

630



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

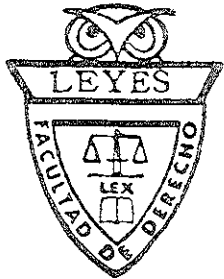
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE
LA SEGURIDAD SOCIAL

ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL
TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
GERARDO MORALES ORDÓÑEZ

ASESORA: LIC LETICIA DOMINGUEZ SUBIAS



CIUDAD UNIVERSITARIA

2001

Handwritten signature



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.

Mateo Morales Monroy y Francisca Ordoñez Hernández, por ser las personas a quienes les debo la vida, por su infinita ayuda y comprensión que me han brindado en todas las facetas de mi vida; esperando logre pagar en algo su inmenso sacrificio les dedico esta tesis con todo mi amor, admiración y gratitud.

A MIS HERMANOS.

Martín, Patricia, Adriana y Alejandra fraternalmente por el respeto y comprensión que siempre me han brindado.

A MI ASESORA.

Lic. Leticia Domínguez Subías
Que sacrifica su tiempo por
ayudar a los estudiantes de la
facultad y porque sin ella no
hubiera sido posible la
elaboración del presente
trabajo.

A LA FACULTAD DE
DERECHO.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO.

ANALISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO

INDICE

INTRODUCCION	I
--------------------	---

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

1.1. Derecho del Trabajo.....	1
1.2. Relación de Trabajo.....	4
1.3. Coalición	8
1.4. Sindicato	11
1.5. Contrato Individual.	16
1.6. Contrato Colectivo.. ..	19
1.7. Contrato Ley.....	23
1.8. Cláusulas de Exclusión.	27
1.9. Huelga.	30

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

2.1. Epoca Colonial e Independiente	34
2.2 Epoca Revolucionaria.....	40
2.3. Constitución de 1917.	44
2.4. Ley Federal del Trabajo de 1931.	49
2.5. Ley Federal del Trabajo de 1970.....	54

CAPITULO 3

MARCO LEGAL

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.....	58
3.2. Ley Federal del Trabajo.....	62
3.3. Tratados Internacionales.....	86

CAPITULO 4

PROBLEMÁTICA Y APLICABILIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

4.1. Estructura de los Contratos Colectivos de Trabajo.....	93
4 2. Revisión Contractual.	97

4.3. Propuestas en la Aplicabilidad del Contrato Colectivo... ..99

CONCLUSIONES..... 104

BIBLIOGRAFIA 109

INTRODUCCION

En la presente tesis realizaremos un estudio analítico del Contrato Colectivo de Trabajo ya que sienta las bases para darle al trabajador los elementos que le corresponden por la prestación de sus servicios dentro de una empresa o industria y que forman parte de un sindicato, razón por lo cual las prestaciones de que gozan son superiores a las que marcan nuestras leyes

El análisis sobre el que trata este trabajo, se funda en la naturaleza jurídica, así como sus características, elementos y efectos que genera el *contrato colectivo*.

Este trabajo pretende ser de utilidad para todas aquellas personas que de una u otra forma se acercan al derecho del trabajo, por lo tanto dividimos la presente obra en cuatro capítulos.

En el primer capítulo empezaremos por exponer conceptos generales con criterios doctrinarios y obtener un juicio amplio de este contrato

En el segundo capítulo desarrollaremos los antecedentes del contrato colectivo de trabajo, desde las leyes de indias, así como un breve recorrido de la historia de México y que sirvió como base para la creación de este contrato, así como las leyes del trabajo de 1931 y 1970, elaboradas estas bajo los lineamientos de la Constitución Política.

En el tercer capítulo estudiaremos el marco legal que contempla al contrato colectivo basándonos para ello de la Constitución Política, Ley Federal así como de los Tratados Internacionales del Trabajo que hablan precisamente de este contrato.

Y en el cuarto capítulo es en donde proponemos una adición al contrato colectivo, siempre y cuando las partes que intervienen así lo convengan, esto no significa renunciar a los derechos mínimos de que habla nuestra Ley Laboral pues servirá para garantizar la estabilidad en el empleo, en tiempos de crisis únicamente.

Cabe mencionar que para la elaboración de este trabajo fueron empleados fundamentalmente los siguientes métodos.

En el primer capítulo como hablamos de conceptos generales. Utilizamos el método deductivo que consiste en dar una idea amplia de estos y resaltar aquellos puntos en que el Contrato Colectivo debe ser estudiado. Así mismo nos apoyamos de la Técnica de investigación Documental pues utilizamos citas de diferentes autores.

En el capítulo segundo hicimos uso del método histórico por la referencia que se hace a hechos del pasado y que tuvieron que ver directamente con el contrato colectivo de trabajo.

En el capítulo tercero que corresponde al marco legal del contrato colectivo aplicamos el método jurídico ya que lleva implícito el análisis de la Ley Federal del Trabajo.

Y en el cuarto capítulo acudimos al método inductivo aprovechando todos los elementos necesarios y formular así una propuesta que solucione o garantice el trabajo en caso de que se presente el fenómeno de una crisis económica en el país.

CAPITULO 1

CONCEPTOS GENERALES

Este capítulo esta destinado a incentivar de manera general el conocimiento en un área del derecho, como es la del trabajo y de sus Instituciones, de tal manera que comenzaremos primeramente por analizar los diferentes conceptos que contiene este capítulo, para ello daremos las definiciones de los distintos autores que consultamos.

Por lo tanto se analizarán cuidadosamente conceptos: como Derecho del Trabajo, Relación de Trabajo, Coalición, Contrato Individual, Contrato Colectivo de Trabajo, entre otros para dar una base teórica conceptual a nuestra investigación

1.1. DERECHO DEL TRABAJO.

En el origen etimológico de trabajo encontramos que: la palabra proviene del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, ya que el trabajo se traduce en una traba para los individuos, por que siempre lleva implícito el despliegue de un cierto esfuerzo.

También se puede ubicar el término trabajo dentro del griego *thibo*, que denota apretar, oprimir o afligir.

Por otro lado se encuentra los autores que ven su raíz en la palabra *laborare o labrare*, del verbo latino *laborare* que quiere decir labrar, relativo a la labranza de la tierra.

En el diccionario de la Real Academia Española se conceptúa al trabajo como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza”¹

El artículo 8º en su segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo expresa, “para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”.

El derecho del trabajo es considerado como la norma que regula toda actividad humana independientemente del grado de preparación, que se requiere y que representa un equilibrio entre las relaciones obrero patronales

Por su parte Alberto Trueba Urbina dice “derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas, e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico”².

¹ DAVALOS, José Derecho del Trabajo I. Segunda edición Ed. Porrúa México 1988.
Pág 3

² TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho del Trabajo Ed Porrúa México 1972
Pág. 135

Aceptamos la definición anterior por que establece una serie de normas, en las cuales se observa la dignidad del trabajador como persona humana por que le garantiza mejores condiciones de trabajo, protegidas por la ley con el fin de realizar una justicia social para todo aquel que desempeñe una actividad y que puede ser en grupo o individualmente.

Para Néstor de Buen L “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de justicia social”³.

Este autor considera que en el derecho del trabajo, existe una relación de servicios personales mediante los cuales se presenta una subordinación, mediante una remuneración y cuya finalidad primordial es la de encontrar un equilibrio entre los factores de la producción, por lo tanto las normas laborales se encargaran de la realización y aplicación de la justicia social, en favor de la clase trabajadora.

Son múltiples las definiciones que en la doctrina se han formulado en relación del concepto derecho del trabajo, ya que en unas atienden al sujeto, en cuestión de la relación laboral que existe entre patrón y trabajador, y en otras con respecto a la aplicación de este derecho en la sociedad.

³ DE BUEN L, Néstor Derecho del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Ed Porrúa México.1997 pág. 138

1.2. RELACION DE TRABAJO.

El artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo expresa, “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le da origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

De este concepto podemos comentar que la relación de trabajo nace cuando se presta un servicio personal y subordinado exista o no contrato de trabajo, ya que solo se necesita la aceptación para la realización de una actividad a cambio de una contra prestación que necesariamente debe ser en dinero, independientemente de que haya contrato o no por que esta al amparo de un acuerdo de voluntades únicamente.

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo “es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador, y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de las declaraciones sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales de los Contratos Colectivos y Contratos Ley y sus normas supletorias”⁴.

⁴ DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa México. 1972 Pág 185.

Podemos entender dentro de nuestra personal interpretación, que el autor considera a la relación de trabajo de una manera objetiva con efectos jurídicos tutelados por el derecho social; por que se desprenden dos aspectos muy importantes, primero los sujetos que intervienen en la relación de trabajo son: patrón y trabajador; segundo la prestación de un trabajo personal y subordinado.

Para entender mejor el concepto anterior es importante definir los conceptos de patrón y trabajador.

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo define al patrón como:
“La persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”

De la definición anterior, se desprende que patrón puede ser una persona física o moral, con capital propio y capacidad de prestar bienes y servicios, a quien se lo solicite.

Por lo que respecta al trabajador el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo lo define como:

“La persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado”

De la definición legal se desprende que trabajo es cualquier actividad

humana, independientemente de las condiciones en que se desarrolle, de tal manera que solo lo pueden realizar personas físicas.

Asimismo dicha actividad debe ser ejecutada por el propio trabajador y no por una tercera persona.

Con respecto a la subordinación, entendemos que es el elemento más importante en todo contrato de trabajo, ya que la subordinación se origina cuando el patrón determina en que forma, condiciones y circunstancias se van a prestar los servicios; el trabajador tiene la obligación de ejecutar el trabajo en la forma en que determine el patrón.

Por lo tanto, de lo anterior derivan todas las consecuencias de la relación obrero patronal, que se establece entre el trabajador, que ofrece su fuerza de trabajo, al patrón que lo pueda contratar. Quedando bajo el auspicio de la Ley Federal del Trabajo.

Para Santiago Barajas Montes de Oca, la relación de trabajo “es la prestación del servicio en sí mismo, independientemente de que haya un contrato de trabajo regulado por la ley. Aunque la relación se establece al amparo de un acuerdo entre el trabajador y patrón o empresario, por regla general no se determinan las condiciones en que ha de prestarse el servicio. Por este motivo, la ley consigna tales condiciones, a efecto de que el trabajador se encuentre protegido, de manera que en cualquier momento pueda ejercer sus derechos, aun cuando no exista pacto expreso o escrito. La persona que solicite el servicio es patrón para todos los efectos legales –

cualquiera que sea el acto que de origen a la relación establecida – y queda sujeto, por lo mismo, al cumplimiento de todas las obligaciones que para él señala la ley”⁵.

Del concepto anterior se puede decir que la relación de trabajo crea una forma jurídica objetiva, ya que se presentan entre un trabajador y un patrón, derechos y obligaciones por la prestación de un trabajo personal y subordinado, por lo tanto se aplican al trabajador los derechos que consagra la Ley Federal del Trabajo.

Para José Dávalos, “es suficiente que se dé la prestación de un trabajo personal y subordinado para que exista la relación de trabajo; al presentarse ésta se aplica al trabajador un estatuto objetivo que es el derecho del trabajo, un ordenamiento imperativo, independientemente de la voluntad de los sujetos que participan en la relación de trabajo”⁶.

De esto último podemos comentar que en la relación de trabajo, no es necesario que exista contrato alguno, simplemente que una persona preste un servicio en beneficio de otro para que haya nacido una relación laboral

⁵ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Ed Fondo de Cultura Económica México. 1995. Pág. 35

⁶ DAVALOS, José Derecho del Trabajo I Segunda edición Ed Porrúa México 1988. Pág 105

Es suficiente que la prestación de un trabajo personal y subordinado, sea mediante el pago de un salario, para que pueda existir la relación de trabajo con todas sus prestaciones laborales a que se hace acreedor el trabajador por la prestación de un servicio.

1.3. COALICION.

La Constitución reconoce expresamente a trabajadores y patrones la libertad de coaligarse en su artículo 123 fracción XVI del apartado A, el cual señala:

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

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo expresa:

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

Es importante señalar que en nuestro ordenamiento laboral existe la libertad de coalición por parte de los trabajadores, para la defensa de sus derechos e intereses comunes de manera temporal, en un orden social que garantiza la igualdad de trato e interés para todos los que intervienen en esta figura jurídica.

Santiago Barajas Montes de Oca manifiesta “ el concepto de coalición a sufrido notables transformaciones, pues aunque se ha reconocido tanto como a patrones y a trabajadores el derecho a coaligarse, hoy se le denomina coalición a la unión de personas que ejercen una misma actividad y que no necesariamente deben constituir un sindicato; la simple organización de personas con el objeto de regular las condiciones de trabajo en una determinada rama de la industria profesional los faculta para la defensa de sus intereses comunes”⁷.

Por lo que respecta a lo anterior podemos comentar que la coalición tiene un carácter jurídico ya que es un convenio celebrado por un grupo de personas para la defensa de sus intereses comunes, así la coalición sólo puede ser de manera temporal, y desaparece al ser cumplido el interés que la origina, o por la imposibilidad de realizarse el objetivo, por lo tanto la coalición es la forma primaria del sindicalismo, en el que un grupo de personas se unen para lograr mejores condiciones económicas, pero que al mismo tiempo logran la estabilidad en el empleo.

