



14

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
"CAMPUS ARAGÓN"**

**"PROPUESTAS PARA EVITAR LA
DESAPARICIÓN DE LOS CONTRATOS LEY
DE LA INDUSTRIA TEXTIL"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
SERGIO ÁLVAREZ MARTÍNEZ

ASESOR: LIC. FROYLAN MARTÍNEZ SUAZO

MÉXICO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACION DISCONTINUA

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES:

**CATALINA Y VICENTE POR SU
DEDICACIÓN Y ESFUERZO DIARIO EN
MI EDUCACIÓN ESCOLAR.**

A MI HERMANO:

**HÉCTOR ÁLVAREZ MARTÍNEZ POR SU
EJEMPLO DE RESPONSABILIDAD Y
PACIENCIA.**

A LA ESCUELA:

**A LA ESCUELA NACIONAL DE
ESTUDIOS PROFESIONALES CAMPUS
ARAGÓN, A QUIEN CON ORGULLO
RECUERDO POR MI FORMACIÓN
PROFESIONAL.**

A MIS MAESTROS:

**POR SUS ENSEÑANZAS Y CONSEJOS,
FORMADORES DE MI PROFESIÓN**

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS:

**CON QUIENES JUNTOS
COMPARTIMOS EXPERIENCIAS EN
NUESTRAS VIDAS.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

PROPUESTAS PARA EVITAR LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS LEY DE LA INDUSTRIA TEXTIL.

INDICE

INTRODUCCIÓN	I
------------------------	---

CAPITULO I

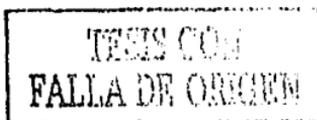
LA ACTIVIDAD LABORAL EN MEXICO.

A.- EL TRABAJO EN LA CULTURA AZTECA	página 1
B.- EL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA	5
C.- LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES EN MÉXICO	13
D.- NACIMIENTO DEL CONTRATO LEY TEXTIL	21

CAPITULO II

MARCO NORMATIVO DEL CONTRATO LEY .

A.- ANTECEDENTES	30
B.- LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPUBLICA	33
C.- EL SINDICATO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	38
D.- EL CONTRATO LEY EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	47



CAPITULO III
EL SINDICATO Y LA INDUSTRIA TEXTIL EN MÉXICO.

A.- LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO	66
B.- EI SINDICATO EN MÉXICO	80
C.- PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA INDUSTRIA TEXTIL MEXICANA	89

CAPITULO IV

PROPUESTAS PARA EVITAR LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LEY TEXTIL.

A.- LA PARTICIPACIÓN REAL DE LOS TRABAJADORES TEXTILES CON EL SINDICALISMO	111
B.- LA CREACIÓN DE UNA COMISION DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS DE LA INDUSTRIA TEXTIL	124
C.- LA APERTURA DEL SINDICATO AL CONOCIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN	131
CONCLUSIONES.	139
BIBLIOGRAFÍA.	142

TESIS CON
FALLA DE COPIEN

Introducción.

La industria textil en México, es una de las más grandes e importantes así como una de las primeras industrias con mayor organización colectiva ya que hasta el año de 1992, agrupaba 5 contratos ley en la industria textil de los nueve existentes en México.

En el año de 1992 el contrato ley de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas, tarifas mínimas y uniformes y reglas generales de modernización perdió su vigencia, afectando las relaciones colectivas del trabajo de cerca de 40 mil trabajadores ya que desde entonces se llevan a cabo contratos colectivos de trabajo en cada empresa en particular.

Siendo que un contrato ley rige para todo el territorio nacional la libertad de asociación resulto perjudicada de gran manera, es un hecho de que no se podría determinar de manera fehaciente las causas verdaderas por las que desapareció dicho contrato ley quizás, por la negligencia de las autoridades o por descuido de la representación obrera, lo que sí se debe de manifestar es que el contrato ley en la industria textil no debe de estar sujeto a la voluntad de unos cuantos, es necesario que sea aplicado de manera permanente.

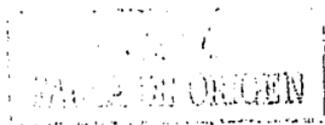
En el primer capítulo, comenzaremos conociendo las diferentes actividades que realizaban los habitantes de la gran tenochtitlan, por ser esta el antecedente directo que se tiene en relación con la llegada de los españoles, así como ser la cultura mas avanzada y más importante de la época, que abarcaba incluso partes de lo que hoy conocemos como Centro - América.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

El trabajo de manera colectiva no era considerado para realizar sus labores, sino eran más individuales pero ya existían preferencias por trabajos realizados por artesanos, lo que quería decir que se guardaba un sentido de apropiación de una actividad común en ciertas personas que las distinguían y además les dejaban mejores dividendos. Durante la época de la nueva España, en que los conquistadores tomaron el control total de la vida azteca surge quizás la más representativa de las legislaciones laborales que se adelanto incluso a su tiempo, las leyes de indias, que fueron quizás una de las más claras intenciones de lo que realmente pretendían los reyes españoles hacia los indígenas conquistados.

Durante la etapa en que México se independizo, continuaban las condiciones más miserables para la mayoría de la población, con jornadas superiores en ocasiones a las 16 horas, salarios ínfimos, condiciones insalubres de trabajo, deudas trasmitidas de padres a hijos que hacían etemas las expiaciones, fueron un foco que alumbraba el camino de la insurrección, la cual con el ejemplo traído de otras latitudes como lo huelga, con antecedentes de los mártires de Chicago, y aquí sufrimientos como las huelgas de Cananea y la textil de Rió Blanco en Veracruz.

El segundo capitulo, referente a la estructura de las relaciones colectivas de trabajo del contrato ley textil, es importante señalar que las relaciones colectivas del trabajo encuentran factores determinantes en los artículos 9° y 123° fracción XVI de la Constitución política de los estados unidos mexicanos, que permiten el deber y derecho de todos los trabajadores de agruparse en defensa de sus respectivos intereses, cuestión fundamental donde descansa la mayor parte del derecho del trabajo.



La Ley Federal del Trabajo encuentra en si la mayor participación de los trabajadores, los cuales deben de ser representados prácticamente en cada una de sus relaciones frente a los trabajadores, mediante un sindicato, el cual se encargara de defenderlo en los diferentes conflictos del Contrato Ley en sus revisiones, la mayoría de las instituciones creadas por el sistema, y por lo cual deben de ser respetuosos de cada una de las instituciones señaladas en la ley laboral.

El tercer capitulo, referente al Sindicato en México, la Contratación Colectiva de trabajadores la Industria textil y sus problemas, hablar de los contratos ley en la industria textil o en general es tener hablar del sindicalismo mexicano, la función colectiva la función estatal, la función con sus miembros, y en si la participación como institución que persigue el mejoramiento y defensa de sus agremiados.

Parte critica es la existencia de los intereses políticos que persiguen las máximas dirigencias de cada una de las centrales obreras, que originan la inhibición de acciones colectivas para proteger los contratos ley textil.

El lucro indebido a llevado a algunos de sus líderes a corromperse y provocar la desestabilización de los diversos contratos ley y que en la especie provocaron la perdida del contrato ley de la industria textil del ramo del algodón, a lo que había que agregar los llamados contratos de protección que perjudican de gran manera la asociación de trabajadores en general.

La falta de voluntad de la mayoría de los trabajadores para conocer los diversos sistemas de negociación a originado por la nula confianza y credibilidad que los trabajadores tienen para la mayoría de sus dirigentes provocan que en cada revisión integral se

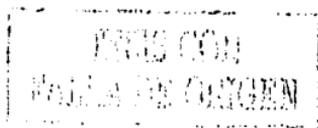
TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

pretenda desaparecer los diversos contratos ley textiles, sin que exista una voz fuerte como la del trabajador unido, que detenga los fundamentos esgrimidos por la clase empresarial.

Es cierto que la industria textil actualmente enfrenta mecanismos complejos que le perjudican en sus ventas en el mercado nacional, la piratería, el contrabando, impuestos arancelarios nulos a ciertos productos o materias primas semejantes a las que se producen en México, pero que la clase empresarial pretende que el trabajador mediante el pago cada vez más restringido de salarios y prestaciones salga a flote esta industria textil.

Las concesiones que en materia económica benefician en sus negociaciones la clase política, como el acuerdo económico con la Unión Europea, vulneran notablemente la economía textil mexicana, al conceder privilegios que atentan contra el derecho laboral. Estas concesiones abarcan materias ambientales, económicas, hacendarias, laborales, etc, ponen de manifiesto la ignorancia actual de las condiciones de la mayoría de las industrias no solo de la textil, y conceder sin consultar solo acarreará problemas en lo futuro.

El capítulo cuarto referente a Las propuestas para evitar la desaparición de los contratos ley textil, ya que hasta el momento los únicos beneficiados son las dirigencias de las diferentes organizaciones sindicales oficiales, algunas de ellas con más de 20 años en el poder.



Ausentes de una verdadera democracia, los sindicatos subsisten mediante ser obstáculo para que nuevas ideas o formas de interpretación gremial salgan a la luz. Sus líderes acostumbrados a ser la dirigencia no conciben que aquellas ideas contrarias a la de sus mandatos tomen su lugar que les correspondería en un sistema democrático.

La participación de los trabajadores se limita a preguntar en cada revisión sea salarial o contractual de cuanto fue el aumento, hecho que en si acusa de valorizar la calidad de organización que en el ámbito nacional se tiene de los diferentes contratos ley, por lo que es necesario una organización mayor y más representativa de los intereses de los trabajadores textiles.

La preparación de los cuadros sindicales debe ser oficiosa ya que los resultados que presentan resultan obsoletos por que no contemplan cuestiones económicas fundamentales para este tiempo y que nunca previeron como la apertura comercial del comercio internacional donde México participa y los casos mas conocidos es el tratado de libre comercio con Canadá y Estados Unidos y el realizado con la unión europea el año pasado, por lo que es necesario un mejor conocimiento de los valores económicos y evitar caer en trampas de cuestiones económicas.

Es así que urgen modificaciones en la Ley Federal del trabajo, en la parte que toca a los Contratos Ley en cuanto su terminación y vigencia, que agregado a una participación de trabajadores prolongara la vida de los mismos y una restauración definitiva de los contratos ley.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

CAPITULO I
LA ACTIVIDAD LABORAL EN MÉXICO.

A.- EL TRABAJO EN LA CULTURA AZTECA.

B.- EL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA.

C.- LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJADORES EN MÉXICO.

D.- NACIMIENTO DEL CONTRATO LEY TEXTIL.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

A. – EL TRABAJO EN LA CULTURA AZTECA.

Cuando los españoles arribaron a territorio perteneciente a la gran Tenochtitlan, los Aztecas poseían una cultura sumamente avanzada, como lo revelaban los monumentos, caminos, transportes, demostraba todo ello una organización social y un trabajo colectivo admirable.

Estudios llevados a cabo permiten conocer las principales instituciones y sistemas de progreso de los aztecas, para algunos quizás el de mayor esplendor de los tiempos precolombinos.

Hacia el año de 1470, los aztecas lograron dominar a las demás tribus que los rodeaban, siendo Moctezuma el rey en esa época, quien era asesorado por un consejo, denominado *Tlatocán*, compuesto por 20 miembros y estos a su vez eran representantes de otros clanes llamados *Calpullis*, al mismo tiempo era el Jefe Militar y supremo Sacerdote *tlacateculli*. La gran Tenochtitlan representaba la capital del Imperio Azteca.

La sociedad de los Aztecas era en un principio orgánico y democrático, cada individuo pertenecía a una familia integrado a su vez en un grupo de familias o clan, denominado en lengua indígena *Calpulli*, y regido por un antepasado del núcleo familiar. Cada 20 de estos grupos integraban una tribu y era dirigida por un cacique.

En su aspecto económico la división del trabajo, la prestación de servicios personales y la obligatoriedad del cultivo de la tierra en beneficio de la comunidad, constituyeron las bases del sistema económico de los Aztecas. La tierra no pertenecía por completo a la colectividad de manera que perteneciera a sus gobernantes, sino que pertenecía a cada tribu, con derechos individuales para el que trabajara cada una de las parcelas adjudicadas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

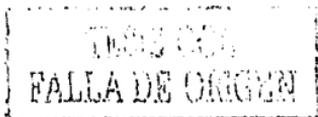
Para las labores que desarrollara cada persona el consejo tribal procedía a repartir la tierra entre los clanes, los caciques de cada uno de estos las distribuían entre los diferentes jefes de familia, se reservaban zonas o parcelas para el sostenimiento de los jefes sacerdotes, así como para provisiones de los guerreros. A la muerte del propietario su parcela pasaba a poder de los hijos para que la continuaran trabajando.

A consecuencia del crecimiento demográfico, se origino que se agotaran las tierras disponibles y que las ya explotadas resultaran insuficientes para la subsistencia y trabajo de familias numerosas, esto trajo como consecuencia conflictos internos y guerras de conquista.

Existían en la ciudad de Tenochtitlan habitaciones singulares que por su proximidad constituían una verdadera ciudad, las chinampas, mismas que construían con sus manos en lagos pequeños, islas artificiales, construidas con bordos pantanosos del lago.

Aparte de que los aztecas tenían como parte fundamental de trabajo la agricultura, columna vertebral, se contaba con otras dos actividades a su alcance, el comercio y la artesanía. Los mercaderes de carácter ambulante, por que sus habitantes estaban dispersos y con el tiempo llegaron a gozar de cierto predicamento político, esto origino que hasta fueran habilitados como espías por sus conocimientos de las ciudades y como inspectores fiscales.

En cuanto a los oficios en general, los monumentos, templos y palacios son testimonio del desarrollo de todo lo relacionado construcción y arte. Además cuando los conquistadores llegaron, pudieron apreciar la calidad de los tejidos y de las armas que los indígenas fabricaban, de este modo se cree que existían en la gran tenochtitlan a la



llegada de los españoles trescientas mil personas.

Parte fundamental en el florecimiento del trabajo arquitectónico lo fueron los esclavos que como en todos los pueblos primitivos, los prisioneros de guerra entre los aztecas cuando no se inmolaban a los dioses, eran conservados como esclavos, aunque podían tener esa condición por propia voluntad, por venta hecha por los padres o como castigo por ciertos crímenes.

Existían también los llamados *Tlamanes*, que desempeñaban actividades inferiores. Los *Mayeques* eran una especie de ciervos de la gleba, ya que no tenían bienes pero quedaban vinculados a las tierras que debían cultivar en beneficio de sus dueños.

Antes de la llegada de los españoles existía un gran número de artesanos en la gran Tenochtitlan, que aunque eran en su mayoría campesinos, se procuraban una fuente extra de ingresos mediante la práctica de algún oficio, en horas aparte de sus actividades agrícolas elaboraban productos como loza, cestas, petates, cuerdas, hilos, telas, redes, etcétera. Y en algunos casos ellos mismos accedían a venderlos en los tianguis, destinados para ese fin.

Existían también artesanos más sofisticados como aquellos que se dedicaban a producir esculturas productos lapidarios, pintores o escribas plumajeros, orfebres así como todos los fabricantes de productos de consumo, resalta subrayar que se congregaban de todos los pueblos conquistados por los Aztecas, a los que les respetaron sus usos y costumbres, se les pagaban emolumentos y los aceptaban como maestros, ya que el pueblo azteca era relativamente un pueblo nuevo, y se aplicaron a aprender sus oficios.

Tenían ciertos privilegios por el trabajo los artesanos que gozaban de pago por parte de los barrios existentes, que tenían la obligación de pagar a los artesanos y artistas con el

producto de ciertas tierras pero sin la obligación para el artesano de estar viviendo para ese barrio y además de recibir la paga ofrecida, por lo que tenía la libertad de irse.

Existió una rama de artesanos dedicados a trabajar para los templos Aztecas, dedicados única y exclusivamente a realizar las ropas del dios *Huitzilopochtli*, los atavíos que había que usar el monarca en las ceremonias y en la vida diaria. Es curioso señalar que oficios como el de plumajero, orfebres, plateros, lapidarios, pintores y entalladores, estaban adscritos a la hacienda pública para su pago, los cuales se les otorgo casa y lugar donde trabajar. Existían también una clase de artesanos que tenían talleres particulares y llevaban sus productos a venderlos a los tianguis o los entregaban a intermediarios, estos a diferencia de los que trabajaban para el rey, compraban la materia prima a vendedores, distinguiéndose los dedicados al algodón que eran tejedores muy numerosos que llegaban desde Veracruz, Tuxtepec, Tehuantepec, Tlaxiaco, Choapan, Opaxac, Cholula, Puebla Texcoco principalmente." En resumen no era el artesanal un sector privilegiado pero gozaba de buenos emolumentos y de consideraciones según su mérito".(1)

De este modo encontramos que la gran mayoría de la población eran campesinos, por lo que señalamos que la masa de trabajadores representaba el 95% de la población en el campo y el 75% en las ciudades. El trabajo era considerado como un instrumento para pagar tributo, los *Macehuales* que tenían la obligación de sembrar las tierras comunales y del barrio para pagar su sostenimiento y para pagar su tributo al rey.

(1) R. Calderon, Francisco.- Historia Economica De La Nueva España En Tiempos De Los Austrias. Fondo De Cultura Economica/ Economía Latinoamericana . 1995. México D.F., Pag 78

Los *Macehuales* estaban obligados a prestar sus servicios para la construcción de obras públicas como caminos, calzadas, canales, acueductos, puentes y palacios.

Existían trabajadores conocidos como peones que laboraban en las tierras de los *Tecutlis*, *Pilis*, templos y dignatarios, para algunos autores esta característica constituía una unidad agrícola artesanal con rasgos pronunciados de tipo feudal ya que el señor había recibido del monarca la tierra y el derecho de cobrar tributo a los campesinos adscritos a su dominio, con la obligación supletoria de prestarle sus servicios personales.

B. – EL TRABAJO EN LA NUEVA ESPAÑA.

En el año de 1680 el Rey Carlos II de España, pone en vigencia una recopilación de lo que se conoce como "Leyes de Indias", la cual consta de nueve libros y comprende la legislación dictada por España para el gobierno de los territorios de ultramar. Esta obra constituye la experiencia de dos siglos de gobierno en América, que abarca desde la capitulación de Colon hasta el año de 1680.

Estas leyes en su contenido destacan un profundo espíritu religioso y se distinguen por sus tendencias humanitarias, teniendo por ejemplo que la palabra conquista sea sustituido por la palabra "pacificación", o "población", para no hacer agravio a los indígenas, es decir lo que se trataba era de proteger a la población. Se dictan disposiciones como la que prescribe mayor castigo ara los españoles que injuriesen o maltraten a los indios, que si cometiesen los indios los mismos delitos hacia los españoles.

Aun cuando España hizo todo lo posible mediante leyes, cédulas reales, ordenanzas para remediar abusos y proteger indígenas, estas no se cumplían por que los españoles llegaban a América como raza dominadora, venían a constituir los elementos propietarios o capitalistas de modo que la protección legal no alcanzaba para el indígena y se quedaba en un buen propósito humano, cristiano y jurídico de justicia social.

No solo la libertad jurídica y social fueron otorgadas por la legislación de indias sino que sus disposiciones podrían incluso, en el presente constituir un buen armazón de Código del Trabajo, ya que por primera vez en la historia de la humanidad los poderes públicos regulan, legislan inspeccionan el trabajo, así como dirigen una política obrera que estaba en manos de la encomienda o mita.

Las Leyes de Indias se plasmaron para quedar como Legislación de los Derechos del Hombre, así como también se fueron organizando y estructurando los diversos ordenes en que se desenvolvían la vida y actividad indígenas. " 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 " (2).

Así tenemos que respecto del trabajo de los menores y de las mujeres, que ninguna mujer casada podría servir en las labores sean o no domesticas en casa de un español si no sirviera también en ella su marido y no podría trabajar en ella si no la

(2) De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Ed Porrúa 1977. México D. F. , p .263

quisieren más de un año. Las mujeres en su caso podrían trabajar siempre que tuvieran el permiso de los padres. También existían disposiciones que prohibían a las mujeres el trabajo en haciendas y estancias. La protección a las mujeres se extendía al grado que las mujeres embarazadas no debían de trabajar hasta cuatro meses después del parto.

Respecto del trabajo de los menores se establecía en 18 años para la edad límite, antes de esa edad estaba prohibido emplearlos y solo se les permitían actividades como el pastoreo siempre con la autorización de los padres así mismo parecería contradictorio señalar que existían disposiciones que prohibían a los menores de edad trabajar en obrajes e ingenios, así como también que los menores llevaran sobre sus espaldas pesos acostumbrados para cargar los mayores de edad. Para las Leyes de Indias la libertad de trabajo era la mejor forma de cada persona de involucrarse en la actividad que mejor le plazca sin imposiciones o la de elegir libremente la profesión u oficio, por lo que señalaba con pretexto de lo mandado que los indios se ocupen y trabajen en sus tierras no han de ser apremiados a que se alquilen, sino los holgazanes, ni los ocupados en los oficios ni en labranzas del campo, y los que pueden y deben servir por mitas de repartimientos, " y aunque vivieren ociosos y no entendieran lo susodicho, no sean apremiados a salir de sus lugares, sino a pueblos de españoles, donde no haya indios para trabajar, y esto sea pagándoles el justo jornal a vista de nuestros justicias ". (3)

Una de las partes más importantes respecto de la libertad del trabajo lo constituía la libertad personal, que regulaba la forma en que debía de prestarse los servicios personales, " que los indios sean o no sujetos a servidumbre" y que " los indios libres

(3) Cabanellas. Guillermo.- Tratado De Derecho Laboral. Doctrina Y Legislación Iberoamericana. Tomo I. Volumen I Parte General. Ed. Heliasta S R L. Buenos Aires Argentina 1992. Pag 119.

no se presten ni se enajenen por ningún título ni se pongan en las ventas de las haciendas". (4)

Es importante resaltar el grado que se le daba al trabajo colectivo, debemos de reconocer que parte fundamental de un estado es mantener a su población con trabajo y reglamentaciones que le den dirección, en este marco los españoles creían en el trabajo como una obligación social que prevenía los riesgos que representaba el vago y el sin oficio, de esta forma las Leyes de Indias, se dictaban habiéndose reconocido que los indios también a españoles importaba, no se permitía entre ellos la ociosidad y dejamiento, y que solo mediante su industria, labor que practicasen podrían guiarlos a su propio bien y desarrollo. En esta especie se establecía que no había prohibición específica para los indios es decir podían entrar y salir en plazas públicas, lugares a los que estuviesen acostumbrados a andar, ir donde más comodidad sintieran, sin molestias sin vejaciones pero lo más importante la única obligación por así decirlo era de que tenían que desempeñar un trabajo.

Además se ordenaba que los corregidores y justicias trataran de que los indios no se hicieran holgazanes y que trabajaren en sus haciendas u oficios en los días destinados para el trabajo, en la labranza de la tierra, pero cuidando de su cultura y fertilidad para su utilidad.

La importancia que en la Nueva España se le da al trabajo se ve reflejada en disposiciones que se elaboran contra la vagancia, ordenándose desde el 14 de Noviembre de 1509, que se hiciera una relación de cada uno de los individuos, que

(4) Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. p. 11

oficio tenían y de que habían vivido, solicitándose tiempo después de que se apremie a los vagabundos para que trabajen, y si no lo quisiesen hacer, que no se les acepte en las haciendas, por lo que se admite a los indios su ingreso solo mediante una especie de registro donde queda anotado cada uno al momento de ingresar a las indias. Quizá lo más admirable es la que contempla que los españoles que no quisieren trabajar fueren echados de las indias, y los indios que no quisieren trabajar se les compele a trabajar como jornaleros pagándose su jornal y asentándose que no se consientan vagos en las indias. Las consideraciones que contemplan las Leyes de Indias son en verdad relevante y solo son comparables con las disposiciones legales que actualmente conocemos.

