencia consistirá en que el sindicato obrero podrá también reclamar, puesto que no existe contrato colectivo, la determinación de la totalidad de las condiciones de trabajo.⁸

La clasificación del contenido del elemento normativo.- En su versión original, el artículo 391 contenía únicamente una enumeración de las principales condiciones de trabajo y una fracción final que prevenía que las partes, esto es, el sindicato obrero y el empresario, podían incluir en las convenciones colectivas las estipulaciones que convenieran, disposición que permite catalogar al precepto en cita como una ***norma enunciativa y no limitativa***.

La evolución del contenido del elemento normativo.- Un análisis comparado de las convenciones colectivas de principios de siglo con las posteriores a la primera guerra mundial, revelaría una transformación colosal en este problema del contenido de las convenciones colectivas: en los orígenes y bajo la influencia de la concepción individualista de la sociedad y del derecho, los contratos colectivos se limitaron, según la formula de Walter Kaskel a las condiciones de trabajo que puedan pasar automáticamente a las relaciones individuales de trabajo. Después de la primera guerra, las nuevas corrientes

⁷ Ibidem

⁸ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. México 1991.

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

sociales, los principios de la seguridad social, que se impusieron con una fuerza irresistible, las nuevas declaraciones de derechos nacionales e internacionales y la idea de justicia social, enriquecieron el contenido de las convenciones colectivas.

Clasificación tradicional del elemento normativo.- La primera categoría conserva su naturaleza de normas creadoras de derechos individuales, pues se extiende a los beneficios y prestaciones que deben otorgarse a cada trabajador por la prestación de su trabajo. Esta primer categoría constituye el corazón de las convenciones colectivas, porque su finalidad fundamental es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales y proporcionar a los trabajadores, en forma inmediata, un nivel de vida cada día más decoroso.⁹

La segunda categoría es en su origen, de naturaleza colectiva, pero revierte, en todos sus aspectos y momentos, sobre cada uno de los trabajadores. Tiene por objeto las medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres.

La misión de las fuentes formales del derecho del trabajo consiste en el mejoramiento permanente de las fuentes de las que preceden, propósito que se ha extendido al campo de la seguridad social, así tenemos que **las convenciones colectivas han invadido, para superar sus beneficios, a la ley del seguro social.**

La tercera categoría es también de naturaleza colectiva y comprende una serie siempre abierta de instituciones, que se acostumbra denominar prestaciones sociales, que se disfrutan conjuntamente por todos los trabajadores, como centros recreativos, salas de reunión, bibliotecas, los economatos a que se refiere el artículo 103 de la ley, gimnasios e instalaciones deportivas.

2.2. ELEMENTO OBLIGACIONAL

El segundo de los elementos integrantes de las convenciones colectivas se define como **la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención**, por consiguiente, **son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de este hacia aquella.** La doctrina extranjera de una manera general, las reputa obligaciones de derecho privado, prefiero nombrarlas obligaciones laborales, porque el ordenamiento jurídico que las rige no es el derecho privado, sino el social y porque su violación abre las

⁹ Davalos, José. Constitución y Nuevo Derecho Colectivo del Trabajo. 2 Edición. 1991. 383 pp. Rústica

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

puertas a la huelga. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 450 fracción IV de la ley.¹⁰

La huelga deberá tener por objeto.-

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

La misma doctrina extranjera, que se mueve generalmente dentro del sistema capitalista de producción, asevera que la primera obligación es el mantenimiento de la paz social en la empresa o rama de la industria o del comercio englobada en la convención.

En el derecho mexicano, parte del elemento obligacional son las cláusulas de exclusión y otros privilegios sindicales, en los términos del artículo 398 de la ley. Sin duda su aplicación beneficia al trabajo, pero no podrían existir sin el sindicato y sin la convención colectiva; y por otra parte, su ejercicio no podría intentarse por ningún trabajador, ya que se trata de una acción típicamente objetiva.

2.3. ELEMENTO OCASIONAL

El elemento ocasional corresponde a cláusulas, independientes de los elementos normativo y obligacional, y aun de la envoltura protectora, que sirven para resolver cuestiones que surgieron con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato colectivo.¹¹

3. REQUISITOS PARA LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

La representación sindical y la de la empresa.- El artículo 242 fracción III de la ley de 1931 exigía, para los efectos del registro de los sindicatos, que se presentara ante la autoridad el acta de la sesión en que se hubiese nombrado la mesa directiva de la asociación; el 248, fracción II, contemplaba la prevención al

¹⁰ Ley Federal del Trabajo

¹¹ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1991.

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

imponer a los sindicatos la obligación de indicar, en cada ocasión, los cambios que advinieran en la directiva; el 459, en armonía con el pensamiento de la ley, decretaba que la personalidad se acreditaría en los términos del derecho común. Finalmente, el 460 establecía que salvo disposición especial de los estatutos, la representación del sindicato se ejercería por el presidente de la directiva o por la persona que esta designare. La doctrina de aquellos años llevo a la conclusión de que el artículo 460 se refería únicamente a la capacidad procesal, por lo que, para la celebración del contrato colectivo habría que remitirse a las prevenciones estatutarias, y si faltaban, la asamblea sindical resolvería sobre la representación y las facultades de los representados.

Al enfrentar la comisión el problema se dio cuenta de que existían dos comisiones distintas. La primera era la representación del sindicato ante todas las autoridades y en sus relaciones con el patrono y con terceras personas. Vista la deficiencia de la ley de 1931, dispuso en el artículo 376, incluido en el capítulo de sindicatos, que la representación de estos se ejercería por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo estipulación especial de los estatutos. Por otra parte, no podía conservarse la disposición que remitía al derecho común para acreditar la personalidad, de donde surgió el artículo 709 fracción II que ordena que los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora.* La segunda cuestión que se planteo se ocupaba de la representatividad para la celebración del contrato colectivo: la comisión analizo la posibilidad de crear una norma que contuviera una solución democrática, esto es, que la asamblea de trabajadores conociera y aprobara el proyecto que habría de presentarse a la empresa, las contraposiciones y el acuerdo al que hubieren llegado los representantes sindicales y la empresa.

3.1. INEXISTENCIA Y NULIDAD.

Los actos y contratos, desde el punto de vista de invalidez, de acuerdo con el Código Civil, pueden ser *inexistentes, nullos o anulables*, criterio legal que corresponde a la influencia de la escuela clásica francesa.

* A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 692, fracción III, se mantiene el mismo principio de que los sindicatos acreditaran su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaria del Trabajo o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, una vez hecho el registro de la directiva del sindicato.

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Según la teoría llamada clásica, los actos nulos se subdividen en *nulos de pleno derecho y anulables*.

La denominación de actos *nulos de pleno derecho* se aplica a aquellos de los cuales se afirma que no procede contra ellos una acción de nulidad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha manifestado en el sentido de que el derecho mexicano no admite las *nulidades de pleno derecho*, debiendo ser en todo caso las nulidades declaradas por el órgano jurisdiccional competente, en el procedimiento correspondiente.

Inexistencia.- El acto jurídico es inexistente cuando carece de algún elemento esencial para su formación.¹³

El acto jurídico inexistente por falta de consentimiento o de objeto que pueda ser materia de él -preceptúa el Código Civil- no producirá efecto legal alguno. No es susceptible de valer por confirmación, ni por prescripción y su inexistencia puede invocarse por todo interesado.

El acto inexistente lo es, desde el punto de vista jurídico; no existe como acto jurídico, pero si como una realidad del mundo exterior. Existe como acto real, aunque no como acto susceptible de producir efectos jurídicos, es decir, como acto jurídico.

Nulidad.- La nulidad del acto jurídico se produce -según el Código Civil- por la ilicitud en el objeto, en el fin o en la condición, pudiendo ser absoluta o relativa (anulabilidad), según lo disponga la ley. La ilicitud del acto jurídico produce, según el criterio legal, la nulidad del mismo.

La nulidad absoluta, por regla general, no impide que el acto produzca provisionalmente sus efectos, los cuales serán destruidos retroactivamente cuando se pronuncie por el juez la nulidad. De ella puede prevalecer todo interesado y no desaparece por la confirmación o la prescripción.

El acto jurídico viciado de nulidad en parte, no es totalmente nulo si las partes que lo forman pueden legalmente subsistir separadas, a menos que se demuestre que al celebrarse el acto se quiso que solo íntegramente subsistiera.

¹³ Rafael de Pina. Derecho Civil Mexicano. Editorial Porrúa. México 1993. Pág. 286, 287.

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La doctrina clásica francesa distinguió desde el siglo pasado la inexistencia y la nulidad de un acto: *aquél que le falten uno o más elementos esenciales para integrarse es nombrado inexistente, mientras que el acto nulo es el que esta privado de efectos por contravenir un mandamiento o una prohibición legal.* Julien Bonnecase es tal vez el maestro que mejor resumió la doctrina y la jurisprudencia de su país:

La nulidad es la invalidación o ineficacia que afecta a un acto que contraviene un mandamiento o una prohibición de la ley. No hay que confundir los actos nulos con los inexistentes: el acto que no reúne los elementos de hecho que presupone su naturaleza o su objeto y en ausencia de los cuales es lógicamente imposible concebir su existencia, debe considerarse no solamente nulo, sino como no nacido.

3.2. LA DURACION

En la duración de las convenciones colectivas entran a lucha dos principios: de un lado, la necesidad de una paz social o de una tregua, por lo menos, y del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas. Una de las funciones principales en torno a los términos de vigencia, es la armonía entre esos dos principios: una convención colectiva debe *durar*, pues de otra suerte, la actividad de las empresas, o si se prefiere, la marcha de la economía se haría sumamente difícil; de ahí la urgencia de un plazo mínimo de vigencia. Pero, por otra parte, los fenómenos económicos están en una transformación permanente, la cual, según muestran las estadísticas, conlleva un aumento continuo de los precios de los productos de consumo; consiguientemente, una convención colectiva petrificada significaría una congelación de las condiciones de trabajo, y en especial, de los salarios. De esta oposición nace la síntesis: *un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración.*

Existen tres posibilidades de duración. *Tiempo determinado*, al que la ley de 1931 denominaba tiempo fijo, que no podrá ser mayor de dos años, pues si se fijara uno superior, el contrato colectivo podía no obstante ser revisado cada dos años parcial o totalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 397.¹⁴

El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

¹⁴ Ley Federal del Trabajo

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El artículo 399 contiene una especie de contradicción, pues menciona la posibilidad de una duración mayor, pero afirma al mismo tiempo que será revisable cada dos años. *Tiempo indeterminado*, al que la citada Ley de 1931 llamaba *tiempo indefinido*. Finalmente, *obra determinada*: no era posible fijar un plazo fijo de duración, pues, aun cuando los constructores de la obra programaran seis meses, uno o dos años, podía ocurrir que los trabajos se prolongaran por un tiempo mayor.

3.3. LA REVISION

Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de *reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas*. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, *inyectarle nueva vida*, evitando así su destrucción y desaparición.¹⁵

Los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios del trabajo, sino a la inversa, su superación constante.

La practica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de *revisión convencional y revisión obligatoria*.

La revisión convencional.- Nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil; la revisión se efectuara antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que, en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.¹⁶

Artículo 398.- En la revisión del contrato colectivo se observaran las normas siguientes.-

I.- si se celebros por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

¹⁵ Santos Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Prólogo de Mattia Persiani. Segunda edición. 1997. Rustica

¹⁶ Ley Federal del Trabajo

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

II.- Si se celebre por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebre por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato por lo menos.

La Ley actual concibió a la revisión como el *procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención*. Se le da el nombre de *revisión obligatoria*, porque tanto el sindicato obrero como el patrono pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurren a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento el contrato queda prorrogado por un periodo de tiempo igual al originario.

Modalidades de la revisión.- Es un procedimiento periódico, quiere decir, deberá efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de las convenciones colectivas.

La idea de la libertad de acción de los sindicatos obreros y de los patronos, creó, dentro de la revisión obligatoria, dos posibilidades, a las que se dan el nombre de *revisión en plazo convencional* y *revisión en plazo legal*.

Revisión en plazo convencional.- Debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo. No debe confundirse con *la revisión convencional*, porque ésta puede llevarse a cabo libremente en cualquier tiempo, en tanto *la revisión en plazo convencional* debe celebrarse obligatoriamente en el periodo inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario.

Revisión en plazo legal.- Es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo. A este respecto, el artículo 397 decreta la obligatoriedad de la revisión, la que deberá efectuarse en aplicación de los artículos 399 y 399 bis.¹⁷

Artículo 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

¹⁷ Ibidem

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

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

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

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

Para el computo de este termino se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del deposito.

Artículo 399 BIS.- Sin perjuicio a lo que establece el art. 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

El periodo de revisión.- Se le da este nombre al lapso de treinta días para la revisión parcial o de sesenta para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo. No son *términos fatales*, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un mejor entendimiento.

Consecuencias de la falta de solicitud de la revisión.- El artículo 400 de la Ley dispone que si ninguna de las partes solicito oportunamente la revisión, el contrato se prorrogara por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

Artículo 400.- Si ninguna de las partes solicito la revisión en los términos del art. 399 o no se ejercito el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogara por un periodo igual al de su duración o continuara por tiempo indeterminado.

3.4. LA MODIFICACION EXTRAORDINARIA OBLIGATORIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO CONTENIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO.