La coalición se forma para la defensa de intereses comunes de todos los que participan, pero puede integrarse esta con solo dos trabajadores o patrones, por lo tanto tienen la posibilidad de emplazar a huelga a una determinada industria, si no son respetados los acuerdos pactados con anterioridad

⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago Ob Cit. Pág 104

Mario de La Cueva nos señala “la coalición, es el simple acuerdo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, pero no se identifica con la huelga ni con la asociación sindical, es un antecedente necesario de estas instituciones y, normalmente desemboca en ellas.

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, se terminaría la huelga, se romperían la unidad y el propósito de defender los intereses comunes”⁸.

Del derecho que tienen los trabajadores y los patrones, para la defensa de sus intereses comunes surge la coalición, ya que es una forma de representación más fuerte, por que es el primer síntoma de organización, para poder constituir un sindicato y puede desencadenar la posibilidad de una huelga, para poder lograr los propósitos planteados con anterioridad.

En fin, es importante que en la figura de la coalición subsista a lo largo de la suspensión de los trabajos la unidad y el acuerdo de todos los que las conforman, para cumplir con el propósito para la que fue creada.

Se puede afirmar también que la coalición representa el acuerdo de trabajadores o patrones para la defensa y la promoción del interés profesional que analiza la necesidad de conformar o no la coalición

⁸ DE LA CUEVA, Mario Ob Cit. Pág 239

Ciertamente la coalición es un acto que precede a la huelga, ya que en caso de estallar esta, la coalición subsistirá durante toda la suspensión de las labores y si se pierde, el interés común de los que participan desaparecerá la huelga y por ende la coalición. De tal manera que la coalición constituye una figura de suma importancia en el derecho laboral.

Es la plataforma sin la cual no podrían explicarse ni el desarrollo real ni la figura jurídica de la asociación profesional y de la huelga.

Entre las características de la Coalición, encontramos que:

Es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, por que corresponde únicamente a los sindicatos, pero si es titular del derecho de huelga.

1.4. SINDICATO.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo establece: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Así el sindicato es un derecho de asociación profesional ya que constituye un grado superior con respecto de la coalición, por su capacidad

de ejercicio en el derecho laboral, de tal manera que las finalidades de la agrupación son la defensa de los intereses comunes.

Por lo tanto, el sindicato debe procurar la unión de quienes la integran, acorde a los derechos del trabajo y vigilar el cumplimiento de sus normas internas para obtener sus fines propuestos.

Para Mario de la Cueva “sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y su decisión de lucha, por la aplicación cada día más amplia de la justicia social, a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajador sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”⁹.

Estamos de acuerdo con el autor ya que el sindicato representa la unidad de los obreros para lograr sus objetivos, mediante la justicia social y colocar al obrero en la base de las estructuras políticas y jurídicas del país, por tal motivo dentro de las disposiciones legales el sindicato debe perseguir como finalidad directa el mejoramiento y la defensa de los trabajadores, que son quienes realmente necesitan de la unión y organización para que por medio de ella lograr el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, y que tendrá como consecuencia, el mejoramiento de su estándar de vida en forma económica y social.

⁹ Ibidem. Pág. 283

Para Néstor de Buen L., “sindicato es la persona social libremente constituido por trabajadores o por patronos para la defensa de sus intereses de clase”¹⁰

Consideramos que esta explicación es de una forma amplia puesto que no enuncia los elementos del sindicato de una manera más explicativa pero no por ello deja de ser aceptada y respaldada por toda persona estudiosa del Derecho por lo tanto estamos de acuerdo con ella

Así en nuestro concepto: sindicato es la unión social que tienen los trabajadores para defender sus derechos legítimos y lograr una mejor condición de vida.

El artículo 360 de la Ley clasifica a los sindicatos de la siguiente manera.

“Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad,
- II De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;

¹⁰ DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II Segunda edición Ed Porrúa México 1976 Pág 599.

III Industriales los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama de industria;

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

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

El artículo 361 de la misma Ley clasifica los sindicatos de patrones y pueden ser.

- “I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades (los constituyen los patrones de diferentes empresas pero de la misma rama industrial dentro de una Entidad Federativa).
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas (sindicatos de patrones a nivel nacional, y pueden tener mayor fuerza ante los sindicatos de los trabajadores ya que pueden constituir y crear mayor presión, debido a que concentra poder económico)”

Pero encontramos otra clasificación que no la contempla la Ley del Trabajo: “sindicatos rojos, amarillos y blancos son los sindicatos cuya

posición ideológica o de acción, se catalogan como de ‘lucha’, o de ‘colaboración’ con el estado o con el patrón; sindicatos de ‘izquierda’ o ‘derecha’ sindicato ‘oficiales’ y sindicatos ‘independientes’, denominación esta última que se ha venido usando cada vez más a partir de los años setenta, pero que significa la distinción que existe entre los que forman las grandes coaliciones de cúpula y han participado directamente en los pactos de concertación económica, y los que surgen con un programa de acción que no coincide con los de aquellos”¹¹.

En base a la libertad constitucional para formar sindicatos los trabajadores y los patrones tienen el derecho de asociarse en defensa de sus respectivos intereses, de tal manera que este tipo de sindicatos pueden ser identificados de acuerdo a sus objetivos de lucha, por lo tanto cuando un sindicato apoya el patrón se le puede llamar “sindicato de colaboración”, pero si defienden los intereses de los trabajadores se les puede identificar como “sindicatos de izquierda”

Por lo tanto la finalidad esencial de los sindicatos consiste en celebrar contratos colectivos, que contribuya a garantizar directa o indirectamente la vida de los obreros en el taller, en la fábrica etc., de tal manera que los sindicatos deben de cuidar que sus agremiados, no respondan al interés individual, si no al colectivo porque es en provecho de todos, mediante la aplicación correcta de sus objetivos.

¹¹ ALVAREZ, Oscar Gabriel Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado, Ed. Trillas, México 1991 Pág. 27

1.5. CONTRATO INDIVIDUAL.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, en su segundo párrafo dispone:

“Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud de cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.

Se entiende por subordinación la que se crea entre el trabajador y el patrón, pues el primero presta sus servicios y cumple ordenes del segundo, por lo tanto la subordinación permite diferenciar a este contrato de los demás.

Euquerio Guerrero nos dice “el punto de partida del que derivan todas las conversaciones de la relación obrera patronal es el primer nexo jurídico o vínculo que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajado y aquel que va aprovecharla a cuya autoridad quedara sometido para el desarrollo de la labor que va emprender”¹²

Estamos de acuerdo con el argumento anterior ya que el primer acercamiento entre trabajador y patrón es en forma individual puesto que el trabajador ofrece sus servicios a otra persona que puede o no contratarlo.

¹² GUERRERO, Euquerio Manual del Derecho del Trabajo Décimo cuarta edición Ed Porrúa. México. 1984. Pág 21

Por su parte Santiago Barajas comenta que “se a definido al contrato como el acuerdo de voluntades. La relación de trabajo es el efecto del contrato, o sea su ejecución. La reglamentación del trabajo es la imposición legal normativa que determina las consecuencias que el legislador fija sobre la voluntad de los contratos, porque no siempre la estipulación del contrato de trabajo coincide con la prestación de un servicio específico”¹³

Este autor nos explica que en la obligación de prestar un trabajo personal y subordinado a otra persona que paga un salario, no importa que denominación tenga aquella, existe contrato de trabajo y estará sujeto a las normas laborales correspondientes

Néstor de Buen analiza la definición de la ley con los siguientes comentarios:

“Que no importara el nombre que las partes le den al contrato que celebren, este será contrato de trabajo, si de todas maneras se producen, por una, parte, la obligación de prestar un servicio personal subordinado y, por la otra de pagar un salario. Que el contrato es, simplemente un acuerdo de voluntades, siendo intrascendente para que surta todas las consecuencias legales que se inicie o no la prestación del servicio”¹⁴

¹³ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago Introducción al Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. UNAM México 1981 Pág 26

¹⁴ DE BUEN L, Néstor Ob. Cit. Pág 46

Con este autor estamos de acuerdo ya que se requiere como elemento necesario un acuerdo de voluntades para que nazca el contrato individual y quede bajo la protección de la ley que se encargara de regularlo independientemente de los acuerdos tomados en el momento de celebrarlo.

Por su parte Baltasar Cavazos Flores hace un comentario sobre las diferencias entre contrato de trabajo y relación de trabajo, “podemos afirmar que la relación de trabajo se inicia en el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio; en cambio, el contrato de trabajo se perfecciona (sic), por el simple acuerdo de voluntades.

Por lo tanto, se puede dar el caso de que exista un contrato de trabajo sin relación laboral, como cuando se celebra un contrato y se pacta que el servicio se preste posteriormente.

En cambio, la existencia de la relación de trabajo hace que se presuma la existencia del contrato, ya que entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, se presume la vinculación laboral y la falta de contrato escrito es siempre imputable al patrón”¹⁵.

De lo expuesto a lo largo de este punto se puede observar que algunos contratos de trabajo no se celebran por escrito, pero cuentan con los elementos necesarios que señala la ley para que puedan ser considerados

¹⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar 35 Lecciones de Derecho Laboral. Segunda edición Ed Trillas México 1982. Pág 109.

como contratos de trabajo, existen casos en que el trabajador piensa que no existe contrato de trabajo, porque cobra por honorarios, por que tiene contrato de prestación de servicios profesionales, pero en la forma en que se presta nace una subordinación, por lo tanto estamos frente a un elemento característico de los contratos de trabajo y que por lo tanto es regulado por la Ley Federal del Trabajo.

1.6. CONTRATO COLECTIVO.

El contrato colectivo nace por el acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, ante un patrón o un grupo de patrones, y a través de él se establecen las condiciones de trabajo que benefician al trabajador.

El artículo 386 de la ley Federal del Trabajo señala “contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos según los cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”

Consideramos que el contrato colectivo es de suma importancia porque es un elemento normativo donde generalmente el trabajador logra un mejor grado de vida, debido a que no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, de tal manera que el contrato colectivo es un instrumento de paz interna y social en toda empresa, de acuerdo con la satisfacción lograda en su celebración y la forma de hacerlo efectivo.

Mario de la Cueva considera al contrato colectivo de la siguiente manera: “constituye la finalidad suprema del derecho colectivo; es el pacto que fija las condiciones de vida de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero, es además, un esfuerzo de democratización del derecho por que significa, que sean dos los miembros de la relación laboral los que fijen las condiciones, a las cuales habrá de quedar sujeta; sustituye por otra parte al contrato individual y ha conseguido para los trabajadores el viejo principio de que la ley es igual para todos”¹⁶.

Estamos de acuerdo con el análisis que hace Mario de la Cueva ya que la protección de las leyes en forma individual es mínima, de tal manera que el contrato colectivo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones generalmente estructuran un derecho social superior que pone en iguales condiciones a trabajadores o patrones y que da como consecuencia un acuerdos de voluntades.

Por su parte Santiago Barajas Montes de Oca señala, “de acuerdo con la doctrina en materia laboral cuyo apoyo reside en las ideas anteriores, la naturaleza jurídica del contrato colectivo representa un derecho de y para la clase trabajadora, al verse hecho presente ésta frente a un patrón que a su vez reconoció el derecho de negociación y contratación sin intervención del estado; con ello, dicha negociación permitió que previo acuerdo de voluntades se establecieran condiciones de trabajo ajustadas al esfuerzo y

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario Ob. Cit Pág 418

dignidad humana. El deseo de toda regulación colectiva de las condiciones laborales es llegar a esta meta de ahí que se le considere parte de regímenes democráticos y el instrumento de mayor eficacia para la clase trabajadora obtenga un decoroso nivel de vida”¹⁷.

El contrato colectivo efectivamente es un derecho de la clase trabajadora ya que permite la negociación laboral con el patrón, porque pueden establecer condiciones de trabajo correspondientes al esfuerzo humano y lograr mejores condiciones de trabajo que garantiza la productividad y la estabilidad en el empleo.

Por su parte Euquerio Guerrero aborda la definición de la Ley, pero analiza y aclara algunas contradicciones doctrinales, “para unos nuestro contrato colectivo es normativo y para otros no es así, si no se le considera como de ejecución por cuanto que, según ellos, el sindicato obrero pacta con el patrón, por medio de este contrato de trabajo la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados.

Esta tesis no nos parece convincente. ., la fuente de los derechos y obligaciones es el contrato individual de trabajo y el contrato colectivo, se refiere prácticamente a todas las partes de la elaboración laboral, señalando duración de jornada salarios, movimientos de personas, etc. En realidad en este contrato se fija las bases generales o condiciones conforme a las cuales

¹⁷BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ob Cit Pág. 99

debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases”¹⁸

Con respecto al análisis anterior consideramos que el contrato colectivo es un elemento normativo por que fija las bases bajo las cuales debe prestarse el trabajo ya que resuelve de una manera más favorable las necesidades del trabajador, por lo tanto los principios bajo los cuales se fundamenta el contrato colectivo de trabajo son: lograr un mejor nivel de vida, y el equilibrio de la producción.