Las leyes indias reglamentaron cuidadosamente el salario que debía abonarse a los indígenas, asegurando conjuntamente con un trato humano una retribución justa, significaron como habríamos de ver un extraordinario avance sobre su tiempo, fijándose principios que muchos siglos después han tenido consagraciones en la legislación positiva.

Principios como el de pro operario y el de igualdad en las tasas de salarios, que solo iban a tener consagración ya bien entrado el siglo XX, tuvieron sus consagraciones las Leyes de Indias, así como en otras disposiciones en relación con el salario mínimo, el justo salario, la prohibición del pago de salario en especie y otras normas que solo han sido admitidas en el presente después de una larga y penosa lucha.

Ya para entonces se observaba que se debía de tasar el jornal de acuerdo a la calidad del trabajo, tiempo en su elaboración y a la carestía de común acuerdo con su actividad llegando a intervenir el gobierno cuando no se llegaba a algún punto de acuerdo entre

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

indígenas y españoles.

De acuerdo con el presente estudio no se podía pagar a los indígenas con especies tales como vino, miel, chicha, yerbabuena ni ninguna otra especie, debía de pagarse cada semana sin deducciones ni compensaciones de más de la cuarta parte a mano propia y frente de la justicia encargada de esta vigilancia, el salario debía de comprender hasta el pago del transporte de ida y vuelta al centro de trabajo. Del presente estudio de parte del gobierno para establecer el salario mínimo o justo se deduce que había un límite para exigir el jornal, al permitir que las autoridades interviniesen para fijarlo.

Existían además reglas para el salario a destajo y participación en el producto de las minas, se otorgaban licencias de trabajo para los oficios en los obrajes, bueno hasta incluso el pago de los alimentos.

Por lo que respecta a la jornada de trabajo y pago de descansos, la Ley de Indias estaba ya limitado a 8 horas con el descanso dominical semanal obligatorio, es esta parte donde ya deja más claro el poder estatal en su participación social al proteger al indígena trabajador, en algunas minas la jornada de trabajo era de 7 horas diarias y solo de día con prohibición de que fuera de noche, había que descansar los días señalados de fiesta.

Resulta sorprendente reconocer que en la Nueva España ya existía un reconocimiento oficial a los accidente que se presentaban en las fuentes de trabajo, así es, las Leyes de Indias contemplaban que si un indígena se accidentaba debía por lo menos recibir la mitad de lo que le correspondería por el pago de jornal, hasta que estuviera repuesto, resulta interesante mostrar que para el caso de enfermedad debía entonces recibir el

completo de su pago hasta por un mes, incluso podían atenderse en hospitales que los españoles tenían contratados para este caso siendo obligatorio, situación que alcanzaba hasta pagos funerarios del trabajador fallecido.

Existían también disposiciones para no aceptar trabajadores enfermos, pero que le debían seguir dando sus alimentos por los que se les exigía a los dueños que tuvieran en sus instalaciones medicinas para enfermos como son aceite soliman, corderillo, alumbre o algún ungüento para sangrados. De acuerdo con las ordenanzas de las Leyes de Indias ya existían prohibiciones para los trabajos insalubres, al emitir disposiciones que no permitían ni voluntaria ni obligatoriamente trabajos que les produzca enfermedades peligrosas.

Tenían tal control en su gobierno los españoles que lo ejercían en el control de los precios de primera necesidad por lo que los fijo a precio de costo, esta preocupación de los españoles por el indígena se basaba en el principio de igualdad entre los súbditos de un mismo monarca, residan estos en la España o en la Nueva España sean españoles o indígenas, que tenían la misma religión, por lo que las mismas leyes sobre la administración de la justicia, régimen universitario, cabildos, cortes, minas, montes positos, monedas, pesas y medidas, abastos, ganadería se aplicaban en general. Los trabajos llevados acabo para la pesca de perlas en los mares estaban encomendados para los negros y prohibida para los indígenas.

Por lo que hace a las disposiciones sobre sanciones encontramos en las recopilaciones indias importantes como por ejemplo, no debían las esposas indígenas pagar con trabajo las deudas de los esposos, que no se hicieran trasladar por indígenas en hamacas u otros artículos sino cuando fuese causa de notoria enfermedad, entre otras

importantes, exhortando a todo aquel que supiese de alguna falta de informarle al virrey las sanciones con que se castigaba a los españoles eran muy severos y se castigaba con la suspensión del oficio. Existía en ese tiempo el protector de indígenas, el cual velaba por protegerlos ante un consejo de indias, que estaba integrado por altos dignatarios, laicos eclesiásticos presididos por el propio rey.

Resalta la actitud mostrada hacia la población conquistada, como lo demuestra el hecho de que se trataba a los indígenas como trabajadores, con todos los derechos para una sana convivencia por lo que es importante señalar el olvido en que cayeron las Leyes de Indias ,

esto fue como consecuencia de la adopción de códigos y leyes europeas inspirados principalmente de Francia, referente al Código de Napoleón, donde se regulaban las acciones entre obreros y patrones como locación y arrendamiento de servicios por lo que los trabajadores quedaron sin protección legal alguna y al olvido." Si bien es cierto que estas Leyes contenían disposiciones protectoras de los indios, también es que lo eran una creación de los conquistadores y que en la realidad existía una gran desigualdad, en todos los aspectos, entre el indio y el conquistador " . (5)

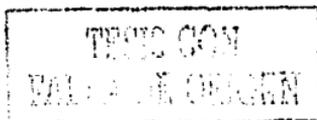
C. - LA ASOCIACION PROFESIONAL DE TRABAJADORES EN MEXICO .

Las condiciones inhumanas en que se desarrollo el trabajo de los indigenas durante los tres siglos de dominación Española caracterizaron el sistema de explotación del hombre por el hombre. La jornada de trabajo se realizaba de sol a sol, sin distracción alguna excepto las horas de descanso que se les daban al medio día, los salarios no se pagaban en efectivo, con el sistema de anticipo que se practico para endeudar a los trabajadores del campo, de esta manera se les encadenaba a la hacienda en forma perpetua, pues las deudas se transmitían a los hijos de ellos.

" La Industria mas importante de México durante el siglo XIX fue la Industria Textil del Algodón y de los empresarios que la crearon, la hicieron fructificar y participaron en el complicado mundo financiero del porfiriato " . (6)

Los obreros sitios destinados al trabajo urbano eran los lugares apropiados para sufrir pena de trabajo forzado, también había prisión por deudas, lo más grave sin existir edades, sexo o condición social el uso que se les dio a los obreros en ese tiempo fue de cárceles, donde se revolían hombres y mujeres adolescentes y adultos, criminales y deudores.

En 1823 los obreros de las industrias textiles llegaron a recibir un salario de dos reales por jornada de 18 horas. En 1841 los salarios continuaban sin cambio y las jornadas de trabajo oscilaban ente 11 y 16 horas, había fabricas en las que se trabajaban 12 horas y en otras como en las de tejido de algodón de Jalapa se trabajaba sin fijar tiempo anotándose tan solo si la labor era de día o de noche. Ya en 1854 con las mismas extenuantes jornadas los obreros fabriles recibían una remuneración de tres



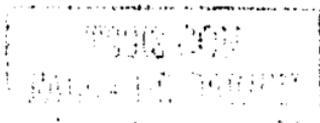
reales diarios." Encontrándose ante esta situación este opto por fincar su defensa en su propia debilidad, abandono la cofradía real y forma las cajas de ahorro, con el propósito de formar un fondo común destinado a socorrer enfermos, viudas, huérfanos y los que hubieran sufrido desastres ". (7)

En los debates del Constituyente de 1856 los representantes progresistas, Ponciano Arriaga, Guillermo Prieto, Ignacio Ramírez, José María Mora y otros al discutirse lo referente a la libertad del trabajo, hicieron extensas consideraciones acerca de la triste situación, de los trabajadores, de los abusos de los patrones y de la importancia de la ley para corregir esa situación. Ponciano Arriaga por ejemplo aparte de exigir que la Constitución debía ser la Constitución de la tierra, demando garantías para los explotados en el campo y en el taller.

Ignacio Ramírez hizo la acusación de que los contratos entre propietarios y jornaleros no era sino un medio de apoyar la esclavitud y de que era menester si se quería que la libertad no fuese una vana abstracción que la Constitución protegiese los derechos de todos los ciudadanos. " No se encuentran disposiciones claramente relativas a lo que podríamos considerar derechos de los trabajadores en ninguno de los bandos, declaraciones, constituciones, que fueran dictados después del principio de la guerra de independendencia, ni una ves consumada esta " . (8)

(7) Ruiz De Chávez Arturo. El Derecho Colectivo Del Trabajo. 1ª. Edit . Popular de los Trabajadores.. México D. F. . 1989. pp. 21- 28.

(8) De Buen Nestor . Ob. Cit. p. 264



Más tarde se organizaron las juntas de fomento de artesanos que, al tiempo que cumplían con los auxilios urgentes de los socios y clamaban por que el gobierno protegiera la industria nacional, propugnaban por la educación moral de los artesanos y por el establecimiento de las cajas de ahorro, "ya en el año de 1857, con la Constitución de ese año se establece la libertad de la industria y del trabajo, aunque no se reconoce aun la intervención del Estado en las cuestiones laborales, lo que retarda el nacimiento de la legislación del trabajo". (9)

La primera que se fundo en el país con esas características el 5 de Junio de 1853, fue la Sociedad Particular de los Socorros Mutuos, que sirvió de base para el establecimiento de otras, aun cuando su principio fue modesto.

Su importancia radica en que fue la primera y en que tuvo que vencer múltiples obstáculos consiguientes a la realización de una nueva idea y que la inercia de los obreros de aquella época, que aplastaba cualquier iniciativa fue el primer obstáculo, por la falta de libertad para asociarse.

Estas asociaciones de artesanos con sus propios recursos, formaban capitales para crear talleres y trabajar por su propia cuenta surgieron como protesta ante la escasa protección que la mutualidad daba a sus integrantes. Así nace el Gran Circulo de Obreros posiblemente la primera asociación de resistencia con dirigentes que tenía ideas socialistas.

(9) Borell Navarro Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Edit.PAC. México D. F., 1989. p 24

Un periódico llamado El Socialista dio noticias de su fundación," esa sociedad se había constituido para tener la igualdad y respeto a la ley y para buscar igualdad en el trabajo y en el capital ". (10)

En 1874 otro Diario El Obrero Internacional, afirmaba que La Sociedad de obreros que más son a ramificado en la república y que cuenta con mayor número de asociados es el Circulo de Obreros, pues asciende a 8 000 socios en su mayor parte fabricantes de tejidos y manufacturas.

Su prestigio se consolidó y llegó a intervenir directamente en los problemas de los trabajadores como conciliador o como arbitro. El Circulo se mantuvo mientras representó los intereses de los trabajadores pero cuando empezó a tomar un camino político, comenzó a declinar hasta que desapareció totalmente.

Sin embargo el Gran Circulo de Obreros representó en una época, en la cual el trabajador Mexicano comenzó a desarrollar esta clase de asociación y de lucha para su evolución de clase. Posteriormente a la lucha de las clases obreras, aparece el movimiento de huelga, estas no fueron el resultado ni de una consciente preparación, ni de una clasificación previa sino más bien de un impulso momentáneo y desesperado de defensa ante las injusticias sociales de la época que tanto obreros como campesinos padecían, como lo son; los despidos injustificados de los trabajadores de la fabrican la "Flama" en 1872; las jornadas de trabajo más humanas solicitadas por los trabajadores textiles de la fabrica " La Magdalena " en 1878; Por el mejoramiento de los salarios; la liberación de la obligación de comprar en las tiendas de raya, también de los

trabajadores textiles de la fabrica "La Magdalena "; la petición de un día de descanso semanal de los "Sombrereros"; los malos tratos y la reducción de los salarios fueron las causas principales de que los trabajadores del cigarro fueran a la huelga; los obreros de "La Magdalena" se fueron a la huelga en 1878 por haber sido despedidos algunos de sus compañeros.

Como siempre las huelgas dividieron opiniones y provocaron contradictorios comentarios, algunos pensadores idealistas comentaban que no eran convenientes ni justas, y que eran perjudiciales para los obreros que las apoyaban. Para los obreros era el arma de defensa, según escuchaban por rumores de Francia, y que la huelga era el único medio de defensa que le quedaba al obrero ante los patrones, pues estos señalaban las jornadas y salarios a su libre arbitrio.

En el año de 1906, ante el gran descontento aparecen huelgas de fabricas textiles por todas partes de Puebla, Tlaxcala , Veracruz, en una junta en la que se dieron cita tanto representantes de los patrones, como de los trabajadores, en esta se exigía que en lugar de tratar individualmente los casos de huelga, se negociara de manera colectiva con el Circulo de Obreros Libres que se había formado. " Puesta a votación entre los industriales textiles si aceptaban negociar con los obreros de manera colectiva mediante la representación del Circulo de Obreros y mediante junta de fecha 27 de Noviembre de 1906, es aceptada la propuesta y nace en la misma el Centro Industrial Mexicano, que uniría a todos los industriales textiles de Puebla, Tlaxcala, Veracruz y Oaxaca ". (11)

Esta organización patronal, consulto con los maestros y administradores de las empresas así como de los obreros y formo un reglamento interior que el 3 de Diciembre del mismo año se coloco en todas las fábricas de Puebla y de Tlaxcala y ese mismo día se pusieron en huelga 27 fábricas en los dos Estados, lo cual se resalta para hacer ver la desunión que existía aun con los nuevos acuerdos, tanto entre obreros como de entre industriales.

En el año de 1907, se registro un gran movimiento obrero de huelga, en la fabrica textil de Río Blanco en Orizaba, destinado a ser el inicio de la lucha colectiva obrera, al presentarse los trabajadores a sus labores saquearon y prendieron fuego a la tienda de raya ante tanta injusticia, y en respuesta del gobierno del General Porfirio Díaz envió al ejercito a proteger a los patrones aunque hay que hacer notar que solo por el caso en que llega él ejercito, se salvaron de ser quemadas las fabricas, en tanto que el conflicto se extendió hasta los días 8 y 9 de Enero del mismo año.

La cruenta jornada del 7 de Enero de 1907 en la fabrica de Río Blanco en Orizaba, a tenido en los anales de las organizaciones obreras de México importancia semejante a la que alcanzo el primero de Mayo de 1886, fecha de las matanzas de Chicago en el movimiento obrero del mundo.

La gran Huelga de Río Blanco y su doloroso resultado finiquitaron el periodo de libre contratación entre patrones y obreros de la industria textil, aunque no se le denomino así, el reglamento y tarifas aplicables a todas las fábricas de regiones determinadas constituían el primer Contrato Colectivo Regional o Nacional que llevaba en si la semilla del Contrato Ley, fue el arbitraje del gobierno el que zanjo las diferencias, no entre el patrón y el obrero sino entre dos grupos poderosos que

representaban el Capital y el del Trabajo.

En México encontramos como antecedente al derecho de asociación como garantía individual al ser aprobado el artículo 98 de las Constitución Política de 1857, posteriormente la Ley de Agustín Millán del 16 de Octubre de 1915, en la cual se reconoce a la asociación profesional como arma de lucha de los trabajadores, reconociéndole personalidad y registro ante las Juntas de Administración Civil facultándose además para realizar y formular condiciones de trabajo convenientes a los trabajadores.

Sin embargo, la reglamentación más amplia de la representación profesional se debió a las leyes del trabajo promulgadas por el Gobernador de Yucatán, el General Salvador Alvarado el 14 de Mayo de 1915 y el 11 de Diciembre de ese mismo año.

" Pudo el presidente Porfirio Díaz señalar una ruta nueva y preparar una legislación del trabajo que se anticipara a las exigencias de la Época, pero la burocracia mexicana, heredera del conservadurismo de la época de la colonia, consiguió que el general Díaz diera el triunfo a los empresarios " . (12)

El 24 de Noviembre de 1912, trabajadores, empresarios y elementos del gobierno forman una comisión mixta para la elaboración de un reglamento y tarifas para la industria textil, en la que tomaron parte los mejores técnicos de la industria para su elaboración, la cual tendría que entrar en vigor el primero de Agosto del mismo año, según acuerdo de la comisión; este reglamento y tarifas mínimas vino a ser el primero en la República Mexicana, que tenía una base técnica que había abarcado el

(12) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa. 1980 Mexico D. F. . p 42

había abarcado el amplísimo campo de los salarios en la industria textil. Por primera vez en México, se buscaba de que el salario dejara de ser una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda y se intentaba de relacionar el salario con la maquina y los fenómenos metodológicos que este traía consigo.

El presente reglamento tuvo vigencia en todo el territorio nacional y que la intervención del Gobierno Federal en la elaboración había rebasado ya el ramo de las negociaciones privadas, dentro de los logros más importante tenemos: la jornada diurna de 10 horas, la nocturna de 9 horas; la supresión de las dos horas extras de jornadas y cuando se laboren sería con un cargo de un 50% más de pago, para los departamentos de blanqueo, acabado y tintorería; la libertad para los directores de las empresas en señalar la hora de entrada a las labores y que cada cambio de horario se publicara con ocho días de anticipación; quedaron prohibidas las colectas; la obligación de los operarios a mantener en buen estado y limpieza las maquinas y equipo; hace responsable a los obreros de los daños en el equipo, pero prohíbe las multas; se establecen las comisiones mixtas para la solución de problemas dentro de la empresa; impone a los obreros a solicitar la separación por escrito; se prohíbe a los empleados a tratar de mala manera a los obreros, así como a pedirles dinero por cualquier gratificación y de prestar dinero con intereses; prohíbe el trabajo a menores de 14 años; obligación para los patrones de proporcionar instrucción a los trabajadores; la obligación de proporcionar al trabajador habitación aunque regulado por el contrato hospedaje y por primera vez se anota que el patrón es responsable de las enfermedades y accidentes en el trabajo.

Es así como llegamos a Constitución Política de 1917 en la que en la fracción XVI se

consagra como garantía social de los trabajadores el derecho de coligares defensa de sus intereses formando sindicatos asociaciones profesionales etc. El motivo primordial es reglamentar esta garantía social y el de alcanzar un equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

D.-NACIMIENTO DEL CONTRATO LEY.

De acuerdo con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo vigente Contrato Ley es el "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una a mas de dichas entidades o en todo el Territorio Nacional". (13)

En el año de 1925 a 1927 se lleva acabo en la ciudad de México la Convención Colectiva del Trabajo de la Industria Textil . El gobierno del General Plutarco Elías Calles , a través de Don Luis N. Morones Secretario de Industria Comercio y Trabajo toma a su cargo convocar a la presente Convención con fecha 8 de Julio de 1925 .

Esta tuvo su origen como consecuencia de la anormalidad económica por los que atravesó el país en los años 1922 a 1924 ; muchas de las fábricas de hilados y tejidos principalmente establecidas en el Distrito Federal redujeron sus jornadas de trabajo a 5 , 4 , y 3 días motivo por el cual la Federación General del Ramo Textil , solicito que los

(13) Ley Federal del Trabajo.

industriales fijaran en 5 días a la semana las jornadas de los trabajadores .

En estas condiciones se encontraban las cosas al iniciarse el periodo de gobierno y la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, considero que era indispensable resolver la situación por la que atravesaban los trabajadores e industriales de ese ramo; la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo inicia desde luego un estudio de este problema por conducto del Departamento Autónomo del Trabajo y cuando este se realizaba nuevamente la Federación General del Ramo Textil del Distrito Federal elevó una solicitud a la Confederación Fabril Nacional Mexicana para el acuerdo de un salario general y la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo y como no fue posible que llegara a un acuerdo en las reuniones que para el efecto se celebraron se les propuso que por medio de la Secretaría de Industria Comercio y Trabajo, que el problema que se presentara se dejara pendiente, para la próxima Convención Textil que el gobierno iba a convocar, de acuerdo con un programa a trazar lo cual fue aceptado por ambas partes trabajadores e industriales, y en cumplimiento de ese pedimento con fecha 8 de Julio de 1925 se giro la convocatoria para esta importante reunión .

En esta Convención Nacional de 1925-1927 , aun cuando confirmo algunos puntos importantes para evitar fricciones entre obreros y patronos y a pesar de que el gobierno les designo una comisión técnica apuntó más cuestiones políticas que cuestiones técnicas .

" En primer lugar abordo una área más vasta de que la que había afectado la Convención de 1912 , pues incluyo además de lo ya establecido , reglamentación de industrias de algodón estampado , lana , bonetería yute y trabajos similares , así mismo

hay que recordar que durante la agitación de los años de 1906 y 1907 se proponía a la gerencia el derecho de los trabajadores en la administración de la empresa y en esta convención se estableció en su reglamento que el derecho de la administración compete solamente a los empresarios además de que nace la llamada cédula de admisión, por la que habían peleado tanto los obreros desde 1906 ". (14)

Pero la aportación más importante que trajo esta Convención , fue el nacimiento de las llamadas Comisiones Mixtas , que se encargaban de solucionar amistosamente los conflictos que se suscitaran entre empresas y sindicatos con motivo de la aplicación del Reglamento y Tarifas , por la prestación de sus servicios de uno o más trabajadores así tenemos que había : a.) Comisión Mixta de Fabrica . b) Comisión Mixta de Distrito . c) Comisión Mixta Nacional .

La primeras se integraban por un representante del sindicato y por un representante de la administración de la fabrica . Las segundas se integraban por representantes de Federaciones o grupo de trabajadores y representantes del grupo industrial mexicano , su actuación aparecía cuando la primera comisión no había podido resolver un conflicto y la tercera Comisión entraba en función cuando la de Distrito y la Fabrica no habían podido resolver el conflicto en las dos anteriores , la cual estaba representada por trabajadores y empresarios de diversas partes del país , la cual era de suma importancia por que en el debido cumplimiento de resolución debía juzgar el problema que se le presentaba , no a nivel particular de una fabrica , ni de una región sino de las más altas esferas del interés nacional .

(14) Rivera Quijano Jesús.- La Revolución Industrial y la Industria Textil en México Editorial Joaquín Porra, México D F p. 385.

El lunes 21 de Junio de 1942 , es publicado en el Diario Oficial de la Federación, la demanda para que sea elevada a la categoría de Ley el Contrato Colectivo de Trabajo y Tarifas de la Industria Textil del Algodón . " Artículo 1.- El presente Contrato, que reforma legalmente la Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas 1925- 1927 , en la Rama de Algodón que fue elevada a la Categoría de Contrato Colectivo Obligatorio en toda la Nación, por Decreto Presidencial de 28 de Junio de 1932 es aplicable a todos los empresarios y trabajadores de las fabricas que en la República se dediquen actualmente o que en el futuro se dediquen a la Industria de Hilados y Tejidos, Estampados, Tintorería y acabados de algodón ...". (15)

A la Secretaria del Trabajo y Previsión Social toco dictar el acuerdo respectivo , por conducto del Secretario del Trabajo el Licenciado Ignacio García Téllez , acuerdo según el cual establece y ordena , que se publique la solicitud que habían entregado las Asociaciones de Trabajadores , de las nacientes organizaciones Sindicales Federaciones y Confederaciones de la Industria Textil , para que el Contrato Colectivo de Trabajo , elaborado por la Convención Obrero - Patronal de la Industria Textil en el Ramo del Algodón sea elevado a la Categoría de Obligatorio .

La solicitud para que un Contrato Colectivo de Trabajo sea declarado con el carácter de obligatorio en una industria y en una región determinada , se dirigirá a la Secretaria de Industria Comercio y Trabajo , la cual después de haberse cerciorado de que los solicitantes constituyen la mayoría de la profesión , en los términos del articulo anterior ,

(15) Diario Oficial De La Federación. Órgano Del Gobierno Constitucional De Los Estados Unidos Mexicanos. 21 de Junio de 1941. p 1

publicara la demanda en el Diario Oficial de la Federación.

De este modo los primeros trabajos se inauguraron el 14 de Mayo de 1937 , la cual había sido convocada por lo que era anteriormente el Departamento Autónomo del Trabajo con el primer objeto de revisar el Contrato Colectivo Vigente además de sus tarifas, por supuesto que es el Contrato Colectivo aplicable desde la Convención Colectiva del Trabajo de 1925-1927.