Para los efectos del capitulo VI, titulo VII de la Ley Federal del Trabajo: *Relaciones colectivas de Trabajo*, se entiende por *modificación extraordinaria*

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

obligatoria de las condiciones de prestación de los servicios, los cambios que pueden introducirse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a solicitud del sindicato obrero o del empresario, cuando concurren circunstancias económicas que las justifiquen.

De esta definición se deduce que la **modificación obligatoria de las condiciones de trabajo** esta emparentada con la **revisión obligatoria** que se analizo en el apartado anterior: primeramente, porque son dos procedimientos obligatorios que se inician a petición de cualquiera de los dos titulares de los contratos colectivos; y en segundo lugar, porque persiguen la misma finalidad, a saber, la substitución de las condiciones de trabajo vigentes.

Pero difieren por varios conceptos: ante todo, porque la **revisión** opera por el solo transcurso del tiempo, treinta o sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo, sin que sea necesaria la presencia de algún otro requisito; en tanto la **modificación** presupone la existencia de las circunstancias mencionadas expresa y limitativamente en la Ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo. En segundo termino, la revisión es un procedimiento normal, congénito con la celebración de las convenciones colectivas y periódico, cada uno o dos años como máximo, mientras la modificación es un proceso extraordinario que se presenta de pronto, pero que podría no volver a aparecer. Los dos procedimientos no pueden iniciarse conjuntamente, porque, según lo expuesto, su propósito es el mismo, con la diferencia de que la revisión es más amplia, en consecuencia, englobaría a la modificación, ya que esta se concreta a las puras condiciones de trabajo.

3.5. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO

Las causas de terminación de los contratos colectivos.- Existen dos tipos de causas que pueden originar la terminación de los contratos colectivos: Causas que parten de la voluntad de los trabajadores y las causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo.¹⁸

Causas que parten de la voluntad de los trabajadores.- **La terminación del contrato colectivo por decisión del sindicato obrero y del empresario:** el artículo 57 de la Ley de 1931 considero dos hipótesis, **el mutuo consentimiento**,

¹⁸ Santos Azuela, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Prólogo de Mattia Persiani. Segunda edición. 1997. Rústica.

CAPITULO III CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

que podía producirse en cualquier tiempo, y *los casos estipulados expresamente en el contrato*. La comisión quiso suprimirlos, porque no es admisible dentro de la idea sindical, que el sindicato obrero convenga en la terminación del contrato colectivo sin sustituirlo por otro, pues sería un retorno al sistema de la contratación individual. Se consiguió la supresión de la segunda posibilidad, porque las causas de terminación de las convenciones colectivas deben concretarse a las estrictamente indispensables; no así de la primera, porque los sindicatos obreros creyeron que se restringían sus libertades.

*La disolución del sindicato requiere, según el artículo 379, fracción I,*¹⁹ el voto de las dos terceras partes de sus miembros. El problema está previsto en el artículo 403, que previene que en esa hipótesis *“las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento”*.

La declaratoria de inexistencia de la huelga: si los trabajadores rehusan acatar la prevención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para que regresen al trabajo, el patrono puede dar por terminadas las relaciones de trabajo y utilizar nuevo personal.

*En cuanto a las causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo de trabajo el artículo 401 nos dice.*²⁰

El contrato colectivo de trabajo termina:

I.- Por mutuo consentimiento;

II.- Por terminación de la obra; y

III.- En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

¹⁹ Ley Federal del Trabajo

²⁰ Ibidem

REFERENCIAS

AZUELA SANTOS, HECTOR
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO
PROLOGO DE MATTIA PERSIANI.
SEGUNDA EDICION
MEXICO, 1997

BUEN L. NESTOR DE.
DERECHO DEL TRABAJO.
1997 TELA
657 PP

DAVALOS, JOSE
CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO COLECTIVO DEL
TRABAJO.
SEGUNDA EDICION
MEXICO, 1991

DE LA CUEVA MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO I
EDITORIAL PORRUA
6 EDICION. MEXICO 1991

DE PINA RAFAEL
DERECHO CIVIL MEXICANO
EDITORIAL PORRUA
MEXICO 1993

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

RAMOS EUSEBIO
DERECHO SINDICAL MEXICANO. LAS INSTITUCIONES QUE
GENERA.
CARDENAS EDITOR
MEXICO 1978

CAPITULO IV

CONTRATO LEY

CAPITULO IV CONTRATO LEY

1. PRECEDENTES.

En el año de 1912, a propuesta de la Secretaria de Fomento, se reunió en la ciudad de México una *convención obrero empresarial de la industria textil*, que aprobó el 18 de diciembre lo que se llamó la *tarifa mínima uniforme*, para esa rama industrial, que puede ser *el primer contrato ley de la historia*, nació entre nosotros con vida propia, determinado por las exigencias obreras de aquellos años, sin ningún antecedente en el derecho extranjero.¹

El 23 de diciembre de 1918 se expidió en Alemania la *Ley del Contrato Colectivo de Trabajo*, ocho meses antes de la expedición de la Constitución de Weimar del 11 de agosto de 1919; en su artículo segundo facultó al Ministro del Trabajo para decretar la obligatoriedad de los contratos colectivos que hubiesen adquirido una particular importancia.

En el año de 1925, el entonces Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, Luis N. Morones, convocó nuevamente a los trabajadores y patronos de la misma industria textil. La reunión sesiono del 6 de octubre de 1925 al 18 de marzo de 1927, fecha en la que se aprobó la *convención textil*, que constituyo el modelo para la elaboración de la ley de 1931.

2.- DEFINICION DE CONTRATO LEY

La ley de 1931 no definió al contrato ley. Éste no tenía individualidad propia, ya que no era sino el contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama industrial y en una región determinada, que se declaraba obligatorio para todos los trabajadores y patronos mediante un procedimiento administrativo. La ley actual sintió la necesidad de proponer una definición. De ahí es de donde deriva entonces el artículo 404 que a la letra dice.-²

Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones 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

¹ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1991. Tomo II

² Ley Federal del Trabajo

CAPITULO IV CONTRATO LEY

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

Cabe hacer mención que la terminología actual del Contrato-ley, substituyo a la anterior que conocimos inmersa en el Titulo Segundo, Capitulo II, Artículo 58 del Código Laboral derogado, que trata las cuestiones relativas al Contrato Colectivo del Trabajo, ya que en el precepto de ley mencionado, se emplea el termino de Contrato Colectivo Obligatorio, para designar al que hoy conocemos como Contrato Ley. También es oportuno decir que el concepto del termino para designar esta convención plurilateral de los sujetos pactantes, no sufrió variaciones en el Código Actual puesto que su esencia es la misma.

Se usa la expresión *Contrato Ley*, porque es la más conocida, aunque técnicamente deberemos hablar de Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo se contienen las razones que llevaron al legislador a reglamentar esta institución y como son bastante claras es mejor transcribirlas para su mejor conocimiento:³

“A fin de que el *Contrato Colectivo de Trabajo* produzca todos sus efectos económicos, es necesario extender su radio de aplicación más allá de las empresas particulares que lo hayan celebrado, y hacerlo obligatorio para toda una categoría profesional.”

“El Contrato Colectivo de empresa sólo tiene en cuenta la situación particular de éste, 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 región determinada.”

“Esta extensión del *Contrato Colectivo del Trabajo*, no solamente es benéfica para los trabajadores, sino también para los empresarios, pues tiende a uniformar las condiciones de trabajo para todas las fabricas, eliminando así uno de los elementos más importantes de la competencia.”

“Inútil es decir que un contrato semejante no puede existir sino por virtud de una imposición de orden publico. El régimen jurídico de los contratos en general limita su eficacia a las personas que lo han estipulado, y no puede

³ Eusebio Ramos. Derecho sindical mexicano. Cárdenas editor. México 1978

CAPITULO IV CONTRATO LEY

extenderla, sino a aquellas personas que han confiado a los estipulantes la tarea precisa de tratar en su nombre.”

“Tenemos 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 y que ya se encuentre registrada a la mayoría de patrones y de trabajadores de una categoría profesional”.

“No hay temor de que se tache de contraria a la Constitución de esta facultad que se otorga al poder ejecutivo, porque en nuestro sistema constitucional el principio de que los contratos solo obligan a las personas que lo otorgan no es una garantía del individuo.”

El Contrato Colectivo Obligatorio o Contrato Ley es el grado mayor en la evolución del Contrato Colectivo de Trabajo; nace de éste, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; su propósito de la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios. El contrato ley sigue la evolución general del derecho del trabajo:⁴ en sus orígenes, cuando el derecho del trabajo formaba parte del derecho civil, sirvió nuestro estatuto para resolver el problema concreto de cada trabajador; lo importante, en aquellos tiempos, era evitar la explotación de cada trabajador y de allí las leyes acerca de la jornada máxima, el salario mínimo, la protección de las mujeres, etc., pero el derecho del trabajo cambio su naturaleza con la *libertad de coalición, el derecho de asociación profesional y el contrato colectivo de trabajo*, pues, desde ese momento, el interés individual hubo de relacionarse con el interés general, profesional o colectivo.

El contrato ley es el contrato colectivo que tiende a generalizarse. Persigue los mismos propósitos que el *contrato colectivo*, pero agrega dos datos: Se desprende el primero de las consideraciones que anteceden y consisten en que el hombre tiene, en cualquier lugar de la Nación, el mismo derecho a la existencia. En segundo termino, pretende el contrato ley, que la concurrencia entre los empresarios no se haga con la mano de obra, esto es, que el derecho del trabajo no puede tolerar que los empresarios aprovechen los bajos salarios para obtener productos más baratos y concurrir entonces al mercado; la concurrencia, libre o

⁴ Buen L. Néstor. Derecho Colectivo del Trabajo. 1996. pp. 921. Tela

CAPITULO IV CONTRATO LEY

restringida, lo que es otro problema, debe ser técnica y fundada en el talento y en la habilidad, pero no ha de ser mediante la explotación del hombre.

El contrato ley produce un doble resultado: de un lado fortifica la unión de los trabajadores, al hacerles ver que el problema del trabajo es universal, y que en el progreso de todos se encuentra el de cada uno; y por otra parte, crea el sentido de unidad y solidaridad entre los patrones. Finalmente el contrato ley, en la vida mexicana, sirve para evitar las luchas violentas entre trabajadores y patrones; en efecto, en los casos de revisión o terminación, el conflicto tiene un carácter nacional o general; los esfuerzos del estado por obtener un entendimiento son mayores y también los interesados con mayor conciencia del daño que pueden producir en la vida económica nacional, han buscado una composición de sus intereses. *El Contrato Ley* juega un papel importantísimo en la vida del Derecho Mexicano del Trabajo. Las industrias más importantes lo han adoptado o tienden a él, y lo mismo que trabajadores, como empresarios lo ven con simpatía.

3. NATURALEZA DEL CONTRATO LEY

El Contrato Colectivo Ordinario y el Contrato Ley poseen la misma naturaleza: *uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo.*⁵

En el origen de su formación solamente pueden estar presentes los sindicatos de trabajadores, por lo tanto, *la iniciativa para su celebración pertenece únicamente al trabajo.*

El artículo 406 de la Ley vigente expresa.-⁶

Pueden solicitar la celebración de su 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.

Pero no existe dispositivo alguno que faculte a los patrones para solicitar la reunión.

⁵ Santos Azuela Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. 2 Edición. 1997. Rústica

⁶ Ley Federal del Trabajo

CAPITULO IV CONTRATO LEY

En el artículo 415⁷ aparentemente existe una contradicción con el artículo 406 pues la fracción I del precepto dice que la solicitud para elevar un contrato colectivo mayoritario a la categoría de contrato ley, puede presentarse por los trabajadores o patronos; pero esta disposición no se refiere a la celebración misma del contrato colectivo, sino, exclusivamente, a la declaratoria de obligatoriedad para todas las empresas no regidas por él y para las futuras.

El contrato ley contempla el proceso general de la vida económica de las distintas ramas de la industria, en tanto el contrato colectivo ordinario mira únicamente a una o varias empresas determinadas, además de que el punto final del proceso de elaboración del contrato ley consiste en la declaratoria de obligatoriedad no solo para las empresas existentes, sino para todas las negociaciones futuras de la rama industrial de que se trate.

4. TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO LEY

Los Titulares de las acciones de celebración y revisión de un contrato ley.- Una sola empresa aun nacional, no puede pactar un contrato ley.

Se entiende por titularidad la *facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato ley*, la cual, pertenece a la coalición sindical. Sin embargo no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores; de ahí nació el termino *administración del contrato ley*, que aparece por vez primera en un texto legislativo en el artículo 418 de la Ley: ⁸

En cada empresa, la administración del contrato ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor numero de trabajadores.