Baltasar Cavazos Flores a borda la definición de la Ley Federal del Trabajo de la que concluye lo siguiente, “el contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual se pueden y deben coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo; el contrato colectivo debe consignar prestaciones superiores a las que se refiera la ley ya que en caso contrario carecería de la razón de existir”¹⁹

Así el contrato colectivo de trabajo es el medio requerido para el común acuerdo entre patrones y obreros, este pacto si lo podemos llamar así, determina las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo dentro de alguna empresa o industria, las ventajas que surgen dentro de este

¹⁸ GUERRERO Euquerio Ob. Cit. Pág. 313.

¹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral Octava edición Ed. Trillas, México 1994 Pág 251

tipo de contrato redundan en pro del obrero y del patrón, del trabajador por que garantiza mejores condiciones de trabajo y además cuenta con el respaldo de un sindicato, del patrón por que garantiza la producción en su industria sin que se presente conflicto alguno.

El contrato colectivo no podrá contener ninguna cláusula que sea inferior a las plasmadas en el artículo 123 Constitucional ni de las que se encuentra en la Ley Federal del Trabajo puesto que la protección de la ley es mínima, de tal modo que el contrato colectivo debe estructurar un derecho social superior a la de la Ley.

1.7. CONTRATO LEY.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 404 define, “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 presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una varias Entidades Federativas o en todo el Territorio Nacional”.

Este tipo de contrato debe regular las condiciones en que debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria en una o varias Entidades Federativas con el objeto de mejorar las condiciones económicas y sociales para todos los trabajadores que se encuentren en este tipo de contrato.

Aquí en México existen varios tipos de contratos ley y que son obligatorios para toda una determinada industria, como ejemplo tenemos la azucarera, este tipo de contrato contiene varios capítulos en, las partes que entran y dan forma al contrato, ejemplo: cláusulas de exclusión, jornada de trabajo.

Mario de la Cueva manifiesta “el contrato ley es el último peldaño de la evaluación de las convenciones colectivas, constituye un grado próximo a la ley, pues si esta se extiende a todos los trabajadores, estableciéndose sobre las mínimas constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato ley se eleva sobre los mínimos Constitucionales, internacionales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos”²⁰.

El contrato ley reivindica al trabajador como persona humana ya que garantiza, mejores condiciones de vida de manera general y a nivel Nacional, en este tipo de contratos se puede plantear la posibilidad de modificar posteriormente alguna cláusula debido a que las condiciones de vida son diferentes en cada región y por lo tanto sus necesidades, si en el contrato ley se contempla esta posibilidad, no habría duda que se alcanzaría un nivel de vida más justo y traería como consecuencia un trabajo más humano.

²⁰ DE LA CUEVA, Mario. Ob Cit Pág 474

Baltasar Cavazos Flores comenta sobre el contrato ley lo siguiente:

“El llamado contrato ley ni es contrato ni tampoco es ley. No es contrato, ya que inclusive se puede dar el caso de que exista en una empresa donde nadie lo desee, por ser ajeno a la voluntad de las dos terceras partes de los trabajadores sindicales que hubieran solicitado la celebración del mismo. Tampoco es ley, ya que su vigencia no es general ni tiene las características de los actos encomendados del poder legislativo”²¹

El artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo contempla lo siguiente, “pueden solicitar la celebración de un contrato ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional”.

El artículo 409 de la misma ley señala, “la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato ley convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados”.

²¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob. Cit. Pág. 289

El sistema de convención se desarrolla ante el Departamento de Convenciones de la Secretaría del Trabajo, que es el competente para conocer de los llamados contratos ley.

Si dicho departamento considera que es oportuna la celebración del contrato, publicará una convocatoria en el Diario Oficial de la Federación y señalará día y hora para que se celebre una convención previa cita a todo los interesados.

La duración máxima de un contrato ley es de dos años pero en la práctica todos los contratos ley tienen una duración indefinida, ya que son revisados y prorrogados oportunamente.

Por lo tanto el contrato ley reivindica al trabajador como persona humana ya que garantiza mejores condiciones de vida de una manera general para todos los trabajadores porque supera los mínimos que marca la ley y además ofrece en cada rama de la industria una renovación constante en los niveles de vida de clase trabajadora que se encuentran dentro de este contrato.

Como podemos observar el contrato ley esta por encima del contrato colectivo ya que su administración corresponderá al sindicato que representen el mayor número de trabajadores; los sindicatos mayoritarios son en todos los casos los administradores de los contratos que tienen celebrados ya que si pierden esta mayoría podrán perder la titularidad del contrato ley, por lo tanto este tipo de contrato sólo se aplica en alguna rama

de la industria en dos o más entidades federativas, de manera obligatoria ya que es una característica de este contrato por que se aplican por igual en cada estado de la república aunque su modo de vida sea diferente.

1.8. CLAUSULAS DE EXCLUSION.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo señala “en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante estas cláusulas y cuales quiera otras que establezcan privilegios en su favor no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presenten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusulas de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”

Clemente Soto Alvarez manifiesta que “la expulsión del seno del sindicato, puede acarrear la separación de su empleo, si en el contrato colectivo se contiene la cláusula de exclusión, en virtud de la cual el patrón se obliga a separar del trabajo al trabajador que sea expulsado del sindicato contratante o renuncie a ser socio del mismo. La calidad de ser socio del Sindicato Titular del Contrato Colectivo implica la preferencia para ser

admitido en el trabajo respecto de cualquier u otro trabajador, si en el Contrato Colectivo se pactó la cláusula de admisión”²².

Este tipo de cláusulas consisten concretamente en la facultad que tienen los sindicatos de pedir a las empresas que admitan o separen de las mismas a los trabajadores que hayan renunciado al sindicato, o sean expulsado de él

Podemos observar que este tipo de cláusulas van en contra del trabajador y de la propia ley laboral en su artículo 358 que a la letra dice:

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

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

También la fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el apartado “A” prohíbe despedir a los obreros sin causa justificada por lo tanto no se puede despedir al trabajador por el solo hecho de que renuncio al sindicato.

²² SOTO ALVAREZ, Clemente Prontuario de Derecho del Trabajo Ed. Limusa. México 1985 Pág 167

Néstor de Buen explica a las cláusulas de exclusión de la siguiente manera “el problema específico de la cláusula de exclusión se refiere a la manera como debe ser cumplida por el patrón.

Cuando se trata de la admisión, el proceso habitual consiste en dar aviso por escrito al sindicato, de que se ha presentado una vacante o un puesto de nueva creación. Por regla general el sindicato en un término perentorio, deben de enviar al candidato. De no hacerlo así, suele pactarse que el patrón podrá contratar libremente a otra persona, pero este tendrá que ingresar al sindicato para poder iniciar la prestación de su servicio.

Como contrapartida de la cláusula de admisión, puede convenirse el derecho patronal para separar al trabajador enviado por el sindicato, durante el primer mes que presto sus servicios, sin responsabilidad alguna”²³.

Del argumento anterior concluimos que este tipo de cláusulas son anticonstitucionales en virtud de que la Constitución garantiza la libertad de asociación profesional y por lo tanto el derecho a renunciar en cualquier momento al sindicato.

Los requisitos de forma para que procedan la aplicación de la cláusula de exclusión son los que se encuentran consignados en el artículo 371 en la fracción VII. “Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observara las normas siguientes:

²³ DE BUEN L. Néstor Ob. Cit. Pág. 687

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores que integren el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al proceso y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso”.

1.9. HUELGA.

En las relaciones entre trabajadores y patrones se presentan conflictos relacionados con los contratos y por ende con las normas de trabajo, como sabemos los sujetos del derecho de trabajo son el trabajador, el patrón, los sindicatos de obreros y de patrones, es lógico que surjan

conflictos entre unos y otros; los conflictos obreros patronales pueden ser individuales y colectivos.

De tal manera que el derecho del trabajo a tratado de garantizar al trabajador su salario, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, etc. Pero sabemos que muchas de las normas de trabajo no se cumplen, vemos que hay quienes no pagan ni el salario mínimo y que someten a sus trabajadores a jornadas de trabajo que no corresponden a las que contempla la ley.

Para que se pueda hacer efectivo todo lo anterior existe la figura de la huelga que a continuación analizaremos.

La naturaleza de éste derecho esta consagrado en la fracción XVII del apartado A del artículo 123 Constitucional que señala:

“Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros”.

El artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo indica “huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”

Para Mario de la Cueva “la huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que corresponda a la idea de la justicia social como un régimen

transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres de los pueblos, para lograr la situación integral de su necesidad”²⁴.

Como podemos observar la huelga es un derecho de suma importancia para la clase trabajadora que forma parte de un sindicato, ya que implica la garantía de lograr el equilibrio en los factores de la producción y evitar medidas injustas por parte del patrón, a demás promueve la defensa de los intereses sociales de la clase trabajadora.

Euquerio Guerrero nos dice que “la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda alguna petición que la han formulado lo propios huelguistas que consideran justa o, cuando menos conveniente”²⁵.

Efectivamente la huelga es la suspensión del trabajo en una empresa por parte de la clase trabajadora porque de esa manera presionan al patrón a fin de obtener mejoras económicas para todos, las peticiones se formulan y notifican al patrón para que las otorgue y en caso contrario se le emplace a huelga

²⁴ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. Pág. 778.

²⁵ GUERRERO, Euquerio Ob. Cit. Pág. 326

La huelga debe tener como requisito dos cuestiones el primero de fondo y el segundo de forma

- a) el requisito de fondo es buscar el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo;
- b) el requisito de forma tiene que haber un pliego de peticiones por escrito, en el que se indique fehacientemente el propósito de ir a la huelga.

La huelga puede ser inexistente, lícita o ilícita; es inexistente cuando le falta alguno de los requisitos de fondo, de forma o de mayoría; lícita cuando reúne el requisito de fondo; es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO EN MEXICO

Corresponde en este capítulo abordar históricamente al derecho del trabajo en la época de la colonia, e independiente, época revolucionaria, así como la constitución de 1917, también estudiaremos las leyes del trabajo de 1931 y 1970 respectivamente.

2.1. EPOCA COLONIAL E INDEPENDIENTE.

Después de la conquista nuestro país vivió durante tres siglos un periodo de dominación española (1521- 1821), conocido como época colonial. En ella se dio la fusión de elementos de dos culturas con un nivel de desarrollo diferente que, más tarde habría de dar lugar a una cultura mestiza con características propias. Como colonia española, nuestro territorio recibió el nombre de Nueva España.

“ Para el gobierno de la colonia se contó con varias recopilaciones de leyes. Durante la época virreinal se hizo necesaria la expedición de leyes para proteger a los indígenas pues fueron comunes los abusos que cometían los alcaldes o funcionarios peninsulares, quienes en ocasiones obligaban a las comunidades a vender barato los productos agrícolas y a comprar caro los artículos que monopolizaron los oficiales, por estas y otras causas se

promovió que en España se dictara las Leyes de Indias, que reglamentaban minuciosamente el trabajo en las industrias: el servicio personal y el modo de controlar el trabajo, el pago de los salarios, las condiciones higiénicas de los talleres, hasta el descanso dominical y la jordaná de trabajo. Pero esta legislación era letra muerta, pues muchos de sus puntos no se cumplían”²⁶.

Como se puede ver en esta época cobra gran importancia el trabajo por medio de los gremios, constituidos estos por personas de un mismo oficio, estos gremios estaban formados por maestros, oficiales y compañeros.

Los gremios tenían el propósito de constituir monopolios ya que determinaban la producción y la venta de las mercancías, los artículos producidos debían sujetarse a normas de calidad y precio.

Las Leyes de Indias. “En rigor se trata de la primera legislación social dictada en el mundo, con características que nadie consideraría hoy en día como propias de un sistema de explotación sino, por el contrario, dignas de una solución avanzada. Lamentablemente la bondad de esas normas no correspondió a una realidad de aplicación. Ello se traduce en que la referencia a las Leyes Indias constituya más un informe legislativo, que el examen de una realidad social.

²⁶ MIRANDA BASURTO, Angel. La Evolución de México. Ed Herrero México 1969
Pág 240.

No obstante, cabe recordar que el constituyente de 1857 Ponciano Arriaga citaría la demoledora opinión de Lorenzo de Zavala para quien el código de las Leyes de Indias aunque aparece como un baluarte de protección a favor de los indígenas, no fue más que un sistema de esclavitud, un método de dominación opresora que otorgaba garantías por gracia y no por justicia”²⁷.

Fueron tan grandes y tan numerosos los abusos cometidos, contra los “indios”, (término empleado en forma errónea por los españoles) que provocó la promulgación de una serie de leyes para, tutelar los derechos de las grandes masas opresoras por los conquistadores.

Por ello las Leyes de Indias tocaron la materia del trabajo, sobre la base de reconocer la posible libertad del trabajo de los indígenas, así como limitar la edad para la admisión en el trabajo, de igual modo se reguló el salario, así como recibirlo íntegro y en dinero, también fue contemplado el trabajo doméstico quien además de gozar de su salario tenía asegurado los alimentos.

Asimismo en las Leyes de Indias se establecieron una serie de sanciones para todos aquellos que no cumplieran con lo establecido en sus disposiciones.

²⁷ DE BUEN L., Néstor Ob Cit. Pág 281

Pero estas órdenes sólo quedaron en intenciones para proteger a los “indios” porque nunca se cumplieron, algunas de las causas fueron la complicitad de las autoridades con los encomenderos, para la violación de la ley así como la falta de sanción e instrumentos para cumplirlas.