En estos primeros trabajos se contó con la participación de un representante del Departamento ,así como de la presencia de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la rama industrial , dos terceras partes de los empresarios de las fabricas de Hilados y Tejidos , Estampados de Algodón existentes en el país, estableciendo esta Convención que antes de terminar sus labores se daría a conocer a la Asamblea Plenaria el resultado de los trabajos y las resoluciones aprobadas con el objeto de que dichas resoluciones entraran en vigor quince días después de la clausura de la convención , teniendo el carácter de Contratación Colectiva Obligatoria para toda la Industria de Hilados y Tejidos del Algodón , siendo que en tanto se debería seguir aplicando en las fabricas el Contrato celebrado en 1925 - 1927.

De esta forma la Asamblea Plenaria de la Convención Revisora celebrada el 23 de Marzo de 1939 , previo dictamen de la Comisión Mixta que para el efecto había sido nombrada , por primera vez a nivel nacional en la historia de la lucha obrera en México , se aprobaron las Tarifas a los salarios en el Contrato Colectivo del Trabajo , cuya aplicación solo sería en los casos previstos por las mismas reglas y en el cual se establecía que las tarifas o reglas generales que se contienen comenzarían a surtir sus efectos a partir del día 1 de Abril de 1939, por lo que todos los empresarios y

trabajadores de la República Mexicana lo habían aceptado.

Y del día 1 de Abril de 1939 , todos los empresarios y trabajadores de la Industria de Hilados Tejidos Estampados y Tintorería así como de Acabados de Algodón , Preparación de Hilados y Tejidos de otras mezclas de Fibras de Algodón , o que en su elaboración sigan el proceso de este, así también en los trabajadores y empresarios de las demás ramas que les resulten aplicables el Contrato Colectivo de Trabajo estarían obligados a observar lo dispuesto por estas Tarifas y Reglas Generales.

Debiendo ser importante el hecho de que se estableció en una cláusula del artículo transitorio primero en el que se establecía la fecha de entrada en vigor de el presente Contrato señalándose el 27 de Abril de 1939. " Todo Contrato Colectivo sea por tiempo indefinido , por tiempo fijo o por obra determinada es revisable cada dos años total o parcialmente a petición de cualquiera de las partes , que lo hayan celebrado en los términos siguientes : si lo piden los Sindicatos de los trabajadores la revisión se hará siempre que los solicitantes representen cuando menos el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato que lo hubieren celebrado , si lo solicitan los patrones , la revisión se llevara a cabo siempre que los solicitantes tengan como mínimo de trabajadores el 51% de la totalidad de los afectados por el Contrato ". (16)

Así el 13 de Abril de 1939 se declaró clausurada las labores de la Comisión Obrero-Patronal que revisó la Convención Colectiva del Trabajo y Tarifas económicas y sociales mediante una renovación periódica y niveles de vida más justos.

(16) García Quintero Carlos A. Los Contratos Ley de la Industria Textil. Editorial Popular de los Trabajadores. 1999 p 14.

De los nueve Contratos Ley, 5 son de la Industria Textil, Algodón, Lana, Seda, Listones Géneros de Punto, De la Industria Azucarera Alcohólica y Similares, de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados y de la Industria de la Radio y la Televisión, como se ha mencionado originalmente existió en la Industria Textil un solo contrato, la Convención Colectiva del Trabajo y Tarifas Mínimas de la Industria Textil de 1925 - 1927.

" El Contrato Ley de Industria Textil del Ramo de la Lana fue aprobado el 15 de Mayo en 1937, y declarado obligatorio y declarado obligatorio el 19 de Julio del mismo año. El contrato ley de la Industria Textil del Ramo de Listones, Elásticos, Encajes, Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas Jacquard o Agujas y Similares de la República Mexicana fue aprobada por la convención revisora el 27 de Septiembre de 1937. El Contrato Ley de Industria Textil del Ramo de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas fue aprobado el 3 de Junio de 1938 y declarado obligatorio el 11 de Marzo de 1939. El Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto fue aprobado el 13 de Marzo de 1940 y declarado obligatorio el 20 de Junio de 1941 ". (17)

En los años setentas diversos sectores obreros manifestaron la necesidad de que los seis contratos Ley Textiles se consoliden nuevamente en un instrumento único, a respecto el Congreso del Trabajo en varias ocasiones apoyo esta postura. El 13 de Enero de 1977 por conducto de la Coalición Obrera de la Industria Textil se solicitó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se convocara a una Convención Nacional de Trabajadores y Empresas de la Industria Textil para la adopción de un solo

(17) . García Quintero Carlos A. Ob. Cit. p. 17.

Contrato Ley Textil aplicable en todas las ramas textiles.

En el comunicado dirigido al titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señalaba que la solicitud para que se fusionaran los Contratos Ley diversos tenían por objeto evitar la competencia desleal y suprimir los perjuicios salariales y sociales , que se venían presentando por la diferencia de salarios y prestaciones existentes en las cláusulas en aquel entonces vigentes Contratos Ley .

CAPITULO II**MARCO NORMATIVO DEL CONTRATO LEY .****A.- ANTECEDENTES.****B.- LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPUBLICA.****C.- EL SINDICATO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.****D.- EI CONTRATO LEY EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

A.- ANTECEDENTES

El bien jurídico tutelado del derecho del trabajo es el trabajo, entendido como "toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio", (18) a partir de los límites máximos y mínimos legales garantizados por el artículo 123 constitucional, la Ley Federal del Trabajo y los tratados internacionales firmados por México, para lograr, en lo posible, "el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones ", (19) de esta manera coadyuvar en y para bienestar individual y colectivo. Igualmente, para efectos de este estudio nos referimos al trabajo, "...entendido como una actividad transitiva, es decir, de tal naturaleza que, empezando en el sujeto humano, está dirigida hacia un objeto externo, supone un dominio específico del hombre sobre la "tierra" y a la vez confirma y desarrolla este dominio", (20) orientando a transformar la naturaleza y obtener, con la necesaria participación del capital, sea privado o del Estado, satisfactores que cubran las necesidades del hombre y que posibiliten tanto el bienestar individual como el colectivo, a partir de la realización integral del hombre.

En este contexto, sigue teniendo plena vigencia la siguiente disposición: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respecto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia", (21)

(18) Artículo 8° segundo párrafo. Ley Federal del Trabajo. México.

(19) Artículo 2° Ley Federal del Trabajo. México

(20) Juan Pablo II.-" El Trabajo Humano. Carta Encíclica. Cumpliendo con su trabajo ...Laborem Exercens. Ediciones Paulinas , 10a Edición. Mex. 1992 p 19.

(21) Artículo 3° . Ley Federal del Trabajo. México.



"desempeñando su trabajo personal bajo la dirección del patrón o su representante a cuya autoridad esta subordinado en todo lo concerniente al trabajo", (22) "ejecutándolo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos". (23)

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Coincidimos con quienes afirman que en general se acepta que el derecho del trabajo, aunque ofrezca un carácter unitario, es susceptible de subdivisiones internas, así, en nuestra opinión, el derecho del trabajo se clasifica, desde la perspectiva constitucional mexicana, en:

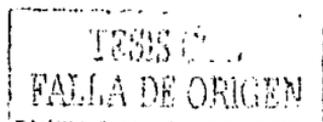
- a) Derecho ordinario (apartado A del artículo 123), y
- b) Derecho burocrático (apartado B del artículo 123, en relación con los numerales 115 y 116 también de la constitución mexicana).

Ambos, el derecho ordinario y el derecho burocrático del trabajo, se subdividen, a su vez, en derecho individual, colectivo, procesal y administrativo del trabajo.

En nuestra opinión, los derechos colectivos son aquellos surgidos del derecho de asociación profesional de los trabajadores o de los patrones, cuyo titular es la asociación sindical, en tanto que representante de los derechos de clase o de grupo, y se ejercitan mediante las nueve instituciones que lo integran, destacando los derechos de asociación profesional, de negociación colectiva y de huelga.

(22) Artículo 132, fracción III, Ley Federal del Trabajo. México.

(23) Ibidem, fracción IV.



Igualmente, afirmamos: el derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas jurídicas de orden público, que regulan la constitución y funcionamiento de los órganos de representación clasista (asociaciones profesionales y sindicatos), sus relaciones en el Estado, con el (los) patrón (es), con los mercados de trabajo, con sus agremiados, con otras asociaciones y con la sociedad civil; su posición frente a cada uno de ellos, dotados legalmente de capacidad, de:

- a) Negociación y contratación colectiva a partir de los límites máximos y mínimos vigentes, y
- b) De participación en los conflictos laborales, individuales o colectivos, y en la solución de los mismos, mediante tácticas y estrategias específicas que le permitan la búsqueda y logro, en su caso, del equilibrio y de la justicia social momentánea y, por qué no, de la equidad entre los factores de la producción.

El derecho colectivo del trabajo tiene su propia especificidad jurídica con sus nueve instituciones, que giran en torno del derecho de sindicalización y su ejercicio, cuyo contenido es variable según las circunstancias. Fundamentalmente depende de la política social y laboral que observe cada Estado, cuyos fines (cuando menos en México) son fundamentalmente:

- a) La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento de los órganos de representación clasista;
- b) El establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas: la (negociación y la) contratación colectiva, y
- c) El reconocimiento estatal a la autodefensa proletaria: el derecho de huelga", que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

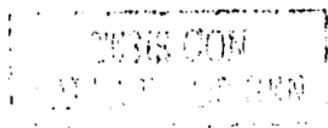
"comprende todo un capítulo de garantías (sociales) frente al Estado", y frente a otra clase social económicamente poderosa, que establecen las causas institucionales de la lucha de clases.

Los derechos de los trabajadores brotan del trabajo y por lo que deben ser examinados en el amplio contexto del conjunto de los derechos humanos, entre los que brota aún otro derecho.- el derecho a asociarse; esto es, a formar asociaciones o uniones que tengan como finalidad la defensa de los intereses vitales de los hombres empleados en las diversas profesiones : los sindicatos. Los intereses vitales de los hombres del trabajo son hasta cierto punto comunes a todos; pero al mismo tiempo, todo tipo de trabajo, toda profesión posee un carácter específico que en estas organizaciones deberá encontrar su propio reflejo particular.

B.- LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN GENERAL DE LA REPUBLICA.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su **Artículo 123 Fracción XVI**, que dispone a la letra 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 .- XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos, Asociaciones Profesionales.

Se establece la garantía social de pode Coaligarse en defensa de sus respectivos intereses a trabajadores y patrones , pudiendo formar Sindicatos o Asociaciones



Profesionales. Esta garantía producto de las luchas sociales, también se establece en favor del sector burocrático, en la fracción décima del apartado del propio precepto en vigor, ambos sentidos para algunos autores, "la asociación profesional de ambos tiene por objeto luchar por la abolición del régimen capitalista" (24), por lo que debemos concluir que el derecho de asociación de los empresarios no tiene el mismo destino por que constituye derechos patrimoniales, que se rigen por leyes civiles y mercantiles y su función no es social sino patrimonial.

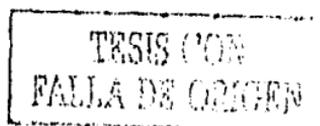
Debemos comprender que la libertad de asociación, lleva a la libertad de no querer asociarse, por que la asociación es contraria a la obligación por que es de entenderse que la asociación es solidaria entre un grupo de individuos y la obligación que cumplir, termina con el fin de esta aun sin proponérselo.

Distinguir que la asociación debe existir como un derecho del obrero, que ve en ella el fin de sus penalidades subjetivas, al encontrar la razón de la libre asociación, "ese concepto que nos lleva a la asociación vive, como organización espontánea se rige por principios que están en la ley natural: constituye, pues un derecho innato por encontrarse en la misma naturaleza del hombre por razón tal no cabe concebir la libertad individual sin la de trabajo; y esta última sin la libertad de asociación". (25)

La Asociación constituye en sí una formalidad Jurídica que da participación con

(24) Trucha Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa. México D.F., 1983 pp.1351- 1357.

(25) Cabanellas Guillermo. Tratado De Derecho Laboral. Doctrina Y Legislación Iberoamericana. Tomo I. Volumen I Parte General. Editorial, Heliasta S R L. Buenos Aires Argentina 1992. Pag 119.



derechos a sus integrantes buscando el fin para el que fue creado mediante una personalidad Jurídica que ínter actúa en representación de sus miembros, pero esta personalidad Jurídica es diferente a sus demás miembros que la integran. La Reunión y La Asociación se encuentran enmarcadas en las garantías individuales, por lo que se perfilan de Derecho Político, como lo dispone la Constitución General de la República en el **Artículo 9°** .- No se podrá coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto ; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del País. ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar. No se considerara ilegal , y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión , que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta o un acto a una autoridad, si no se profieren injurias, contra esta, si no se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee. Como podemos ver la Asociación tiene mayor presencia en los derechos sociales , pero ambos coinciden en que pueden ejercerse por todo mundo aunque con limitación.

Así tenemos el derecho de sindicalización se haya restringido y solo lo pueden ejercer quienes desempeñen una misma profesión u oficio el Derecho de Asociación en consecuencia procede del Derecho de Coalición y del de Reunión y se diversifica de uno y otro por su finalidad y extensión.

La Asociación Profesional posee una triple finalidad que son , conseguir y fortalecer la unión de los trabajadores, lograr una regulación equitativa de las relaciones de trabajo e influir en la vida del estado para conseguir una organización social más justa que cumpla con los objetivos sociales, por lo que solo así tendrá una significativa participación en el cambio social, constituyendo sindicatos, por que el trabajador que se da de alta en un

organismo sindical deja de ser un hombre aislado e indefenso ante quien esta subordinado. Agrupado con sus compañeros, con sus iguales aprende a defender su profesión u oficio y con ello sus derechos, los que con toda energía y dignidad deben ser defendidos y mejorados en sus respectivos contratos colectivos de trabajo y Contratos Ley.

Todas las libertades que gozan las sociedades son parte fundamental del desarrollo de las instituciones que así mismo convergen cada una formando el desarrollo social de cada país así tenemos , de que nos serviría la libertad de pensamiento si no se permitiera a los que profesan las misma ideas u opiniones para reunirse, para propagar su culto o si la libertad personal no se completa si esta prohibido que personas habiten juntas, o se asocien para vivir, bueno hasta la libertad de imprenta, el hombre aislado nada puede.

De los artículos Constitucionales mencionados, se deduce que no debe existir el más mínima obstáculo para asociarse en defensa de los intereses comunes de los trabajadores, condición mínima para la existencia del derecho sindical, que debe precisarse sin coacción alguna para el individuo.

De ésta libertad de asociación, como ya dijimos, se encuentra la libertad de no querer asociarse a formar parte de una asociación, no puede ser posible que la libertad de asociarse a la par de ella se crea obligaciones coercitivas, aunque aquélla desde luego, propone entre los individuos derechos subjetivos pero no es un deber.

El artículo 5° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su primer párrafo "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad

sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial, como podemos observar la libertad de profesión ó de dedicarse al trabajo que más le guste a las personas, pero la libertad de trabajo, sin la de la libre asociación sería incompleta y desprovista de sentido. Esto es porque el trabajador aislado, quedará indefenso en una fábrica ante el poder económico del patrón y su libertad por más que enfáticamente la proclame resultará nula y falsa, "el individualismo obrero, frente a la Coalición natural de fuerzas como son: medios de producción y de relaciones de capital no constituiría otra cosa que la negación de toda libertad. Prueba de ello, es el Intervencionismo Estatal en materia de trabajo, equivalente a la confesión inequívoca de que el sistema de libertad del trabajo, en el individualismo histórico, es perjudicial al menos para la clase trabajadora" (26)

(26) Cabanellas Guillermo, Ob Cit. p.107.



C.- EL SINDICATO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Reglamentario del Artículo 123 Constitucional, Ley Federal del Trabajo contiene disposiciones importantes respecto a las Relaciones Colectivas del Trabajo que en el presente estudio opinamos que debían volverse obligatorias para la aplicación y nacimiento de nuevos Contratos Ley, así mismo define y estructura los organismos sindicales ya sean obreros jornaleros o empleados, de todos los ámbitos de la producción económica nacional. El derecho de la asociación profesional no solo es un modo de defensa de las luchas de clases para mejorar sus condiciones de vida económica sino para lograr el cambio económico y sociales el que el poder que ostenta la propiedad privada sea cada vez menos intenso y sea de mayor repartición de la riqueza entre la población. Desde un principio de la creación del derecho de la asociación en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931 y posteriormente la de 1970, 1980 reglamentarias del artículo 123 Constitucional, se siguió una ideología contraria a la teoría social del derecho de asociación profesional, por que se exigió que los sindicatos , federaciones, y confederaciones, se sujetaran a dichas leyes que obviamente restringen el derecho de asociación profesional, que evita la transformación del sistema económica capitalista . Durante el régimen del presidente madero se crearon el Departamento del Trabajo y la Liga Obrera, es para unos autores donde aquí donde se inicia el movimiento asociacionista profesional, por lo que se deduce que la revolución armada la que en el constituyente creo en el artículo 123 los derechos de asociación y huelga y no la burguesía encabezada por Carranza " a la luz de nuestra teoría integral el derecho de asociación proletaria en el artículo 123 tiene por finalidad obtener no solo el mejoramiento económico de los trabajadores, sino la reivindicación de los derechos del proletariado que

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

equivale a recuperar la plusvalía" (27) .

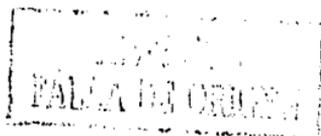
Concepto de Sindicato.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como la asociación de trabajadores y patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

La expresión Jurídica que plantean los Artículos 354, 356, 357 y 358 de la Ley Federal del Trabajo es el que se manifiesta el reconocimiento de la libertad de constituir sindicatos de trabajadores y de patrones, en el tiene fundamento y vida las organizaciones de trabajadores y en forma especial en el presente caso la industria textil, aunque hay que decir que se encuentra restringido por situaciones Políticas y Jurídicas. Lo cierto es que cualquier grupo de trabajadores mayor de 20 integrantes se encuentran con dificultades para obtener su registro por razones de ideología y de burocracia que permiten en contra de los fines para las que fue creado de que el patrón de la empresa que se trate, tome represalias en contra del trabajador.

El artículo 123 Constitucional, no solo establece la defensa de los obreros en sus derechos sino que es la reivindicación de los derechos del proletariado . En la fracción XVI del artículo 123 Constitucional se encuentra la teoría del derecho sindical administrativo laboral, en que se otorga la reglamentación estatutaria y la programación revolucionaria y por lo que respecta a la reglamentación estatutaria esta es legislada por los comités ejecutivos sindicales. La administración sindical de los trabajadores

(27) Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. p 352.



mediante estatutos es dirigida por un secretario general, y la asamblea de trabajadores sindicalizados le permite de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo expedir estatutos y reglamentos, elegir sus autoridades representativas y administrar su organización también realizar sus programas revolucionarios de acción política y social, es por lo que se le llama a este 359, fuente espontánea del derecho administrativo sindical del trabajo.

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato como la asociación de trabajadores y patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, y esta tiene relación directa, en forma específica para el presente estudio de la Industria Textil, con el artículo el artículo 360 Fracción IV, que autoriza a trabajadores para formar Sindicatos Nacionales de Industria para que aquellos que prestan sus servicios en una o varias empresas de una misma rama industrial, en dos o más Entidades Federativas o lo que comúnmente llamamos Coaliciones Obreras, necesarias para el cumplimiento de revisiones de los diferentes Contratos Ley, por lo que consideramos que debe de ser más amplia y más y específica.

La presente disposición dio origen a la Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil quien se encarga en la actualidad de las negociaciones de los diferentes Contratos Ley Textiles.

Registro Sindical.

Una de las partes más importantes del sindicalismo lo constituye el artículo 359, que le da plena autonomía a las organizaciones de trabajadores ya que establece que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su

programa de acción . Aquí se encuentra el desarrollo y justificación de las organizaciones obreras en México.

El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo menciona que la agrupación sindical deberá tener por lo menos 20 agremiados o en su caso tres patrones diferentes, debiendo de tomar muy en cuenta la competencia local y federal, este procedimiento en la práctica laboral constituye un tiempo en contra de los trabajadores, ya que se encuentran frente a actos administrativos en los que se debe de comprobar ante las autoridades competentes del trabajo los requisitos de ley para considerarla constituida, y surta efectos frente a terceros por tener ya personalidad jurídica.

En los casos de la competencia federal la Secretaría del Trabajo y Previsión Social una vez que se dicta resolución favorable el registro solicitado por el sindicato en cuestión, se envía su aprobación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se concreta en realizar una investigación una vez que reciben la solicitud de registro, en la cual envían a su actuario a verificar cada uno de los datos ofrecidos por los solicitantes, como son en la empresa o empresas en las que laboran y verifican datos mediante la comprobación de existencia de la empresa; el objeto de la empresa inscrito en su acta constitutiva debe de coincidir con la naturaleza del agrupamiento sindical.

Ya recibido el registro, tienen personalidad jurídica plena los sindicatos, facultad para adquirir bienes inmuebles, destinados inmediata y directamente al objeto social de su institución y defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes. El registro que se concede a los sindicatos les otorga una personalidad jurídica social y sus relaciones frente al Estado fundamentales, por que

TIENEN CON
FALLA DE ORIGEN

buscan igualar al obrero frente al capital, la personalidad atribuida al sindicato incluye la realización de actos civiles, mercantiles y del trabajo, para el caso de negativa de registro la ley solo concede el Juicio de Amparo Indirecto .

Ante ello se encuentra garantizado la actividad sindical pero esta se encuentra limitada ya que solo puede tener valor la asociación sindical aquellas a quienes la autoridad laboral les haya otorgado su registro.

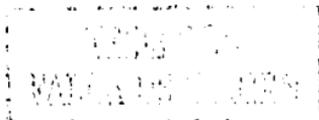
Así el artículo 366 de la ley laboral establece.-

Requisitos para el Registro Sindical.

Las luchas primeras de los trabajadores, lo representan las asambleas o reuniones en las que instituyen las primeras normas que se ocuparan de su propia organización y de las actividades que los regirán, de este modo señala el Artículo 365.-Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patronos, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

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



Encontramos así que la parte medular en la constitución de un sindicato o confederación lo constituyen los estatutos que deberán de regir su vida interna y sus relaciones con el exterior según el Artículo 371 laboral, pero cuya finalidad es el mejoramiento económico y la reivindicación de los derechos del proletariado conforme a la teoría del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Este derecho que la ley les concede a los sindicatos les permite redactar sus estatutos que influyen en sus integrantes y en relación de las empresas en que laboran para cumplir los fines de la asociación profesional, por que esto influye en la realización de los diferentes contratos colectivos de trabajo Contratos Ley , reglamentos interiores de trabajo, formación de coaliciones permanentes de lucha, obrera en determinadas ramas de la industria, es decir derechos sociales que constituyen la base y la esencia en la administración sindical . Artículo 371 Los estatutos de los sindicatos contendrán: I.- Denominación que le distinga de los demás; II. Domicilio; III. Objeto; IV.- Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; V. Condiciones de admisión de miembros; VI. Obligaciones y derechos de los asociados; VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de 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 de cada una de las secciones 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 procedimiento 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 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; VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurren las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos; IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros; X. Período de duración de la directiva; XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales; XIII. Época de presentación de cuentas; XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y XV. Las demás normas que apruebe la asamblea. Este derecho que se origina con motivo de la asociación es el de la administración sindical del trabajo, que esta constituido por el conjunto de estatutos y reglamentos expedidos por los sindicatos obreros en sus asambleas extraordinarias.