La norma coincide con el artículo 450 fracción IV:

La huelga deberá tener por objeto:

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

⁷ Ley Federal del Trabajo

⁸ *Ibíd*em

CAPITULO IV CONTRATO LEY

Con el propósito de ratificar el principio del sindicato mayoritario, el artículo 418, en su párrafo segundo dice.-

La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

5. PROCESOS DE ELABORACION DEL CONTRATO LEY

Existen dos procesos de elaboración de los Contratos Ley, a los que se denomina *el sistema de la existencia previa de un contrato colectivo unitario o de varios contratos colectivos de contenido idéntico*, a los que, por regir las relaciones laborales de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados tienen únicamente la declaratoria de obligatoriedad para todos los trabajadores y empresas de la rama industrial y en la región considerada, método regulado en la Ley de 1931; y *el sistema de la convención obrero-patronal*, convocada para discutir las condiciones futuras de la rama de la industria y en la extensión territorial de la República consideradas, que no estaba reglamentado en la Ley, una comprobación más de que estamos ante un estatuto jurídico en evolución creadora permanente, en busca de formas jurídicas nuevas en beneficio de la clase trabajadora.⁹

El procedimiento de 1931 no funcionó satisfactoriamente, lo que explica la aparición del sistema de la convención obrero-patronal. Había pues que decidir si se suprimía y se consignaba únicamente el segundo, o se le conservaba la vida. Se inclinaban las opiniones en favor de la supresión, cuando se escuchó una voz fuerte en su defensa: fue en su tiempo una manifestación de libertad de los sindicatos obreros y de los patronos, que fijarían, en los contratos colectivos previos, las condiciones de trabajo; por otra parte, su presencia no daña la estructura general de la Ley; y finalmente, es posible que los grandes sindicatos nacionales puedan imponer lentamente un contrato único a todas las empresas presentes, o a una gran mayoría, que un día sería obligatorio, no sólo para las presentes, sino también para las futuras, por su universalidad.

⁹ Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. 2 Edición. 1993. 346 pp. Rústica

CAPITULO IV CONTRATO LEY

5.1. EL SISTEMA DE LA EXISTENCIA PREVIA DE UN CONTRATO COLECTIVO

El nacimiento del Contrato Ley esta sujeto a la presencia de requisitos de fondo y forma.

Los requisitos de fondo: Son los que dan vida a la institución y están contenidos en el artículo 415, que procede del 58 de la Ley de 1931:

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato ley.

De esta parte del precepto transcrita derivan los dos requisitos de fondo para la formación del contrato ley. En primer termino **debe existir celebrado un contrato colectivo ordinario** y en segundo termino la **mayoría de los trabajadores** que celebren el contrato debe de ser de las dos terceras partes de los sindicatos.

Una de las finalidades del contrato ley es evitar la concurrencia que procuran hacerse los empresarios mediante la utilización de mano de obra barata, pero es una finalidad accesoria, porque la fundamental es la igualdad de condiciones de prestación de servicios para los trabajadores no solo de cada empresa, sino de las diversas ramas de la industria.

Los requisitos de forma.- Son los procedimientos que deben seguirse hasta la declaratoria de obligatoriedad del o de los contratos colectivos. Están contenidos en el artículo 415 de la ley.⁻¹⁰

Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

I.- La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del

¹⁰ Ley Federal del Trabajo

CAPITULO IV CONTRATO LEY

Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;

II.- Los sindicatos de trabajadores y los patronos comprobaran que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;

III.- Los peticionarios acompañaran a su solicitud copia del contrato y señalaran la autoridad ante la que este depositado;

IV.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenara su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa, y señalara un termino no menor de quince días para que se formulen oposiciones;

V.- Si no se formula oposición dentro del termino señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, declarara obligatorio el contrato ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y

VI.- Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observaran las normas siguientes.-

a) Los trabajadores y los patronos dispondrán de un termino de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

b) El presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente podrá declarar la obligatoriedad del contrato ley.

Procedimientos preparatorios.- Se inician con la solicitud de parte legitima. La solicitud puede presentarse por los sindicatos obreros o por los patronos. El procedimiento no puede iniciarse de oficio por las autoridades estatales. Los peticionarios deben comprobar que satisfacen el requisito de mayoría de trabajadores, acompañar una copia del o de los contratos colectivos y señalar la autoridad ante la que estén depositados. La solicitud se presenta ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, según que la aplicación del futuro contrato ley deba corresponder a la jurisdicción federal o a la local.

El procedimiento decisorio.- La autoridad del trabajo debe verificar el requisito de mayoría, ordenar la publicación de la solicitud en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa y señalar un termino no menor de 15 días para que se formule oposición. Transcurrido el termino se bifurca el procedimiento, según se haya o no presentado oposición. Si no hubo oposición, se declararía la obligatoriedad del o de los contratos colectivos.

CAPITULO IV CONTRATO LEY

El procedimiento en los casos de oposición: El artículo 415 propone tres cuestiones básicas.-¹¹

* *La facultad de formular oposición.-* La ley da a entender que corresponde a los trabajadores y patronos, pero no precisa de manera concreta que personas están capacitadas para ejercerla.

* *Los términos y condiciones para el ejercicio de los derechos.-* están resueltos en la fracción VI apartado A del artículo 415.-¹²

VI.- a) Los trabajadores y los patronos dispondrán de un termino de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.

* *La decisión definitiva.-* expresada en la fracción VI, párrafo B del artículo 415.-

b) El presidente de la República, o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente podrá declarar la obligatoriedad del contrato ley.

5.2. EL SISTEMA DE LA CONVENCION OBRERO PATRONAL

El sistema de la convención obrero patronal independizo al contrato ley del contrato colectivo ordinario, pues su nacimiento ya no depende de la presencia de los contratos colectivos ordinarios. Esta autonomía esta declarada en las primeras palabras del artículo 406.-¹³

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 en Territorio Nacional

¹¹ Ley Federal del Trabajo

¹² Ibidem 415

¹³ Ibidem 406

CAPITULO IV CONTRATO LEY

En este apartado no aparece la referencia a los contratos colectivos previos, sino que se habla directamente de la celebración de un Contrato Ley como algo nuevo e independiente.

La convención obrero patronal.- Son pocas las reglas de la Ley pues hubo el propósito de dejar a los trabajadores y patronos en la mayor libertad para que regularan los procedimientos.

La solicitud.- En armonía con la solicitud del Contrato Colectivo Ordinario, la iniciativa corresponde exclusivamente a los sindicatos obreros, así lo dispone el artículo 406 de la Ley.

La mayoría obrera.- De la misma manera que en el *sistema de la existencia previa de un contrato colectivo ordinario*, los sindicatos deben de representar las dos terceras partes de los trabajadores sindicados, por lo menos, una rama de la industria, en una o varias entidades federativas, en una o mas zonas económicas que abarquen una o mas de dichas entidades o en todo el territorio nacional. La ley considera únicamente a los trabajadores sindicalizados, por lo que podría darse el caso que estuvieran en minoría respecto de los no sindicalizados, pero son ellos y no estos los que han creado y viven las relaciones colectivas de trabajo.

La autoridad competente.- Variara según la competencia para la aplicación del futuro contrato ley corresponda a una u otra de las jurisdicciones.

Deberes y facultades de la autoridad.- El artículo 409¹⁴ le impone el deber de verificar el requisito de la mayoría y la facultad para convocar una convención, si a su juicio es oportuno y benéfico para la industria la celebración del Contrato Ley.

La convocatoria y su publicación.- La segunda parte del artículo 409 se inspira en el respeto al principio de la garantía de audiencia. En consecuencia, debe dirigirse a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que puedan resultar afectados.

El artículo 410¹⁵ previene que además de publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en los Periódicos Oficiales de los Estados, deban utilizar las autoridades los periódicos y los medios publicitarios que se juzguen adecuados.

¹⁴ Ibidem 409

¹⁵ Ibidem 410

CAPITULO IV CONTRATO LEY

La instalación de la convención.- La convocatoria debe señalar el lugar donde se celebrara la convención y fijar la fecha y hora de la sesión inaugural, que no podrá ser anterior a los 30 días de la publicación.

El artículo 411¹⁶ previene que la convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designe cada una de esas personas. El mismo precepto dispone que la asamblea formulara su reglamento e integrara las comisiones que juzgue conveniente.

Los resultados de la convención.- Es imaginable que la asamblea no llegue a ninguna conclusión y que resuelva disolverse. En ese momento, los sindicatos obreros quedan en libertad de exigir la celebración de contratos colectivos ordinarios o del contrato ley, sea mediante el ejercicio del derecho de huelga, sea acudiendo a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Es sin embargo posible que el trabajo y el capital logren un convenio, que será el futuro Contrato Ley. El artículo 414¹⁷ contiene una norma inflexible para su aprobación.-

El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patronos que tengan a su servicio dicha mayoría.

De conformidad con lo expuesto y con el artículo 406¹⁸, la convención requiere, para su instalación, un numero de sindicatos que agrupen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados. La aprobación parte de esa mayoría y de los patronos que tengan a su servicio ese porcentaje de trabajadores; pero la ley fija, como quórum de votación, únicamente el cincuenta y uno por ciento de la mayoría mencionada.

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

¹⁶ Ibidem 411

¹⁷ Ibidem 414

¹⁸ Ibidem 406

CAPITULO IV CONTRATO LEY

6. ELEMENTOS INTEGRANTES DEL CONTRATO LEY

Elemento normativo.- Esta contenido en dos de las fracciones del articulo 412 de la Ley.¹⁹

El futuro contrato ley debe contener las normas para la prestación de los servicios: las disposiciones originarias son *las jornadas de trabajo, los días de descanso y vacaciones y los montos de los salarios*; no son las únicas cláusulas que puede aprobar la convención; pues la fracción VI del articulo 412 autoriza a los asambleístas a incluir en el futuro contrato ley las estipulaciones que juzguen convenientes.

Elemento obligacional. La existencia de las cláusulas de exclusión dependerá de que constaran en los Contratos Colectivos Ordinarios. El articulo 413 expresa.²⁰

En el contrato ley podrán establecerse las cláusulas de exclusión. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa.

El elemento obligacional puede además integrarse con todo genero de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas, solución que se desprende del articulo 412 fracción VI.-

VI.- Las demás estipulaciones que establezcan las partes.

Elemento ocasional.- Las cuestiones concretas que surgen frecuentemente con motivo de la discusión y firma de un contrato colectivo ordinario en cada empresa, no pueden figurar en el temario de una convención para la firma de un contrato ley. Solamente en los casos de huelga o en los de revisión fracasada, pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de los trabajos, pago de salarios caídos durante la holganza o reinstalación de trabajadores despedidos.

¹⁹ Ibidem 412

²⁰ Ibidem 413

CAPITULO IV CONTRATO LEY

7. CONTRATO LEY Y CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contrato ley es un grado próximo a la ley. Es algo así como las normas de un capítulo para un trabajo especial, análogo a los capítulos sobre el trabajo ferrocarrilero, los trabajadores de los buques, las tripulaciones aeronáuticas...El trabajo en la rama industrial considerada, se regirá por las normas del contrato ley y por las generales de la legislación laboral en cuanto no las contraríen.

El artículo 417 reconoce la posibilidad de la coexistencia de los contratos colectivos de cada empresa con el Contrato Ley. Este reconocimiento plantea dos cuestiones

La jerarquía de las normas.- El artículo 417²¹ decreta que el Contrato Ley se aplicara, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo de cada empresa. La jerarquía sin embargo no destruye los mayores beneficios de los contratos colectivos, principio que corresponde a la esencia del orden jerárquico de las normas en el derecho del trabajo, pues las fuentes formales tienen como misión elevarse sobre la que las precede.

En la revisión del contrato colectivo de cada empresa es posible que se concedan a los trabajadores beneficios superiores a los del contrato ley.- ya que ninguna disposición legal lo prohíbe y porque la salvedad del artículo 417 prueba que pueden subsistir esos mejores beneficios, no obstante que al formarse o revisarse el Contrato Ley no se recojan.

8. RADIOS DE OPERACION DEL CONTRATO LEY

El contrato ley solo puede extenderse a una rama de la industria. No fue capricho del legislador, sino una exigencia de la naturaleza de las cosas, pues no resulta imaginable su extensión a dos o más; así, a ejemplos, azúcar e hilados y tejidos, o electricidad y minería.

El sistema Federal y los Contratos Ley.- La ley de 1931, que reglamento únicamente el sistema de la previa existencia de contratos colectivos ordinarios, otorgo competencia exclusiva a la autoridad federal para conocer de la solicitud de su elevación a Contratos Ley; así lo dispusieron los artículos 58 y 59. Parece como si el legislador hubiera olvidado la doble jurisdicción federal y local; la única

²¹ *Ibidem* 417

CAPITULO IV CONTRATO LEY

concepción se halla en el primero de los preceptos citados: cuando el contrato ley afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una entidad federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local correspondiente". La comisión se propuso respetar los principios del sistema federal y la distribución de competencias del artículo 123, por lo que atribuyó la competencia a las autoridades según la naturaleza de la rama industrial considerada y la extensión territorial que tendría el futuro contrato ley; así, a ejemplos: las industrias del vestido y del pan son de jurisdicción local, por lo tanto, el contrato ley formado para regir en un solo estado, caerá bajo la jurisdicción de sus autoridades.

Los radios geográficos de operación.- La definición del artículo 404²² menciona tres oportunidades, contrato ley aplicable en una sola entidad federativa, en dos o más o en todo el territorio nacional.

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.

²² *Ibidem* 404

REFERENCIAS

AZUELA SANTOS, HECTOR

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

PROLOGO DE MATTIA PERSIANI.

SEGUNDA EDICION

MEXICO, 1997

BUEN L. NESTOR DE.

DERECHO DEL TRABAJO.