Sin embargo a todas las disposiciones anteriores se les ha considerado como verdaderas leyes en materia de trabajo para solucionar los problemas que se vivieron en aquel entonces y que de haberse respetado y aplicado correctamente hubiéramos tenido una verdadera ley laboral que para nuestros tiempos fueran ejemplo.

La lucha por la independencia es el paso obligado para que México deje de ser una colonia de España y adquiriera la calidad de Nación Libre y Soberana.

Las causas que produjeron este movimiento fueron entre otras cosas, la desigualdad económica y social que existía entre los blancos, indios y castas; los obstáculos que las leyes oponían al progreso de las mayorías populares, y el menos precio con que eran vistos los nacidos en América.

“No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores, en ninguno de los bandos, declaraciones constitucionales etc , que fueron dictadas desde el principio de la guerra de independencia, ni una vez consumada ésta. Por otra parte, la subsistencia de las disposiciones vigentes en la Nueva España podría inferirse de los artículos 1 y 2 del Reglamento Provisional Político

del Imperio Mexicano, antecedentes remotos de nuestro artículo 133 Constitucional vigente, y que decían artículo 1 desde la fecha en que se publique el presente reglamento, queda abolida la constitución española en toda la extensión del imperio. El artículo 2 manifestaba quedan sin embargo, en su fuerza y vigor las leyes, ordenes y decretos promulgados anteriormente en el territorio del imperio hasta el 24 de febrero de 1821, en cuanto no pugnen con el presente reglamento, y con las leyes, ordenes y decretos expedidos, o que se expidieren en consecuencia de nuestra independencia”²⁸.

El capitán Ignacio Allende había tratado con algunos compañeros de armas acerca de la conveniencia de organizar un gobierno de “criollos” para sustituir al de los españoles.

Los integrantes de las primeras reuniones trataron de propagar su idea invitando a clérigos, abogados y militares criollos, así se extendió su acción y por lo tanto en Querétaro se celebraron las juntas de carácter político a las que concurrieron varios abogados, y comerciantes criollos.

Los conjurados contaban con la simpatía del corregidor don Miguel Domínguez, y con la colaboración entusiasta de su esposa, doña Josefa Ortiz.

²⁸ Ibidem Pág. 283.

Al ser informado Hidalgo y Allende de que la conspiración había sido descubierta y sabiendo que no había tiempo para deliberaciones, y cuando amanecía el 16 de Septiembre de 1810 Hidalgo mando llamar a misa, a la que asistieron muchos fieles por ser domingo; y les hablo de la opresión del gobierno y de los españoles hacia el pueblo, y de las ventajas que traería la independencia; con lo cual logro exaltar el animo de la multitud que entusiasta gritó ¡Viva la Independencia! ¡Muera el mal gobierno! Por lo tanto el 16 de septiembre de 1810 marca la iniciación del movimiento que habría de dar a nuestro país la independencia y la libertad.

Pero en 1811 Hidalgo fue hecho prisionero y fue fusilado el 30 de julio a las 7 de la mañana. Las cabezas de Hidalgo, Allende, Aldama y Jiménez fueron llevadas a Guanajuato, y metidas dentro de jaulas de hierro y colgadas en las esquinas de la Alhóndiga de Granaditas. Allí permanecieron hasta 1821 fecha en que se consumo la independencia.

A la muerte de hidalgo todo parecía quieto, rutinario, tranquilo, sin embargo las ideas de libertad, independencia, igualdad y justicia lograron que el movimiento tuviera mayor fuerza ya que Rayón y Morelos fueron los que impulsaron el movimiento.

Pero a pesar de la hondura del pensamiento social de Morelos, el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo: ya que en la primera mitad continuó aplicándose el viejo derecho español, las Leyes de Indias, las Siete Partidas, la Novísima Recopilación y sus normas complementarias.

Por todo lo anterior los trabajadores no solo no mejoraron sus condiciones de vida, si no que más bien sufrieron las consecuencias de las crisis políticas, sociales y económicas en que se debatió la sociedad.

La Revolución de Ayutla la segunda de las tres grandes luchas de México para integrar su nacionalidad y conquistar su independencia, libertad y justicia para sus hombres de entonces era poner fin a la dictadura de Santa Anna y conseguir el reconocimiento de las libertades consignadas en las viejas declaraciones de derechos.

Así en la Constitución de 1857 son importantes los artículos cuarto, quinto y noveno, relativos a las libertades de profesión, industria y trabajo, al principio de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento.

2.2. EPOCA REVOLUCIONARIA.

Junto con los ferrocarrileros, las huelgas que trajeron más problemas al porfiriato fueron las mineras y las de trabajadores textiles. Las más sonadas de ellas, las de Cananea y Río Blanco. El 31 de mayo de 1906, los trabajadores de las minas de cobre de Cananea Sonora, decidieron ir a la huelga contra la "Green Consolidated Copper Company" norteamericana para exigir alza de salarios y trato igual al de los trabajadores norteamericanos. Habían formado un sindicato que en su acción política se inspiraba en el Partido Liberal de los hermanos Flores Magón.

La huelga empezó el 1 de julio y fue reprimida con exceso de fuerza. El gobierno mexicano permitió la entrada de la policía norteamericana para masacrar a los trabajadores.

Ocho meses después, “como protesta a la imposición de un Reglamento General de Trabajo que prohibía toda clase de organizaciones obreras, los trabajadores de textiles de Atlixco y Puebla se declararon en Huelga en diciembre de 1906 y fueron secundados en sus demandas por los obreros de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, Orizaba. El gobierno pretendió resolver el conflicto laboral mediante un arbitraje que resulto favorable a los dueños de las fábricas, ocasionando dramáticos enfrentamientos entre obreros y tropas federales.

Al año siguiente, el día 7 de enero de 1907, tuvo lugar una nueva epopeya de la causa proletaria en la fábrica de hilados y tejidos de Río Blanco, en el Estado de Veracruz.

Acosados por las injusticias del capitalismo extranjero, algunos obreros de la región fabril en Orizaba habían promovido algunos actos de protesta contra los dueños y capataces de las fabricas . Pero dichos actos, no tuvieron resultados satisfactorios, pero al menos empezaron a despertar entre el proletariado su conciencia de clase y a presagiar un futuro de lucha más organizado y consciente”²⁹.

²⁹ KENNETH TURNER, John Nueva Historia Temática de México Vol 3. Ed Planeta. México 1992 Pág. 9

El día 1 de julio del año trágico de 1906, el partido liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa, que contiene el documento prerevolucionario más importante a favor de un derecho de trabajo en él están delineadas claramente algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de derechos sociales. El documento analiza la situación del país y las condiciones de la clase campesina y obrera que concluye proponiendo reformas trascendentales en los problemas político, agrario y de trabajo.

En este último aspecto se recalco la necesidad de crear las bases generales para una legislación humana del trabajo: igualdad de salario para nacionales y extranjeros; prohibición del trabajo de los menores de catorce años, jornada máxima de ocho horas, descanso obligatorio, fijación de salarios mínimos, entre otros.

Al termino del porfiriismo son los tipógrafos los que forman la primera organización obrera, y posteriormente se funda la Casa del Obrero Mundial, de la que puede decirse que empieza el movimiento obrero organizado con estructura sindical.

La Casa del Obrero Mundial fue creada con el propósito de orientar a las masas obreras que comenzaban a sindicalizarse y a luchar por el derecho que les corresponde

El 5 de octubre de 1910, Francisco I. Madero expidió el plan de San Luis, desconociendo al régimen porfirista y convoco al pueblo para el

restablecimiento de la constitución y a la introducción del principio de no reelección.

Pero Francisco I. Madero defraudo los anhelos y esperanzas de los campesinos y por lo tanto motivo la rebelión de Emiliano Zapata (“tierra y libertad”), pero Madero fue traicionado por Victoriano Huerta. Por tanto el 19 de febrero de 1913 la legislatura del Estado de Coahuila y el gobernador Carranza negaron la legitimidad del usurpador e invitaron a las Entidades Federales a luchar por sus derechos. En agosto de ese año Venustiano Carranza promulga el Plan de Guadalupe.

“Considerando: que al efectuarse el 19 de febrero de 1913, la aprehensión del Presidente y Vicepresidente de la República por el ex general Victoriano Huerta y usurpador éste Poder Público de la Nación el día 20 del mismo mes, privando luego de la vida a los funcionarios legítimos se interrumpió el orden Constitucional y quedo la República sin Gobierno legal;

Que el que suscribe, en su carácter de gobernador Constitucional de Coahuila, tenía protestado de una manera solemne cumplir y hacer cumplir la Constitución General, y que en cumplimiento de este deber y de tal protesta, estaba en la forzosa necesidad de tomar las armas para combatir la usurpación perpetrada por Huerta, y restablecer el orden Constitucional en la República Mexicana;

Que este deber le fue, además, impuesto, de manera precisa y terminantemente, por Decreto de la Legislatura de Coahuila en el que se le

ordeno categóricamente desconocer al gobierno usurpador de Huerta y combatirlo con la fuerza de las armas, hasta su completo derrocamiento;

Que en virtud de lo ocurrido, el que suscribe llamó a las armas a los mexicanos patriotas. Y con los primeros que lo siguieron formo el Plan de Guadalupe el 26 de marzo de 1913, que ha venido sirviendo de bandera y de estatuto a la Revolución Constitucionalista”.³⁰

En 1915 un grupo de trabajadores se reúnen en el local de la Casa del Obrero Mundial y decidieron incorporarse al carrancismo, para lo cual se formo un comité revolucionario con la intención de integrar las filas constitucionalistas, y se entrevistaron con Alvaro Obregón. Este felicitó a los obreros y los envió con Venustiano Carranza en Veracruz quien aceptó el apoyo obrero y procedió a la elaboración de un pacto, entre la Revolución Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, en la primera cláusula de este se establecía el compromiso de mejorar por medio de la ley las condiciones de los trabajadores

2.3. CONSTITUCION DE 1917.

“Durante la primera etapa de la Revolución Constitucionalista, el Primer Jefe del movimiento, Don Venustiano Carranza, prometió en Sonora que a su debido tiempo reuniría un Congreso Constituyente que redactase una nueva Constitución de acuerdo con las realidades que estaba viviendo el pueblo de México.

³⁰ BASURTO MIRANDA, Angel. Ob Cit Pág 410

En el artículo 127 de la antigua constitución se establecía el procedimiento de reforma, por lo que habría bastado la aprobación mayoritaria de dos terceras partes de los individuos presentes en el Congreso, y de la mayoría simple de las legislaturas de los estados, para la reforma de la Constitución, Carranza promulgo, el día 14 de septiembre de 1916, un decreto de reforma al Plan de Guadalupe, que le autoriza para convocar a elecciones para un Congreso Constituyente.

El 19 de septiembre Don Venustiano Carranza convocó a elecciones para el congreso Constituyente señalando que éste habría de verificarse en la Ciudad de Querétaro, a partir del día 1º de septiembre, y con una duración máxima de dos meses.

Así se integro el Constituyente de Querétaro, que eran 200 diputados”³¹.

Nuestra revolución se consolidó jurídicamente en Congreso Constituyente que se reunió en la ciudad de Querétaro, el 1º de diciembre de 1916 Esta asamblea expidió el nuevo código Político-Social que contiene los ideales inspiradores de nuestro movimiento libertario, indicando en el año de 1910 y sustituye por ende a la vieja constitución de 1857.

³¹ DE BUEN L., Néstor Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Novena edición Ed Porrúa México Pág 341

Es pertinente anotar que quienes redactaron el proyecto de Constitución enviando al Constituyente de Querétaro aunque dispusieron un estatuto superior al de 1857, no se despojaron de la tradición constitucional

El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen y primera discusión del artículo 5º que adiciono este precepto con las siguientes garantías obreras: jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres, igualdad de salarios para igualdad de trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales etc., contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, deberían incluirse como normas del código obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción X del artículo 73 de la Constitución.

La iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad, no tenía cabida en el capítulo de “garantías individuales”, siendo su finalidad muy distinta, como destinada a satisfacer aspiraciones sociales hasta entonces preferidas por los legisladores constituyentes, pues no se puede reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no llevaban el propósito de proteger al individuo, sino a una clase social trabajadora

El primero en oponerse al dictamen del artículo 5º fue el diputado Lizardi, abogado de la misma escuela de los redactores del proyecto de la constitución, quien colocado en una posición clásica más rígida expreso que el artículo al preceptuar sobre el contrato de trabajo, quedaba en la misma situación de armonía. El diputado Andrade, que le siguió en el uso de la

palabra estimo una necesidad de consignar la limitación de las horas de trabajo y la protección a la mujeres y niños.

Pero las palabras y pensamientos de Jara y Victoria, encendidos de pasión despertaron gran simpatía entre la mayoría de los diputados constituyentes, porque fueron discursos plenos de sinceridad y preñados del sentimiento más puro de favorecer a la clase trabajadora. Era la primera chispa que se arrojaba sobre la viruta añeja de las Constituciones clásicas, que hizo cuando el diputado Manjares propuso el establecimiento de un capítulo especial “trabajo” en el código supremo.