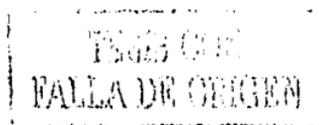
TRABAJADORES
FALLA DE ORIGEN

Las ordinarias tanto para su nacimiento como para regirse dentro de ellas, para alcanzar el mejoramiento y defensa de sus agremiados, conforme a la teoría del artículo 123 de la Constitución General de la República, y que es completamente diferente a los derechos de que están investidos los sindicatos en sus relaciones con las autoridades laborales y patronales .

Para algunos autores como Alberto Trueba Urbina la función del sindicato corresponde a un derecho administrativo del trabajo, podemos estar de acuerdo con el pero en la práctica laboral no existe regulación más de la que se conoce en los artículos que anteriormente hemos hecho mención en el presente estudio principalmente, lo cual delimita la función sindical llegando a un estado de estancamiento en la cual solo las dirigencias las interpretan a su manera e intereses, debiendo entonces proponer que debería existir una ley reglamentaria, pero ello merece un estudio aparte por no ser este el correspondiente.

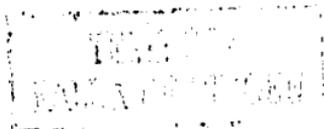
Aun cuando se concede a los trabajadores y a los patrones el derecho de la libre asociación suponemos que para tratar de igualar la importancia y fuerza del trabajo con el poder de la compra del capital, es fundamental lograr una adhesión de todos los trabajadores aun cuando no tengan la representación sindical, por lo que esta igualdad que se busca encontrar hasta el momento se ha dado parcialmente, por lo que no deben de confundirse de ninguna manera las funciones del derecho de asociación tanto patronal como obrera y esto solo se explica de que hayan nacido juntos, por que el fin era de arrebatar a los primeros los mayores beneficios.

El poder que están investidos los sindicatos al obtener su registro de decidir la forma y manera de organizarse expone la diferencia que existe entre el derecho de asociación



patronal y el derecho de asociación obrero.

Aun cuando no es conocido como Derecho Administrativo del Trabajo esta parte expuesta, se crea con instituciones, principios y normas consignadas en el artículo 123 y sus leyes reglamentarias, por las asambleas de sus trabajadores que regulan el rumbo que ha de tomar su organización y reglamentan las relaciones entre sus miembros originando un impulso que influye en la dirección de las empresas las cuales resultan obligadas a cumplirlas, claro ejemplo emplazamientos a huelga, firma de contratos colectivos o Convenios de Ejecución de Contrato Ley.



D.- El Contrato Ley en la Ley Federal del Trabajo.

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

El artículo 405 de la misma Ley Federal del Trabajo señala.- Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

La representación de los trabajadores textiles y de sus sindicatos se encuentra en el organismo denominado la Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil, quien en la actualidad se encarga principalmente de representar en todo el territorio nacional a esta Rama de la industria. En esta ocasión podemos imaginar una empresa donde existen cien trabajadores que por sus características de producción y maquinaria encuadre en disposiciones de un Contrato Ley que rija las relaciones obrero patronales y que quieran esos trabajadores acogerse a ese beneficio , tendrían que integrarse primero a un sindicato ya existente para poder exigir la aplicación del Contrato Ley en cuestión en sus actividades, pero podríamos calcular cuanto tiempo tardarían en crear una organización sindical, primero se tendrían que tomar en cuenta las represalias a que serían objeto los trabajadores por parte de la empresa, interrumpiendo los beneficios que se consagran el artículo 123 de la Constitución General de la República referentes a la libertad de asociación, que como ya se a dicho la sola petición de registrar a una organización sindical se encuentra sujeta a decisiones políticas y burocráticas.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

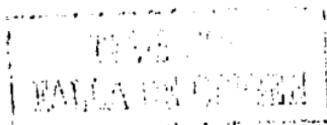
Esta coalición de sindicatos se encuentra integrada por representantes de las diferentes centrales del país, CTM, CROC, CTC, CROM, etc, quienes cumpliendo con lo que dispone el artículo 406 de la ley laboral, se encuentran registrados los sindicatos y sus socios trabajadores ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, oficina de Registro de Asociaciones.

Es quizás estas disposiciones el mayor logro de la asociación colectiva del trabajo al agrupar y conceder beneficios al trabajador que en cualquier parte de la República Mexicana obtenga el mismo salario y prestaciones que conceden los Contratos Ley Textiles, " En cualquier punto del territorio nacional el hombre debe de tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe de hacerse mediante la explotación de la mano de obra" . (28)

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo estatuye que .- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Una de las partes fundamentales en que se ha desarrollado la actividad sindical constituye la coalición que como lo expresa el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo, que en la practica en la rama textil dio origen a la Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil, organización necesaria en la revisión y vigencia de los diversos contratos ley textiles aplicables.

Esta disposición lleva necesariamente va ligado a lo que establece el artículo 406 de la misma Ley Laboral ya que dispone que pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores

(28) De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial. Porrúa. Mexico D. F., 1988 p 474.



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, de este modo los registros de padrones de socios sindicales son necesarios y que se encuentren debidamente depositados ante la Secretaría del Trabajo Y Previsión Social y cubrir el requisito de mayoría.

Actualmente los mismos requisitos para registrar a toda una coalición de sindicatos ante las autoridades laborales, son los mismos que se exige a los sindicatos, resaltando entre estos los artículos 360 f IV , 365, 371, 373, 384. que en su lucha debe ser por la reivindicación del proletariado frente al capital, por lo que dentro de sus metas de lucha social se encuentran la integración total de los trabajadores textiles en un solo Contrato Ley, pugnar por que el sector empresarial cumpla su obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, luchar porque la productividad beneficie equitativamente a los factores de la producción que son el capital y el trabajo.

La Naturaleza Jurídica del Contrato Ley.

Tanto el Contrato Colectivo como el Contrato Ley, poseen la misma naturaleza uno y otro son un derecho de la clase trabajadora y fuentes formales del derecho del trabajo. La titularidad de los Contratos Ley no pertenece en cada caso en particular sino que pertenece a una coalición de sindicatos que engloban a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos debe de entenderse por titularidad del Contrato Ley la facultad de solicitar la celebración y revisión del mismo la cual como ya dijimos pertenece a una coalición de sindicatos con lo que no debe inmiscuirse con las relaciones de trabajo de cada empresa. El artículo 481 de la Ley Federal del Trabajo establece que en cada empresa la administración del Contrato Ley que se trate corresponderá al

sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo dispone que el Contrato Ley es el celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. En la elaboración y vigencia de los Contratos Ley son diferentes las autoridades que intervienen tanto en su jurisdicción como en su competencia y en ello interviene la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje así como el Diario Oficial de la Federación para su obligatoriedad.

Los Contratos Ley Textiles vigentes son cuatro: del Ramo de Géneros de Punto; De Listones, Elásticos Cintas, Encajes Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas de Jacquard o Agujas de la R. M; Del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas; de la Lana.

Solicitud para la celebración del Contrato Ley.

El artículo 407 de la Ley Federal del Trabajo señala que para integrar un Contrato Ley es necesario solicitarlo ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social "La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local".

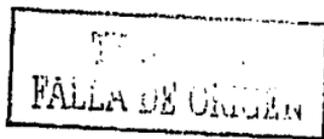
El artículo 406 de la misma Ley Laboral señala.-Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

El artículo 408 señala Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406. "La titularidad de la acción no corresponde a cada sindicato en lo particular sino que pertenece a una coalición de sindicatos" . (29)

En el caso del nacimiento de un nuevo Contrato Ley para que sea declarado vigente tendría que satisfacer los requisitos señalados por el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo que dispone que .- Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407; II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406; III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;

IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría,

(29) De la Cueva Mario. Ob .Cit. p 479



ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones; V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

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

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

Aun cuando este procedimiento se utiliza por analogía dentro de la revisión que se integra cada año en las revisiones salariales o contractuales, la convocatoria debe de ser señalada como lo dispone el artículo 410.- La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días", tal como lo ordena la fracción séptima del artículo 407 de la misma ley laboral. De esta forma podemos validamente decir que tanto el artículo 404 como el artículo 415 facultan como derecho tanto a trabajadores como empresarios, para integrar un Contrato Ley a los trabajadores

representados de su sindicato o a su servicio respectivamente, cuyos beneficios pudieran ser evitar una competencia desleal mediante la explotación del obrero.

Contenido del Contrato Ley.

El artículo 412 de la Ley Laboral señala que El contrato-ley contendrá: I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurren a la convención; II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional; III. Su duración, que no podrá exceder de dos años; IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX; V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

A su vez el artículo 413 .- " En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa .

Lo que debe ser tomado en cuenta que los propios trabajadores deben de estar de acuerdo en los términos y condiciones en el nuevo Contrato Ley al mencionar el artículo 414 que "El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.

Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley

En la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional. De los cuatro Contratos Ley que subsisten, consta cada uno de dos partes la primera esta compuesta por el contrato propiamente dicho en la que se comprende el clausulado en general y en la segunda, en forma complementaria se incluyen los tabuladores de salarios con las tarifas aplicables a las diferentes especialidades, así como las descripciones de las funciones las normas de eficiencia, las cargas de trabajo y las reglas de adecuación o modernización que la introducción de nuevos sistemas, técnicas o maquinarias hacen necesario aplicar.

Por lo que hace a su estructura formal, dentro de cierta homogeneidad los contratos muestran importantes variantes, particularmente en la ordenación de los temas y en sí distribución en los respectivos capítulos. En este aspecto se puede observar que el contrato ley elaborado con mayor sistematización y técnica es el desaparecido Contrato Ley del Algodón y que los que presentan mayor semejanza son el de la Seda y el de Listones, Cintas, Elásticos etc.

Ámbito de Aplicación.

En su parte inicial todos los contratos precisan los ámbitos de validez material, temporal, espacial es decir la materia que regulan, los patrones y sindicatos para los que resultan obligatorios el periodo de su obligatoriedad y el territorio en el que se aplican.

Es pertinente señalar que si bien en su origen la vigencia de algunos de los contratos ley no comprendía la totalidad del territorio nacional, en la actualidad la operancia de todos ellos alcanza la totalidad de las entidades Federativas de la República.

Por lo que respecta a las partes para las que resulta obligatoria las prevenciones de los Contratos Ley Textiles, estos comprenden sin excepción todos los sindicatos y patrones correspondientes a la rama que cada contrato se refiere, incluyendo a las cooperativas de producción. En los cuatro Contratos Ley, de Géneros de Punto, Cintas y Listones, de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas y la Lana se agregan explícitamente los trabajos de Maquila y en los dos últimos se especifican también los realizados por arrendatarios o subarrendatarios de fabricas.

Así mismo también en el ámbito personal de validez de los Contratos Ley Textiles, debe señalarse que aun cuando la Ley Federal del Trabajo admite que las disposiciones de los Contratos pueden hacerse extensibles a los trabajadores de confianza, en todos los contratos ley textil se excluye expresamente a esta categoría de trabajadores de la aplicación de su articulado.

También con referencia a las partes, los cuatro Contratos Ley Textiles contienen reglas semejantes sobre la representación reciproca de las empresas y los sindicatos en el desarrollo de la relación laboral.

Con relación al ámbito material de validez, cabe señalar que todos los Contratos Ley Textiles han ampliado su radio de acción, como para comprender un numero mayor de tareas como para incluir nuevas fibras naturales o no que la técnica a aportado recientemente a la industria textil.

Por lo que el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda, que inicialmente regia exclusivamente las actividades vinculadas a la seda y artisela, regula en el presente las relativas a toda clase de fibras artificiales y sintéticas que se utilizan o lleguen a usarse en lo futuro incluyendo las llamadas fibras cortas.

El de Géneros de Punto, se a extendido a los trabajos que se desarrollen en todo o en parte, a domicilio y a las labores que se realicen por medio del nylon u otra clase de filamentos naturales o sintéticos.

El Contrato de la Lana, que solo se refería a esta fibra se aplica en la actualidad a todas las de origen animal y a las sintéticas y artificiales sustitutivas de aquellas que se procesen en maquinaria de fibras largas.

Admisión de Trabajadores, Clasificación y Escalafón.

En todos los Contratos Ley de la Industria Textil se consignan normas sobre la admisión de los trabajadores al servicio, clasificación de trabajadores y de plazas, derechos de escalafón, vacantes y ascensos. Sin excepción y como lo permite el artículo 413 de la ley laboral, los contratos textiles contienen cláusulas de exclusión en sus dos direcciones. Por admisión y por separación, en consecuencia el primer requisito para que un trabajador pueda ingresar a su trabajo radica en que sea propuesto por el sindicato titular respectivo.

Además de ciertos requisitos de admisión, que podrían considerarse de segundo orden, todos los contratos coinciden en señalar los siguientes: 1. - Capacidad, 2. - Aptitud física y mental y ausencia de enfermedades físicas y crónicas, 3. - Comprobación de estos requisitos mediante periodos de prueba respecto a la capacidad y certificados y exámenes médicos en lo que toca a su salud. Los contratos de la seda y géneros de punto establecen además que los trabajadores

no hayan sido separados con anterioridad por causa justificada, ni indemnización salvo en los casos de reajuste.

Todos los contratos imponen a los patrones la obligación de expedir a los trabajadores, cédulas o credenciales de admisión o identidad.

Respecto a la clasificación de las plazas y de los trabajadores, los Contratos Ley de Géneros de Punto y Seda atienden a la naturaleza de las labores, que pueden ser permanentes, eventuales temporales. La preferencia para ocupar vacantes, los ascensos y los derechos escalafonarios son materia de regulación de los cuatro contratos textiles y en ellos se acompaña el catálogo básico de puestos que sirve de base para la elaboración de los escalafones para cada fábrica o taller.

Salarios.

Las reglas básicas sobre las percepciones salariales se contienen en el cuerpo mismo de los contratos, independientemente de los tabuladores que se les adicionan conteniendo las tarifas respectivas.

Dichas normas se refieren a cuestiones propias de los salarios, tales como periodicidad y lugar del pago; deducciones permitidas y prohibidas; prohibición para la retención; sistemas de liquidación para el cálculo de todo género de prestaciones; procedimiento para la fijación de los no previstos o no incluidos en las tarifas; obligaciones de pagar los salarios correspondientes a tiempos perdidos por causas imputables a los patrones; carácter uniforme y minimizo etc. Es práctica común establecer en los contratos establecer, el monto mínimo de salario industrial para cada contrato.

Jornada de Trabajo.

Los Contratos Ley Textiles, destinan amplios capítulos a la materia de la duración de la jornada de trabajo, predominando principalmente los de 48 horas para el primer turno, 45 para el segundo turno y 42 para el tercer turno.

Vacaciones.

En materia de vacaciones, todos los contratos ley textil contienen prestaciones idénticas. Para los trabajadores que tienen de uno a ocho años de servicios se conceden doce días laborables y pagados, mas el pago adicional de seis días, mas el pago de tres días de salarios correspondiente a la proporción de los séptimos días, lo que hace un total de 21 días pagados, a lo que se le aplica una prima mas del 25%, lo que da que la suma total a recibir sea de 26.25 días de salario. A partir del noveno y por cada cinco años de servicio se agregan dos días mas pagados y disfrutados, que habrán de sumarse a los seis días adicionales, incrementándose así mismo la proporción de los séptimos días y el monto de la prima del 25%.

Jubilación y Retiro.

El beneficio de la jubilación no se encuentra consignado dentro de la Ley Federal del Trabajo, consecuentemente solo surge como derecho de los trabajadores del resultado de los pactos colectivos. Como regla general en los Contratos Ley Textiles existen prestaciones como incrementos a las pensiones que otorgue el IMSS, por cesantía en edad avanzada, vejez, incapacidad permanente total, y hasta invalidez. Sé a creado en cada contrato una sección que a dado origen a un fondo de jubilaciones denominados Mutualidad, para cada uno de los cuatro Contratos Ley Textiles existentes.

El fondo de jubilaciones se constituyo básicamente con diversos remanentes de otros fondos y se incrementa con las aportaciones empresariales equivalentes al 8% del total de los salarios de todos los trabajadores. La administración del fondo se realiza por un organismo bipartito, con personalidad jurídica propia, denominado Mutualidad Nacional de Trabajadores Textiles, con el nombre de cada contrato textil.

Prima de Antigüedad. de lo que establece el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, los contratos ley textil conceden que para el pago de prima de antigüedad por fallecimiento del trabajador, el de la Seda fija en el pago de 13 días por año, en lugar de los 12 legales, tomándose además el salario que percibía el trabajador sin limite de cuantía.

Previsión Social, Deportes, Fondo de Ahorro.

En materia de previsión social y seguridad social se establecen reglas para las zonas donde aun se encuentran sin implantar la afiliación al IMSS, mediante cajas o fondos de seguridad o previsión, con diversas modalidades de constitución, funcionamiento y prestaciones por cubrir.

Todos los contratos ley textil prevén aportaciones mensuales por las empresas para el fomento del deporte y en la mayoría asciende a dos pesos por trabajador mensual.

Una de las prestaciones importantes lo es el fondo de ahorro, para su debido cumplimiento en todos los contratos ley textil, el patrón se obliga a cubrir un 13% de los salarios semanal ordinario devengado mas un descuento de aportación que debe de

hacer el trabajador equivalente también al 13 por ciento, haciendo un total de 26 por ciento, el cual debe de ser entregado a fin de cada año.

Vigencia del Contrato Ley.

Dentro de la Industria textil la vigencia interpretativa se rige por lo dispuesto por los artículos 409, 410, 411, 416, 419, 419 bis y 420 de la Ley Laboral.

Por lo que corresponde al artículo 416, este señala que .- El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Para lo cual es ya sabido que la convención revisora ya lo aprobó mediante como lo señala el artículo 410, 414, de la misma ley y resultó que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social consideró que es benéfica para la Industria Textil como lo señala el artículo 409 y que a la letra dice " 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. "

Esta ley Federal del Trabajo establece en su artículo 419 la revisión salarial del Contrato Ley de manera anual "En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes: I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

Esta revisión de manera particular, se llevara a cabo en cada una de las empresas afectas a dicho contrato ley por el sindicato titular y administrador del Convenio de Ejecución del Contrato Ley Textil de que se trate en cada empresa, dando cumplimiento a lo que disponen el artículo 418 de la ley laboral .- En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración. " Se entiende por titularidad la facultad de solicitar la celebración y revisión de un Contrato Ley". (30)

En este caso el sindicato titular deberá de tener debidamente registrado a sus socios

(30) De la Cueva Mario.- Ob. Cit. p 478.

dentro de un padrón, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, oficina de Registro de Asociaciones y comprobar el requisito de mayoría a que se refiere el artículo 406 de esta misma ley.

La vigencia de los Contratos Ley de la Industria Textil son los siguientes: del Ramo de Géneros de Punto hasta el hasta las 24 horas del 10 de Octubre del año 2003; De Listones, Elásticos Cintas, Encajes Cintas y Etiquetas Tejidas en Telares de Tablas de Jacquard o Agujas de la R. M hasta las 24 horas del 8 de Diciembre del año 2002 ; Del Ramo de la Seda y toda clase de Fibras Artificiales y Sintéticas hasta las 24 horas del 8 de febrero del año 2002; de la Lana hasta las 24 horas del 23 de febrero del año 2003., debiendo aclarar que estos periodos son independientes a las revisiones salariales que año con año se deben de conceder.

Terminación del Contrato Ley.

De manera general el contrato ley se terminara cuando ocurran las siguientes circunstancias, artículo 421de la Ley Federal del Trabajo,El contrato-ley terminará:

" I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y

II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga ".

Se opone a lo dispuesto por el artículo 420 .- Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

En el año de 1992, durante la revisión del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Algodón, la coalición de sindicatos formados por todos aquellos afectos a la industria textil del algodón, solicitaron la revisión integral de dicho contrato, previos los tramites legales se convoco a una reunión en la cual no se llevo a ningún acuerdo o convenio, aclarando que se cumplió con el requisito de la mayoría, según lo requiere el artículo 406, ante ello y según lo dispone el artículo 420 de la ley laboral tendría que prorrogarse dicho contrato ley por un periodo al que había tenido. Esto es aunque si solicito la revisión pero no se ejercito el movimiento de huelga este tuvo que haberse prorrogado.

Por lo que hace al artículo 421 y en referencia al mismo Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón, no hubo mutuo consentimiento para dar por terminado dicho contrato ley textil aun cuando fueron representadas las dos terceras partes de los trabajadores afectos a esta rama industrial. La fracción segunda de dicho precepto legal, presupone que al no haber llegado a un acuerdo durante la revisión del contrato ley y al no haber llegado a un acuerdo este terminara salvo que se ejercite el derecho de huelga, quizá esta disposición por si sola terminaría con la vigencia de un contrato ley, pero es contradictorio con lo que señala el artículo 420.

El artículo 421 prevé la existencia del Contrato Ley mediante la prorrogación, al suponer que se ejercito la revisión, pero no se ejercita el derecho de huelga, y el artículo 421 dispone la terminación por mutuo consentimiento, y si no llegan a un convenio. Ahora bien en la segunda parte de la fracción segunda, prevé la no terminación por ejercer el derecho de huelga.

De este modo en la revisión del Contrato Ley del Algodón en 1992, se dejaron de aplicar las disposiciones del artículo 420, en el que se señalan las condiciones para la prorrogación

de dicho Contrato Ley, y más aun que no hubo señalamiento alguno de las autoridades laborales con respecto a su terminación en el Diario Oficial de la Federación.

Resulta verdaderamente negativo para la organización sindical la desaparición de algún contrato ley, dejando un precedente que puede ser tomado como un retroceso en las relaciones colectivas del trabajo, " La terminación no tiene algún argumento jurídico, por el contrario destruye la unidad de las condiciones de trabajo y deja en libertad a las empresas para fijar prestaciones inferiores". (31)

(31) De la Cueva Mario.- Ob. Cit. p 493.

CAPITULO III**EL SINDICATO Y LA INDUSTRIA TEXTIL EN MÉXICO.****A.- LA CONTRATACIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO.****B.- EI SINDICATO EN MEXICO.****C.- PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA INDUSTRIA TEXTIL MEXICANA**

A.- La Contratación Colectiva Del Trabajo .

La Negociación Colectiva debe ser un procedimiento más abierto tal como lo menciona EL Maestro Alberto Trueba Urbina y esto es relativamente nuevo aunque conserva el vigor de sus primeros tiempos aun cuando crece este se ensancha y cambia, esto hace difícil limitar y definir la contratación colectiva y por lo tanto comprenderla.

Uno de los grandes obstáculos es la turbulencia que domina el tema, ya que para muchos empresarios el Contrato Ley restringe el crecimiento industrial , son pocos los que tienen el deseo y valor de abordar el tema en forma racional y objetiva de tal forma de que en cada año y en cada revisión sea salarial o contractual de los diferentes Contratos Ley ningún otro termino produce convicciones más acaloradas en el campo de las relaciones colectivas del trabajo que la negociación colectiva de los mismos mediante las comisiones tripartitas de trabajadores y empresarios, representantes del gobierno los cuales se conjugan para empañar cada proceso.

Aun cuando la experiencia haya sido muy amplia y se haya estado presente en diversas contrataciones se sigue enfrentándose el problema de la Contratación Colectiva, en esta forma Los Artículos 1792 y 1793 del Código Civil para el Distrito Federal dispone que Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones, y Los Convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos. Reproduciéndose fielmente su dinámica en ambas partes y esto no tarda en quedarse atrás y perder su actualidad causa de los problemas sociales y económicos que operan en la negociación.

de beneficios, en cada caso con fines de exhibir aciertos y fallas tanto del trabajador como del patrón así como de la intervención estatal, por lo que partimos que el término de Contratación Colectiva se refiere en el presente estudio a la negociación de las diversas cláusulas que integran los diferentes contratos ley en sus momentos de revisión salarial contractual es decir los procedimientos que se siguen en las diferentes mesas de trabajo de las comisiones tripartitas, el arreglo en las diferentes técnicas de trabajo y hasta la huelga.