1997 TELA

657 PP

DE LA CUEVA MARIO

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

TOMO I

EDITORIAL PORRUA

6 EDICION. MEXICO 1991

LASTRA LASTRA, JOSE MANUEL

DERECHO SINDICAL

SEGUNDA EDICION

MEXICO 1993

LEY FEREDRAL DEL TRABAJO

RAMOS EUSEBIO

DERECHO SINDICAL MEXICANO. LAS INSTITUCIONES QUE
GENERA.

CARDENAS EDITOR

MEXICO 1978

CAPITULO V

FORMAS DE ASOCIACION

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

1. LAS DIVERSAS FORMAS DE PARTICIPACION O ASOCIACION

En el mundo entero se manejan diversas formas de participación o asociación colectiva tales como.- la cooperativa, la empresa comunitaria, la gestión, la cogestión, la autogestión, etc.

En el presente trabajo de tesis únicamente me abocaré a las instituciones de *cogestión, autogestión y gestión.*

2. LA COGESTION

En este genero de representatividad, los sindicatos forman parte como miembros individuales con todos los derechos y deberes que ello impone en el órgano de vigilancia, de administración, el de dirección de la empresa o establecimiento. Este sistema tiene las siguientes particularidades:¹

a).- Cuando se obliga al *Sector Privado*, debe de hacerse una distancia básica entre las formulas en que los trabajadores y accionistas están representados en numero igual y aquellos en que los representantes de los trabajadores están en minoría.

b).- Participación des travellevrs et structure des societés dans la communauté européemex.

En esta formula los representantes de los accionistas no son mayoritarios, estos invocan el argumento de que se menoscaba la propiedad privada, puesto que los representantes de los trabajadores pasan a ser codentadores de cierto derecho al disponer del bastimienio de la empresa; en los riesgos que implica tomar decisiones rápidas por la economía del mercado, de oferta y de demanda, son superiores, pues se concede demasiados poderes a los sindicatos y se trastorna la negociación colectiva, debido en particular a la influencia que ejercen los representantes de los trabajadores en los nombramientos o designaciones de los directivos o gerentes.

Otra distinción de fondo lo constituye el consejo de vigilancia, o de administración o de comité directivo, que en un momento dado se ven afectados

¹ Las relaciones laborales en las empresas estatales de América Latina. Monografías publicadas por la Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

en sus decisiones por la presión mayoritaria según el caso de la representación sindical y no pueden ejercer libremente sus funciones.

En la practica puede hacerse otra distinción entre las formulas, en que los miembros de la dirección no pueden ser vocales del consejo de administración o de vigilancia; ya que, en más cuerpos colegiados los representantes de los trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones que los representantes de los accionistas; pero como se observa en los diversos países en los que existen sindicatos de cogestión, sus miembros representantes nunca constituyen más de la mitad de los miembros de esos consejos. De ordinario se les resuelve simplemente un numero determinado de puestos, sin que la sociedad o la empresa sea pública ó privada.

Cabe anotar que lo indicado permite asimilar que en los países en donde existen empresas cogestionadas por la representación sindical, ninguna disposición expresa se encuentra sobre participación directa de los trabajadores en las ganancias o de los ingresos de la empresa, o en todo caso, no se da ninguna supeditación a la representación en el consejo; esto es la regla general; y como todo admite se expresan, pues en el *Perú* tratándose de comunidades industriales, la participación de los trabajadores en los consejos visibles de vigilancia o de administración, e inclusive en el comité directivo se percibe el titulo personal, para destinarse a su organización las ganancias que arroja el mercado.

Como toda empresa requiere en su manejo; administración de la confidencialidad y secreto a las políticas administrativas y estrategias de producción y de mercado, las sesiones en este genero de participación de los trabajadores son generalmente privadas, no se devengan las expresiones expresadas en los hechos que las motivan; pero el personal sindicalizado sabe por supuesto, que sus representantes toman parte en las derivaciones y que las decisiones y medidas políticas adoptadas fueron decretadas y aceptadas en su caso por la regla de representación sindical.

En los *países industrializados* los sistemas de cogestión han despertado un gran interés por que permiten a la dirigencia sindical tener cabal conocimiento de la verdadera situación económica resultante de las leyes de mercado y en un momento dado sus pretensiones laborales encuentran un mayor impulso de equilibrio entre los factores de la producción: *el capital y el trabajo*;² esto sin importar las justas aspiraciones de mejoría de la clase laborante, porque se esta en

² Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina. Monografias publicadas por la Organización Internacional del Trabajo.

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

presencia de una empresa del estado, que independientemente de sus órganos de administración, del consejo de vigilancia o del consejo directivo, que por regla general son designados por el estado, los representantes de los trabajadores son sabedores de la verdadera situación económica de su fuente de trabajo mediante la información de que disponen para la negociación colectiva y sus consultas. En el sector privado también ha desaparecido interés por su forma y algunas en la negociación colectiva, ya en fase de las privaciones, ya sobre problemas de interés primordial para el porvenir de los trabajadores como son los cierres o traslados de establecimientos o bien las llamadas políticas de racionalización de lucros humanos al cambiar los procedimientos tradicionales de fabricación por los actuales sistemas computarizados que han venido a desaparecer la fuerza humana de los centros fabriles y por consecuencia el engrosamiento de las filas de desempleo.

Como ejemplo de lo expresado a propósito de la representación de los trabajadores en los órganos directivos de las empresas del sector privado, cabe señalar en los países industrializados a lo que fue la *República Federal de Alemania*, en cuyo desempeño ha sido uno de los que más interés desprendieron en ese país y en el extranjero, pues se aplica en las sociedades anónimas y en las empresas publicas, a la minería y a la siderurgia. En este país los trabajadores proponen a la asamblea general de accionistas misma que debe de aprobar sus proposiciones, el mismo numero de cantidades apuestas del consejo de federación, de donde impera el equilibrio de las decisiones por lo que hace a la administración general.

Estos representantes de los trabajadores en los *consejos de federación* actúan como los demás miembros, sin restricción alguna, gozan de todos los derechos, perciben todos los emolumentos correspondientes a su cargo y toman parte en todas las deliberaciones y decisiones. Sin duda este lugar, llamémoslo de alguna manera, es el resultado de la lucha emprendida por la *confederación de sindicatos alemanes (DGB)* misma que reivindica la instrumentación de un sistema de representantes paritaria de los trabajadores en los consejos de federación, que de acuerdo a la nomenclatura administrativa de las empresas es la autentica cogestión que permite manejar en líneas de pudamización productiva de los factores capital-trabajo.

Existe por consignación la normativa regla tratándose de esta cogestión y es la ley alemana del 4 de mayo de 1966 en donde los consejos de las sociedades anónimas, en comandato por acciones o de responsabilidad limitada que emplean a mas de *2000 asalariados* y que no están sujetos a la legislación de industriales

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

mineras y siderúrgicas sus puestos de mando a título de ejemplo y de acuerdo con la consulta que el caso nos impera son los siguientes:³

Hasta 10,000 asalariados: 6 miembros representaban a los accionistas y 6 a los asalariados (4 asalariados de la empresa y dos representantes sindicales).

Más de 10,000 pero menos de 20,000 asalariados: 8 representantes a los accionistas y 8 a los asalariados (6 asalariados de la empresa y 2 representantes sindicales).

Si sobrepasa los 20,000 asalariados: 10 representantes de los accionistas y 10 de los asalariados (7 asalariados de la empresa y 3 representantes sindicales).

Por debajo de 8,000 obreros y empleados, los miembros trabajadores del consejo de vigilancia se eligen por votación directa.

Resulta evidente por el escaso tiempo transcurrido de la vigencia de la ley a la fecha que el sistema adoptado en esta fase pueda avalarse a fondo a partir de la experiencia adquirida para las organizaciones de ampliadores, esta legislación iba demasiado lejos al dar a los sindicatos poderes a muchos excesivos; al grado que algunos de esas organizaciones llegaron en julio de 1967 a entablar acción ante el Tribunal Constitucional pidiéndole que declare la ley de 1966 contraria a su Carta Magna, ya que en su parecer era imputable con dos derechos fundamentales garantizados por este; el derecho de los propietarios privados a disponer de su base según su voluntad, y según, la libertad sindical y la posibilidad de negociación colectiva entre partes iguales, independientes una de otra, por su parte los sindicatos alegaron que la nueva ley no iba suficientemente lejos y que el buen funcionamiento de la empresa, su capacidad de computación y sus salidas financieras son de capital importancia para los trabajadores, en particular para su ingreso y la seguridad en su empleo. El tribunal constitucional por decisión del 1 de Marzo de 1969 rechazó la petición empresarial.

La cogestión guarda íntima relación con la democracia económica, es uno de sus componentes: la democracia económica pretende superar la actitud de *“en mi casa mando yo”*, establecer la *“igualdad del derecho del capital y del trabajo”*, convertir al obrero de *“súbdito económico”* en *“ciudadano económico”* y colocar a la persona humana en el centro de la economía.

³ *Ibidem*

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

2.1 DEFINICION

Por derecho de *cogestión* se entiende en lo que sigue el derecho de esta naturaleza que este garantizado por la ley o por convenio, sea a escala empresarial o supraempresarial.

Cogestión empresarial.- Es desempeñada por elementos de la empresa o por delegados de un sindicato o por ambos. Se extiende a asuntos sociales, cuestiones de personal e importantes decisiones económicas dentro de una explotación o una empresa.⁴

Cogestión supraempresarial.- Comprende las cuestiones generales de política económica y social. Tiene su base en las corporaciones publicas y en instituciones como el Consejo Económico del Reich de la *República de Weimar* o el Consejo Económico Federal, promovido por los sindicatos. Es practicada por representantes sindicales.

2.2. ANTECEDENTES HISTORICOS

Después de 1945 los sindicatos han hecho frecuentes declaraciones sobre la *cogestión*, pero raramente han presentado análisis fundamentales.⁵ Lo que si han hecho ha sido redactar propuestas detalladas sobre las instituciones por cuyo conducto se ha de ejercer el derecho de cogestión.

Franz Böhm, en una investigación que se caracteriza por su afán de objetividad, parte de un presupuesto falso que le impide aprehender toda la trascendencia del problema y reconocer los móviles de la lucha por la cogestión. En el primer capítulo de su trabajo escribe: ***“Antes de 1945 no ha habido en ninguna parte del mundo ningún grupo de obreros industriales, digno de mención, que exigiera el derecho de cogestión”***. Desde 1945 se viene exigiendo casi exclusivamente en la República Federal Alemana. Unas paginas más adelante dice: ***“... La parte principal del sorprendente éxito político obtenido por la doctrina de la cogestión desde 1945 hasta hoy tiene que atribuirse a la instrumentación política y no a la fuerza persuasiva de la idea...”***⁶.

⁴ Preiser, Die Zukunft ... (n. 7, Cap. V), p. 53 y 93

⁵ Declaraciones sindicalistas sobre democracia económica y cogestión se encuentran en toda la prensa sindicalista desde los años veinte así como en las memorias y actas.

⁶ Franz Böhm, “La cogestión y los sindicatos”. Editorial Ordo. París 1951. p. 21 y 25

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

En lo que antecede es cierto que en otros países no se ha postulado el derecho de cogestión con la misma energía que en la República Federal. En la *Unión Soviética* y en los *Estados Satélites* esta prohibido su planteamiento. Parece que en *Yugoslavia* se ha concedido a los obreros una cierta intervención en la administración de las empresas socializadas. Es cierto que en las democracias occidentales no existen más que atisbos en lo que se refiere a la cogestión de los obreros.

Es falso que “*antes de 1945*” no ha habido en ninguna parte del mundo ningún grupo de obreros industriales digno de mención, que exigiera el derecho de cogestión. Pues además de la Federación General Alemana de Sindicatos, lucharon en los años veinte por el derecho de cogestión empresarial e incluso en el siglo XIX, diversos grupos de obreros que ya habían pedido se estableciera tal derecho.⁷

El artículo 165 de la Constitución de Weimar y la Ley de los Consejos de Empresa de 1920 concedían derechos de cogestión. Tanto el artículo como la ley tenían sus antecedentes. El proyecto de ordenamiento industrial elaborado en la asamblea nacional de Francfurt, tenía previstos comités de fábrica⁸. Al no ser aprobado, algunos empresarios establecieron por su cuenta y voluntariamente comités de obreros, cuya finalidad era la de ser cause de los deseos e iniciativas de los que trabajaran en sus empresas. La legislación venía ocupándose de tales comités desde 1891. Durante la revolución de 1918 los comités de obreros y soldados, esparcidos por todo el territorio alemán, asumieron funciones políticas y también económicas. La presidencia del partido socialdemócrata y la comisión general de los sindicatos rechazaron los comités porque desplazaban su influencia política pero, habida cuenta de la creciente influencia del movimiento en pro de los comités, se vieron obligados a cederles un cierto campo de acción en la esfera económica.

En 1918 no existía ninguna teoría sobre los comités. espontáneamente habían surgido comités y consejos de toda naturaleza; sus promotores no disponían de un programa claro y unitario. En el congreso de sindicatos celebrado en el Nuremberg en 1919 hubo violentas polémicas sobre el sistema de consejos y sobre el derecho de cogestión. Fueron rechazadas las mociones radicales, pero la mayoría se decidió por los consejos de empresa. El artículo 165 de la constitución postulaba la igualdad de derechos de obreros y patronos y creo el *Consejo Económico del Reich*. La ley del Reich del 4 de febrero de 1920 regulaba la

⁷ Alfred Hockstein-Rasch. Apéndice cronológico y bibliografía del siglo XIX. Editado por el Instituto Alemán de Industria, Köln, 1955

⁸ Fritz Fricke. La sala de la cogestión. Editado por Erich Bührig. Berlín 1953

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

elección de los Consejos de Empresa, a los que se concedieron amplios derechos de cogestión en las cuestiones sociales y de personal. Prescribía además para las sociedades por acciones que uno o dos de los miembros del consejo de empresa recibieran voz y voto en el consejo de administración como representantes de los obreros⁹.