Estos diputados supieron captar el verdadero sentido social de la revolución que no fue movimiento de tipo político semejante al de las revoluciones europeas del siglo pasado, sino que llevaba en su entraña, como aspiración indeclinable, la de dar satisfacción al ansia de justicia de la clase trabajadora que se hubiera sentido defraudada si no se hubiera incorporado al texto de la Constitución de 1917 el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, como factores de la producción que en las Constituciones anteriores habían sido olvidados, fueron motivo para que la clase trabajadora confiara en su nueva Constitución.

Los legisladores que llevaron a la Constitución de 1917, los principios de justicia social que años más tarde acogieron las constituciones europeas y americanas que vimos seguir, terminada la primera gran Guerra Mundial, a partir de la firma de Versalles no solo fueron, en nuestra patria, innovadores sociales, quienes deberán recordarse con respeto y

admiración, sino que fueron precursores de un derecho constitucional de tipo social que sus opositores no obstante su cultura, no acertaron a comprender en toda su magnitud fundamental. Si el sentido realista de aquellos hombres y su percepción certera de las garantías a que aspiraban las clases trabajadoras de México, víctimas de una prolongada situación de injusticia la Constitución de Querétaro no hubiera logrado abrir un cause económico y social a la solución de los problemas de trabajo.

Con la Constitución de 1917 el Sindicalismo Mexicano llega a una situación en la que obtuvo el reconocimiento legal de su existencia, al establecer la fracción XVI del artículo 123 como una garantía social, el derecho de asociación profesional tanto para obreros y patronos en defensa de sus respectivos intereses, con estas bases fundamentales de trabajo y previsión social, se dio un ejemplo al mundo, al reconocer los derechos de la clase trabajadora, que más tarde constituciones extranjeras consagraron también los nuevos derechos sociales de la persona humana.

El 12 de Mayo de 1918, en el Teatro Obrero de la Ciudad de Saltillo, y como culminación del congreso de trabajadores, se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), esta organización fue dirigida por Luis N. Morones, y que fue de gran importancia en el gobierno de Plutarco Elías Calles.

Por lo tanto la CROM con ayuda económica oficial para sus actividades sindicales y políticas que trajo como consecuencia el rápido

crecimiento de esta organización, subordinando a los trabajadores a la política oficial.

El 22 de febrero de 1921 nace la Confederación General de Trabajadores (CGT), a impulsos de la Federación Comunista del Proletariado Mexicano, esta organización pregonaba la destrucción del sistema capitalista, a través de la acción directa revolucionaria, en contra del capitalismo.

El asesinato de Alvaro Obregón el 17 de Julio de 1928, ocasiono que el ambiente político nacional se agitara en contra de la CROM. La posición oficial de esta organización obrera se agravo con la entrada al cargo del presidente provisional Emilio Portes Gil, acérrimo enemigo de esta desde sus tiempos de gobernador de Tamaulipas, quien desplegó una lucha a fondo contra la CROM, esta seria causa importante de la composición de ese organismo obrero.

Ya por estos años vino a reglamentarse el artículo 123 de nuestra Constitución Política por medio de la Ley Federal del Trabajo, desde el proyecto de Emilio Portes Gil de 1929

2.4. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

“Usualmente, cuando se habla del contexto histórico en el que surgió la Ley Federal del Trabajo de 1931, la discusión se limita al pasado inmediato de dicha ley. El jurista, el historiador, el sociólogo, discuten los elementos que directamente llevaron a su expedición. Se habla, por

ejemplo, de los efectos de la muerte de Obregón, los efectos de la crisis económica mundial de 1929 y otros fenómenos que acorto plazo incidieron sobre la materia de nuestro estudio.

Sin embargo, consideramos que el contexto histórico de largo plazo es mucho más importante. La Ley Federal de 1931 no es mera contingencia. No es sólo una respuesta pragmática, es algo más profunda. Surge en el inorgánico movimiento obrero del siglo XIX y se plasma en la revolución Mexicana.

Este trabajo, por lo tanto enfatiza el contexto histórico, su discurso es más analítico que descriptivo, aspira más a la reflexión que al listado de hechos, por más que al final los contenga

El movimiento obrero comienza a perfilarse, como es bien sabido, en el último tercio del siglo XIX. Es una de las fuerzas que llevará a la Revolución pero con un ritmo y una finalidad política muy peculiares

De esta organización se desprende el siguiente paso. con base en su unión los trabajadores presionan colectiva y no individualmente a favor de sus derechos. Pero no sólo presionan a los propietarios si no también al Estado para que intervenga en su beneficio. En esencia, lo que los obreros están pidiendo es el reconocimiento de su existencia como clase y no como meros individuos sujetos al destino de las relaciones individuales, de las relaciones desiguales entre un patrón y un trabajador. Relación desigual que debe ser compensada no sólo por su organización sino por la intervención del Estado en ella.

Desde entonces comienza el proceso de regionalización como respuesta a las demandas obreras de 1931”³².

La fracción X del artículo 73 del Proyecto de constitución autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo. Dos consideraciones determinaron a los constituyentes a cambiar de opinión: la convicción que contrariaba el sistema federal en el convencimiento de que las necesidades de las entidades federativas eran diversas y requerían una reglamentación diferente.

El Congreso de la Unión y de las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región.

Urgía remediar las graves injusticias que en épocas pasadas se cometieron y que fueron una de las causas principales de la Revolución. De aquí que siendo el objeto de la ley remediar esas injusticias y a fin de que no puedan repetirse, fue preciso dar a sus disposiciones el único carácter que las pone a cubierto de las contingencias de la política: el de ser justas.

El proyecto de la Ley Federal del Trabajo, del Presidente Pascual Ortiz Rubio, se discutió con la presencia de sus Secretarios de Estado y de otros altos funcionarios, entre ellos el General Lázaro Cárdenas

³² Origen y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo 1931-1981 Secretaría del Trabajo y Previsión Social México 1981 Pág. 17

Entre los temas que se discutieron en las reuniones presididas por el Ing. Pascual Ortiz Rubio, se encuentra el respectivo a la organización y funcionamiento de los sindicatos y la cuestión relativa al derecho de huelga, respecto al cual se estimó que era necesario reforzarlo, considerándose la posibilidad de la huelga por solidaridad.

Cuestión muy importante fue la concerniente a la aspiración de los trabajadores a reservar para las mayorías el derecho exclusivo a la celebración del contrato colectivo. Al mismo tiempo, se reafirmó el principio consagrado en la Constitución, en lo relativo a la libertad sindical.

Puede considerarse que la Ley Federal del Trabajo de 1931 contiene una amplia reglamentación de las bases constitucionales en lo referente al campo general de las relaciones de trabajo, tanto de las relaciones individuales como de las relaciones colectivas, y traduce a la legislación ordinaria la idea matriz del constituyente, que desde 1917 había fijado el contenido mínimo de los derechos del trabajador, considerado como persona, y creó las instituciones adecuadas para el establecimiento y desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo

El 31 de Octubre de 1933 se crea, bajo el gobierno de Abelardo L. Rodríguez la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCCM), quien agrupó gran número de obreros y campesinos. Esta Confederación se negó a participar en la política electoral y sostuvo la necesidad de que los trabajadores resolvieran directamente sus dificultades con los patrones, sin la intervención gubernamental.

La CGOCM, fue un grupo antagónico de la CROM (Confederación Regional Obrera Mexicana), que posteriormente dio origen a la CTM en el gobierno de Lázaro Cárdenas, para impulsar la organización, y la disciplina de los obreros con el objeto de exigirle a los patrones las prestaciones económicas que les corresponden.

El 29 de Enero de 1936, nace la principal organización obrera del país: la Confederación de Trabajadores de México (CTM)

Es innegable que con la creación de la CTM las masas trabajadoras logran una gran conquista, pues el hecho de que en el seno de la Confederación se sentaban las bases para la superación del movimiento obrero, la CTM, logró un gran poder gracias a la protección del gobierno de Lázaro Cárdenas.

En el régimen de Manuel Avila Camacho, se legislo en forma favorable para la clase obrera, con una política conciliadora, con los pactos de unidad.

Durante el gobierno de Miguel Alemán Valdés ocurren acontecimientos de gran importancia que marca la pauta en la debilitación de las fuerzas sindicales. En esta administración surge la figura de Fidel Velázquez quien se pone al frente de la CTM, también nace el "charrismo" (forma de dominación burguesa).

Con Adolfo López Mateos el sindicato ferrocarrilero luchaba por el cumplimiento de demandas justas para los trabajadores, así como la

disminución de las cuotas sindicales, y desligar al sindicato del partido oficial

En el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz el movimiento estudiantil y popular de 1968, es el punto culminante en la movilización de las masas, en el terreno de las exigencias democráticas, esto repercute directamente en el movimiento obrero.

2.5. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Los autores de la Ley de 1970 se propusieron formular una ley nueva que respondiera a las transformaciones sociales y económicas que se operaron en nuestro país después de 1931. Pero tuvieron conciencia de que las mutaciones de la realidad mexicana se precipitaba con una velocidad que necesariamente provocaría las consecuentes reformas legales y aún constitucionales; esto es, la ley de trabajo tendría que adecuarse permanentemente, a la vida, a fin de hacer honor a la idea, tantas veces repetida, de que el derecho del trabajo es un estatuto dinámico, en cambio permanente, y siempre inconcluso.

“En Noviembre de 1962 fueron aprobadas las reformas constitucionales. El anteproyecto de Ley quedó en el escritorio del Presidente de la República.

Un segundo anteproyecto fue concluido en el año de 1968, después de un trabajo iniciado un año antes por una nueva Comisión, nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y formada por las mismas personas que

integraron la primera comisión, agregándose el licenciado Adolfo López Aparicio, profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

A propuesta del Ejecutivo, el citado anteproyecto fue divulgado entre los sectores interesados para que lo estudiaran y vertieran sus opiniones. El primero de mayo del mismo año, por acuerdo del Ejecutivo, se invitó a las clases sociales a que nombrarán representantes para que se reunieran para intercambiar impresiones para una mejor elaboración del proyecto.

Después de emitir los sectores interesados sus observaciones, en diciembre de 1968, el Ejecutivo presentó a la Cámara de Diputados, una iniciativa de nueva Ley Federal de Trabajo. Se efectuó una segunda discusión con la participación de representantes de trabajadores y patrones

Posteriormente, el Congreso invitó a un cambio de impresiones a la Comisión redactora. Al cabo de la misma se observó que el proyecto no sufrió ninguna modificación en sus principios, instituciones y normas fundamentales.

Su aprobación fue publicada en el Diario Oficial de 1 de abril de 1970 y entró en vigor el 1 de mayo del mismo año”³³.

El primero de Mayo se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo, con preceptos que se adaptaban adecuadamente al estilo de vida social y política por el que atravesaba el país.

³³ DAVALOS, José Ob. Cit Pág 72

En 1970 hubo varios movimientos sindicales entre los que destacan: los ferrocarrileros, electricistas y telefonistas, logrando un nuevo Comité Ejecutivo mediante un gran proceso de democratización, en el que la clase trabajadora, asegura su futuro laboral por el solo hecho de pertenecer a un sindicato siempre y cuando se entregue por entero a la protección de sus intereses personales y familiares

En este tiempo aun no se puede hablar de conquistas sindicales, aunque los obreros peleaban por obtener mejores condiciones de trabajo, por medio de la revisión de los contratos colectivos de los cuales existían discusiones obrero patronales.

La ley del trabajo de 1970 es la expresión de una idea nueva del derecho del trabajo, compuesta de dos concepciones básicas: primeramente, la ley descansa en la tesis de que los artículos 27 y 123 de la Carta Magna, que contienen la Declaración de los derechos sociales de los campesinos y de los trabajadores, constituyen la decisión o principio jurídico fundamental nuevo, adoptada por la Asamblea constituyente de Querétaro, y en segundo lugar y como una consecuencia directa de la Declaración, la autonomía plena del derecho del trabajo, lo que implica que sus raíces y su sentido se hallan en el Artículo 123, por lo que es de este precepto y no del derecho público ni del privado, de donde debe extraerse la orientación para la creación e interpretación de las normas concretas

“Es enfática la declaración de la carta fundamental de 1917: los trabajadores y los patronos tienen el derecho de asociarse en defensa de sus respectivos intereses. Dicha norma de protección al ejercicio de ese derecho

tiene así mismo, la tutela en las magnas normas 14 y 16, garantías del proceso legal y de la legalidad, así como de la rigidez y escrituradad del derecho constitucional mexicano.

La ley reglamentaria federal no se quedó atrás: siguió desde sus inicios (1931) y continua (a partir de 1970) con tres tipos de protecciones.

Libertad positiva. Desde el momento en que la Constitución declara que los trabajadores (obreros) y patrones (empresarios) tienen derecho de asociarse, plantea la necesidad de definir que clase de derecho tienen.

Libertad negativa. El mismo derecho de libertad se manifiesta para no ser miembro de un sindicato; así lo dispone la segunda parte del artículo 358, lo que lleva a la conclusión de que el individuo puede decidir no pertenecer a sindicato alguno.