La Contratación Colectiva constituye en gran medida la raíz del sindicalismo ambos se encuentran entrelazados, aunque los sindicatos se crean con los propósitos más nobles invariablemente se mezclan con la política y sociedad porque su anhelo es el bien económico para cada trabajador.

La Contratación Colectiva hace referencia a conclusiones fundamentales: La contratación Colectiva es de las instituciones económicas más antiguas, al mismo tiempo que el sindicato ha crecido y prosperado en los ciclos de bonanza, ha languidecido y en ocasiones ha muerto en los periodos de crisis económica como en los periodos de 1992 a 1995, cuando el instrumento de huelga se convirtió en instrumento vano. La Contratación Colectiva ha estado creciendo en términos de expresión, por que ha aumentado en sus agremiados en los diferentes Contratos Ley y su aplicación sé a extendido a toda la República de acuerdo con los artículos 404 y 406 de la Ley Federal del Trabajo, y de esta forma en sus años de vida a logrado una representación de una mayor organización de especialidades o categorías desde incipientes ayudantes hasta los más sofisticados, dependiendo del avance de la ciencia y de la tecnología. la Contratación Colectiva lo mismo que el sindicalismo viene padeciendo graves trastornos

y hasta extinción transitoria, como el caso del Contrato Ley Textil del Algodón, siempre que se abandonan los motivos económicos para abanderar intereses políticos personales

Estructura y alcances de la Contratación Colectiva.

En el presente estudio definimos como Contratación Colectiva llevar acabo la obligación de trabajadores y empresarios de reunirse conforme a lo que disponen los artículos 404 y 406 de la Ley Federal del Trabajo para discutir de buena fe acerca de los incrementos de salarios y de las cláusulas de los diferentes Contratos Ley y la negociación acerca de algún convenio o cualquier otro asunto con motivo de su revisión.

Para llegar a comprender la Contratación Colectiva hay que examinar las partes que lo constituyen, así es sinónimo de pactar, regatear, convenir, o debatir por lo que debe indicar la existencia de actitudes flexibles tanto de los patrones como de los trabajadores. Esencialmente la Contratación Colectiva que tiene el mayor éxito es aquella en que las partes convienen con mayores datos técnicos y humanos que se encuentran relacionados con cada punto de discusión como son salarios, jornadas, prestaciones económicas sobre la base de productividad, en esta especie las partes normalmente piden más u ofrecen menos, de lo que esperan tener a la postre que aceptar o dar.

Siendo la industria y el trabajador los mas afectados de cuanto suceda la opción de tómallo a déjalo debía de ser mejor regulada por el órgano estatal encargado de las

negociaciones hasta que se consuma el convenio respectivo.

Ahora el término colectivo connota una acción de grupo, como en el caso de muchos democráticos, se emplea a través de representantes, ante ello las partes que intervienen en la negociación enarbolan diversas banderas, corrientes políticas al concurrir organismos como la CROC, CTM, CTC, CGT, etc., en sus más variadas representaciones cada uno, y reflejan con deformación los acuerdos logrados como la desaparición del Contrato Ley de la Industria Textil del Algodón.

Por lo tanto en términos de las partes, la contratación colectiva significa acción de grupo por medio de sus representantes entendiéndose que debe de ser fluida y móvil más bien que férrea e inflexible.

Puede alguien confundirse de que la contratación colectiva sustituye a la contratación individual, no es el caso, en general la alternativa de llegar a los beneficios de un Contrato Ley por medio de un contrato individual es de opción para el trabajador.

En casi todas las condiciones económicas el trabajador considerado individualmente es tan insignificante respecto del conjunto de todos los trabajadores, que su fuerza de contratación existe solo para efectos legales individuales.

En este caso la contratación individual significa sencillamente que el trabajador tiene el derecho de iniciar o continuar trabajando en la empresa de que se trate o de separarse y de buscar trabajo en otra parte sino esta de acuerdo en las disposiciones señaladas con que se rija las relaciones obrero patronales, pero teniendo como antecedente que las prestaciones y logros alcanzados hasta el momento en el Contrato Ley son superiores en lo que ofrece la Ley Federal del Trabajo.

En la contratación individual, el trabajador por si solo no se lleva la mejor parte, las

circunstancias de producción en las empresas los obliga a una mejor organización, de tal manera que ninguna persona por sí misma es indispensable, al respecto cabe señalar lo que a la letra dispone el artículo 13 del Contrato Ley de la Industria Textil del Algodón, en caso de que el sindicato contratante no pueda proporcionar el personal idóneo de la misma fábrica para ocupar las plazas vacantes y cubrir las plazas de los terceros o cuartos turnos, eventuales o temporales, lo podrá proporcionar de fuera de la fábrica con el solo requisito de que sea competente. Si el sindicato no lo proporciona dentro del término de 72 horas, la empresa tomara el personal que pueda conseguir en forma provisional mientras el sindicato lo proporcione. Las partes afectadas podrán examinar de común acuerdo la conveniencia de reducir el término cuando el interés de la misma lo demande. En el mismo sentido se encuadran los restantes Contratos Ley existentes, con lo cual queda firme que el poder de la contratación colectiva se extiende a colocar a aquellos trabajadores capaces en determinada categoría.

En tal virtud no se es indispensable en lo individual por muy competente que sea el trabajador no puede negociar por sí solo respecto a condiciones de trabajo, solo aquellas que establezca la Ley Federal del Trabajo.

Resulta interesante señalar lo que dispone el Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda que dispone, que para que los patrones puedan rescindir la relación de trabajo, se requiere que los mismos o sus representantes, por escrito comuniquen previamente su decisión al comité ejecutivo del sindicato administrador del Contrato Ley el cual al recibir el aviso del patrón procurara hacer la investigación de las causas que funden o motiven la rescisión y si no encuentra justificada la petición del patrón dentro de las 48 horas hábiles que corresponden, pero a pesar de las objeciones - - -

que se le hagan, el patrón no reconsidera su decisión estará sujeto a las consideraciones legales .

Lo cual demuestra claramente la intervención sindical en la protección de los trabajadores y justifica la contratación colectiva.

La diferencia que el presente estudio encontró entre la contratación colectiva y la individual, es la de un trabajador con influencia colectiva y un trabajador sin ella, entre el mejoramiento en el empleo y el estancamiento en lo individual, así como la seguridad y beneficio de mejores condiciones de trabajo y económicas y la inseguridad económica como el aislamiento al crecimiento profesional.

El derecho de la contratación colectiva es ya una practica nacional que se remonta desde la Constitución de 1917, por lo que actualmente existen cinco necesidades jurídicas, las ramas de la industria textil, azúcar y de la radio y la televisión, que deben de reconocer la importancia de los Contratos Ley por que ha traído consigo los siguientes beneficios: La contratación colectiva a mejorado el sistema de intercambio de ideas en la industria y en esa forma sé a logrado que las partes comprendan mejor sus respectivos problemas.

" El trabajador tiene una forma de intervención más directa en la formación de su destino económico con su intervención en la negociación y ello da al trabajador la sensación de su propia dignidad e importancia " (32) .

La contratación colectiva es la institución más sólida que disfruta el obrero, quien ya no debería temer a la discriminación y al despido arbitrario. El patrón por su parte tiene

(32) Ruiz de Chávez Arturo. Ob . Cit. p 59

ventajas económicas importantes, los sindicatos le proporcionan la mano experta que necesita, se le permite además la distribución ordinaria de los salarios y se ha abierto al campo de las relaciones decorosas y cordiales con los trabajadores.

El Contrato Ley fomenta por si mismo el establecimiento de mejores sistemas de producción y a contribuido al adelanto tecnológico de la industria al facilitar indirectamente la instalación de maquinaria moderna que ahorra trabajo y aumenta la producción.

El Contrato a contribuido a eliminar injusticias en el pago de salarios a establecido procedimientos para la recepción de quejas y en general a estimular las practicas que llevan al funcionamiento más eficaz de los establecimientos fabriles.

Esta modalidad contractual a beneficiado tanto a trabajadores como patrones como a la legislación, pues en muchos casos a servido para acelerar la producción, por ello consideramos que un gran sector se encuentra en una situación económica y social que la que tendría sin la contratación colectiva.

Íntimamente vinculado con el desarrollo de la asociación profesional el futuro del Contrato Ley a de depender de los logros y profesionalización de las asociaciones dedicadas a la defensa de los trabajadores, por lo que el Contrato Ley debe de comprenderse como un lazo jurídico de unión entre patrones y trabajadores y así el medio que tiene el trabajador para obtener mejores prestaciones económicas que los habrán de colocar en el momento oportuno en un lugar adecuado y digno dentro de las organizaciones obreras. En cierta forma los Contratos Ley se encuentran en una etapa de estancamiento y de contracción pero esta en condiciones de desarrollarse aún más, pero en los tiempos actuales no ha obtenido beneficios considerables es decir en los últimos 18 años y por el contrario

en el año de 1992 perdió uno de los Contratos Ley Textiles más importantes como lo es el Contrato Ley del Algodón.

A pesar de este grave tropiezo las negociaciones en los que restan, ocupado el lugar de las tácticas emotivas hasta incluir infinidad de problemas, por lo que desde el punto de vista jurídico la contratación colectiva sé a desarrollado como un derecho de la clase obrera hasta llegar a ser hoy en día uno de los derechos menos protegidos por la legislación actual, los sindicatos bajo esta perspectiva han obtenido para sus miembros prestaciones superiores a las exigidas por la Ley Federal del Trabajo.

Componentes de la Negociación Colectiva.

Son bastantes y variadas las partes que integran la negociación de los Contratos Ley, abarcan partes que lo celebran, campo de aplicación del contrato y excepciones, derecho de empleo exclusivo de los sindicatos, clasificación de los trabajadores: derecho de escalafón vacantes y asensos, clasificación de jornadas y turnos, sistemas de trabajo, obligaciones y prohibiciones especiales aguinaldo, salarios, despensas, vacaciones, permisos, riesgos profesionales, previsión social, seguridad y atención de carácter social, mutualidad nacional de trabajadores textiles, fomento al deporte, capacitación y adiestramiento, de la liquidación de la comisión nacional de vigilancia, del cumplimiento del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón, de la comisión nacional de productividad de la Industria Textil del Ramo del Algodón, etc.

Tal ves la negociación de los Contratos Ley sean uno de los factores más significativos en las relaciones laborales y suministra la estructura general de salarios, hora y

condiciones de trabajo dentro de las cuales funcionarían las partes dentro del año o dos años siguientes sin embargo nunca se ha negociado un contrato que abarque todos los puntos de controversia de las partes, en el que haya habido suficiente previsión para incluir los puntos de vista divergentes que surgen día con día en un establecimiento industrial.

Necesariamente la Contratación Colectiva debe de proporcionar los medios de ajuste de quejas, esto es por que en ocasiones las partes tiene ideas distintas respecto a la forma en el que el Contrato Ley se aplica a una situación determinada y así surgen problemas que en la negociación pudieran no haberse tocado, esas consideraciones pueden referirse a una zona intermedia entre el Contrato Ley en un extremo y el procedimiento de sanciones en el otro, por lo tanto la contratación colectiva debe de ser flexible para que pueda recurrirse a ella en la solución de los problemas.

Suele ocurrir que las partes obrero y patrón, se encuentren en una situación de solo quejas en la negociación, inasistencias, imputabilidades, falta de cuidado en cada rama de categorías y hagan que la negociación se vuelva torpe e insegura para cada uno de los concurrentes, ante tal situación pudiera ocurrir el retiro de cualquiera de las partes presentes, sin embargo en las relaciones obrero patronales en los que se advierte madurez exigen la presencia de un tercero en la controversia, una opinión que indique una zona de advenimiento o de acuerdo que no hayan tomado en cuenta las partes, esta es la intervención de los funcionarios conciliadores de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en esta perspectiva lo más común es seguir las indicaciones para modificar la actitud y llegar a un acuerdo y salvar las apariencias, por lo que todo el peso de lo que se decida recae en un tercero, en esas circunstancias las partes se limitan a

presentar a dicha secretaria las pruebas y sus respectivos puntos de vista.

El recurrir a la fuerza por medio de la huelga no debía de incluirse entre los elementos de la contratación colectiva las huelgas y los cierres carecen de funcionalidad que caracteriza a la contratación colectiva, son manifestaciones que usan los sindicatos coligantes para negociar más bien que el de contratación colectiva, aunque resulte que hay actores que afirman que las huelgas constituyen una acción colectiva que en infinidad de casos dan como resultado un acuerdo, en donde encontramos que la contratación colectiva sería hueca y carecería de significado sin esas sanciones legislativas.

En la amenaza de huelga y como consecuencia los cierres, son sus desventajas económicas lo que en consecuencia induce a las partes a transigir, los dos puntos de vista son ejemplos en muchos casos, pero como la legislación lo señala las huelgas deben de considerarse como uno de los aspectos de la contratación colectiva.

En cada una de las ramas del derecho ya sean de naturaleza civil, penal, fiscal, etc., se encuentra implícito el uso de la fuerza como última instancia para hacer valer las leyes, de la misma forma en la negociación de la contratación colectiva.

Esta amenaza es la principal arma con que cuentan las partes en las negociaciones, la alternativa de que no pudiera haber negociación se encuentra constantemente entre las partes por lo que, forzada la parte obrera que en la mayoría de las veces es la más débil aunado a que la representación gubernamental ejerce mayor presión para los mismos conviene más transigir por una cifra determinada que lanzarse a la lucha, en lo que mientras más grande es la capacidad relativa de negociar, hasta llegar a una conclusión

aceptable, por lo que al obrero su fuerza radica en su capacidad de organización.

La espina dorsal de la contratación colectiva siempre ha sido la coerción económica que incluyen los recursos que hacen valer los sindicatos a través de las coaliciones, tales como las huelgas, y por su parte los patrones con su provocación de cierres de empresas.

Desde luego que una buena parte de la contratación colectiva se lleva acabo en torno a una mesa de conferencias de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, pero esa no es toda la que se contempla.

Una de las características de la contratación colectiva es que es un arte, por que existen practicas que se recomiendan en ella, que pueden servir de guía de determinados puntos de referencia y todos ellos son tan fluidos, las practicas variadas, los puntos de referencia tan cambiantes que la contratación colectiva carece de las características de una ciencia, por que el elemento humano interviene en tal número, que la contratación colectiva es un arte.

De esta forma la contratación colectiva es una forma avanzada de relaciones humanas y en apoyo a la misma hay que ver las actuaciones, la oratoria, el histrionismo, la intimidación, las tácticas de sorpresa, la exageración, la exhibición de emociones, la reticencia y la reserva todo mezclado en un molde inexplicable que suele ser en la secretaria auxiliar de conciliadores de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en la que los patrones y representantes sindicales contratan.

" La contratación colectiva es un gobierno de empresarios con el consentimiento de los gobernados, es decir los obreros. Es la aplicación en la industria de los principios y practicas fundamentales de la democracia, puede encontrarse en armonía con nuestra

filosofía de nuestro gobierno, el que una persona tenga voz en lo concerniente al propio destino económico, por que la contratación colectiva no es solo firmar un convenio sobre acuerdos, que concede, vacaciones ,antigüedades o aumento de salarios, no es finalidad de las partes sentarse a oír quejas, fundamentalmente es la expresión conjunta y democrática de la política de la empresa en todos los asuntos que afectan directamente al trabajador dentro de ella" (33).

La contratación colectiva es el gobierno propio en la practica es la proyección política de la empresa y de los trabajadores a través del sindicato y que da a los mismos los derechos de ser escuchados en lo que debemos afirmar sin temor al error. Que es el establecimiento de la ley que impera en la fabrica y que descansa en el sentido común.

La contratación colectiva se distingue también por una serie de frenos y compensaciones, determina las reglas y reglamentos bajo las cuales deben de funcionar las partes , como lo puede ser un Reglamento Interior de Trabajo, en ese aspecto es legislativa. Es inevitable que durante la vigencia del Contrato ley surgieran problemas en las empresas por la aplicación del mismo o en la interpretación de determinada cláusula del Contrato Ley o en términos de una situación determinada, en esos casos la contratación colectiva interpreta y aplica el Contrato Ley, al actuar de esa forma actúa en forma judicial.

En lo que se refiere a sanciones especialmente en lo que se refiere a las quejas , las

(33) C. Wilson Randle. El Contrato Colectivo de Trabajo . Editorial Letras S A México D. F. 1978. p 278 .

cláusulas que en ellas se encuentran, la contratación colectiva hace que se cumpla el Contrato ley lo cual constituye una función ejecutiva, así pues la contratación colectiva puede ser ejecutiva, legislativa, y judicial sus funciones deben ser iguales a la de los gobiernos democráticos.

Esta acción de la contratación colectiva se justifica, no solo por que defiende los derechos de los trabajadores, sino por que delega su mandato e inviste de poder a determinadas autoridades sindicales o empresariales y ello frena el ejercicio de la autoridad absoluta en la contratación y despido de trabajadores y en determinar de otra forma las condiciones de empleo. Esta autoridad absoluta no se podría entregar a las empresas.

La contratación colectiva se encuentra en plena madurez, durante el tiempo que a existido se han observado cambios crecimiento y desarrollo, geográfica e industrialmente la contratación colectiva se ha extendido a un número cada vez mayor de trabajadores y es el momento de que la misma llegue a su siguiente paso evolutivo antes de continuar en un estado de estancamiento, en esta tesis la negociación colectiva ha ocupado un lugar dentro de las tácticas económicas ya que desde plantas industriales aisladas la negociación se va ampliando de tal manera que abarca toda una industria.

Se tienen que ir cambiando los argumentos que se presentan en cada revisión, desde los sencillos tópicos de los salarios, las horas y las condiciones de trabajo, y debe de abarcar otros tipos de problemas como lo pueden ser de previsión social o de jubilación.

Los preparativos para negociación de los Contratos Ley diferentes, deben especializarse mediante estudios concienzudos y sistemáticos que se deben de realizar a lo largo de

cada año, desde una situación jurídica y vulnerable hasta la sistematización de las actividades cotidianas.

Como ya se ha dicho la contratación colectiva se ha venido desarrollando hasta llegar a ser hoy en día uno de los derecho más desconocidos, y que presentan para la clase empresarial un estorbo para sus planes expansivos, de igual forma al presente se le reconoce en todas partes alguna de sus cláusulas como beneficio de un contrato colectivo o de un Contrato Ley, pero se desconoce los que los nutre o lo que los hace perdurar.

La contratación colectiva ha sido desde sus orígenes, un método de desarrollo de las relaciones obrero patronales plasmadas desde la Constitución de 1917, pasando por la Ley Federal del Trabajo de 1931, y hasta la vigente ley laboral.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

B.- El Sindicato en México .

Concepto de Sindicato .- De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 356.-

Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

El nacimiento de la asociación obrera se encuentra en la necesidad de que esta clase tuvo para agruparse para defender sus derechos frente a los explotadores es uno de los fenómenos gregarios mas espontáneos que registra la historia, provocados por la concentración industrial, la que a su vez provoco el espíritu y conciencia de clase.

El Sindicalismo Mexicano.

El sindicalismo de trabajadores en México es en nuestra opinión, la teoría y la práctica de la acción colectiva funcional, filosófica y estilo de acción colectiva de los trabajadores para el estudio, mejoramiento y defensa de sus mutuos y reciprocos intereses, para así proteger y mejorar el nivel de vida propio, individual y/o colectivo; asociados por la circunstancia de prestar a otro un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario y que tiene, en principio, una doble orientación:

- a) Reivindicativa. Mejores salarios y niveles de vida superiores a los estándares legales vigentes, y
- b) Política: presionar al Estado y opinar y hacer propuestas sobre sus estrategias políticas, económicas y sociales, y el reconocimiento de este doble derecho, así como el de coadyuvar en la búsqueda y logro del desarrollo económico y social del país, de la entidad federativa y de la región en que actúa, desde el interior del centro de trabajo, y de esta manera posibilitar su participación en la "democratización de la sociedad" en que está inserto.

Los principios fundamentales del sindicalismo, hasta ahora son cuatro:

- a) Unidad
- b) Exclusividad,
- c) Autonomía y
- d) Democracia.

Desde sus inicios, el propósito fundamental del sindicalismo fue, es y seguirá siendo el impedir que el patrón (y ahora el mercado internacional) imponga unilateralmente sus reglas en las relaciones colectivas de trabajo, ni en las condiciones en que debe prestarse el servicio, sino que éstas sean el resultado de la negociación entre los factores de a producción, por medio de sus interlocutores legitimados para ello, teniendo como marco los límites máximos y mínimos impuestos por el Estado, que en tanto no sean reformados o abrogados, constituyen el referente legal a seguir por las partes, derivadas de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, sin perder de vista la dignidad del trabajador como persona humana.

En lo laboral, en su sentido amplio, deben diferenciarse los fenómenos que se observan en Europa, Asia, África, Oceanía y América Latina y hacia el interior de cada continente; debe regionalizarse y también sectorizar, como condición necesaria para obtener un diagnóstico lo más aproximado posible a la realidad de cada país, partiendo, además de una diferenciación necesaria entre economías desarrolladas y subdesarrolladas, entre países industrializados y no industrializados, y aun entre regiones de un mismo país y de cada empresa particularmente considerada.

Resulta evidente que desde hace varios años, como consecuencia de la crisis globalizadora, muchas de las instituciones sociales incluyendo los sindicatos y con ellos el sindicalismo están en crisis, en su nivel conceptual y organizativo.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Alguna probables causas de esta crisis pueden ser las profundas transformaciones tecnológicas; la globalización y la regionalización de la economía; los tratados comerciales o de libre comercio; la reforma del Estado; la racionalización de la planta productiva y del aparato estatal y el adelgazamiento y austeridad de éste, etcétera, las cuales apuntan cada vez más hacia nuevas formas y/o modelos de producción: flexibilidad, calidad total, justo a tiempo, competitividad, reestructuración productiva, descentralización de las relaciones de trabajo, perfilando la nueva empresa mexicana, que depende del financiamiento interno, pero, fundamentalmente, del capital externo, cuyo poder económico le permite imponer ciertas reglas en las relaciones de trabajo, sus reglas de competitividad en el mercado interno y en el mercado internacional, con una nueva división del trabajo: fragmentación del proceso productivo, del trabajo y los efectos de la relocalización de las empresas trasnacionales, con una nueva generación de empresarios mexicanos interesados en la alta tecnología o de punta, aun cuando no sea de la última generación, con los problemas que esto implica, y así racionalizar el costo de sus productos, incluyendo los de baja calidad y, por ende, los de bajo precio para el mercado de los pobres, con perfiles gerenciales competitivos, que contrastan con los perfiles gastados y caducos de los líderes sindicales tradicionales, y con los nuevos dirigentes sindicales que no han definido qué quieren ni a dónde desean llegar.

" Situación que se agrava por los efectos de la fluctuación incierta de la paridad peso-dólar, con los desajustes financieros y el constante temor de una devaluación brusca o su caída, que afecta severamente ya no la creación de empleos, sino la conservación de los existentes a principios de 2001, así como el costo real de la canasta básica (30%

más en los últimos días" . (34)

Todo lo anterior apunta a la modificación o redefinición de las relaciones de trabajo y a la reorganización y reestructuración del sindicalismo y del ejercicio del poder sindical, particularmente hacia el interior de la asociación misma y en sus relaciones con el exterior.

Ante esta situación el sindicalismo se encuentra en este momento de la siguiente manera:

- a) El sindicalismo mexicano, tanto el corporativo de origen y por el requisito legal del registro sindical como el independiente, en tanto modelos dominantes son fiel reflejo de las situaciones antes descritas, y
- b) El perfil representativo, numéricamente hablando, el actual sindicalismo mexicano es el sindicalismo corporativo, resultante de los pactos obrero-gobierno a la fecha con los pactos sociales o alianzas, esquema agotado como resultante de la nueva relación entre los poderes Ejecutivo y Legislativo en materia presupuestaria y de gasto social; sindicalismo corporativo caracterizado por su estructura dual y piramidal, atomizada en la base y centralizada en la cúpula, subordinada al gobierno (mediante) cúpulas fuertes y miembros débiles, que han posibilitado, hasta ahora, los acuerdos o alianzas sectoriales, de concertación social, y han constituido la base de la vinculación entre el módulo económico y la política laboral en la última década, con sus características, además de monopolíco, excluyente, intolerante, sexista y con un carácter fundamentalmente doméstico, carente de soluciones concretas para sus representados,

(34) La Jornada.- 23 de agosto de 2001, pp 32.

a corto y a mediano plazos, en particular, y de la clase trabajadora en general.