Los consejos de empresa nacieron de la necesidad de una democracia directa y del deseo sentido por todos los obreros de estructurar por si mismos su vida o, por lo menos, participar en dicha estructuración. El derecho de cogestión es un intento de superar el distanciamiento de que habla Marx, y de franquear "*la distancia frente al trabajo*", de que habla Alfred Weber¹⁰. La persona, gracias a la cogestión, tendrá otra clase de relaciones con el trabajo.

En *AUSTRIA*, a su vez funciona la cogestión desde 1973 en adelante, cuando los sindicatos reivindicaron la implantación de la representación paritaria según la formula aplicada en la República Federal Alemana; claro desde luego contra la abierta oposición de la empresa privada, que a la par tuvo que aceptar la ley del 14 de diciembre de ese año con las modificaciones relativas al monto del capital. En esta nación cuya indiscreción es análoga por sus orígenes a la República Federal de Alemania prácticamente se adoptaron las medidas de patronos y trabajadores que ya estaban en el vecino país.

ESPAÑA, después de estar lejos en el sistema español por parte de los trabajadores frente a los empleados la ley del 21 de julio de 1962 refiriendo a la participación del personal en los consejos de administración en organismos similares de las empresas con forma jurídica de sociedades, asistió una representación limitada de los trabajadores, uno por cada 6 representantes del capital.

Como puede observarse esta representación minoritaria y teniendo poco efecto por las disposiciones restrictivas en cuanto a la comunicación de datos confidenciales al conjunto del personal; resulta prácticamente negatoria en este país la cogestión empresarial.

FRANCIA, por una ordenación del 22 de febrero de 1945, en los albores de la *Segunda Guerra Mundial* la representación del comité de empresas con voz consultativa en el consejo de administración o de vigilancia de las sociedades

⁹ Johannes Feig y Friedrich Sitzler. Las negociaciones colectivas. Berlín, 1921. p. 185

¹⁰ Alfred Weber. Sindicatos y representantes sindicales, editado por la comunidad del trabajo de los académicos socialdemócratas. Nürnberg. 1954. p. 130.

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

anónimas, la ley del 29 de diciembre de 1962 eleva a cuatro en determinadas condiciones el numero de integrantes de la delegación de dicho comité especificando que uno debe de pertenecer a la categoría de contra maestros y uno a la personal sobre ingenieros. Existen algunas sociedades anónimas que en virtud de la ley del 24 de julio de 1966, han creado voluntariamente la participación en su consejo de vigilancia de representantes del personal, con los mismos derechos que los accionistas. Esta formula denominada de *covigilancia* ha sido bien vista por el gobierno debido a que considera que el equilibrio social es fundamental en el desarrollo armónico de las relaciones obrero patronales.

DINAMARCA en este país se encuentra una forma ecléctica respecto a la gestión laboral frente a las empresas, una sobre las sociedades anónimas y otras sobre de la responsabilidad limitada en donde si la empresa emplea a 50 personas por lo menos, existe la facultad de elegir a dos miembros del consejo de administración corriendo a los trabajadores; posteriormente por acuerdo de las partes se eleva la representatividad al precio de los miembros y aunque no existe una regla de representación proporcional, es practica corriente que haya un representante de los obreros y un representante de los empleados. Uno de ellos secula ser el director principal de la empresa. En el consejo de administración pueden estar miembros de la dirección sin llegar a constituir la mayoría y sin ocupar la presidencia.

Esto nos resulta obvio pues al constatarse la sociedad de sus mismas sociedades anónimas de responsabilidad limitada de acuerdo con la legislación del 13 de octubre de 1973 y con los principios generales del derecho al pacto social con los accionistas sin duda que se reserva el derecho para la discriminación; esto se ve en el derecho comparado y de acuerdo a la practica del derecho español, en cuya fuente agrega al derecho mexicano, solamente que se debe atender a la forma de ser en este caso; de sentir y de expresión del pueblo danés en donde a principios de 1973 el gobierno de esta época presento al parlamento el proyecto de ley destinado a formar un fondo de acción de inversiones, alimentado por una comprobación de los empleadores, públicos y privados. Esta contribución debería ser en un principio del 0.5% de los salarios y tenían que aumentar en 0.5% al año hasta alcanzar finalmente el 5%. Con este sistema los trabajadores debían tener un apto consejo de administración un numero de representantes que correspondiera a su parte de copropiedad en el capital.

NORUEGA, por su ubicación territorial y por la similitud de formas de vida en los países del Mar del Norte, en los que privan fundamentalmente las empresas de minería o manufactureria por una gran cantidad de asalariados siempre superiores a los doscientos, parlamento a la asamblea general de accionistas se encuentra otro tipo de asamblea "la asamblea de empresa" a la que esta reservada

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

la forma de decisiones sobre inversiones y medidas de racionalización o reorganización que tengan repercusiones para el personal; sus miembros, tienen derecho de examinar la contabilidad de la empresa. Le corresponde a su vez designar al consejo de administración y puede hacerlo conforme a la representación proporcional si el tercio de sus miembros lo exigen; lo puede dar por resultado que la tercera parte de sus miembros del consejo (2 por lo menos) si nombrados por los representantes del personal. Cuando el numero de asalariados es igual o inferior a 50, tal representación es puramente facultativa, pero puede esperarse en los estatutos o fijarse de acuerdo con las partes, este sistema fue adoptado por el gobierno en 1973 en la construcción de las obras publicas, después de haber sido objeto de acuerdo entre empleadores y sindicatos; y posteriormente se instrumento en las empresas de prensa extendiéndose finalmente a partir de 1975 al comienzo, los transportes, hoteles y restaurantes así como también a los seguidores de agricultura, pesca y suministros de energía.

Hoy en día el sistema de participación de los trabajadores en los órganos directivos de las empresas se rigen por la ley del 4 de julio de 1976 aplicables a las sociedades anónimas de todas las ramas de la actividad, incluidas las empresas de propiedad del estado, con excepción de los bancos y a las compañías de seguros, las empresas y agencias de prensa y las compañías de navegación con destino al extranjero.

SUECIA, impero en este país la disposición regla sobre la representación de los trabajadores en los consejos de las sociedades por acciones en las que, resulta aplicables su fuerza normativa y solo quedan excentuadas las compañías de seguros y los bancos; pero si lo reclaman los obreros sindicales quedan obligados a admitir en su consejo a 2 representantes de su personal y 2 suplentes, mismos que son designados por los sindicatos locales. La practica de los sindicatos vela porque uno de los dos representantes sea uno obrero y el otro el empleado. Estos representantes no pueden formar parte en las deliberaciones relativas a los conflictos de trabajo o en negociaciones que pueden culminar en un convenio colectivo, **SUECIA**, se designa en el contexto de esta parte del mundo por su normatividad empresarial en donde las sociedades de capital generan abundantes ganancias, por ello, la organización sindical de trabajadores solicito un estudio de fondo respecto de las ganancias de las sociedades para que parte de ellas se destinasen a la constitución de un fondo de los asalariados. Los objetivos según lo expuesto eran evitar la concentración de capitales y por tanto del poder económico y del poder de decisión en manos de un pequeño numero de personas y de grandes sociedades, reforzar la influencia de los trabajadores gracias a una participación en la propiedad del capital y rectificar la aplicación de la política de solidaridad en materia de salario.

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

Este informe es conocido con el nombre de "*Informe Meidner*" y propone que una parte de las ganancias de las sociedades más importantes del sector privado se transfiera anualmente en forma de acciones a un fondo de los asalariados.

En 1976, un grupo de industriales y economistas el *Grupo Walderstron*,¹¹ propuso un contraproyecto, según el cual se establecería por acuerdos voluntarios unos fondos en los que se depositaría cierto porcentaje de los salarios y que serían administrados por los trabajadores; los depósitos se invertirían en acciones negociables después de un plazo de 5 a 10 años.

En febrero de 1978, un grupo de trabajadores de la organización sindical L.O. y del partido social demócrata presentó nuevas proporciones en el sentido de que el 20% de las ganancias de las sociedades que emplearan a más de 500 personas se transfirieran a fondos de inversiones administrados por los sindicatos y dieran lugar a la emisión de acciones. Pero esta proposición se opuso energicamente la confederación de empleadores por considerar que causan un menoscabo irremediable al régimen de empresa privada y la economía de mercado, teme fundamentalmente a la concentración del poder en manos de los sindicatos, lo que a su juicio podría dar origen a un estado corporativista.

LUXEMBURGO, la representación de los asalariados en las sociedades anónimas data de la ley del 6 de mayo de 1974 por la que se instituye comités mixtos en las que las empresas instauran la representación de los trabajadores en el órgano directivo de las sociedades anónimas que ocupan 1,000 trabajadores asalariados por lo menos y de las sociedades del mismo tipo beneficiarias de una concepción del estado, relativa a su actividad principal o de una participación financiera del estado de por lo menos 25%. En las sociedades de primera categoría, la representación es de una tercera, la de segunda es de una vocal por cada 100 trabajadores (por lo menos 3 vocales y como máximo la tercera de los miembros del comité)

Existen después de 1974, en *Finlandia, Irlanda, Reino Unido y Suiza*, ciertos proyectos y proposiciones para la representación de los trabajadores en los consejos de administración de las empresas presentados ante los ministerios del trabajo por los respectivos sindicatos de estos países, sin embargo, a la fecha la empresa privada ha defendido su posición de privilegio por destacar el capital y no se ha logrado llegar a mejores términos de los ya alcanzados por la vía del convenio entre partes; por ello la comisión de las comunidades europeas viene

¹¹ Fritz Fricke. La antesala de la cogestión. Editado por Erich Buhning. Berlín 1953.

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

ocupándose desde hace tiempo, de la representación del personal en los órganos directivos de las empresas, habiendo sometido primeramente en 1970 al consejo de ministros un proyecto de estatutos de sociedad anónima Europea y más tarde en 1975 después de una revisión efectuada atendiendo al dictamen emitido por el parlamento en julio de 1974.

Este proyecto en principio cuando las empresas se adjunten al estatuto no tendría carácter obligatorio, el consejo de vigilancia comprendería a una tercera parte de representantes de accionistas nombrados por la Asamblea General, una tercera parte de los representantes de los trabajadores, elegidos en principio por votación y una tercer parte de miembros cooptados por esos 2 grupos por mayoría de las 2/3 de los votos o si no designados por una jurisdicción de arbitraje. Al lado de este proyecto que contiene disposiciones destinadas a facilitar las actividades transnacionales dentro de la Europa de los 90, la comisión de las comunidades europeas en 1972, propuso otro proyecto según el cual, impone a las sociedades de más de 500 asalariados como mínimo, un sistema de participación de los trabajadores en el nombramiento de los miembros del consejo de vigilancia. Este proyecto ya estaba preparado cuando *Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido*, ingresaron a las comunidades europeas. Este dualismo de los órganos directivos de las sociedades no es común en los nueve países miembros ni en el ambiente empresarial ni en el sindical. Y como ya se dijo uno de los principales problemas radica en la corresponsabilidad que lleve aparejada el derecho a una verdadera codesición a la que muchos sindicatos temen por sus consecuencias desfavorables cuando afectan al personal, sobre todo si su representación es minoritaria; prefieren defender los intereses de sus representados reivindicaciones y negociaciones.

Este temor ha hecho que en *Bélgica*, la federación general del trabajo se oponga a la cogestión y se ha pronunciado en favor de un régimen de control obrero ejercido en lo esencial por la delegación sindical de la empresa, la que ejercería presión cuando procediera, para que ciertos proyectos o decisiones se abandonaran o se modificaran según sus propuestas. En *Francia*, las tres grandes confederaciones obreras, la confederación general del trabajo, la confederación general del trabajo fuerza y la confederación francesa democrática del trabajo, no son partidarias de una representación del personal en los consejos de administración o en los de vigilancia.

También en *Italia* las tres grandes centrales sindicales se oponen a la presencia de representantes del personal en los órganos directivos de las empresas privadas; sin embargo en los últimos años su federación unitaria ha mostrado cierta flexibilidad acerca del proyecto de estatutos de sociedad anónima europea, admitiendo que esa representación podía ensayarse como experimento en las

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

empresas que tuvieran negocios en otros países de Europa occidental. Finalmente debo manifestar que ciertas centrales sindicales tanto del *Reino Unido* como en el congreso de sindicatos de *Irlanda*, han insistido en que los representantes de trabajadores y los consejos de vigilancia se han elegido exclusivamente entre los sindicalistas.

En *JAPON*, vale la pena mencionar que algunas sociedades importantes tienen representantes de los trabajadores en su órgano directivo, y otras proyectan instituir este tipo de representación. Es común en este país el ascenso de antiguos dirigentes del sindicato de la empresa especialmente competentes y dinámicos como sindicalistas a los cargos gerenciales.