Libertad de separación. La libertad negativa puede ejercerse después de haber ingresado aun sindicato, para unirse a otro o a ninguno”³⁴

Por lo tanto la Ley Federal de 1970 se configuró como una Ley Social, ya que es el punto de partida para el desenvolvimiento de los principios de justicia social que brotan del Artículo 123 Constitucional

³⁴ ALVAREZ, Oscar Gabriel Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y en el Estado. Ob. Cit Pág 16

CAPITULO 3

MARCO LEGAL

Las leyes imponen al hombre la obligación de cumplirlas, para la mayor y más pronta satisfacción de sus necesidades, dentro de un clima de legalidad y legitimidad, puesto que el principal vínculo para que se ejerza y aplique la ley, es de acuerdo a lo establecido en la Constitución Política del País.

En el desarrollo de este capítulo estudiaremos el marco legal del Contrato Colectivo de Trabajo, para ello examinaremos la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley Federal del Trabajo, también expondremos algunos Tratados Internacionales, que haya celebrado nuestro país

3.1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

La importancia fundamental que tiene la Constitución como Ley Suprema del Estado, consiste en que todo ordenamiento jurídico se encuentra regulado por las normas Constitucionales, y que ninguna autoridad tiene más poder que lo que concede la Constitución.

El fundamento Constitucional en materia laboral lo encontramos en los

artículos 5º, 32, 73, y 123 respaldado por el artículo 133:

“Artículo 5º. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos..., el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona”

Este artículo consagra la libertad que tiene todo individuo para dedicarse a la actividad que quiera siempre y cuando esa actividad sea lícita, así mismo el Estado garantiza que el individuo no pierda sus derechos que por algún motivo haya convenido.

José Dávalos manifiesta “en este artículo se consagra la libertad del individuo para dedicarse a la actividad que mejor le convenga (no se trata de una libertad para no trabajar); establece que nadie podrá ser obligado a prestar un servicio contra su voluntad, a no ser que se trate de una sanción

penal; afirma el derecho a percibir una justa retribución por el trabajo desarrollado; dispone que la relación de trabajo no podrá durar, en perjuicio del trabajador, más de un año y que la inobservancia del contrato dentro de ese lapso, solo dará lugar a una responsabilidad civil”³⁵.

En este mismo artículo se protegen los derechos de que goza todo trabajador porque puede darse el caso de que se celebre algún convenio en el cual se compromete a renunciar al salario o también a no ejercer determinada actividad.

Otra de estas garantías es que en todo contrato de trabajo sólo se obligará a prestar el servicio en el tiempo convenido.

Artículo 32 Constitucional último párrafo: “Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones de gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano”.

“ Establece el derecho de los mexicanos, en igualdad de circunstancias, respecto de los extranjeros, para ser preferidos para el desempeño de algún trabajo del Gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano mexicano”³⁶

³⁵ DAVALOS, José. Ob Cit Pág 77.

³⁶ Idem.

Artículo 73 fracción X de la Constitución (facultades del Congreso):
“para legislar en toda la República sobre hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y sorteos, intermediación y servicios financieros, energía eléctrica y nuclear, y para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 ”.

Este artículo establece que el Congreso de la Unión, tiene la facultad para expedir y regular las leyes del trabajo por lo tanto la expedición de leyes que protegen a la clase trabajadora es de carácter federal

“Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán

A Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo: .

XVI Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;

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

Por lo tanto en el artículo 123, se contienen los derechos que tienen los trabajadores, es claro que las disposiciones constitucionales que rigen las relaciones entre patrones y trabajadores se desprenden principalmente de la norma suprema, porque emerge de una disposición Legislativa como ejemplo tenemos: el derecho que tienen los patrones y trabajadores para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses; procediendo a iniciar huelgas o paros para que se respete el contrato colectivo de trabajo o su revisión.

El catalogo anterior es el mínimo de derechos que tiene la clase obrera pero pueden ser ampliados por la Ley del Trabajo a través de la contratación individual o colectiva.

3.2. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En este punto analizaremos los artículos correspondientes al contrato colectivo, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo (art. 386), así como la obligación de celebrar un contrato colectivo entre sindicato y patrón (art. 387), y si existen varios sindicatos se celebrara con el que tenga el mayor número de trabajadores dentro de la empresa (art 388), este contrato se debe celebrar por escrito (art. 390), en el cual se observarán los requisitos de forma y fondo (del artículo 391 al 403 de la Ley Federal del Trabajo)

El Congreso Constituyente de 1917 instituyó a nivel constitucional, por primera vez en el mundo, la tutela jurídica de los derechos sociales, entendidos como los principios e instituciones laborales justas. Gracias a este esfuerzo, el artículo 123 Constitucional, sienta las bases para darle al trabajador los elementos mínimos que le corresponden por la prestación de sus servicios.

La Ley Federal del Trabajo es reglamentaria del artículo 123 Constitucional, porque en ella se encuentran los derechos mínimos de la clase trabajadora pero que además pueden ser mejorados por esta a través de la contratación individual o colectiva, para ello analizaremos los artículos de la Ley Laboral Vigente correspondientes al Contrato Colectivo de Trabajo.

“Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El contrato colectivo consagra los derechos de los trabajadores, representados por un sindicato, que se encarga de garantizar mejores condiciones de trabajo en determinada empresa.

En relación del concepto legal anterior Néstor de Buen L., aborda los siguientes elementos:

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- c) Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

Como resultado de las consideraciones anteriores, pueden establecerse las siguientes conclusiones:

a) Que la celebración de un contrato colectivo exige, como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia los trabajadores, por si mismos, no están legitimados para celebrarlo.

b) Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento³⁷.

Por su parte, el artículo 387 de la ley prescribe lo siguiente, “el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 ”

³⁷ DE BUEN L. Néstor. Ob. Cit Pág 645

“En este precepto, al referirse a trabajadores, habla en plural, basta que existan dos de ellos, afiliados a un sindicato para que proceda la firma del contrato por la vía ordinaria”³⁸.

Este artículo garantiza la obligación del patrón para celebrar un contrato colectivo, con el sindicato que represente a los trabajadores dentro de la empresa, en caso de negativa, se podrá ejercitar el derecho de huelga como medio de presión.

El artículo 388 determina que si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a los profesionales, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

³⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar Ob Cit Pág 263

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria”.

“El derecho a exigir la celebración de los contratos colectivos pertenece, entonces a los sindicatos, ese derecho se funda en una presunción *iuris tantum*, o sea, que acepta prueba en contrario y consiste en que el sindicato sea mayoría”³⁹.

En este artículo se consagra el derecho de celebrar el contrato colectivo con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores, y pueden ser sindicatos de empresa, industriales o gremiales.

Mario de la Cueva manifiesta que “el contrato colectivo debe celebrarse por el sindicato mayoritario de la empresa. Esta circunstancia otorga al sindicato mayoritario lo que la práctica denomina la titularidad y

³⁹ DE BUEN L Néstor Ob Cit Pág 674

administración del contrato, que comprenda como derechos fundamentales, la facultad de solicitar su cumplimiento y su revisión, la aplicación de las cláusulas sindicales, y en su caso ejercer el derecho de huelga y acudir ante las autoridades del trabajo, en defensa de los intereses colectivos”⁴⁰.

El artículo 389. de la Ley establece que “la pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo”.

En caso de que el sindicato titular del contrato colectivo pierda la mayoría de afiliados corresponderá a la Junta de Conciliación y Arbitraje determinar que sindicato será el nuevo titular para representar a los trabajadores, dentro de la empresa.

El artículo 390 de la Ley Laboral vigente señala que “el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se

⁴⁰ DE LA CUEVA, Mario Derecho Colectivo Laboral. Ediciones Depalma. Argentina

depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación la que después de anotar la fecha y hora de presentación de documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

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

“En el contrato colectivo de trabajo el consentimiento debe de ser expreso y constar por escrito, exige además se haga por triplicado. La forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo pero no constituye al contrato colectivo. En realidad el contrato colectivo nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La ley condiciona la eficacia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad y dice que el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta”⁴¹

⁴¹ DE BUEN L , Néstor Ob Cit Pág. 675

Asimismo el artículo 391 determina que “el contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y los domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y los establecimientos que abarque;
- III. Su duración y la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”

En relación al artículo citado comenta Mario de la Cueva que: “encontramos una primera distinción entre contenido principal y complementario; el primero se forma con los nombres y domicilios de los contratantes, designación de las empresas que abarque, período de vigencia o la expresión de ser para tiempo u obra determinados, y las prestaciones fundamentales para la prestación de los trabajos: jornadas, días de descanso, vacaciones y salarios, el contenido complementario esta previsto en la fracción final del precepto, y se integra con las demás estipulaciones que convengan las partes”⁴².

“Artículo 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias”.

En los contratos colectivos se podrán formar comisiones, para el

⁴² DE LA CUEVA, Mario. Ob Cit. Pág 60

cumplimiento de diferentes funciones, para lograr un mejor equilibrio entre los medios de la producción, respaldado constantemente por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando lo establecido no sea inferior a lo que esta consagrado en la Ley Federal del Trabajo.

“Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales”.

“El Legislador le dio tanta importancia al capítulo de los salarios que sanciona con la inexistencia al convenio que pretendiendo ser contrato colectivo no incluya la determinación de los salarios. En cambio si faltaren estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicaran las disposiciones legales”⁴³.

El artículo 394 de la ley precisa que “el contrato colectivo no podrá

⁴³ GUERRERO, Euquerio Ob Cit Pág 316.

concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento”

“En lo esencial esta disposición implica que los patrones estén obligados a discutir y aprobar, con los sindicatos una mejoría de sus condiciones de trabajo. La ley señala que esos contratos no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento. No obliga pues a los patrones a mejorar esas condiciones, pero el logro está en la esencia de la labor de los sindicatos”⁴⁴.

Por su parte el artículo 395 de la Ley prescribe que “en el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o

⁴⁴DE BUEN L., Néstor Ob. Cit Pág 684

revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante”.

“La cláusula de exclusión consiste en 1) El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato. 2) El deber del propio patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato. 3) El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas a los puestos de nueva creación o bien boletinarlos. 4) El deber del sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido”⁴⁵.

Asimismo este artículo habla sobre la cláusula mediante la cual se estipula que el patrón admitirá exclusivamente a los trabajadores que pertenecen al sindicato que tiene la titularidad del contrato colectivo, pero

⁴⁵ SOTO ALVAREZ, Clemente Ob. Cit. Pág. 175

no se aplicará a los trabajadores que no pertenezcan a éste, si es que han trabajado antes de que se haya celebrado, y que no formen parte del mismo, por lo tanto no podrán tener efecto en perjuicio de sus intereses, las cláusulas de admisión o separación.

En un estudio a fondo la Suprema Corte de Justicia de la Nación dictaminó recientemente la “inconstitucionalidad de la llamada cláusula de exclusión en contratos colectivos de trabajo o en contratos ley, y reiteró el derecho del trabajador a renunciar a una agrupación sindical sin que ello afecte su empleo

El proyecto elaborado por el ministro Mariano Azuela Guitrón y aprobado unánimemente por los cinco ministros integrantes de la segunda sala, precisa que la cláusula de exclusión es violatoria de los artículos 5 y 123 apartado A, fracción XVI, de la Constitución.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador , y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o

menos cabo de cualquiera de sus derechos políticos o civiles, establece el artículo 5, mientras que el 123, apartado A , fracción XVI estipula: ‘tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus propios intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera’.

Con estos argumentos, los ministros consideraron inconstitucional la exclusión, por separación voluntaria del sindicato, como prevé la Ley Federal del Trabajo.

Asimismo, los ministros consideraron que, si bien las partes en una relación laboral tienen la libertad de pactar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo, lo cierto es que dichos acuerdos deben apegarse a lo dispuesto en la Constitución⁴⁶.

“Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque

⁴⁶APONTE, David y Ciro Pérez Silva “SOCIEDAD Y JUSTICIA” La Jornada N° 5974 México 18 Abril. 2001 Pág. 40.

no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 ”.

“Todas las estipulaciones que contenga el contrato colectivo se extenderán a las personas que laboren en un mismo centro de trabajo, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado. Esta norma incluye a los trabajadores de confianza, salvo que se hicieren excepciones entre las partes contratantes, pero sólo en cuanto a la extensión de los derechos y privilegios, puesto que el empleado de confianza no puede pertenecer al sindicato de la empresa o establecimiento”⁴⁷.

“Artículo 397 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 ”.

Este artículo dispone que el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, según las

⁴⁷ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Ob Cit. Pág. 45.

condiciones que se estipularon en el momento de la contratación colectiva

“También la ley dispone que la revisión se haga en el caso de que lo soliciten el sindicato de trabajadores o el patrón, cuando se trate de un contrato colectivo celebrado por un solo sindicato y un solo patrón pues para el caso de que fuesen varios los sindicatos de trabajadores o varios los patronos, se necesitará que la revisión se pida por el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patronos que tengan a su servicio ese 51%”⁴⁸.

“Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos, y

⁴⁸ GUERRERO, Euqueno Ob. Cit Pág 319

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos ”.

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

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

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

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

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

La revisión del contrato colectivo puede ser de dos clases: voluntaria u obligatoria, la primera se puede solicitar, en cualquier tiempo y lugar si las partes están de acuerdo.