Si acaso tienen una política a muy corto plazo, lo que le impide elaborar estrategias y tácticas frente al Estado y al patrón, frente a sus agremiados, frente a los propios trabajadores, frente a la modernidad de las nuevas formas de producción y de las relaciones de trabajo que se están imponiendo formalmente y por la vía de hecho, y frente a la sociedad civil, lo que los inmoviliza y, en muchos casos, anula.

"Es importante no perder de vista que se ignora cuántos sindicatos hay en México y su membresía real en 1995, según el reporte más reciente de la Organización Internacional en México era de 42.8%. Este indicador tuvo un descenso de 28.2% en los 10 años anteriores, en lo que sí hay un cierto acercamiento es en el dato de que la población económicamente activa (PEA) es de 36 o 36.5 millones, de los cuales "cinco millones son sindicalizados", aún cuando en este último dato hay diferencias de la población económicamente activa (36.5 millones), 14 millones cuentan con un empleo formal y de éstos sólo siete millones estarían sindicalizados. De esta cifra, 50% (3.5 millones) está regido por contratos de protección". (35)

Esta última situación ha dado origen a una nueva forma sindical, al sindicato subordinado, al sindicato sin trabajadores, referida específicamente al sindicalismo de las maquiladoras del norte del país, particularmente de la ciudad de Tijuana, Baja California, de carácter regresivo y funcional al servicio de las empresas, oficialista y autocrático.

Merece destacarse que el panorama anterior no es privativo de México, pues según un

informe de la OIT divulgado el 3 de noviembre de 1997: De 1985 a 1995 el número de trabajadores sindicalizados en el mundo se redujo al menos 50%, por los cambios políticos y económicos de la última década. República Checa donde bajó 42% el número de sindicalizados. En Francia en 1995 sólo 9.1% de los trabajadores estaba sindicalizado y en Suiza 22.5%, mientras en América Latina, Argentina y Venezuela, según la misma fuente la caída del personal sindicalizado fue de más de 42% durante los 10 años anteriores a 1995.

c) El actual sindicalismo independiente de nuestro país, con todo y su carácter aparentemente combativo, fluctúa dentro de la corriente neo corporativista, que nos permite identificarlo como sindicato socio del sector patronal, aún cuando esta opinión no es compartida por un sector importante de sindicalistas, particularmente por aquellos que son miembros de los sindicatos que se agrupan en el Foro el Sindicalismo ante la Nación, la Coordinadora Intersindical 1º. De Mayo, el Frente Auténtico del Trabajo (FAT), la primera Asamblea Nacional de los Trabajadores (UNT), que se constituyó el 28 de noviembre de 1997 con más de 50 organizaciones sindicales regionales, con una presidencia colegiada, etcétera, que constituyen una reacción al sindicalismo corporativo y una serie de alternativas para el sindicalismo independiente. En esta situación, puede decirse que estamos frente a la reestructuración del sindicalismo mexicano. Todo parece indicar que así será, aunque nosotros pensamos que es apenas el inicio de un proceso de transición que a mediano o largo plazo dará paso a una auténtica reestructuración del sindicalismo mexicano.

Desde afuera el proceso adquiere un efecto multiplicador por el desgaste de los conceptos que soportan y alcanzan el carácter teórico-sindical; la crisis de las

instituciones jurídicas, entendidas como categorías analíticas del Derecho, en particular, las pertinentes a la propiedad; la expropiación y el régimen de trabajo; las deficiencias de estructura y función de la oferta estatal de servicios jurisdiccionales con su patrimonialismo, corporativismo y corrupción casi generalizada, completan el panorama. La falta de empleos, el gran ausente en estos momentos de la economía mexicana y del mundo, como un bien cada vez más escaso, tanto por factores estructurales como son la terciarización de la economía profesiones del conocimiento y de servicios en el que la regulación es más ineficaz; la incorporación de nuevas fuerzas de trabajo: mujeres, jóvenes, menores, minusválidos, etcétera, impermeables a la sindicalización, la ausencia de un liderazgo de género; la cada vez mayor dependencia de la inversión extranjera, aunada a la volatilidad del mercado bursátil; la notoria injerencia de organismos multilaterales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, etcétera, y sus recetas vía "pactos", "acuerdos" o "alianzas" sociales, a partir del 15 de diciembre de 1987 a la fecha, como mecanismos para lograr la estabilidad y el crecimiento económico y el desarrollo social, vinculados a una falta de política oficial definida en materia de empleo; los acuerdos o pactos de productividad y su regulación como condicionante a los incrementos salariales; la reforma del Estado y su política de adelgazamiento y austeridad; la recomposición de las relaciones del sindicalismo con el Estado y la "estabilidad" política; el muy reciente inicio del proceso de democratización nacional, caracterizado por la pluralidad política y la alternancia en el poder en el interior de los partidos políticos, lo que evidentemente influye en y al interior de los sindicatos, a pesar de la distribución de curules del actual Cámara de Diputados del Sector Obrero, con "líderes" del viejo cuño: arbitrarios, centralistas e

impreparados, y su resistencia al necesario cambio de actitudes, tanto individuales como grupales, y que al efecto El Artículo 388 del Código Penal para el Distrito Federal señala que se equipara al delito de fraude y se sancionara con seis meses a diez años y multa de cuatrocientos a cuatro mil pesos, el valerse del cargo que se ocupe en el gobierno, en una empresa descentralizada o de participación estatal o en cualquier agrupación de carácter sindical o de sus relaciones de funcionarios o dirigentes de dichos organismos, para obtener dinero, valores, dadas, obsequios, o cualquier otro beneficio a cambio de prometer o proporcionar un trabajo, un ascenso o aumento de salario en tales organismos.

La cada vez más notoria desarticulación de la clase trabajadora y la marcada resistencia a la transición sindical, paralela a la pérdida de representatividad y legitimidad de los sindicatos y de los líderes sindicales; la pérdida de plazas en el sector formal de la economía e incremento del empleo eventual y la cada vez mayor absorción de mano de obra, aún calificada, por parte de la economía informal, "reduce la legitimidad y capacidad de manejo de liderazgo, al tiempo que fragmenta la organización y fuerza de movilización consiguiente de la base." Estas tendencias han llevado a muchos comentaristas a anunciar el ocaso del movimiento sindical, al que han llegado a comparar con los dinosaurios, argumentando que estos, al no haber logrado adaptarse al ritmo de los tiempos estuvieron condenados a desaparecer". (36)

(36) Portela de Castro, Silvia.- Sindicalismo y Globalización, La Dolorosa Inserción en un Mundo Incierto. Editorial Nueva Sociedad. Caracas Venezuela. 2000 . pp 7.

El neoliberalismo, en su proyecto de reforma estructural y cultural de la sociedad latinoamericana (y mundial), enfrenta (entre otros) a la clase trabajadora no sólo en sus condiciones de vida y de trabajo o en sus derechos, sino en su misma identidad de principios y de valores, en su papel histórico y en capacidad como sujeto social.

El neoliberalismo es una corriente revisionista globalizadora de los conceptos (y mitos) tradicionales jurídicos (crisis conceptual a partir de 1970), como son el Estado, la soberanía, las formas hasta hoy tradicionales de producir y trabajar, etcétera, lo que afecta directamente a los sindicatos y al sindicalismo, al intentar imponer un capitalismo dominante.

La crisis de la mayoría de las instituciones sociales es mundial, no es privativa de México aun cuando sus efectos son variables, dependiendo del país que se trate .

La situación actual puede considerarse una guerra económica es decir competencia comercial que el sindicalismo no previó y que por lo mismo no estaba ni está preparado, en sus discursos ofrecen el cambio y el dar solución a sus agremiados y de sus familias, pero no plantean alternativas reales y factibles de solución.

Los cambios en los modos de producción que se están imponiendo afectan las relaciones laborales tanto en lo individual como en lo colectivo originando el desempleo, en la especie se requiere considerar el trabajo con valores agregados, vía prestaciones para compensar justamente el esfuerzo del trabajador y desaparecer algunas figuras legales incluyendo el registro sindical obligatorio.

C.- PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA INDUSTRIA TEXTIL MEXICANA.

En la Industria Textil Mexicana desde el año de 1999 se tienen perspectivas favorables, ya que este segmento fabril, como industria extensiva en mano de obra ha logrado penetrar con mucho éxito al mercado de Estados Unidos. La gran capacidad para penetrar a dicho mercado responde a que el 59.8 por ciento del mercado de ese país son prendas de algodón.

Medido en términos de peso, de cada de cada 100 kilos de fibra que se vende en el comercio detallista, 59.8 kilos son de algodón y el resto de las demás fibras naturales y sintéticas, por tanto, por tanto lo que más exitosamente se esta exportando de México hacia los Estados Unidos son hilos, tela y ropa de algodón; en especial se observa que la industria de la confección prácticamente ha salido beneficiada por el Tratado de Libre Comercio (TLC).

De hecho México, es el principal exportador de ropa a Estados Unidos y dentro de esas exportaciones se observa que en la mayoría domina la fibra de algodón así en los primeros seis meses de 2000, las exportaciones de ropa de algodón de México a Estados Unidos fueron superiores a 1500 millones de dólares lo cual supera la tendencia positiva que también se tuvo en 1997.

De acuerdo con información Cotton Incorporated, (trasnacional de ropa y insumos textiles) los productos textiles y las exportaciones de ropa de algodón al país del norte totalizaron 2900 millones de dólares en ropa en 1999 y aumentaron en 33 % en los primeros siete meses de 2000, comparados con el mismo periodo en 1997.

Las exportaciones mexicanas de pantalones de mezclilla efectuadas en 2000, alcanzarían para que cada consumidor de Estados Unidos del sexo femenino, que son alrededor de 120 millones de personas, tendría un pantalón hecho en México ósea se

han vendido alrededor de 120 millones de prendas. " En términos de valor las exportaciones de ropa Mexicana de algodón a Estados Unidos alcanzarían para que cada ciudadano tuviera 30 dólares en su bolsillo" . (37)

La ropa de mezclilla a alcanzado un boom importante por lo que México tiene el caso de Torreón y Gómez Palacio que aparte de ser ciudades eminentemente algodonerías se han convertidos en los últimos años, en centros importantes de fabricación de pantalones vaqueros de mezclilla.

Se están exportando gran cantidad de pantalones de mezclilla al Unión Americana, aparte de camisas de vestir, sport, ropa de niño y de dama.

Por tanto, se observa que son volúmenes grandes dignos de consideración, aunque son cifras globales es decir se agrupan lo que es maquila y lo que no es, sin embargo, las empresas que se dedican compran ropa o la importación de prendas de vestir, están perdiendo lo que en el medio se llama " paquete"; es decir, ellos dan especificaciones, algunas veces también el diseño, y el proveedor se encarga de conseguir la tela, cortarla, confeccionarla y por lo menos ponerle en la frontera.

Aunque cabe señalar que muchas de esas exportaciones son plantas de capital extranjero que trabajan bajo el esquema de maquila, mandan tela cortada, se confecciona en México y regresa al mercado estadounidense.

En un proceso, de un 50 por ciento en la maquila puro y el otro 50 por ciento en la modalidad de paquete completo, y es en este último rubro en donde se ha dado un importante crecimiento.

(37) El Financiero.- 26 de Febrero de 2001. p 24

La fabricación de ciertas tallas que directamente al fabricante Mexicano, esto para hacer el proceso más fácil y además lograr tener el control de todo lo relacionado a sus normas de calidad.

La demanda de productores de algodón tiende a crecer, parte por la moda, y en parte también se ha observado que el consumidor Mexicano al igual que otros, está prefiriendo las fibras naturales. Así mismo, Cottón en agosto del año pasado inicio una campaña publicitaria a favor de los productos de algodón dirigido a los cinco principales usos del algodón: ropa de mezclilla, deportiva; ropa sport; toallas y la ropa de cama; básicamente cinco anuncios que promueven las bondades de estar confeccionadas con algodón.

Por otra parte, se están haciendo nuevos desarrollos nuevas elaboraciones y tipos de telas que ofrezcan a la industria de la confección novedades que les permitan hacer sus colecciones a muestrarios con telas nuevas, de tal manera que pueden presentar algo novedoso.

Estos nuevos desarrollos consisten en nuevos colores nuevas texturas de telas, ya que estos dos factores son los principales por los que la gente compra, no obstante esta conciente de la situación actual de México en donde resalta que el poder adquisitivo del mercado interno mexicano no ha repuntado ya que no se han alcanzado los niveles de 1994; y si bien las partes de la industria textil y confección han crecido, ello es gracias a la mayor colocación que han tenido en otros mercados. Uno de los servicios que esta ofreciendo la firma es difundir estudios de mercado que se hacen y que permiten tener una visión de hacia donde se dirige el consumo de productos de algodón para que tanto el consumidor como los industriales lo consulten y estén informados.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Por otra parte en cuanto al mercado externo se refiere, la posibilidad de que los países de que los países asiáticos pudieren desplazar a México del mercado de ropa estadounidense, ahora de que están volviendo más baratos los productos de aquellas naciones esto no se descarta, no debería ocurrir por que en primer lugar se tiene el Tratado de Libre Comercio sé esta más cerca geográficamente y además sé a demostrado que las prendas hechas en México cumplen más rápido las normas de calidad y se entregan justo a tiempo.

El Tratado de Libre Comercio con la Unión Europea

Cuando se dio entrada al tratado de Libre Comercio con la Unión Europea, ya se imaginaba que esto solo beneficiaría a las Transnacionales de Europa establecidas en territorio mexicano, pero lo más grave es que el gobierno de México cedió en partes que afectan la soberanía nacional y en especial en el presente estudio a la clase trabajadora. Esta idea es sostenida por representantes en Europa de la Red Mexicana de Acción frente al Libre Comercio, esta es una amplia coalición de organizaciones sindicales, campesinas y gremiales de defensa de los derechos humanos y del medio ambiente.

El 23 de Marzo del 2000 comenzó las relaciones entre México y la Unión Europea, ese día en Lisboa y en el marco del consejo extraordinario de la Unión Europea, el presidente Ernesto Zedillo y los integrantes de la Unión declararon definitivamente concluido el Tratado de Libre Comercio y los 15 países integrantes de la Comunidad Europea, y este entro en vigor el 1 de Julio de 2000.

Aun cuando no se pudo impedir su elaboración beneficiosa ni su firma si se podrá manifestar su inconformidad en su aplicación y denunciar los estragos que inevitablemente causará en las relaciones tanto individuales como colectivas del trabajo entre otras disciplinas con sus gravísimas implicaciones. Debemos de considerar que una de las características más preocupantes del Tratado de Libre Comercio es que incluye tratados bilaterales sobre inversión, son hechos con suma discreción por la Organización y Cooperación de Desarrollo económico y prevé el otorgamiento de enormes garantías a los inversionistas, dejando a los estados prácticamente sin defensas. Denunciado por una amplísima coalición de organizaciones de la llamada sociedad civil internacional esa organización anterior provoco protestas mundiales a mediados de 1998, el escándalo alcanzo tales proporciones en Francia, sede de la Organización y Cooperación de Desarrollo Económico, que el primer ministro de ese gobierno retiro a su país de esas negociaciones.

En el acuerdo comercial firmado por México y la Unión Europea ocurrirán dichas restricciones por que no se definieron las facilidades otorgadas a los inversionistas extranjeros. Este es un punto muy delicado para la Comisión Europea por que en ese campo los 15 países miembros no tienen una posición común, en ese sentido paralelamente a las negociaciones comerciales que se llevaba con la comisión, México negocio con cada uno de los miembros de la Unión Europea un acuerdo específico que se llama APRI (Acuerdo para la Protección Recíproca de las Inversiones). El Gobierno Mexicano ya firmo acuerdos de ese tipo con España, los Países Bajos, Alemania Austria, la Comunidad Económica Belgo-Luxemburguesa , Portugal y Grecia, entre otros.

Una de las medidas aprobadas por el gobierno Mexicano se refiere a que este acuerdo se firma por un periodo inicial de diez años, más allá de ese periodo seguirá en vigor mientras no haya una parte que renuncie a dicho acuerdos, según los artículos 5, y 6 de dicho ordenamiento en la eventualidad de una expropiaciones el acuerdo establece el derecho de una indemnización inmediata y adecuada, estos artículos fijan además las modalidades del calculo y de la cantidad que se va a pagar .

Así mismo El Artículo 9 establece que se abre la posibilidad para el inversionista de que en caso de litigio con el estado huésped, ese inversionista pueda acudir a un arbitraje internacional. Los dos anteriores criterios plasmados en esos acuerdos constituyen gravísimas violaciones a la Constitución Mexicana. En esta especie tendríamos que considerar cual son las instancias arbitrales previstas en este acuerdo primera, El centro Internacional para el Arreglo de las Diferencias Relativas a las Inversiones creado bajo normas del Banco Mundial; Un Tribunal Arbitral ad hoc constituido según las reglas de arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Comercial Internacional y finalmente la Cámara de Comercio Intemacional. es en realidad la Cámara del gran Cabildeo Internacional de las Empresas Trasnacionales.

A todas luces este acuerdo internacional sobre inversiones busca permitir a los empresarios Franceses invertir y retirar sus inversiones en México en las mejores condiciones de seguridad, el acuerdo va a facilitar el movimiento de las inversiones directas e indirectas, garantizando al mismo tiempo su seguridad en el plano Jurídico gracias a la aplicación de sus principios del derecho internacional en lugar de la reglamentación Mexicana, que puede ser modificada unilateralmente, y el gobierno Mexicano cedió y aun así firmo dicho acuerdo, el cual se llevo en completo silencio

durante los anteriores tres años y a espaldas de las sociedades Mexicanas y que el senado Mexicano ratifico sin leer lo que firmaban.

" El Tratado celebrado con la Unión Europea se encuentra repleto de mecanismos Jurídicos para facilitar y proteger el libre comercio y la circulación de capitales, pero parece absolutamente de mecanismos jurídicos que garanticen la protección de los derechos humanos, sociales, laborales, étnicos o ambientales de la población, por lo que este acuerdo solo beneficiara a las grandes trasnacionales y sus socios Mexicanos por que actualmente hay en México 3500 empresas Europeas en México concentrados en las manufacturas y en servicios " . (38)

El acuerdo con la Unión Europea se basa en la abolición progresiva y reciproca de las restricciones que afectan a los movimientos de capitales y pagos, no hay que ser profeta para ver que ello solo beneficiara a las 3 500 empresas Europeas y que distara de crear el comercio justo, equitativo y respetuoso de las leyes laborales a que aspira el pueblo de México y principalmente a las relaciones colectivas del trabajo.

Discrepancia De Empresarios Textiles En Tomo Al Acuerdo Con La Union Europea.

Las reglas de origen son el principal obstáculo, aun cuando las negociaciones para firmar el acuerdo comercial entre y la Unión Europea (UE), apenas comienzan las discrepancias al interior de algunos segmentos productivos mexicanos han comenzado a registrarse y amenazan prolongarse, tal es el caso de las industria textil y del vestido.

El presidente de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido (CNIV) Alberto Dana , señalo que existe una posición total de la cadena fibra-textil-vestido, para negociar el acuerdo con los 15 países que integraran la Unión Europeas sin embargo confirmo que en materia de las reglas de origen los empresarios tienen ciertas diferencias con los productores textiles mexicanos, pero estas diferencias comerciales son normales sanas por lo tanto no preocupan.

Cabe destacar que la industria del vestido propuso dentro de la mesa de reglas de origen que se le permita importe de tela de cualquier parte del mundo, y con solo ensamblar la ropa en México o en los 15 países que conforman la Unión Europea, se considere como productor regional. Ello ha sido rechazado por los empresarios textiles, que encabeza Tito Kuri Slim, pues aducen que esta industria cuenta con la capacidad suficiente para proveer telas al mercado domestico.

La industria de confección tiene una mayor necesidad de diversificación de telas por lo tanto esta tratando de lograr que se acepte la importación de ese producto sin importar de donde se adquiera. Los industriales de este sector productivo, dentro de la mesa de regla de origen solicitaron poder utilizar una fracción para escoger la tela en el mejor lugar del mundo y así poder competir con los países Europeos. Esto quiere decir que la industria textil le falta diversificar su producto.

Vestido en los últimos años en exportadora ha tenido que especializarse en la elaboración de ciertos productos para poder comercializar altos volúmenes a los mercados foráneos, especialmente a los Estados Unidos.

La industria textil requiere inversión en el ramo de Estampados, no se cuenta con variedad y los fabricantes pequeños las necesitan. Por ello, los industriales del vestido

están convencidos dentro de la mesa de las propuestas de reglas de origen. Con estas peticiones no se pretende dañar a nadie solo que debemos impulsar la materia prima, elaborada e México y complementarla con la importación.

Por otra parte al hablar sobre la postura en la mesa de desgravación arancelaria el dirigente de la CNIV, sugiere que este sector exige un periodo de gravación de diez años para poder adaptarse, expresa estar de acuerdo con los periodos propuestos por el gobierno: uno inmediato en el año dos mil; el de dos mil tres y uno especial. No obstante aclaro que en general dentro de la industria tendrá que darse el periodo de diez años en de reglas de origen, por que no puede hacer frente a la competencia inmediata, Manifestó que como Cámara están entrando a un esquema difícil, en torno a las negociaciones con la Unión Europea, por que se esta metiendo a comercializar nuestros productos a la capital de la moda.

Unidad De La Industria Fibras-Textiles-Vestidos Para Negociar Con La Union Europea.

El lunes 22 de Marzo de 1999, se llego a un consenso sobre reglas de origen y desgravación y termino un desacuerdo parcial entre la cadena fibras textil-vestido al acordar que se negociarla al acuerdo de libre comercio con la Unión Europea, con una posición conjunta en la mesa de reglas de origen .

El sector textil esta convencido de que si no se unen, los paises del viejo continente los arrasarán y demostraran que no son una perita en dulce.

Revelo lo anterior Tito Kuri Slim, vicepresidente de la Confederación de las Cámaras de Industrias (concamin), quien informo que no solo contarán con una posición unificada en reglas de origen, sino también con una desgravación arancelaria.

A todo ese proceso, la cadena productiva lo denominaron posición Nafta, pues es similar los negocios del gobierno Mexicano con los Estados Unidos y Canadá en el Tratado de Libre Comercio.

Debemos ver que solo se importaran telas o hilos que no se elaboren en la región mexicana y los 15 países de la Unión Europea y que, además, esos productos gozaran de la preferencia arancelaria.

De igual forma, este sector industrial a demandado tres periodos de desgravación: la mediata o desgravación "A" es decir, que entrara en el año dos mil.

La de corto plazo o desgravación "B" de donde otro grupo de fracciones del sector se desgravaran hasta el dos mil cinco.

La tercera buchaca, o desgravación "C" en la que se demanda una desgravación en el año dos mil siete, para que algunos productos especiales como prendas de vestir y alfombras. Se asegura que la cadena luchara para que telas de seda, algodón y poliéster se desgraven hasta el año dos mil siete. "Ello no es por puro proteccionismo, sino debido que son los segmentos mas golpeados por el contrabando". (39)

Los 15 países del viejo continente no han variado sus posiciones; ellos solo desean dos periodos de desgravación arancelaria: los años dos mil y dos mil tres.

Además, en materia de reglas origen, los Europeos quieren negociar lo que ya han

(39) El Financiero.- 22 de Marzo de 1999. p 21.

acordado con otros países, empero los mexicanos no lo aceptaremos, ya que para nosotros la regla de origen debe de tener un brinco arancelario.