Países en desarrollo. La representación de los trabajadores en los órganos directivos de las empresas del sector privado no es común en los países en desarrollo aunque la cuestión se debate y cada día es mayor su atención, esta desde luego la vacilación y cuando no, la proposición de los propios sindicatos para adoptar este tipo de sistemas.

En *ARGELIA*, por ejemplo, el código de la gestión socialista, en lo conducente al sector privado prevee que dos miembros del sindicato de la empresa asistan a las sesiones del consejo de administración o de gerencia. En la *República de Corea* se encuentra el consejo de administración adjunto con funciones esencialmente consultivas. *Egipto* por su parte desde 1961, admite la presencia de los trabajadores en la administración de las empresas tanto publicas como privadas, situación análoga en la *India, Irak, Jamaica y Pakistán*, mereciendo particular análisis la situación que priva en el *Perú*, país lejano a los ya mencionados y cuya idiosincrasia refleja caracteres especiales por su ubicación territorial en América Latina. En este país y en virtud de decretos se han creado en las empresas industriales privadas que tengan 6 o mas trabajadores que laboren a tiempo completo comunidades industriales de tipo cooperativo, que administran una parte de los fondos procedentes del sistema de participación en las utilidades.

Estas comunidades deben tener en el órgano director de la empresa un numero de representantes correspondientes a su parte de capital social hasta alcanzar el 50% previsto inicialmente. Este sistema con algunas variantes se extendió a las minas, pesquerías y telecomunicaciones estableciéndose una forma análoga en las empresas publicas, pero en ésta se fijo definitivamente en dos miembros. Esta experiencia llevo a englobar a unas 200 empresas que empleaban en total a más de 2000 trabajadores.

Posteriormente el sistema de las comunidades industriales fue objeto de duras criticas, pues la situación económica tan difícil de esa época y las fallas de

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

funcionamiento, trajeron como consecuencia la demeritación de esta forma de cogestión.

En la *República Árabe Siria*, conforme a un decreto ley del 5 de octubre de 1961, dos miembros del consejo de administración de todas las sociedades anónimas deben de ser trabajadores elegidos por el personal.

En los países con economía de mercado en que participa el sector publico, unas veces se encuentran ciertas empresas nacionalizadas de diversas ramas de actividad, como los ferrocarriles, líneas aéreas, correos y telecomunicaciones, abastecimientos de gas, agua y electricidad, cogestionados por los trabajadores, solamente que, el estado se reserva el numero de participantes en la administración y dirección de los consejos de administración, los determina el estado, así esta la empresa estatal RENAULT y la AIR FRANCE en Francia, en las que los representantes del estado y los peritos son designados por el ministerio de tutela, con lo que se demuestra la influencia en las determinaciones del estado, en tanto que los representantes de los consumidores o de usuarios son designados por organismos representativos, como las cámaras de comercio y de industria y en cuanto a los representantes del personal, los poderes públicos conservan un poder discrecional, pues deben de nombrar a los representantes que designan no la organización más representativa sino una de las organizaciones más representativas.

Por su parte en el *Reino Unido*, los sindicalistas compuestos a tiempo completo en el consejo de administración debían desligarse totalmente del movimiento sindical; sin embargo, una modificación de la ley sobre nacionalización de la siderurgia, adoptada hace algunos años, reforzó la participación de los trabajadores en ese sector y desapareció la obligación de romper los lazos con el movimiento sindical; esto es a partir de 1975.

No se debe perder de vista que en los países hasta aquí mencionados se parte de naciones altamente industrializadas, en donde prevé una gran planta industrial económicamente fuerte y de una gran trascendencia en su participación al producto interno bruto del país; así podemos mencionar la fuerza que tiene la industria aeronáutica y la construcción naval, en donde existen disposiciones muy específicas para desarrollar la democracia industrial, y lo mismo puede decirse de las industrias nacionalizadas y en los ferrocarriles en donde se han instruido comités consultivos de alto nivel y en la de energía eléctrica.

En las industrias nacionalizadas se han efectuado experiencias diversas de asociaciones de los representantes del personal a las grandes decisiones, especialmente en materia de inversiones se han instalado nuevas estructuras en la

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

industria del gas, y en la compañía aérea British Airways se ha establecido un consejo para discutir la planificación a largo plazo.

De tal manera que en los países en desarrollo sean introducidos en los órganos directivos de las empresas publicas algunas formas de representación de los trabajadores. Procurando con esto despertar mayor interés en el personal, y mejorando así la producción en su aspecto cuantitativo y cualitativo y por ende el aumento de la rentabilidad de la empresa, pues en estos países la experiencia ha demostrado con bastante frecuencia que la aplicación de reglas administrativas y presupuestarias rígidas poco facilita la gestión de las empresas publicas, a medida sometidas en su doble imperativo como es la política salarial del estado y de la política de precios cuyo objeto es poner al alcance de la población los bienes y servicios que ofrecen dichas empresas o luchar contra el alza del costo de la vida. Ha sucedido, además que los dirigentes se nombren más por razones de filiación política que por sus cualidades de administradores. Todos estos factores explican de alguna manera en estos países el porque se ha recurrido a la participación de los trabajadores en la empresa con la esperanza de dar mayor sustancia al proceso de decisión en las empresas publicas y aumentar la productividad de las mismas.

3. LA AUTOGESTIÓN

La Autogestión es una de las metas que el Anarquismo se propone. Es útil por tanto exponer que entendemos bajo esa idea y revisar sus problemas, alcances, posibilidades, etc.

La Autogestión es un proyecto o movimiento social que tiene como método y objetivo que la empresa, la economía y la sociedad entera estén dirigidas por los trabajadores de todos los sectores vinculados a la producción y distribución de bienes y servicios, propugnando la gestión y democracia directa.¹²

Examinemos lo anterior con detenimiento. *La Autogestión* se opone a la "*Heterogestión*", que es la forma de conducir las empresas, la economía, la política o la sociedad desde fuera del conjunto de los trabajadores, tal como ocurre ahora, que a las empresas y a la economía las dirige el Capital, a la política los partidos, a la sociedad el Estado.

¹² www.hipernet.ufsc.br

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

Es un proyecto o movimiento, es decir no es un modelo acabado. Su estructura organización y aun su existencia es y será fruto del deseo, el pensamiento y la acción de los miembros del grupo involucrado (una fabrica, una finca, un taller o la sociedad toda) sin preconceptos ni imposiciones.

Es social en tanto no es individual. La gestión es la tramitación de diligencias para un asunto, por lo que implica la participación de mas de una persona. Si esta gestión se realiza en el seno de un grupo, mediante acuerdos y sin coacciones exteriores, no se afecta la libertad individual que es la base para que un acuerdo no sea sometimiento.

La Autogestión es método y objetivo, es decir, su fin es ella misma en tanto la plena participación del individuo en el conjunto social, asumiendo en forma directa y colectiva la conducción de su grupo. La única forma de lograrlo es mediante la ejecución de acciones autogestionarias. No hay un método que nos lleve a la **Autogestión** sino su propio ejercicio en el seno de un colectivo. Se mencionaron dos aspectos, social y económico, y en este ultimo dos niveles: microeconomico y macroeconomico. En el **nivel microeconomico**, la empresa autogestionada se caracteriza por estar la dirección en manos de los trabajadores y no en manos de los dueños, sean privados o el Estado. En el nivel **macroeconomico** lo anterior se traduce en la total perdida de peso del Capital en las decisiones económicas (tal como es actualmente), siendo los trabajadores y sus intereses colectivos quienes dirigen la economía; creando para ello, si es necesario, nuevos sistemas de organización.

Extender la **Autogestión** a la sociedad implica hacer desaparecer todos los centros de poder que ahora se reservan la gestión politico-social, tales como los partidos políticos, las burocracias sindicales, el Estado, el Ejercito, etc.; poniendo en manos de todos los miembros de la colectividad sus asuntos, sin intermediarios o "dirigentes", organizándose de la manera que a buen saber y entender juzguen mas adecuada.

3.1. DEFINICION

La autogestión es la gestión de la empresa por los trabajadores de la misma.

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

3.2. ANTECEDENTES HISTORICOS

Uno de los países que implantaron la autogestión en sus leyes es la *República Portuguesa*, a continuación transcribo su constitución política en la cual esta implantada esta figura de negociación colectiva, la **AUTOGESTIÓN**.

Constitución de la República Portuguesa ¹³

Artículo 61 (De la iniciativa privada, cooperativa y de autogestión)

1. La iniciativa económica privada se ejerce libremente dentro de los marcos definidos por la Constitución y por la ley, y teniendo en cuenta el interés general.

2. Se reconoce a todos el derecho a la libre constitución de cooperativas, siempre que se observen los principios cooperativos.

3. Las cooperativas desarrollan libremente sus actividades dentro del marco legal y pueden agruparse en uniones, federaciones y confederaciones, y en otras formas de organización previstas legalmente.

4. La ley establece las especialidades organizativas de las cooperativas con participación pública.

5. Se reconoce el derecho a la autogestión, en los términos que establezca la ley.

La autogestión generalizada es la organización social del poder reconocido a cada cual sobre su vida cotidiana y ejercido directamente por los propios individuos o por las asambleas de autogestión.

Ha aparecido en la historia del movimiento obrero cada vez que la base ha querido imponer y realizar sus propias decisiones sin abandonar su poder a unos jefes y sin dejarse guiar por ninguna ideología.

Ha sido aplastada por el efecto conjunto de su debilidad constitutiva, sus indecisiones y confusiones, su aislamiento, y unos dirigentes que la autogestión generalizada ha cometido el error de darse o de tolerar y que la han llevado a su pérdida pretendiendo ordenarla y fortificarla. Los ejemplos más ricos de enseñanzas son los consejos obreros aparecidos en Rusia en 1905 (aplastados por

¹³ www.juridicas.unam.mx

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

el zarismo), 1917 (recuperados y destruidos por los bolcheviques), 1921 (aplastados en Kronstadt por Lenin y Trotski); en Alemania en 1918 (aplastados por los socialistas); en Italia en 1920 (destruidos por los socialistas y los sindicatos); en España en 1934 (revolución de Asturias aplastada por el gobierno republicano), en 1936-37 (recuperados por el sindicato anarquistas y aplastados por los estalinistas); en Hungría en 1956 (aplastados por el Estado llamado soviético).

No hay revolución posible al margen de la recuperación, del reforzamiento definitivo y de la expansión internacional del movimiento de la autogestión generalizada.

El movimiento de autogestión generalizada nace en el funcionamiento de las asambleas y de sus consejos de coordinación.¹⁴

La asamblea de autogestión generalizada procede de la lucha de clases. Expresa de la manera más sencilla la voluntad del proletariado de liquidar la burguesía y de liquidarse a sí mismo como clase; su decisión de dejar de asistir como espectador a su propia decadencia y a las representaciones engañosas que hacen cuanto pueden por disimularla; su resolución de dejar de sufrir la historia para realizarla en beneficio propio y de todos.

La asamblea de autogestión generalizada no es otra cosa que la asamblea de huelga constituida por los trabajadores a partir de las ocupaciones de las fábricas, y que se extiende lo antes posible del lugar de trabajo al barrio circundante y a la región. Su proyecto no tiene nada de abstracto ni de político: por el contrario, está centrado en la vida cotidiana de cada cual y en sus posibilidades de enriquecimiento pasional.

El consejo agrupa el conjunto de los delegados elegidos por la asamblea, encargados de un mandato preciso, controlados y revocables en cada momento.

El consejo tiene esencialmente una función de coordinación. Es indisociable de la asamblea. Sus miembros dependen exclusivamente de quienes los han elegido con un objetivo muy preciso; no ejercen ningún poder por sí mismos y se limitan a tener toda la libertad de creatividad necesaria para conseguir el resultado que les ha sido asignado. Si alguna vez apareciera alguna separación entre sus intereses y los de sus electores, el consejo se convertiría en comité y, al arrogarse un poder autónomo, abriría el camino a un nuevo Estado.

Incluso en el grado de expansión más amplio, el conjunto de las asambleas de autogestión generalizada no deja de controlar permanentemente, por todos los

¹⁴ Johannes Feig y Friedrich Sitzler. Las negociaciones colectivas. Berlín 1921.

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

medios de la telecomunicación, la eficacia de los delegados en la misión de la que han sido encargados.

Los sistemas de Autogestión suelen tener características comunes, se basan en la legislación general aplicable a las empresas del sector público de la economía, respecto a las cuales se han transferido en general a los trabajadores, no los derechos de propiedad, sino sólo la consecución de su objeto social. Están habilitados para participar todos los trabajadores de la empresa, sean o no empleados de confianza, pero aquellos que por cualquier motivo, dejan de trabajar en la empresa pierden estos derechos.

En diversos sistemas de autogestión existe una tendencia a dar mayor importancia a la asamblea de los trabajadores o de sus representantes.¹⁵ La competencia de los organismos de autogestión abarca todas las organizaciones adoptadas en la empresa. Si bien el legislador a veces establece reglas especiales de procedimiento y supervisión para evitar actos personalísimos a fin de garantizar la observancia de sus normas de gobierno. Estos organismos pueden disponer total o parcialmente de las ganancias o los ingresos netos de la empresa; pueden a su vez utilizar ciertos fondos para efectuar reinversiones, costear obras sociales y culturales o distribuirlos directamente en forma de remuneración extraordinaria a los trabajadores. Ejemplo de ello las cooperativas de producción o las empresas pertenecientes a los sindicatos y administradas por ellos.