La revisión obligatoria es procedente de acuerdo con el artículo 399, siempre que se solicite, por lo menos, sesenta días antes; del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

La revisión obligatoria es procedente cada dos años si cualquiera de las partes, con interés procesal, solicita su revisión cuando menos sesenta días antes de su vencimiento, en consecuencia cualquiera de las partes esta en posibilidad de pedir la revisión del contrato, al día siguiente de que haya sido revisado toda vez que en tal caso se estaría dentro de los límites fijados por el legislador, en virtud de que faltaran más de sesenta días para el vencimiento del contrato, si la revisión del contrato no se solicita en términos de ley, este se prorroga por un periodo igual al de su anterior vigencia.

El artículo 399 bis determina que: "Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 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 artículo 400 prescribe que “Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado”.

Al respecto Baltasar Cavazos Flores señala que “aunque no se solicite la revisión en tiempo, los contratos de hecho nunca se prorrogan, ya que los sindicatos de todas maneras emplazarían a huelga por presión, pues sería absurdo pretender que sus salarios quedaran sin aumentarse por otros dos años. El sindicato intentaría otro emplazamiento por supuestas violaciones al contrato”⁴⁹.

“ La revisión no puede abatir las condiciones de trabajo existentes en

⁴⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Ob Cit Pág.270

una empresa, por que la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios ya obtenidos sino su constante superación; de ahí que puedan presentarse dos formas o procedimientos para que tenga lugar, uno convencional, tomando en cuenta que las partes pueden proceder en cualquier momento a efectuarla; otro obligatorio, fijado por la ley, en el que se otorga a los sindicatos la facultad de solicitarla sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo, si el mismo fue celebrado por tiempo indeterminado, o cuando habiendo sido celebrado por tiempo fijo o para obra determinada, aquél o ésta exceden de dos años. Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en la contratación o en su defecto, a la fecha del depósito. Sólo que ninguna de las partes solicite la revisión, el contrato colectivo se estimará prorrogado por un período igual al de su duración o podrá seguir vigente por tiempo indefinido”⁵⁰.

El artículo 401 de la propia ley establece que. “el contrato colectivo de trabajo termina:

⁵⁰ BARAJAS, Santiago Ob. Cit Pág. 46

- 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”.

Baltasar Cavazos Flores comenta: “El artículo anterior se refiere a los casos de terminación del pacto profesional de trabajo, en donde se pueden presentar tres hipótesis que resulta de gran interés analizar: 1. ¿pueden determinar al mismo tiempo, simultáneamente, las relaciones individuales y colectivas en los pactos profesionales de trabajo?; 2. ¿pueden subsistir las relaciones individuales sin las relaciones colectivas?; 3. ¿pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales?.

La primera cuestión debe contestarse en forma afirmativa, pues existen muchos casos, como el de mutuo consentimiento para el cierre total de la empresa, en los que pueden terminarse, al mismo tiempo, tanto las relaciones individuales como las colectivas.

Igual tratamiento debemos dar a la segunda pregunta ya que también puede darse el caso de que se liquide el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, si es el único en la empresa y continúen en vigor las relaciones individuales. Es decir, las condiciones de trabajo sin modificación, con independencia de la existencia del sindicato que las haya concertado.

Tercera pregunta las relaciones colectivas sí pueden subsistir sin las relaciones individuales, si no por la naturaleza misma del Derecho del Trabajo. Creemos que, aun en el caso de que pudiera parecer que choca contra la técnica jurídica de hecho y de derecho debe considerarse que las relaciones colectivas sobre viven a las individuales, por la misma razón de orden tutelar de que un patrón continuara vinculando al contrato colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente, y en un momento dado, rescinda los contratos individuales de todos sus trabajadores.

Es decir, la Seguridad Jurídica que implica la contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora, esta por encima de toda estimación o especulación de carácter técnico jurídico y en consecuencia un sindicato

podrá exigir, validamente, que el patrón que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previstas en el contrato colectivo celebrado”⁵¹.

“Artículo 402 Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separará del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores”.

Del artículo anterior se desprende que las relaciones colectivas continuarán para todos los trabajadores que pertenecen a diferentes sindicatos, cuando el patrón decide ya no colaborar con el titular del contrato colectivo, este derecho subsiste gracias a las disposiciones del derecho del trabajo que impide que el dueño de la empresa despida a trabajadores cuando se presenta este supuesto.

El artículo 403 determina que. “en los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de

⁵¹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica

éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”.

“La conclusión del contrato colectivo o la disolución del sindicato titular no afectan necesariamente a los contratos individuales. Estos pueden subsistir independientemente. Pero además seguirán siendo exigibles, a pesar de ello, las condiciones pactadas que valdrán, desde ese momento, como costumbre o uso de empresa”⁵².

En los anteriores artículos se pueden observar las reglas y requisitos que contempla la Ley para que el contrato colectivo cumpla con los objetivos planteados, previamente y defender los intereses de sus agremiados logrando mejores condiciones de vida

3.3. TRATADOS INTERNACIONALES.

“La paz Universal encuentra uno de sus más recios pilares en la

⁵² DE BUEN L., Néstor Ob Cit Pág. 693

justicia social. La lucha por la dignidad de los hombres que trabajan rinde excelentes frutos en la suma de esfuerzos de las naciones.

La O.I.T. nació en el año 1919 como consecuencia del tratado de paz de Versalles. La parte XIII de dicho documento, que abarcó los artículos 387 al 427, se intituló simplemente 'trabajo' y en ella se establecieron derechos, principios y bases para un trato más humano a los trabajadores.

Es fundamental señalar que desde su origen la O.I.T., funciona con una estructura tripartita, es decir que en sus órganos y en las reuniones que auspicia están invariablemente representados, los gobiernos, trabajadores, y los patronos lo que estimula el debate y la firmeza a las propuestas. México forma parte de la O.I.T. desde 1931⁵³.

La importancia de los convenios de la O.I.T. y que han sido ratificados por México radica en que de acuerdo con el artículo 133 Constitucional siempre que no contravenga lo dispuesto por la Ley Suprema

⁵³ DAVALOS, José Tópicos Laborales. Segunda edición Ed. Porrúa México 1992.

y que son ratificados por el Senado de la República, se convierten en Ley Suprema de la Unión.

Los Convenios de Derecho Internacional del Trabajo no deberán contravenir las disposiciones del artículo 123 de la Ley Laboral, así lo dispone el artículo 133 y que establece lo siguiente. “Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los Jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o Leyes de los Estados”.

La Organización Internacional del Trabajo señala en la recomendación R91 que “Desde 1915, la expresión Contrato Colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, por una parte, y por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores

representados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

Efectos de los contratos colectivos: 1) Todo contrato debería obligar a sus firmantes, así como a las personas cuyo nombre se celebre el contrato. Los empleadores y los trabajadores obligados por un contrato colectivo no deberían poder estipular en los contratos de trabajo disposiciones contrarias a las del contrato colectivo. 2) Las disposiciones en tales contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían ser consideradas como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo. 3) Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo. 4) Si la aplicación efectiva de las disposiciones de los contratos colectivos estuviese garantizada por las partes de dichos contratos, las disposiciones previstas en los apartados precedentes no deberían interpretarse en el sentido de requerir medidas legislativas.

Interpretación de los contratos colectivos: Las diferencias que

resulten de la interpretación de un contrato colectivo deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales.

La legislación nacional podrá, en particular, establecer medidas para:

a) obligar a los empleadores vinculados por contratos colectivos adoptar medidas adecuadas con el objeto de poner en conocimiento de los trabajadores interesados el texto de los contratos colectivos aplicables a sus empresas;

b) registrar o depositar los contratos colectivos y cuantas modificaciones fueren introducidas subsiguientemente,

c) fijar un periodo mínimo durante el cual los contratos colectivos que no contengan disposiciones en contrario deberán considerarse vigentes, a menos que antes de su vencimiento hayan sido modificados o anulados por las partes”⁵⁴.

⁵⁴RECOMENDACIÓN 91. Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org>

Los objetivos fundamentales en un Estado de Derecho radican en la libertad y el derecho al trabajo, estos dos elementos proporcionan al individuo la posibilidad de desarrollar su potencialidad como ser humano y como consecuencia, debe obtener los recursos suficientes que le permitan tener un nivel de vida digno.

La tutela jurídica de estos derechos sociales, están contenidos en el artículo 123 Constitucional y su Ley reglamentaria. Por ello es importante que la clase trabajadora que pertenece a un sindicato, sea realmente representada por este, y que por medio del contrato colectivo se vean mejoras, en materia de salario, jornada de trabajo, etc.

La retribución del trabajo esta garantizada por medio del contrato colectivo, razón por la cual el sindicalismo actual ya no debe ser un instrumento de explotación política o de opresión.

El contrato colectivo esboza el reconocimiento práctico de la naturaleza y la dignidad del trabajo, gracias a la vigencia de las condiciones

económicas y sociales, en las que el Estado tiene la obligación de vigilar que estos contratos se cumplan para que exista una verdadera justicia social para el trabajador

CAPITULO 4

PROBLEMÁTICA Y APLICABILIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Por la importancia del Contrato Colectivo de Trabajo ahora consideraremos los intereses de quienes trabajan en las empresas, desde el puesto de mantenimiento, hasta el de dirección.

Por eso en los sectores de desarrollo se tiene un rico manual de aspiraciones objetivas, en donde se marcan caminos y tendencias de evaluación técnica, económica y hasta política, que no se debe pasar por alto, en ninguna negociación colectiva con respecto a sus condiciones de trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo es una herramienta de administración en las empresas, así como de los sindicatos, instrumento que pone de manifiesto la organización y aprovechamientos mutuos para la realización personal de todo trabajador dentro de los fines de la empresa y del sindicato.

En fin, el Contrato Colectivo es un instrumento de paz interna y social en las empresas, por la forma de su celebración y el modo de hacerlo efectivo, porque en el se determina claramente las condiciones laborales que rigen dentro de la misma, formando una estructura constituida, por acuerdos concretos y respaldados por ciertas cláusulas.

4.1. ESTRUCTURA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

Al principio este tipo de contrato fue reglamentado con las herramientas del derecho civil, su celebración fue en nombre del factor trabajo, en la aplicación de sus normas intervenía directamente la clase trabajadora, sus elementos de existencia lo conformaban, la voluntad y el objeto lícito posible y sus elementos de validez, el motivo principal de su celebración consistía en reglamentar sobre el salario, horas de trabajo, días de descanso, vacaciones, etc.

Hoy los elementos estructurales del contrato colectivo que mayor reconocimiento tienen son el elemento normativo, así como el de su envoltura y por último el elemento obligatorio.

El elemento normativo, es esencial en todo contrato colectivo, porque contiene las normas que desarrollan las condiciones generales de trabajo, están dirigidas a los hombres que trabajan.

Un estudio general en la estructura del contrato colectivo nos da una medida del salario en forma tarifaria, así como del que el trabajador se lleva a su casa.

En este análisis debe ponerse especial atención en la cláusula que contenga la remuneración por la disponibilidad del servicio ya sea por trabajo prestado de día o de noche

Por otra parte el elemento normativo puede conformar prestaciones generalmente en dinero, pero también en especie (comidas, despensas, etc), así como de servicios (bienes de consumo durables, casas, automóviles, electrodomésticos), todas estas prestaciones pueden figurar como parte del salario.

Por la importancia del contrato colectivo se ve que el objetivo

principal es la de mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores, por lo tanto el patrón tiene la obligación de celebrar este contrato con un sindicato el cual se encarga del cumplimiento del mismo

Otro de los elementos que se encuentra dentro de la estructura del contrato colectivo es el de la envoltura o cubierta, en este se decide a quienes se aplica o no el contrato, ya que existen sindicatos que representan a trabajadores de distintas actividades u oficios y profesiones, de ahí la necesidad de que se divida en grupos para su administración interna que por alguna razón técnica el sindicato y el patrón consideran conveniente dar un tratamiento especial, esta cuestión puede ser considerada adecuada ya que nos da un clima de tranquilidad dentro de las relaciones obrero patronal.

En este elemento aparecen las normas que comprenden la duración del contrato colectivo, y que puede ser de seis uno o dos años, pero también puede ser por tiempo indeterminado, o por obra determinada, teniendo en cuenta de que la revisión debe tener 60 días antes del vencimiento del contrato, no debe olvidarse que la revisión puede apoyarse con la huelga.

Cabe también la posibilidad de que haya normas sobre suspensión o extinción del contrato colectivo; en el primer caso de manera general sobre un grupo de normas, más ahora que se han presentado causas intempestivas que afectan la economía nacional, y por ende también a las empresas, pero puede reanudar sus actividades. La extinción, por otra parte, dejaría vivo el elemento normativo que se trasladó a los contratos individuales.

Cabe mencionar de manera importante que mientras este vigente un contrato colectivo no se puede celebrar otro, en donde las condiciones económicas de los trabajadores sean inferiores a las existentes.

El tercer elemento es el obligatorio y que contiene normas que obligan a las partes, en casos como en las cláusulas de exclusión que se extienden a todos aquellos miembros del sindicato que firmo el contrato, o a todos, si existen comisiones mixtas, pues la operación de esta afecta a la colectividad. Otras normas representan servicios que el patrón presta al sindicato, cuando dota a este de un local, instalaciones telefónicas, muebles, secretarías, etc.

Para los efectos de documentar el contrato colectivo, puede entrarse directamente a desarrollar cada uno de los elementos de su estructura, o darle una presencia contractual que aveces puede darle precisión.