Así mismo los 15 países de la unión europea tienen una posición muy lógica y va a ser muy difícil que la cambien. Además México fue el que solicitó la firma del acuerdo comercial con esa región y somos los que queremos firmar.

El ex presidente de la Cámara Nacional de la Industria Textil (canaintex) no descartó que el Acuerdo Comercial entre México y las naciones Europeas se firme en este año, aún cuando la tercera ronda de negociaciones se realiza en Bruselas Bélgica, hubo ciertas dificultades pues Europa presentó una severa posición.

Aseguro que el aumento de aranceles aplicado por México en las primeras horas de 1999 a todos los países con los que no tenía firmados acuerdos comerciales, no afectan estas negociaciones.

Además, señalo sé a explicado al sector empresarial y al gobierno de esas naciones que las negociaciones comenzaran a partir de los aranceles con que cuentan cada uno de sus productos. El presidente de la comunidad confirmó que los empresarios Europeos también están preocupados por estas negociaciones comerciales, que los países del viejo continente se les está quitando el sueño, con los temas de barreras no arancelarias, y ahí se van a presentar dificultades en las pláticas.

Los Incrementos En Los Aranceles Frena La Modernización De La Industria Textil.

En el año de 1999 ingresaron al país 800 millones de pesos por concepto de bienes de capital destinados a la industria textil y confección 20 por ciento menos de lo que tenían proyectadas las empresas de este sector para su modernización, aseguro Alfredo

Domínguez Torres Presidente de la Asociación Mexicana de Proveedores de la Industria del Vestido. Se informo que dicha caída fue provocada por el incremento que ya aplica el gobierno mexicano a los aranceles para los países que como México no tiene acuerdos comerciales.

Casi toda la maquinaria que se exporta para la industria textil y de la confección es proveniente de Europa, lo que significa que los precios de este bien de capital registro un alza de un 3 por ciento. Hasta ahora las catorce empresas que proveen de insumos a la confección no han repercutido en el aumento arancelario, pero agregado a este problema el hecho de la situación cambiaria fue un problema de inestabilidad en todo 2000.

Con respecto a la política fiscal de ese año causo inquietud entre los hombres de negocios del país y del extranjero originando una tendencia hacia favorecer al extranjero para producir. Asi en los cinco años que en ese momento se tenían de haber ingresado al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, la industria de la confección pilar de la industria textil, ha mostrado un crecimiento anual de ventas al exterior por 843 millones de dólares lo que le ha valido a nuestro país ser el principal proveedor de prendas de vestir a Estados Unidos.

Ese impulso al desarrollo de la industria del vestido, también le a representado a México una importante captación de inversión extranjera, que se refleja en el numero de empresas internacionales establecidas en el país las cuales a mediados de 1998 daban un total de 463 firmas en la rama textil y de confección, provenientes básicamente de los Estados Unidos con el 72 por ciento, además de regiones como Canadá, Asia, y Europa que se distribuyen el resto del porcentaje. Entre las compañías radicadas en - - -

México están Guilford Mills, Burlington Industries, Sara Lee, Oxfard Industries, Russeel Corp, Galey & Lord, Conse Mills Cor, y Wrangler.

Sin embargo dichos crecimientos podrían sufrir un retroceso, en primer lugar por que el sector de la confección vio frenada su modernización con el incremento arancelario a los países con los que México no tiene signados tratados comerciales y en segundo por que la política fiscal de 1999, más que incentivar el desarrollo de las empresas en el país, es un marco tributario recaudador e inhibidor de las inversiones.

Asi tenemos que en 1998 las exportaciones superaron los 380 mil millones de dólares incluidos confección, textil, cuero, y calzado, fueron por concepto de maquila de exportación a pesar de que estos solo tuvieron un crecimiento del 9 por ciento respecto del mismo periodo de 1997. En cuanto a las perspectivas para El año de 1999, difícil para el sector pues se tuvo que enfrentar un mercado interno deprimido y una competencia feroz hacia el exterior, por lo que la tendencia en ese año disminuye cuando creció solo el 9 por ciento muy por debajo del pronostico inicial.

En el año de 1999 se alcanzo un crecimiento del 7 por ciento con lo que el sector confeccionista habrá de exportar productos por un valor superior a 5 mil millones de dólares.

Por lo que respecta a importaciones, es superior a 60 Millones de dólares, es preocupante que las provenientes de Asia, legales e ilegales, sean superiores a un 35 por ciento como lo dio a conocer la Cámara Nacional de la Industria del Vestido pues esto es síntoma de que la cifra esta basada en productos subsidiados.

Sin embargo para el presidente de la Cámara Nacional de la Industria Textil perteneciente al periodo de 1998, Tito Kuri Slim, señalo que el valor de las ---

exportaciones totales del sector textil alcanzó los 602 millones de dólares, lo cual representa un descenso de alrededor del 21 por ciento respecto de 1997. " Estas cifras revelan que el desequilibrio comercial de esta industria pasa de 62 a 349 millones de dólares es decir la brecha en su balanza sé amplio en casi un 463 por ciento, lo cual origino que se solicitara en ese 1998 ante la Secretaria de Industria y Comercio que se derogara el artículo 31 de la Ley del IVA, en materia de exportaciones, pues esta medida desalienta las ventas al exterior " . (40)

Durante la presentación del balance de la LXXII Asamblea General Ordinaria de la Cámara Nacional de la Industria Textiles afirmo que en el año anterior la producción de este sector creció 4.1 por ciento en términos reales. Además iniciaron operaciones más de 150 empresas, por lo que ahora este sector esta integrado por 2866 firmas, dicha cantidad coloca al sector por encima del ámbito histórico alcanzado en 1994.

En lo que se refiere a la generación de empleos en el año de 2000 esta rama productiva contribuyo con trece mil nuevas plazas al mercado laboral, actualmente la planta laboral en la industria textil asciende a 200 mil trabajadores en todo el país y se tienen proyectos de inversión en varios estados de la República, en este sentido no obstante las condiciones económicas en el país la inversión de recursos para la modernización de los procesos del sector crecieron.

En 1998 los industriales textiles destinaron a la compra de maquinaria y equipo casi 660 mil millones de dólares y en los últimos cuatro años la industria textil a canalizado más de 1700 millones de dólares para tal fin. Estas inversiones las realiza el sector por que - - - -

(40) *Ibidem*. P 21

esta convencido de que solo así podrá mantener condiciones que le permitan responder a los desafíos de competitividad y modernización que enfrentan en los mercados internacionales pero siempre se encuentran con la esperanza de que haya estímulos fiscales para salir mas adelante en sus metas.

La Industria Textil Y Del Vestido Bajo La Amenaza De Productos Similares Asiáticos.

Aun cuando la industria del vestido obtuvo grandes logros en 1998, al incrementar 6.4 por ciento el valor de su producción y crear 753 empresas la inundación de productos asiáticos al mercado domestico sigue siendo su gran dolor de cabeza y el problema continua con miras a hacerse etemo.

Denuncio lo anterior el presidente de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido a fines de 1999, por lo que se pidió al comercio buscar esquemas conjuntos con este sector para contrarrestar la sobre oferta de productos orientales y hacer que México deje ser el cliente predilecto de los asiáticos.

Se propuso a los comerciantes el establecimiento de un tope de ventas de 15 por ciento de prendas de vestir importadas por producto. De no llevarse acabo esas acciones para frenar la entrada de productos asiáticos al mercado domestico, existen riesgo de que cierren empresas dedicadas a esta actividad y se pierdan un sin numero de fuentes de empleo.

En 1998 un centenar de empresas a asistieron a la 54 asamblea ordinaria de la Cámara del Vestido pero ese mismo año se desato una persecución fiscal que termino con las perspectivas de la industria textil y de confección, con reformas como a la Ley de -

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Impuesto al Valor Agregado y Ley Aduanera que desafortunadamente afectan a la industria. Esto es debido a que estas modificaciones anulan una buena parte de los beneficios de los programas promocionales a la exportación promovidas en ese año por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial y que en este año 2001 colocan a esta industria contra la pared en términos de competitividad.

Los competidores extranjeros hoy dan las gracias a nuestras autoridades, ya que sin conceder nada han recibido grandes beneficios con esas modificaciones. En estos momentos los competidores en esta industria, cuentan con mayores posibilidades de quitarles sus clientes en el mercado estadounidense y solo por que le han restado competitividad al aparato fabril con dichos cambios.

De esta forma estas acciones gubernamentales son injustas y mal preparadas, por que lo único que provocan es frenar a los segmentos productivos que nos solo están saliendo de la crisis si no que ya están por la senda del crecimiento. En esta idea en el año de 2000 este sector no solo incremento el valor estimado de la producción en 6.4 por ciento también aumento en 12 por ciento las exportaciones de la categoría de maquila creo 753 empresas y creo 20 mil fuentes de trabajo.

Reestructuración Productiva e Industrial En Las Empresas Textiles.

El análisis de relaciones industriales en el contexto de globalización y de democratización del sistema político a partir del Estado, sistema político, sindicatos nacionales y asociaciones empresariales nacionales, hace que se sostenga el proceso de transformación económica y productiva así como política, presiona por el cambio de ----

relaciones laborales.

Para algunos estudiosos los cambios en el sector textil se iniciaron antes de la globalización, es decir a fines de los 50 años, época en la cual se caracteriza por su atraso, pero a partir de los años sesenta se caracteriza por su modernización que obedece a factores de competencia interna. Así para diversos estudiosos consideran que la modernización de la industria textil se presenta mucho antes de que se planteara el asunto de la globalización. Nosotros consideramos lo contrario, por que no se puede hablar de un fenómeno económico cuando no se le conocía con todos sus efectos devastadores hace casi 45 años.

La modernización de la industria textil no ha sido de manera uniforme ni a tenido la misma intensidad en todo el sector, no-solo nos referimos a las diferencias entre aquellas empresas que se han modernizado y aquellas que no lo hicieron, sino que es posible constatar que existen ritmos diferentes en los cambios: iniciaron con transformaciones en la base tecnológica, continuaron con la modernización de los procesos del trabajo y finalmente ocurren cambios en las relaciones industriales.

Dentro de este proceso modernizador, los arreglos de las relaciones industriales constituyen el ámbito más rezagado o más complejo difícil de involucrar las formas colectivas de regular las condiciones de trabajo o del empleo, formas que identificamos como políticas o socio políticas.

Existen empresas textiles creadas en los años sesentas en el que mediante un proceso lento renuevan la maquinaria presionada por las mediadas de eficacia y calidad exigida por el Estado de acuerdo a las políticas de eficiencia y de modernidad que perseguía el mismo.

Así se inicia una política orientada a la reestructuración tecnológica de la industria textil, con incentivos crediticios para la renovación de su tecnología, que se basa en esos primeros años en la compra de husos y telares automatizados, un cambio gradual de fibras naturales a fibras artificiales y sintéticas, en los setentas se inicia la llamada taylorismo de los procesos del trabajo, presionado por los problemas del proceso de producción, de ahí en adelante se sitúa en conflictos intra sindicales que provocarían crisis en la estabilidad social de los sindicatos.

Las empresas que actualmente se inician, se encuentran modernizadas en tres aspectos fundamentales, con la característica fundamental de que nacen integrándose a una flexibilidad unilateral, no solo en las relaciones laborales, sino en los procesos de producción, este cambio se da dentro de un contexto riesgoso caracterizado por una crisis económica general, crisis de la industria textil en particular y una apertura indiscriminada a los productos extranjeros.

De la Modernización de la Maquinaria.

Actualmente la calidad y la productividad se consigue con la maquinaria. " La política de las empresas textiles para responder a la apertura económica en el ámbito de sistema productivo a sido fundamentalmente via reestructuración tecnológica con base en la estrategia de calidad total " . (41)

(41) De la Garza Toledo Enrique. Estrategias De Modernización Empresarial En México, Flexibilidad Y Control Sobre El Proceso De Trabajo. Editorial Rayuela SA DE CV. MÉXICO D. F., 1998 pp 111- 122

En el caso de una empresa textil con cierta antigüedad, se constituyo adquiriendo maquinaria antigua de otras plantas, además al poco tiempo cambia de giro y de producir hilo texturizado, pronto se acoge a producir hilo de acrílico, que es los que hasta ahora constituye el fuerte del negocio.

Característica de la planta es su heterogeneidad interna pues va adquiriendo paulatinamente maquinaria moderna y a las ves readecua y sigue utilizando maquinaria manual.

Un fabrica moderna, inicia con maquinaria textil nueva, totalmente automática y de tecnología de punta adquirida en los mercados europeos, con este tipo de maquinaria hay que entender que es un tipo de producción de " botón de empuje" casi sin personal operario y sobre todo con trabajo calificado de supervisión y mantenimiento.

Esto implica una producción intensiva, que elimina un numero de procesos en lo que se refiere a hilado y tejido e implica una reducción de horas de trabajo requeridas para obtener una producción dada en el hilado y en el tejido.

Esto implica una producción intensiva en capital que elimina un numero de procesos en lo que se refiere al hilado y tejido e implica una reducción en él numero de horas de trabajo requeridas para obtener una producción determinada en el hilado y el tejido, así tenemos que en el hilado se utilizan maquinas hiladoras *open end* o de rotor, que eliminan o reducen los procesos de prealimentación.

En el tejido también sé a registrado un incremento en la producción del trabajo, tradicionalmente el tejido se lleva a cabo mediante un artefacto mecánico llamado telar de lanzadera, existe una variedad caracterizada por diferentes tipos de mecanización y automatización, puede distinguirse el telar de mano, el telar semiautomático, el--

automático y el telar de lanzadera completamente automático, en las empresas modernas se produce tela sola con estos últimos, incluso existen telares sin lanzadera, que es una maquina de tejer más compleja con una mas elevada capacidad de producción.

Tanto empresas modernas como atrasadas se utiliza algodón, poliéster y otras fibras. Se produce hilo de algodón o mezclas de algodón y poliéster, cuando este material es la materia prima del hilo, el esquema de producción se hace más simple, pues la fibra es mas limpia y no se requieren elaboradas operaciones de selección y limpieza necesarias para las fibras naturales como el algodón. Así mismo se reconoce que la longitud y la calidad de la fibra sintética pueden ser regulada con bastante exactitud, lo que facilita aún más su procesamiento, ello implica un ahorro en los costos del trabajo y procesamiento de hilo.

En el proceso de hilado en la actualidad hay dos alternativas las tecnologías del hilado de anillo y de *open end* o de rotor, estas determinan las características del hilo a producir. Sobre sale el hilado de rotor el cual es capaz de producir todas las especificaciones de hilo que se le programen.

Existe la tendencia del reemplazo de la tecnología del hilado de anillo, por la del hilado de rotor, es decir sobre la base de especificación del hilo aunque el hilado de rotor produce un hilo de mejor calidad y la técnica del rotor se conoce como la más eficiente, su producción es mas elevada que la del hilado de anillo, elimina etapas del proceso de producción que se utiliza y se utiliza la técnica del hilado de anillos, es decir el proceso de tensión estiraje y tensión, esta elevada productividad se logra mediante una mayor intensidad en capital que finalmente incide en el volumen de la producción y en la

diversidad de la misma, se producen variedad de hilos como de telas de excelente calidad, elementos que apuntan a las condiciones del nuevo mercado. Estos cambios son muy novedosos, pues la mayoría de firmas mexicanas aún no están familiarizadas con la técnica open end, este comportamiento tecnológico se vincula con las características financieras de las empresas, y se dirigen a la optimización del proceso productivo. La estrategia de inversión de tecnología de punta de equipos especializados de alto rendimiento, continúa vigente en estas empresas cuya meta apunta a la calidad total. Este tipo de inversión responde a la calidad de un mercado interno y externo que supondría una estrategia de mercado totalmente nueva, en el caso de la hilatura como es equipo de punta e intensivo en capital hay dos características fundamentales de las maquinas de esta generación que se rescatan como particularidades del equipo: a.- son maquinas de alta producción, cada unidad productiva comparada con equipo de generaciones anteriores, años sesenta, setenta u ochenta, hasta 50% más productiva por sus altas velocidades, b.- son maquinas que viene equipadas con instrumentación para el control de calidad *on line*. la misma maquina controla y corrige.

Son máquinas muy sofisticadas que requieren de un personal más especializado de ahí que ahora sea de mucha importancia a la capacitación, se tienen instructores y diversos programas de adiestramiento, eventualmente se contrata personal externo o se contrata personal extranjero para que brinden trabajos de especialización.

La modernización de la maquinaria no solo implica programas de simplificación y control de procesos, sino políticas de simplificación con la presencia de poli funcionalidad además de la presencia de puestos de trabajo claves como son los de mantenimiento preventivo, es decir aquellos que se orientan a la continuidad del proceso productivo.

CAPITULO IV

PROPUESTAS PARA EVITAR LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO LEY TEXTIL.

A.- LA PARTICIPACIÓN REAL DE LOS TRABAJADORES TEXTILES CON EL SINDICALISMO.

B.- LA CREACIÓN DE UNA COMISION DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS DE LA INDUSTRIA TEXTIL.

C.- LA APERTURA DEL SINDICATO AL CONOCIMIENTO DE LA PRODUCCIÓN.

A.- LA PARTICIPACIÓN REAL DE LOS TRABAJADORES TEXTILES CON EL SINDICALISMO.

En el capítulo anterior se exhibió el impacto sobre el poder sindical que lograron las transformaciones sociales, económicas y políticas ocurridas en México en los últimos 15 años y que dieron origen en parte a la desaparición del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo del Algodón.

En particular estos cambios han afectado los recursos tradicionales de que disponían las organizaciones sindicales para defender los intereses de sus agremiados así como las estrategias aplicadas para conservarlos y renovarlos, considerando el creciente poder del capital derivados de los procesos de globalización y regionalización de la economía en curso.

Todo ello nos lleva a considerar paralelamente sus consecuencias en la redefinición del sistema de relaciones laborales, cuyos rasgos incluyentes tienden a desdibujarse a medida que se consolida el modelo económico orientado a la exportación.

Un punto de partida de este análisis, es el debilitamiento generalizado del poder sindical, que se expresa en la confirmación de una de las predicciones más señaladas acerca de los efectos laborales de la liberación comercial con el norte del continente americano y de la entrada en vigor del T L C: la imposibilidad de que en las actuales condiciones, de conseguir que los beneficios obtenidos sean repartidos en forma equilibrada tal como lo demuestran las tendencias en cuanto a los salarios y la productividad en los sectores en donde se intensificaron los intercambios comerciales, como son en el presente estudio la Industria Textil y de manera derivada la de la Confección.

Lo anterior sugiere que los sindicatos afectos a la Industria Textil no pudieron revertir

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

estrategias empresariales de competitividad sustentadas en alta competitividad y bajos salarios durante los primeros años del T L C, (1994-1999), y de que el éxito dependerá entre otros factores de una renovación de sus recursos de poder en el futuro inmediato.

Por lo que es necesario que se tomen las siguientes medidas:

- a).- Mediante la participación de los trabajadores en la productividad de las empresas, Conseguir el fortalecimiento del Poder Sindical Textil,
- b).- Fortalecer El Poder Sindical Textil en lo Político.
- c).- Impulsar una Mayor Afiliación Sindical de Trabajadores Textiles.

Contrasta la situación actual, con la que contaba el poder sindical a principios de la década de los ochenta, cuando el modelo económico sustentado en la sustitución de importaciones fue paulatinamente abandonado para orientarse al mercado externo. Puesto que en México el poder sindical estuvo en gran medida determinado por el peso de las organizaciones obreras en el sistema político.

Conviene también adelantar que dentro de este conjunto de cambios económicos sociales y políticos descritos con precisión en numerosas investigaciones a lo largo de los últimos diez años encontramos que los efectos más importantes son:

La no-evolución del poder sindical y que incidió sobre el mercado laboral esto es precarización del empleo destrucción de los puestos de trabajo en los sectores de mayor sindicalización principalmente en la industria manufacturera y textil; los cambios tecnológicos y organizativos es decir círculos de calidad y trabajo en equipo, sistemas justo a tiempo, control de calidad simultaneo a la producción, polivalencia, subcontratación etc. Los que atañen a las relaciones laborales, como la ---

centralización y descentralización de los sistemas de negociación, de reestructuración de los diversos Contratos de Trabajo o Ley, flexibilización en todas sus dimensiones etc. Los que resultaron de los procesos de globalización e integración regional es decir mayores garantías a la movilización del capital y aceleración de las transformaciones productivas. Los que se deriven de las transformaciones políticas como la pérdida del poder del PRI, sobre todo después de Julio de 2000.

Mediante la participación de los trabajadores en la productividad de las empresas, Conseguir el fortalecimiento del Poder Sindical Textil.

La revisión del Sindicalismo Internacional sugiere que los sindicatos de la rama textil se encuentran mal preparados en el plano institucional, organizativo, político e ideológico para enfrentar los cambios propios de un contexto socio-económico fuertemente impactado por las presiones competitivas regionales e internacionales.

Aunque esta situación se ha manifestado como un debilitamiento del poder sindical frente al capital es importante considerar al mismo tiempo los factores que explican la subsistencia de organizaciones más fuertes y exitosas en economías altamente competitivas y productivas.

Al respecto hemos observado que los sindicatos si quieren evitar los efectos más perjudiciales de la reestructuración productiva deben contar con atributos clave que les permitirán articular eficazmente la defensa de los intereses de los asalariados y conservar su capacidad de interlocución frente a los demás actores sociales y políticos. Es necesario que los trabajadores y sindicatos desempeñen un importante papel en los

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

cambios productivos, mucho más complejo que la tradicional negociación de salarios y empleos:

a).- que se comprometan sindicatos y los trabajadores, con el aumento de la productividad,

que se muestren con una mayor disposición a aceptar la flexibilidad funcionalidad o técnico–organizativa a cambio de que se abandone la aspiración empresarial de competir a través de bajos salarios y trabajos precarios,

c).-combinar formas centralizadas de negociación (nacionales y sectoriales) en empresas pequeñas que no puedan sostener tabuladores de salarios,

d).- contar con un reconocimiento institucional de su presencia en el centro de trabajo a través de órganos bipartitos

e).- innovar sus practicas y estructuras dentro de las organizaciones para representar una base cada vez más heterogénea con intereses diversificados.

Estas características excepcionales, asociadas a los recursos de poder disponibles permitirá influir en las decisiones estratégicas que las empresas toman para defenderse en las situaciones críticas y la competencia de las que dependen esencialmente las empresas.

Los resultados que se alcancen a través del presente sistema de relaciones laborales incluidos los intereses de los asalariados se conservaran sin cambios drásticos en lo futuro. no solo beneficiaran a los obreros, sino que se traducirán en un mejor desempeño de las empresas, de su economía, los trabajadores y el reconocimiento sindical en su conjunto.

El impacto en los procesos de ajuste y reestructuración del poder sindical, por lo general

fue devastador. La existencia de regímenes populistas-corporativistas que buscaron controlar los sindicatos a través de la casi ilimitada intervención estatal en el proceso reivindicativo y organizativo a cambio de regulaciones tutelados de los asalariados, ignorando por completo a las masas de trabajadores, no solo no sirvió para protegerlos frente a las nuevas incertidumbres de inestabilidad de los mercados o el cambio tecnológico u organizativo, sino que en la mayor parte de los casos impidió, una defensa de los mismos, proporcionando a los gobiernos de la región los recursos institucionales para imponer en los procesos de reajuste o reparto desigual de los sacrificios.

En este marco es importante señalar que es la relación capital-trabajo en el país se caracterice por la activa participación de los sindicatos en los cambios tecnológicos y organizativos, con intervención directa de los trabajadores, y así conservar y aumentar sus recursos de poder, tal como la identificación de sus miembros con sus objetivos y la capacidad de movilización, a las ves que lograran acordar con la empresa medidas de protección para sus representados y reducir la intensificación del trabajo y los despidos todo lo cual se debe de traducir en un clima de menor conflictividad laboral.