Se observa generalmente que los vínculos de las empresas en que se aplica la autogestión con los poderes políticos locales, regionales y nacionales, así como las instancias superiores de planificación, se han visto reforzados apreciablemente en estos últimos años en casi todos los países que aplican sistemas de autogestión. Aun en **YUGOSLAVIA**, donde se siguen en cierta medida los principios de economía de mercado, los poderes públicos regionales y nacionales, conservan una autoridad respetable y lo mismo puede decirse de los organismos de crédito. En todos los países al parecer, el papel del partido que ocupa el poder y el de los sindicatos dentro de la autogestión, se han extendido advirtiéndose una tendencia a descentralizar las estructuras de la autogestión aplicándose a nivel de establecimiento o de la unidad de producción y aún de taller, apresurando la rotación en las funciones electivas, limitando las posibilidades de reelección que genera intereses y produce apatía.

YUGOSLAVIA es sin duda un ejemplo más conocido de esta forma de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Ha sido objeto de

¹⁵ [www. google.autoges.htm](http://www.google.autoges.htm)

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

profundos estudios ya publicados, y vigentes por más de un cuarto de siglo. Ahí la gestión de las empresas por los trabajadores se vino extendiendo tras un largo periodo de dirección y planificación muy centralizada de la economía, que se señaló por una larga serie de nacionalizaciones y por una campaña de reconstrucción hasta llegar la industrialización. La ley se refería a las empresas mineras, industriales y comerciales, a las comunicaciones y transportes, a las grandes exportaciones agrícolas o forestales y a otras empresas del estado.

El sistema Yugoslavo se basa en la propiedad social de los medios de producción; o sea, una propiedad colectiva que no es lo mismo que la propiedad del estado. A la fecha se han realizado enmiendas constitucionales con el fin de superar las dificultades que este sistema implica, y en 1976 se promulgaron diversas leyes, dos de las cuales son de suma importancia (una sobre la planificación social) cuyo objeto es combinar las ventajas de las directrices comunes con el máximo de iniciativa de los trabajadores y la otra (la del trabajo asociado) que rige en detalle el sistema de autogestión. Los principales órganos de autogestión son formados por la asamblea del personal y el consejo obrero, llamado simplemente consejo.

Este sistema tiende a desarrollar la participación directiva de los trabajadores en las decisiones de la empresa a fin de mejorar el enlace entre los órganos que la constituyen y evitar que el personal directivo, los técnicos y los trabajadores más calificados, ejerzan una influencia excesiva, pues la estructura fundamental del mismo y que actualmente prevalece, es la organización básica del trabajo asociado. Hoy en día, los trabajadores que ejercen por si mismos una actividad independiente con medios de producción de propiedad particular, como lo son: artesanías, pequeños camioneros, personas que explotan una empresa familiar, un hotel o restaurante, agricultores, pertenecen en principio a la misma categoría socioeconómica que el personal de organizaciones de trabajo asociado y pueden agruparse libremente, sea formado cooperativas, o recurriendo a otras formas de asociaciones para llevar a cabo el sistema de autogestión. En cada nivel las unidades de trabajo asociado se rige por medio de estatutos y reglamentos internos, particulares y sus propios órganos de autogestión: asamblea general del personal y consejo obrero (salvo si los trabajadores son poco numerosos, en cuyo caso no habrá consejo obrero, solamente asamblea general) de este modo la asamblea general de trabajadores de un taller puede resolver todo lo referente a las reclamaciones dentro del mismo y en especial adoptar sus planes de producción y de inversiones así como su reglamento interior y poder repartir el ingreso disponible. Los sindicatos deben facilitar el funcionamiento de los órganos de autogestión en particular mediante programas de formación de los trabajadores y de sus representantes. Lo anterior para prevenir conflictos que puedan surgir entre

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

los trabajadores y las organizaciones de trabajo asociado y contribuir a su solución; esto, sin perder su autonomía sindical, este sistema ya se ha venido desarrollando en otros países pero con las mismas características. Tal es el caso de *ARGELIA*, *POLONIA*, *ISRAEL*, *TANZANIA* y *MADAGASCAR*; aún en Latinoamérica, a dado sus frutos en *PERU*.

3.3. AUTOGESTIÓN Y COGESTION

AUTOGESTION

* La Autogestión es la toma por parte de los trabajadores, directamente, de sus propios asuntos, tanto económicos como políticos, sociales, de defensa, sin la injerencia de otras instancias como serian los representantes del Capital, los partidos políticos, el Estado o el Ejercito.

* La Autogestión no es participación.

* En la Autogestión no hay dueño del capital, privado o estatal, que participe o no participe. Es solo la totalidad de trabajadores la que asume la dirección y administración de la empresa. No se trata de limitar al factor capital en la conducción de la empresa, sino de eliminarlo.

* La Autogestión también pretende una transformación total y radical de la sociedad, y no solo de la empresa

La Autogestión es un intento de modificar la organización social y la noción de política, poniendo en manos de todos y cada uno, de manera directa y sin intermediarios, todos sus asuntos.

COGESTION

* La Cogestión es un modelo de participación, caracterizado por la composición paritaria de las instituciones. En otras palabras, patronos y trabajadores participan en igual numero a la dirección de la empresa (en el mejor y mas hipotético de los casos), con un hombre "neutral" para resolver situaciones de empate. Este sistema opera en Alemania desde 1976, y en menor o semejante grado en otros países.

* La Cogestión es una forma de participación, es decir, tener parte en una cosa. Pero tener parte, en este caso, significa admitir una estructura preexistente, la empresa o la fabrica, haciendo los trabajadores un aporte a la dirección de algo que no les pertenece. En la Cogestión el patrón cede inteligentemente una parte de su poder dictatorial para conciliar o superar fricciones entre empleados y propietarios. Pero de ninguna manera se pone en duda quien "manda", quien tiene la ultima palabra, quien es el "dueño": el Capital, sea privado o estatal, nunca de los trabajadores.

* La Cogestión es un sistema de participación que puede coexistir con cualquier sistema político y adaptarse a cualquier organización social.

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

4. LA GESTION

Cuando en la empresa no existe un mecanismo especial de participación como lo son la *gestión* y la *cogestión*, los trabajadores pueden estar en condiciones de ejercer una influencia directa o por intermedio de su sindicato, y esta influencia que recibe el empresario del sindicato es importante hasta cierto punto, dado que en muchas ocasiones los sindicatos coaccionan fuertemente a la empresa con el fin de lograr unos supuestos intereses económicos que beneficien a la clase trabajadora, y así mismo beneficiarse los dirigentes sindicales, tratando de mantener su posición política y por ende en muchas de las ocasiones se rompe el equilibrio de los factores de la producción.¹⁶ Por otra parte los empresarios del sector público y privado se rigen por las directrices económicas-políticas del gobierno en el poder, dejando aun lado estos dos entes los intereses reales y laborales de los trabajadores; la negociación colectiva sin duda seria importante si se llevase a cabo en una forma avanzada en donde se informe y se consulte a los trabajadores, dado que en esta forma de participación en cuanto más apreciable sea la proporción de la población activa que participe en la empresa o en el establecimiento, más se desarrollara la democracia sindical, únicamente en los *Estados Unidos de Norteamérica* se trata de llevar a efecto este tipo de participación y su razón esencial es porque este país es el único que practica una democracia en todos niveles y por ende la negociación colectiva desempeña un papel sumamente importante dado que tanto en los sindicatos como en las empresas se consulta directamente a la clase trabajadora, para que esta a su vez emita las opiniones y decisiones para llevar a efectos una mayor productividad, y mejor equilibrio en los factores de la producción; mientras que en nuestro país los sindicatos se rigen por las políticas económicas, sociales y políticas del gobierno; impidiendo con esto la libre negociación colectiva con los empresarios obstaculizando casi en su totalidad las opiniones y las participaciones de los trabajadores; y con este tipo de conductas se ponen en contra de los preceptos legales en lo que se apoya nuestra contratación colectiva así como en contra de los preceptos legales en los que se apoya la misma. Ahora bien, es cierto que las condiciones de los trabajadores para la prestación de servicios o de su fuerza de trabajo, se fijan en un contrato colectivo que se celebra entre sindicatos y empleadores, también es cierto que esas condiciones son las que el gobierno en el poder fija, sin tomar en cuenta las necesidades prioritarias del trabajador, beneficiando con esto al capital que es el que cada vez más recibe mayores utilidades con los esfuerzos del trabajador, pues es de todos conocido que en nuestro país desde hace varios decenios se han venido negociando contratos-ley, en distintas ramas de la industria textil y esta practica se ha extendido a otros

¹⁶ Ibidem

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

sectores como son el azúcar y la industria del hule; las negociaciones sectoriales más recientes incluyen a las embotelladoras de bebidas gaseosas, la radio y la televisión, cuyas normas laborales están bajo el estricto control de la autoridad federal, como lo es el cemento, petroquímica y metalurgia; y de acuerdo a todo este control gubernamental se obstaculiza la libre participación de los trabajadores en las empresas.

4.1. DEFINICION

El concepto de gestión incluye la esencia misma de la administración. La gestión puede definirse como un proceso dentro del cual se coordinan los recursos disponibles para alcanzar metas y objetivos.

El proceso incluye todas las actividades organizacionales que implican:

- El establecimiento de metas y objetivos
- El análisis de recursos disponibles
- La apropiación o consecución de los recursos
- La operación de los recursos para optimizar su rendimiento en función de las metas y objetivos
- La evaluación del desempeño o control de gestión para convalidar que lo planificado se llevó a cabo
- La rendición de cuentas mediante informes en los cuales se comunica cómo se atendió la responsabilidad conferida.

4.2. ANTECEDENTES HISTORICOS

La negociación colectiva en nuestro derecho de trabajo, encuentra su base constitucional en la fracción XVI del artículo 123 de la Carta Magna pues aquí donde se establece el derecho de los trabajadores así como el de los empleadores, para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales.

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

En la actualidad en nuestro país existen únicamente los sindicatos de gestión, a efectos de que los mismos tengan acción de gestionar con los patrones las condiciones de trabajo que prevalecerán durante la relación Obrero-Patronal, ésto a través de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley; la gestión sindical de acuerdo con la legislación vigente en México, esta prevista en el numeral 356 de la Ley Federal del Trabajo, dispositivo en que se encuentra inmerso la gestión de mejoramiento y defensa de los intereses gremiales. este criterio tiene su razón fundamental en la situación Politico-Social del México Pre-Revolucionario.

La gestión de los sindicatos en nuestra nación se da en el momento en que los representantes de un sindicato defienden los intereses del gremio para la defensa y mejoramiento de la clase obrera, y las condiciones de la prestación de servicios de los obreros para con los empleadores que plasman en un contrato ley o en un contrato colectivo de trabajo.

La coalición de intereses para la defensa y el bienestar de la clase laborante fue materia de un profundo debate en el *constituyente de 1917*, teniendo como el principal defensor de las garantías sociales a que se contrae el artículo 123 de la Carta magna al *C. DIP. JOSE NATIVIDAD MACIAS*.¹⁷

Resulta un tanto curioso pero si muy explicable por las condiciones Socio-Políticas imperantes desde 1917 hasta 1931, que no se haya decretado un Código de Trabajo que reglamentara las acciones laborales y su procedimiento ante las autoridades que con facultades jurisdiccionales dirimieran los conflictos obrero-patronales.

Cabe dejar aclarado desde este momento, que en la especie no trato el conflicto Historico-Politico del derecho de asociaciones y reunión como garantías del gobierno, sino que; para los fines de este trabajo debe quedar acentado y dado por hecho, la vigencia de este derecho de asociaciones y de reunión, por lo tanto se lucha hasta lograr salir del clandestinado y formar las agrupaciones del trabajo.

Por ello, al debatirse por los constituyentes este derecho social que es la garantía de asociación y de reunión, sus consecuencias teológicas fueron teniéndose única y exclusivamente a la coalición de intereses de clase para su mejoramiento y defensa de su respectivo interés. Donde subyace en esencia doctrinaria la característica del sindicalismo mexicano nacido en las refriegas del México Revolucionario, que independientemente de sus corrientes ideológicas tan

¹⁷ Participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa. Monografías publicadas por la Organización Internacional del Trabajo

CAPITULO V FORMAS DE ASOCIACION

dispersas no lograron desarrollar tan siquiera esta forma de asociación, dejando a la inercia del tiempo sus limitaciones, como puede observarse en otros textos de la Carta Magna.

México en la actualidad, se encuentra al igual que todos los países en un parteaguas determinante en su vida política pero fundamentalmente en su vida económica. Se observa con claridad que en el comienzo del siglo XXI casi todo el mundo industrializado esta abriendo sus economías de mercado, independientemente del sistema económico que los rige. Así se constata en la extinta *URSS* al haber abierto mediante la implantación previa de la perestroika las puertas de la planta primaria a capitales extranjeros que, obvio es decir, solo concurren a países extranjeros cuando han quedado debidamente garantizados sus intereses.

Esta apertura mundial al advenimiento de capitales destinados a la planta productiva nacional, sin duda demuestra que en la especie, la lucha de clase, eterno binomio del maniqueísmo del capital, encuentra acabada respuesta en los sindicatos de gestión, que como los nuestros, dieron a la clase obrera el paso de la izquierda para legitimar su derecho a la libre reunión y coalición.