4.2. REVISION CONTRACTUAL.

El artículo 397 de la Ley Laboral dispone que el Contrato Colectivo de Trabajo, por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo que establece el artículo 399

La Ley determina que la revisión se haga en el momento en que lo solicite el sindicato de trabajadores o el patrón. En caso de que sean varios los sindicatos o por algunos patrones, se tiene como requisito que esta revisión se pida por el 51% de todos los miembros del sindicato o de los patrones.

La manera de exponer la revisión del Contrato Colectivo se encuentra

en la Ley Federal del Trabajo ya que establece que si el sindicato o los patrones la solicitan deberán hacerlo por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años, o del transcurso de estos si se trata de un contrato por tiempo indeterminado. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los plazos señalados o si los trabajadores, no ejercieron el derecho de huelga, se prorrogará por tiempo indeterminado, así lo indica el artículo 400 de la Ley

Los dos años de vigencia del contrato, garantiza la armonía dentro de la empresa, el periodo previo a la revisión no es menor de cuatro meses: dos en los que los obreros discuten y convienen entre ellos el proyecto que abran de presentar al patrón y los otros dos restantes, que señala la Ley como obligatorio, para que se efectúe la revisión de una manera formal, según lo que dispone el artículo 399. Si hubo emplazamiento a huelga, transcurren quince o treinta días. Después de firmado el nuevo contrato se hacen todos los ajustes en donde se presentan cuatro meses más, por lo que el periodo en el que, con relativa calma, se aplica el contrato, es de poco mas de un año. Estos efectos son determinados por la Ley y la voluntad de las partes, esto significa que en el derecho laboral no se deja al arbitrio de

las partes sino a una minuciosa regulación legal.

4.3. PROPUESTAS EN LA APLICABILIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.

La reforma de las disposiciones sobre el tema del derecho colectivo del trabajo, constituye un apartado en el que se deja a un lado, teóricamente, el sentido tutelar del mismo a favor de la clase trabajadora y el Estado asume una función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción, reconociendo los derechos colectivos y estableciendo el cause adecuado para su ejercicio, obviamente sin inclinarse a favor de ninguna de las partes. Tal vez teniendo en cuenta, aunque eso no lo mencionan ni el artículo 123 Constitucional ni la Ley Federal del Trabajo, los intereses de la colectividad

Proponemos crear una disposición en la cual se prevea la posibilidad de establecer mínimos y máximos en los derechos de la clase trabajadora, que se adapten a las condiciones económicas del país en tiempos de crisis, ya que cuando se presenta este fenómeno las empresas cierran sus fuentes

de trabajo, porque ven peligrar sus intereses, estas medidas deben adaptarse a las condiciones económicas de cada empresa o establecimiento. Estos convenios pueden ser el producto de una concertación social que cuando las condiciones económicas mejoren se estará en establecer los derechos de los trabajadores de que gozaban.

En este sentido su formación debe ser directa entre las organizaciones más representativas, estamos convencidos que a través de las reglas de “complementariedad” permiten o impiden que un pacto colectivo de rango menor fije otras condiciones.

Este aspecto especial de reforma, estriba en la modificación de las reglas vigentes del contrato colectivo de trabajo y que tiene por objeto que se constituya el pacto colectivo en un verdadero instrumento de equilibrio y no en una carga para la empresa, generadora de maniobras de todo tipo para evitarlos. En este esquema el pacto colectivo resulta de interés para ambas partes, e inclusive, incorpora en forma muy general, el contenido de los reglamentos interiores de trabajo. Lo fundamental desde la perspectiva empresarial, es que se autoricen estas medidas, aunque sea de manera

convencional y se reajuste sin necesidad de recurrir a los tribunales y, por supuesto, dejando a un lado los conflictos que se pudieran presentar en los convenios colectivos de naturaleza económica evitando el derecho de huelga.

En esta propuesta se precisa que en las revisiones podrán aumentar o disminuir las condiciones económicas de los trabajadores en tiempos de crisis únicamente, pero estas no deben afectar los derechos mínimos que consagran las Leyes para los trabajadores

Si reflexionamos brevemente sobre lo narrado hasta ahora podremos establecer que la idea no es imponer reglas que ataque a la clase trabajadora sino la de garantizar la estabilidad en el empleo, pues esta depende de las condiciones económicas del país.

Respecto a esto debemos aclarar que si la propuesta de poder incluir esta disposición dentro del contrato colectivo solo corresponda decidirlo al sindicato y el patrón, pero sin afectar los derechos mínimos de los trabajadores y de esa manera soportar una situación de crisis, así no se corre

el riesgo de que se cierren fuentes de trabajo, no obstante, se debe estar consiente de que al haber una disposición de esa naturaleza, se puede prestar para malos manejos.

En atención a esto no debemos olvidar que la Ley Laboral protege a la clase trabajadora y que no permite que ningún convenio se aplique en perjuicio del trabajador, razón por la cual proponemos que únicamente se aplique en tiempo de crisis.

Por lo tanto citamos el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo “las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”.

Por lo tanto entendemos que en la justicia social el trabajador es considerado y tratado como ser humano, protegiéndolo en sus condiciones económicas, por eso es necesario resaltar que el contrato colectivo garantiza a los trabajadores una vida digna y que su finalidad suprema es hacer el trabajo más humano, con mejores condiciones de trabajo (salarios, jornada de trabajo, con vacaciones, etc.), debe quedar claro que para el derecho del

trabajo la clase trabajadora es la parte débil en las relaciones laborales, por lo tanto el derecho lo pone en igual de circunstancias con el patrón.

CONCLUSIONES.

PRIMERA. Conocer la estructura de los contratos colectivos de trabajo, es indispensable para su óptima celebración y correcto manejo porque es un derecho autónomo del que gozan los sindicatos y los patrones, en el cual no se podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, y en la Ley Federal del Trabajo

SEGUNDA. El contrato colectivo es un instrumento múltiple de administración de la empresa, del sindicato y en su caso del Estado, y exige conocer otras situaciones que alcanzan un nivel nacional e internacional ya que existen convenios a nivel mundial celebrados con la Organización Internacional del Trabajo del que México forma parte, razón por la cual sus disposiciones son aplicadas en el derecho mexicano siempre y cuando no contra vengán las disposiciones legales de nuestro país.

TERCERA. Su proceso evolutivo muestra que fue un fenómeno normativo espontáneo, y que es regulado por la Ley debido a que en los contratos colectivos se fijaron condiciones conforme a las cuales debería

desarrollarse el trabajo, pues no nacieron a iniciativa del Estado ni de la administración pública, sino que tuvieron que romper con el poder que se le otorgaba al patrón y que comenzó como un pacto en el cual se estipulaba sobre horas de trabajo; días de descanso; vacaciones, hasta llegar a las prestaciones de hoy. Después de una larga lucha sindical se creó un fenómeno, en el cual el contrato colectivo bilateral es fuente de derechos y obligaciones que son exigibles por diversos medios como ejemplo la huelga, motivo por el cual el Estado y los patrones no tuvieron más remedio que aceptar y regularlo en la Ley

CUARTA. Varía la estructura del contrato colectivo según el enfoque que se le dé, y este tiene que ver con su naturaleza jurídica debido a que en el contrato colectivo, los sujetos que intervienen lo hacen en nombre del factor trabajo para su celebración y por el tipo de normas que afectaban a la colectividad productora, porque era el campo en que se daba ese fenómeno, razón por la cual comenzó a observarse que en un grupo de normas del contrato colectivo regía el contenido de los contratos individuales de trabajo .

QUINTA. El Contrato Colectivo es un elemento normativo donde generalmente se despliega la fuerza y los intereses de las partes y el que mejor sirve para alcanzar niveles deseables de capacidad de la empresa, de sus trabajadores y del sindicato, con vista aun desarrollo nacional y aun mejor nivel de vida de los trabajadores.

SEXTA. El Contrato Colectivo contiene cláusulas en las cuales se puede abordar directamente el desarrollo de cada elemento (normativo, envoltura y obligatorio), para estructurar el documento objeto del contrato; por las declaraciones de las partes; por disposiciones generales cuando se tiene precisión de conjunto y dominio sobre el contenido; por cada uno de sus elementos solo en lo necesario, y concluir con disposiciones finales que acaso no hayan tenido acomodo previo a la iniciación de la vigencia.

SEPTIMA. El contrato colectivo se rige por sindicatos y patronos pues de ellos depende el equilibrio de la producción, por eso el derecho del trabajo tiene que vigilar que se cumpla correctamente lo pactado y pedir su revisión con los lineamientos que marca la Ley

OCTAVA. El Contrato Colectivo es indicador importante del nivel de desarrollo nacional, gracias al acuerdo al que llegan sindicato y patrones para asegurar la producción, el problema es cuando se presenta alguna crisis económica en el país, entonces los segundos tratan de proteger su capital, esto trae como consecuencia el cierre de las fuentes de trabajo, razón por lo cual se tiene que buscar un consenso equitativo entre unos y otros para evitar este problema.

NOVENA. El Contrato Colectivo es un instrumento de paz interna, por lo tanto se debe buscar o implementar un mecanismo para que en tiempo de crisis, se puedan reducir los derechos de que gozan los trabajadores, afiliados a un sindicato, pero sin que al hacerlo señale los derechos mínimos que contempla nuestra ley.

DECIMA. En el Contrato Colectivo existen cuestiones jurídicas, que se distinguen plenamente, en este caso la ley puede perfeccionar nuestra propuesta, con esto no pretendemos afectar a la clase trabajadora, sino únicamente disminuir los efectos de una crisis económica por eso

proponemos un estudio minucioso para que no haya manera de evadir obligaciones.

BIBLIOGRAFIA

1. ALVAREZ, Oscar Gabriel. Sindicatos Federaciones y Confederaciones en las Empresas y el Estado. Ed Trillas. México. 1994
2. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo. Ed. Fondo de Cultura Económica. México. 1995
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago Introducción al Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. UNAM. México 1981.
4. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1986.
5. BORRELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Cuarta edición. Ed. Sista. México. 1994.
6. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Ed. Harla. México. 1985.
7. CAMIRO, Maximiliano. Ensayo Sobre el Contrato de Trabajo Ed. Porrúa. México 1924.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Ed. Jus. México.1972
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral Ed Trillas. México. 1982.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Octava edición. Ed. Trillas. México. 1994.
11. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Causales de Despido. Tercera edición. Ed. Trillas. México. 1983.

12. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Las 500 Preguntas Más Usuales Sobre Temas Laborales. Tercera edición. Ed. Trillas. México. 1990.
13. CRUZ GAMBOA, Alfredo. Elementos Básicos del Derecho Laboral. Ed. Academia Mexicana de la Educación. México. 1983.
14. DAVALOS MORALES, José Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1988.
15. DAVALOS MORALES, José. Derecho del Trabajo I. Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1972.
16. DAVALOS MORALES, José. Tópicos Laborales Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1992.
17. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa. México. 1977.
18. DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa. México. 1976.
19. DE BUEN L., Néstor Derecho Procesal del Trabajo. Tomo I. Novena edición. Ed. Porrúa. México. 1978
20. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1972
21. DE LA CUEVA, Mario Derecho Colectivo Laboral. Ediciones de Palma. Argentina. 1973
22. DELGADO MOYA, Rubén Elementos del Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 1964
23. GONZALEZ SALAZAR, Gloria. Problemas de la Mano de Obra en México. Ed. U.N.A.M. México. 1981
24. GUERRERO, Euquerio Manual del Derecho del Trabajo. décimo cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 1984.

25. KENETH TURNER, John. Historia Temática de México. Vol. 3 Ed. Planeta. México. 1992.
26. LASTRA LASTRA, José. Derecho Sindical Segunda edición. Ed. Porrúa. México. 1993.
27. MIRANDA BASURTO, Angel. La Evolución de México. Ed. Herrera. México. 1969.
28. SUAREZ GAONA, Enrique. Y otros. Origen y Repercusiones de la Primera Ley del Trabajo 1931- 1981. Ed. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. México. 1981.
29. RAMIREZ FONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. Segunda edición. Ed. Pac. México. 1985.
30. SOTO ALVAREZ, Clemente. Prontuario de Derecho del Trabajo. Ed. Limusa. México. 1985.
31. TAPIA ARANDA, Enrique Derecho Procesal del Trabajo. Ed. Porrúa México. 1959.
32. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa. México. 1978.
33. TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Ed. Porrúa Sexta edición. México. 1981.
34. VALENCIA BARRAGAN, Jesús. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Cárdenas Editores. México 1979.

LEGISLACION

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Centésima Décima Cuarta edición. Ed. Porrúa. México. 2000.
2. Ley Federal del Trabajo Décima Sexta edición Ed. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 2000.
3. Ley Federal del Trabajo Vigente. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. y/o., Septuagésima Octava edición Ed. Porrúa. México. 2000.
4. RECOMENDACIÓN 91. Organización Internacional del Trabajo. <http://www.io.org> 1981.

HEMEROGRAFIA

1. APONTE, David y Ciro Pérez Silva "Sociedad y Justicia". La Jornada N° 5974. México. 18 Abril. 2001. Pág. 40.

A handwritten signature or scribble in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials, possibly 'V. B.' or similar, with a large flourish extending to the right.