Lo consignado por el artículo *359 de la Ley Federal del Trabajo* nos da la pauta para que se puedan introducir en nuestra legislación sobre contratación colectiva nuevas doctrinas, pues el mismo establece "*La organización de trabajadores de empleados tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar libremente su administración y el de formular su programa de acción.*"

REFERENCIAS

FEIG JOHANNES Y FRIEDRICH SITZLER
LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS
BERLIN, 1921

FRANZ BÖHM
LA COGESTIÓN Y LOS SINDICATOS
EDITORIAL ORDO
PARIS 1951

FRICKE FRITZ
LA SALA DE LA COGESTION
EDITADO POR ERICH BÜHRIG
BERLIN 1953

HOCKSTEIN -RASCH ALFRED
APENDICE CRONOLOGICO Y BIBLIOGRAFIA DEL S. XIX.
EDITADO POR EL INSTITUTO ALEMAN DE INDUSTRIA.
KÖLN, 1955

LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN AMERICA LATINA.
MONOGRAFIAS PUBLICADAS POR LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO

LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS ESTATALES DE AMERICA LATINA.
MONOGRAFIAS PUBLICADAS POR LA ORGANIZACION
INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LA DECISION DE LA EMPRESA
MONOGRAFIAS PUBLICADAS POR LA ORGANIZACION
INTERNACIONAL DEL TRABAJO

REFERENCIAS

WEBER ALFRED

SINDICATOS Y REPRESENTANTES SINDICALES

**EDITADO POR LA COMUNIDAD DEL TRABAJO DE LOS ACADEMICOS
SOCIALDEMOCRATAS.**

NÚRNBERG, 1987

WWW.GOOGLE.AUTOGES.HTM

WWW.HIPERNET.UFSC.BR

WWW.JURIDICAS.UNAM.MX

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA.- La lucha por la defensa de los intereses colectivos de la clase trabajadora.

El derecho del trabajo es consustancial al ser humano, quien desde los albores de la humanidad ha dejado su propia sangre en el justo reclamo a su reivindicación de clase, este es el periodo de la lucha a que se contrae, época heroica de la participación gremial en su demanda por el reconocimiento de sus derechos, y fue en nuestro país en donde primeramente se plasmaron los derechos de la clase trabajadora en la Constitución, y al reconocer las instituciones fundamentales del Derecho Colectivo y la negación del faro empresarial como instrumento de lucha, se dice que la empresa no podrá desarrollarse sin la clase trabajadora y la Negociación Colectiva, es por esto, que la clase trabajadora deberá seguir luchando porque se plasmen en los códigos de trabajo así como en la Constitución otras corrientes doctrinales, a fin de defender mejor sus intereses colectivos así como conservar la planta productiva en nuestro país.

SEGUNDA.- La trascendencia en México de las corrientes laborales del mundo.

En nuestro país producto de una cultura eminentemente dogmática por su trascendencia española, dejaron fuertes huellas las corrientes laborales del Medievo, por lo que hace a los gremios; y por lo que hace a los sindicatos, el maquinismo inglés; dio origen a las doctrinas Marxistas (Leninistas). Doctrina que invita a la clase obrera a formar agrupaciones y a principios del siglo pasado y específicamente en las cuatro primeras décadas se originaron las formaciones de los sindicatos reivindicadores de derechos sociales, pero siempre opuestos en sus tácticas de acción a los intereses del capital; los estudios del Derecho Laboral manifiestan que este derecho es un derecho nuevo y cambiante a la vez, así como evolutivo por lo que reitero en el presente trabajo que nuestros legisladores deberán estudiar las nuevas formas de participación de la clase obrera en la empresa y plasmarla en los códigos de trabajo para su reglamentación.

CONCLUSIONES

TERCERA.- La introducción al país de la participación de los trabajadores en la vida laboral así como en las decisiones de la empresa.

Ante una economía de estado en la que se abogó por las facultades productivas de bienes y servicios; nuestro país denominado en los años 60 por un neo-sindicalismo autransa, y a fin de dar mayor preponderancia a la vida sindical del sector obrero organizado, la empresa empezó a captar a los mejores líderes ofreciéndoles puestos de la administración central dentro de las empresas del estado, o bien designándolos consejeros en la administración, con este tipo de maniobra, obtuvo un acallamiento a los justos reclamos de la clase obrera por cuanto a sus prestaciones o incrementos salariales, verbigracia, las empresas como Petróleos Mexicanos, Nissan Mexicana, Minería Trisco de Monterrey.

Considero que el sindicalismo de gestión ha cumplido en sus extremos con los propósitos de origen; que es necesario dar paso a las nuevas formas de participación obrera, sobre todo en los momentos Histórico-Políticos de una nación que, como México se encuentra en la devacle económica.

CUARTA.- La necesidad de ampliar la legislación laboral en cuanto a la participación de los trabajadores en la productividad.

De todo lo analizado, y cuando estamos en el comienzo de un nuevo milenio en nuestra era, han caído por la fuerza de la inercia las corrientes, cuya bandera fue la enconada pugna contra el capital por tal motivo se considera de urgente necesidad reformar nuestro código de trabajo, pues los mecanismos institucionales de participación de los trabajadores en las decisiones de la empresa, es de tales mecanismos se crearon, se desarrollaron y en la actualidad siguen evolucionando pues la forma que se adopte se vincula con grandes sistemas, ejemplo de ello la autogestión o sistemas conexos como las cooperativas de producción; representación paritaria o minoritaria (cogestión del personal en las decisiones de las empresas, ejemplo: Teléfonos de México, empresa que su personal trabajador tiene representación en los consejos de administración o vigilancia dentro de la misma.)

En la mayor parte de los países en que se ha producido una evolución de esta naturaleza, los sindicatos están en realidad debidamente representados, es por

CONCLUSIONES

eso que se insiste, por demás en estos diversos lados que más abren un posible camino para completar la negociación colectiva tradicional que se lleva acabo en nuestro país con otras formas de participación como las que he expuesto en este trabajo.

El maestro Mario de la Cueva, en su obra el Nuevo Derecho del Trabajo Tomo 2, y específicamente en la pagina 218 de dicha obra, establece un pequeño comentario el cual me sirvió de base para indagar lo expuesto en la presente tesis el cual me permito transcribir en lo esencial el párrafo "F" que dice: *que el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas*, el autor en comento nos dice que esta argumentación es una falacia porque el precepto constitucional dice "no implica", lo que quiere decir, de conformidad con el diccionario de la Academia, que "no contiene, no lleva en si, no significa", por lo tanto, la Reglamentación constitucional a la fracción IX no impuso, por si misma, la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas, pero tampoco prohibió que se impusiera por algún procedimiento legal. En consecuencia, nada impide que en un contrato colectivo y/o contrato ley se consignent formas de cogestión agregando la exponente a este párrafo que también se consignent formas de autogestión, para todas y cada una de las cuestiones relacionadas con el derecho del trabajo, ya que a mi juicio y de acuerdo con los resultados ya evidentes en la **República Federal de Alemania**, las negociaciones colectivas en las que hay cogestión a la empresa, me permiten concluir que las mismas son positivas, ya que esta representación paritaria sirve de equilibrio para las grandes políticas asalariadas de la estipulada en el empleo que da seguridad a la base laboral materia principal del equilibrio social, al tener conocimiento los representantes sindicales de la verdadera situación financiera, económica y de protección de la empresa que le ha permitido estar en la competitividad de mercado.

Creo igualmente posible que el Congreso Federal reforme la Ley Federal del Trabajo en su articulo 356 adicionando con estas en su reglamento nuevas doctrinas; porque solo con una consciente participación dentro de las empresas por parte de la clase trabajadora en la producción de bienes y de servicios, considero que nuestro país podrá hacer frente a los tratados de economía mundial de los cuales formamos parte, el GATT y el de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norteamerica y Canada. Por tal motivo en un principio propongo que se incluya en nuestra legislación la cogestión y la autogestión sindical, sin que pierda su esencia la institución denominada sindicato.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

AZUELA SANTOS, HECTOR
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO
PROLOGO DE MATTIA PERSIANI.
SEGUNDA EDICION
MEXICO, 1997

BOHM FRANZ
LA COGESTION Y LOS SINDICATOS
EDITORIAL ORDO
PARIS 1951

BUEN L. NESTOR DE.
SINDICATOS, DEMOCRACIA Y CRISIS.
MEXICO 1985

BUEN L. NESTOR DE.
DERECHO DEL TRABAJO.
1997 TELA
657 PP

DAVALOS, JOSE
CONSTITUCION Y NUEVO DERECHO COLECTIVO DEL
TRABAJO.
SEGUNDA EDICION
MEXICO, 1991

DE LA CUEVA MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO I
EDITORIAL PORRUA
6 EDICION. MEXICO 1991

BIBLIOGRAFIA

DE LA CUEVA MARIO
EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
TOMO II
EDITORIAL PORRUA
MEXICO 1991

DE PINA RAFAEL
DERECHO CIVIL MEXICANO
EDITORIAL PORRUA
MEXICO 1993

FEIG JOHANNES Y SITZLER FRIEDRICH
LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS
BERLIN 1921

FRANZ BÖHM
LA COGESTIÓN Y LOS SINDICATOS
EDITORIAL ORDO
PARIS 1951

FRICKE FRITZ
LA ANTESALA DE LA COGESTIÓN
EDITADO POR ERICH BUHRIG
BERLIN 1953

G.H. CAMERLYNCK/ G. LYON-CAEN
DERECHO DEL TRABAJO
5TA. EDICIÓN TOLLE LEGE
ESPAÑA 1974

BIBLIOGRAFIA

GUERRERO EUQUEIRO

MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

EDITORIAL PORRUA

14 EDICION. MEXICO 1984

HOCKSTEIN -RASCH ALFRED

APENDICE CRONOLOGICO Y BIBLIOGRAFIA DEL S. XIX.

EDITADO POR EL INSTITUTO ALEMAN DE INDUSTRIA.

KÖLN, 1955

LAstra LAstra, JOSE MANUEL

DERECHO SINDICAL

SEGUNDA EDICION

MEXICO 1993

LOMBARDO TOLEDANO VICENTE

DERECHO DE CLASE Y REGIMEN DEMOCRATICO

EN ESCRITOS EN SIEMPRE

TOMO III VOLUMEN II

MEXICO 1994

LOMBARDO TOLEDANO VICENTE

LA UNIDAD SINDICAL EN MEXICO

EN ESCRITOS POR SIEMPRE

TOMO III VOLUMEN II

MEXICO 1994

LOMBARDO TOLEDANO VICENTE

TEORIA Y PRACTICA DEL MOVIMIENTO SINDICAL

MEXICANO

MEXICO 1994

EDICIONES DEL PARTIDO POPULAR SOCIALISTA

BIBLIOGRAFIA

PROSPERETTI UBALDO

NUEVO TRATADO DE DERECHO LABORAL
EDITORIAL PADUA 1971

RAMOS EUSEBIO

DERECHO SINDICAL MEXICANO. LAS INSTITUCIONES QUE
GENERA.
CARDENAS EDITOR
MEXICO 1978

TRATADO DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE

IMPRESA DEL COMERCIO DE DUBLAN Y CIA.
MEXICO 1876.

WEBER ALFRED

SINDICATOS Y REPRESENTANTES SINDICALES
EDITADO POR LA COMUNIDAD DEL TRABAJO DE LOS
ACADEMICOS SOCIALDEMOCRATAS.
NÜRNBERG, 1987

WOLFGANG HIRSCH-WEBER

LOS SINDICATOS EN LA POLITICA
1ERA. EDICION.
EDITORIAL TECNOS
MADRID 1964

BIBLIOGRAFIA

OTRAS FUENTES

LEGISLACION.-

**CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS
MEXICANOS**

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

REVISTAS.-

**DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO
CONSTITUYENTE.**

SESION DEL 11 DE DIEMBRE DE 1916.
MEXICO, D.F.

EN BUSCA DEL SINDICALISMO PERDIDO.
EN EL COTIDIANO, REVISTA DE LA REALIDAD MEXICANA
ACTUAL.
NÚMERO 66.
DICIEMBRE 1994. MEXICO UAM

EN MEMORIA DEL MANIFIESTO COMUNISTA
ENSAYO PUBLICADO EN LA OBRA COLECTIVA BIOGRAFIA
DEL MANIFIESTO COMUNISTA.
EDITORIAL MEXICO S.A. 1979

**LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN AMERICA
LATINA.**
MONOGRAFIAS PUBLICADAS POR LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO

BIBLIOGRAFIA

**LAS RELACIONES LABORALES EN LAS EMPRESAS
ESTATALES DE AMERICA LATINA.
MONOGRAFIAS PUBLICADAS POR LA ORGANIZACION
INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

**PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS
DECISIONES DE LA EMPRESA.
MONOGRAFIAS PUBLICADAS POR LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

**PROGRAMACIÓN PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO
EN LAS EMPRESAS.
MONOGRAFIAS PUBLICADAS POR LA ORGANIZACION
INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

**SOCIEDADES Y SINDICATOS
PUBLICACION DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y
CREDITO PUBLICO
MEXICO 1917**

PAGINAS WEB

WWW.GOOGLE.AUTOGES.HTM

WWW.HIPERNET.UFSC.BR

WWW.OIT.COM