Diversos estudiosos del tema sindical que puede explicar este comportamiento han sugerido que el poder sindical es decisivo para propiciar la cooperación: si el empresario no se enfrenta con un sindicato con cierto grado de poder y autonomía, basado en la capacidad de movilizar y articular demandas de sus miembros, aquel tendrá mayores incentivos y posibilidades de marginarlo e imponer sus propias estrategias, las cuales tienden a generar mayores costos sociales e insatisfacción para sus trabajadores. Con la participación activa de los trabajadores y sindicatos, se lograría el alto - -

rendimiento y requiere de intervenciones estratégicas específicas para alentar a las empresas también ha seguir las por que sin ellas estas optarían por las reducciones de costos y la unilateralidad, tendría que darse intervenciones de políticas públicas, las providencias necesarias para instaurar la participación de los trabajadores en las decisiones de las empresas y proteger legalmente el derecho de los trabajadores a organizarse y contratar colectivamente.

En suma todo lo anterior sugiere que los factores institucionales asociados a los sistemas de relaciones laborales y el fortalecimiento del poder sindical mediante el contacto directo con los trabajadores, constituyen los requisitos para favorecer los intereses de los asalariados y obligan a analizar cuales son las razones y los medios por los que el gobierno actual, y las empresas pueden llegar a revalorar el papel de las organizaciones obreras textiles en la formación del consenso y la confianza necesarias para un desempeño económico satisfactorio.

Fortalecer El Poder Sindical Textil en lo Político.

Concepto de Poder Sindical .- " Es la capacidad de desempeñar eficazmente los roles de mediación en el terreno político y económico, mismos que se refuerzan mutuamente. Las características estructurales de las organizaciones y la capacidad para movilizar a sus miembros y lograr el apoyo de un público más amplio para sus acciones constituyen las dos fuentes más importantes del poder sindical ". (42)

(42) Ludger Pries. De la Garza E.- Globalización y Cambios en las Relaciones Industriales. Editorial Rayuela S. A., México D. F., 2000. p 157

En cuanto a la primera estas solo se conseguirán a través de cuatro variables fundamentales:

- a).- lograr una mayor densidad sindical o grado de afiliación sindical;
- b).- conseguir el nivel de unidad y coherencia organizativa entre todos los trabajadores .
- c).- impulsar el carácter mas o menos centralizado de negociación colectiva y
- d).- difundir el poder político, medida por su presencia e influencia en el poder ejecutivo o legislativo en virtud de las alianzas con los partidos políticos afines.

Estas variables se relacionan con la capacidad que tengan los sindicatos textiles para alcanzar la participación voluntaria de sus agremiados fundamentalmente y de otros grupos sociales en las acciones colectivas que se emprendan, sea por medio de incentivos materiales, como pueden ser mejores salarios, o condiciones de trabajo o de otro tipo como la presencia de compromisos morales, lazos de solidaridad o con la convicción de que con su participación aumenta la posibilidad de éxito de la gestión sindical. La ausencia de incentivos y el carácter coactivo de la adhesión pueden llegar a tener consecuencias negativas sobre el poder sindical, convirtiéndose en factor de debilidad.

El poder sindical tiene la necesidad de factores como empresarios, gobierno, Estado, partidos políticos y que estén preparados para la mediación, para que el sindicalismo no tenga que compartir su poder. En tanto este fenómeno es siempre relativo, lo que interesa es encontrar la habilidad del sindicato para desarrollar un sistema de incentivos y sanciones que le dé fuerza promueva el interés gubernamental y patronal de contar con su cooperación y aumente su capacidad de satisfacer los intereses de sus - - -

agremiados en la medida necesaria para conservar su respaldo.

Las fuentes del poder sindical se encuentran determinadas tanto institucional, como económicamente. Esto significa por una parte, que la regulación de la acción colectiva y la relación con el estado y con los empresarios influirá de manera directa sobre la capacidad del sindicato para incidir en las decisiones que los afectan.

En esta dimensión es importante considerar de que manera el poder sindical se ha alterado por virtud de los cambios, provocado por los procesos de transición política y la reforma del estado en curso.

El poder sindical depende también de la capacidad de negociación frente al capital . La forma en que esta capacidad es ejercida y las fuentes de las que derivan se diferencian según los distintos sectores económicos, tamaños de empresas características del mercado del producto y de otras variables sociales y políticas como la densidad sindical y la estructura organizativa (nacional , sectorial, empresa o planta).

En síntesis, se concluye que al no existir la fuerza legal plasmada en la ley laboral, los sindicatos son actores estratégicos que deben de realizar decisiones en la arena estatal y económica condicionadas por factores externos e internos, pero jamás sin los trabajadores que lo componen. Por ello, a la capacidad estratégica es un concepto útil para evaluar las posibilidades reales de que los sindicatos lleven acabo acciones con base en sus recursos externos e interiores de poder, de acuerdo a la efectividad con que puedan movilizar a los trabajadores agremiados.

Impulsar una Mayor Afiliación Sindical de Trabajadores Textiles.

Puede ante las circunstancias, que a mayor grado de sindicalización, mayor será el poder de negociación de las organizaciones en el mercado de trabajo y mayor será el apoyo que reciban de sus aliados políticos, dado que una mayor cantidad de ciudadanos sindicalizados podría respaldarlos electoralmente, sin embargo esta tendencia puede que no se cumpla necesariamente en nuestro país, debido a requerimientos del sistema político.

Si se toma en cuenta a la población potencialmente sindicalizable, aproximadamente la tercera parte de los trabajadores en la década de los setenta estaba sindicalizable, este porcentaje se elevaba a la mitad si se excluía a los trabajadores agrícolas y llegaba hasta el 80% en algunas ramas económicas como en la textil.

Esta indiscutible forma de representación no da cuenta sin embargo de la convicción de los trabajadores acerca de las ventajas de la acción colectiva, de la presencia de fuertes compromisos solidarios de otro tipo, ni mucho menos de la capacidad de los sindicatos y sus dirigencias para atraerlos a sus filas.

A fines de los ochenta un sector de los organismos sindicales protagoniza un enfrentamiento con el gobierno quien desconoció en diversas ocasiones el carácter mayoritario del sindicalismo para después volver a evaluar políticamente esta hegemonía una vez subsanados los diferentes puntos de vista de la revisión salarial.

En esa ocasión se maneja que en muchas ocasiones el arbitrario por parte de la autoridad laboral del procedimiento de registro de los sindicatos favoreciendo el crecimiento artificial de otras centrales obrera progubernamentales en detrimento de su propia membresía.

A diferencia de otros países donde se registro una disminución de la tasa de sindicalización, en este año 2001 en México esta tendencia se ha visto frenada dado el

carácter coactivo de su agremiación, en razón de la presencia de cláusulas de exclusión en la gran mayoría de los contratos colectivos. Aunque desde ciertas perspectivas estas cláusulas pueden visualizarse como armas de defensa y de fortaleza de las organizaciones, en tanto permiten evitar las maniobras patronales en contra de las mismas, también debe advertirse que tiene consecuencias negativas por que desalientan la búsqueda de una mayor efectividad en el ejercicio de la representación. Ello se debe a que el ingreso y permanencia de los trabajadores en los sindicatos, son una condición de obtención y de permanencia del empleo, más que el resultado de una elección sustentada en las ventajas y desventajas de la acción colectiva. Si los trabajadores no pueden desafiliarse, lo que suele combinarse con la falta de democracia interna en el seno de las organizaciones sindicales mexicanas, las dirigencias se sienten seguras y no tienen incentivos para buscar resultados satisfactorios en la gestión de sus intereses, por lo que se debe dar paso a la Libre Sindicalización.

La evidente pérdida de credibilidad de las organizaciones sindicales y de sus dirigencias no se tradujo, en consecuencia en la correspondiente pérdida de agremiados además de las cláusulas de exclusión las practicas generalizadas en las grandes empresas, consistente en la negociación de los Contratos Ley, con sindicatos afiliados a las grandes centrales cuyo control es sabido por todos es a cargo del gobierno incluso desde antes de que la empresa empiece a funcionar, ha permitido que la expansión de ciertos sectores industriales y la expansión de la tasa de sindicalización. Si bien este incremento puede ser en parte aparenta y deberse al mejoramiento del sistema oficial de captación de altas y bajas en los sindicatos, no cabe duda que la parte real del incremento refleja el apoyo gubernamental y del apoyo de las empresas a los sindicatos oficiales, como contra

partida a su indiscutible cooperación en la implementación al derrumbe salarial, el control de la inconformidad obrera y por ende en el mejoramiento de la paz social.

Sin embargo hay que señalar que la intervención gubernamental y empresarial en la selección de los beneficiarios del poder coactivo de agremiación y de contratación colectiva se tradujo en permanentes pugnas entre las centrales oficiales.

Este manejo discrecional de las mayorías y minorías sindicales, es una practica del sistema político que cada vez más son exigidas por las presiones para obtener recuentos transparentes con las correspondientes garantías democráticas.

De todas formas habría que mencionar que los numerosos conflictos, de los sindicatos por la titularidad de los Contratos Ley, expresan las creciente tensiones del ambiente sindical.

Es probable que en algunas industrias de jurisdicción federal, como la Textil, sé este registrando una disminución de la tasa sindical en atención a la menor capacidad del sindicalismo para lograr a través de sus recursos tradicionales, como el apoyo del gobierno que las grandes empresas que vienen a instalarse en el país acepten celebrar un contrato colectivo o Convenio de Ejecución de Contrato Ley de protección antes de funcionar.

De esta manera, contingentes de trabajadores que antes hubieran sido sindicalizados a la fuerza, ahora no están organizados colectivamente en y en unión de los demás que representados están ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, virtud de la mayor disposición de los últimos tres gobiernos, al aceptar la conocida preferencia de los inversores estadounidenses por la ausencia de sindicatos.

Sin embargo aunque todavía no se haya cuantificado este fenómeno, es de suponerse que la acción de celebrar contratos colectivos o Contratos Ley simultáneos y altamente flexibles con sindicatos dóciles, protegiéndose de un proceso de sindicalización y reivindicación real, sea todavía juzgada en los medios nacionales y extranjeros como mucho más ventajoso que la ausencia total de sindicatos, al menos mientras exista una legislación laboral como la vigente, que otorga poderes coactivos de sindicalización de contratación colectiva y de huelga.

Aunque todo ello se hubiera traducido en la conservación sin cambios abruptos de las tasas previas de sindicalización ello no significa que el poder de negociación sé a conservado en los mismos términos. Justamente uno de los cambios más importantes es el de mayor poder del capital, sobre todo en el de poder de exportación, para imponer condiciones en los sindicatos, desvirtuando su poder en la representación como sucede en la industria maquiladora.

Resulta un enorme atraso optar por la cláusula de exclusión a toda costa y conseguir la preferencia de los empresarios respecto de otras alternativas sindicales, cediendo los derechos de sus agremiados y abandonado el discurso confrontador, en todo caso es poco o nada lo que las centrales obreras han hecho hasta ahora para prepararse para una situación de real competencia sindical o para conseguir la adhesión voluntaria de las bases, rezago que podría traducirse en una enorme desventaja frente a las empresas que si han buscado renovarse para mejorar su desempeño en un contexto de mayor transparencia en su proceso organizativo.

Con todo ello es necesario que tanto trabajadores como sindicatos se unan para :

a).- Solicitar Que Desaparezcan Los Contratos De Protección ante las autoridades

laborales.

b).- Buscar la afiliación de manera global, con todas las organizaciones sindicales en México, independientes y oficiales.

c).- Solicitar y establecer intercambio con trabajadores que se rigen con contratos de protección.

d).- Optar por la libre sindicalización.

e).- Conseguir se elimine el registro obligado de sindicatos y de este modo conseguir mayor densidad al frente de la Coalición Nacional Obrera de la Industria Textil.

B.- LA CREACIÓN DE UNA COMISION DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y DEL TRABAJO APLICABLES A LOS DIFERENTES CONTRATOS LEY TEXTILES .

La cultura empresarial en México es un conjunto de interpretaciones que adquiere expresión en la dimensión laboral principalmente mediante un moderno discurso en el que se sienten con una identidad sensible a los cambios de la realidad social donde se da un intercambio material y simbólico, así aparentan en su discurso conceder derechos a trabajadores a un salario remunerador que le garantice una vida digna sin embargo en los hechos ni las organizaciones de la cúpula del sector empresarial como la Coparmex, Concamin, Canacindra, Concanaco, ni el Consejo Mexicano de Hombres de Negocios ni mucho menos para el presente estudio la CANAITEX (Cámara Nacional de la Industria Textil), hacen algo para elevar el poder adquisitivo de las clases subalternas.

El discurso empresarial actual se nutre de conceptos científicos como los de la calidad total, justo a tiempo y círculos de calidad para analizar la situación de sus empresas, como en este caso la industria textil, sin embargo no coinciden los discursos y los hechos a través de la cual los empresarios evaden sus compromisos con la formación y el bienestar con los trabajadores .

En este mismo sentido estamos presenciando como los empresarios mexicanos esperan la aprobación de una nueva Ley Federal del Trabajo que por lo que se ha visto no garantizara mas los derechos de los trabajadores.

Esta cultura empresarial en el sentido sugerido aquí deja de lado la reconstrucción del principal elemento de identificación social entre la empresa y sus miembros y se debe a la actitud despótica y autoritaria que caracteriza a los empresarios y que las organizaciones sindicales deberán luchar, en representación de los trabajadores.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Las estrategias que implementan las empresas ante los problemas económicos que se les presentan, se basan en un conjunto de acciones encaminadas a reestructurar la organización del trabajo, como una medida para reducir costos y lograr mejorar la calidad. La forma de implementarla y sus alcances son distintos y sus diferencias claras. Así tenemos que las estrategias responden a la heterogeneidad de las condiciones de la empresa: por un lado las presiones estructurales que afectan a las empresas (mercado), tuvieron diferentes sentidos e incertidumbres que llevaron a las empresas a diferentes planeaciones de sus estrategias. Y éstas a su vez fueron mediadas por las condiciones de un entorno inmediato como son los trabajadores, la información y la mentalidad del propio empresario, así como por su estructura productiva, como la experiencia de las empresas en el mercado industrial. El que una empresa pertenezca a un consorcio multinacional no garantiza una experiencia en la implementación de innovaciones o transformaciones para el desarrollo o crecimiento de la misma, el cual no puede ser comparado con una empresa mediana nacional, cuya experiencia en procesos de reestructuración es nula, todo ello de manera unilateral, sin tomar en cuenta la opinión o certeza de los trabajadores.

Las estrategias son sistemáticas, es decir, abordan toda la estructura productiva, tanto en sus aspectos técnicos como en los organizativos, mientras que otras estrategias fueron parciales.

Ante estrategias diferentes quien garantiza el éxito, posiblemente la respuesta sea que cada una de las empresas afectas al Contrato Ley Textil, realice procesos de adaptación y creación organizacional de acuerdo con condiciones del contexto diferentes, pero también con mentalidades distintas de empresa y trabajadores, que

permitan generar diversas estrategias y configurar esquemas productivos novedosos que den buenos resultados. Y es así que se puede decir que no existe un único camino de modernización.

Las empresas reducen costos y mejoran la calidad y su rentabilidad de diversas maneras, es por esto que no se puede hablar de un modelo único y puro para desarrollarse y ser competitivos, ni de estrategias acabadas y universales.

Algunas empresas quisieran una estrategia integral, que contemple la idea de un nuevo trabajador, con participación e involucramiento, sin embargo esta se encuentra mediada por la propia mentalidad de la empresa y sindicatos quienes no quieren abandonar su estatus y autoridad y situarse al mismo nivel de importancia del obrero en las tomas de decisiones.

Es por eso que al llevar adelante la aplicación de las estrategias en el piso de la fábrica puede resultar exitoso. En todas las empresas la aplicación de las estrategias requiere de la capacitación y calificación de los trabajadores, en otros casos la cultura empresarial de dirección no se encuentra totalmente comprometida con los cambios estratégicos planeados, de tal forma que muchos cambios quedaran incompletos y en otros casos ni siquiera llegaran a implementarse.

La actitud de la empresa de culpar generalmente a los sindicatos y trabajadores de sus problemas no es del todo correcta. La dirección gerencial puede pensar que es necesario aplicar una política dura frente a los trabajadores y sindicatos, o buscar minimizarlos o de plano desaparecerlos este último. Ya se ha demostrado que más que ofrecer una marcada resistencia ante las transformaciones promovidas por la empresa,-----

deciden participar y colaborar para lograr su instrumentación. Los sindicatos y los trabajadores tienen temor al cierre de la empresa y sus traslado a otras regiones y países, no los motiva a entablar conflictos para conseguir mejoras salariales y mejores condiciones de trabajo, más bien desean conservar el empleo y aumentar sus percepciones salariales. De este modo la empresa, más que abatir a los sindicatos, debe aprovechar su situación para incorporarlos a su proceso de reestructuración y hacerlos coparticipes de los mismos. No está en la óptica de la empresa, acentuar y modificar las formas de control de los obreros, realmente lo que desea es modernizar la empresa para mejorar la calidad y aumentar la productividad.

Los sindicatos no ofrecen ninguna forma de resistencia a los procesos de reestructuración que aplican las empresas respectivas. " Los procesos de modernización o reestructuración productiva que se han desarrollado durante los últimos tres lustros en México y otras latitudes presentan diversas vertientes, entre ellas la aplicación de nuevas tecnologías fincadas en la microelectrónica, la aplicación de formas novedosas de gestión de la fuerza de trabajo, la globalización de los mercados, la redefinición del perfil socio demográfico y profesional de los trabajadores o la modificación de los términos de la Contratación Colectiva entre otras" . (43)

En este sentido, vemos que no se puede afirmar que las organizaciones sindicales constituyen un problema para la empresa en la aplicación de nuevos cambios. Es por eso que la empresa no necesita aplicar medidas de coerción para obligar a los sindicatos y trabajadores a llevar adelante las nuevas estrategias de reorganización del trabajo.

(43) Ludger Pries, De la Garza E.- Ob. Cit pag. 99

Desde un punto de vista organizacional coexisten adaptaciones parciales o segmentadas de nuevas formas de organización con esquemas nuevos. Así tenemos como las empresas no reemplazan la formalidad y el control del proceso de trabajo por el hecho de poner en práctica una política de involucramiento de los trabajadores que les otorga de manera limitada y controlada algunas libertades en las formas de hacer el trabajo. Esta política, no llega a ser suficiente para transformar realmente las formas de cooperación en el trabajo basadas en el control jerárquico y vertical de la dirección que sigue permaneciendo, no obstante algunas manifestaciones aisladas de involucramiento y acercamiento de las empresas con los trabajadores. Por ello las estrategias más que guiarse por un modelo de mayor control o mayor libertad en el trabajo, realizaron ajustes en aspectos claves que favorecieron a la reducción de los costos y la intensificación del trabajo. Por esa razón aplicaron esquemas modernizadores de flexibilidad y polivalencia que en el fondo explotan intensamente las capacidades, habilidades y el "saber hacer" de una fuerza de trabajo sin experiencia en oponer resistencias a las iniciativas gerenciales. Cada uno de estos argumentos potencialmente válidos para cada una de las partes que intervienen en los procesos productivos, sindicatos industria y trabajadores se debe lograr a través de la creación de una Comisión De Investigaciones Económicas y del Trabajo Aplicables A Los Diferentes Contratos Ley Textiles, que de origen a mentalidades distintas de empresa y trabajadores, que permitan generar diversas estrategias y configurar esquemas productivos novedosos que den buenos resultados, con lo que es necesario:

a).- elaborar planes y programas específicos de desarrollo y de investigación de la Industria Textil.

Uno de los problemas mas frecuentes en una empresa, lo constituye la falta de conocimiento sobre los procesos productivos que existen, en su entorno, la Comisión de Investigaciones Económicas y Trabajo, deberá de encargarse de vigilar el cumplimiento de las diversas cláusulas de los diferentes Contratos Ley Textiles, con animo de solución, y para ello establecerá los planes y programas necesarios para dar intervención a los trabajadores y representantes de empresarios.

b).- dar respuestas de solución a los diferentes problemas que afronta la industria textil en general en los diversos Contratos Ley.

Los fenómenos económicos que afectan a la sociedad en general hacen necesario una mayor flexibilidad en las relaciones colectivas del Trabajo, es momento que también los trabajadores conozcan si verdaderamente sus productos que elaboran cumplen con lo necesario para poder competir con productos que llegan del extranjero, y mediante ello exigir el cumplimiento de cada cláusula del Contrato Ley Vigente.

c).- la investigación de todos los procesos industriales desde la producción de materias primas hasta la de confección de ropa y de productos similares,

Cada parte que involucra el proceso de elaboración de productos textiles, debe ser analizado para el mejoramiento de los mismo, tiempos y movimientos deben ser analizados sin perjuicio de los mismos trabajadores.

d).- el estudio y análisis de mercados, y de producción industrial del sector.

El proceso de globalización que entraña la intervención de diversos mercados internacionales hace necesario el estudio de los mismos para cumplir con la parte que corresponde a los sindicatos, el estudio y mejoramiento y defensa de los derechos de los trabajadores. Anteriormente se estaba acostumbrado a defenderse del patrón, ante los fenómenos económicos es necesario que el estudio mejoramiento y defensa de los trabajadores se extienda al conocimiento del mercado internacional.

e).- elaborar propuestas de acciones permanentes de capacitación y adiestramiento de los trabajadores de ese ramo.

La superación de los trabajadores no debe ser menos que los beneficios que reciban las empresas, se debe cuidar también de los beneficios sean igualmente para los trabajadores a través de mejores salarios.

f).- el análisis de las condiciones de operación de las fabricas, el estudio de los problemas de los trabajadores y considerar las causas del incumplimiento de los diferentes Contrato Ley de la Industria Textil.

El incumplimiento en si debe de satisfacer a los trabajadores mediante un informe de las fallas en los procesos de producción o mediante la baja de demanda en el mercado internacional o nacional.

C.- LOS SINDICATOS Y TRABAJADORES TEXTILES DEBEN ESTUDIAR LOS DIFERENTES PROBLEMAS ECONOMICOS QUE AFECTAN A LA INDUSTRIA TEXTIL.

Las organizaciones sindicales se encuentran en un proceso de búsqueda de una nueva identidad social, ya que han sido llamados a evolucionar el contenido de sus programas ya que los temas de la confrontación social han cambiado, esto es que están forzados a encontrar un lugar de entre los distintos modos de representación social esto es los movimientos sociales.

Actualmente el sindicalismo que agrupa a aquellas organizaciones que se integran con trabajadores en la industria textil enfrentan enormes problemas para adecuarse a los nuevos desafíos planteados por la globalización, la regionalización, la reestructuración productiva y la reforma del estado, esta realidad se encuentra además particularmente acentuada en México, donde se advierte un fuerte crecimiento en el trabajo informal y del desempleo originado por el cierre de empresas, en algunos países esos procesos se asocia a una imagen cada vez más negativa del sindicalismo.

Estas tendencias han llevado a algunos empresarios a anunciar el ocaso del los diversos Contratos Ley Textiles, argumentando de que estos, al no lograr adaptarse al ritmo de los tiempos económico sociales, están condenados a desaparecer.

Los sindicatos en todas las sociedades industriales occidentales han estado luchando y todavía lo siguen haciendo con los cambios en relación:

- a).- Las estructuras sociales .
- b).- Cambios en las condiciones económicas.
- c).- Cambios en las ideologías Políticas y en las relaciones de poder.
- d).- Cambios en el progreso Tecnológico y su impacto en el trabajador con sus condiciones de vida.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Sin duda hoy en día el sindicalismo tiene poca relevancia para la inmensa mayoría de los trabajadores, por que no cumplen su cometido, pero por otro lado se observan experiencias innovadoras altamente interesantes en cada una de las revisiones contractuales de cada Contrato Ley, fundamentalmente en las comisiones mixtas para los diferentes puntos que abarcan dichos contratos, y que intentan sanear el déficit y herencias negativas y al mismo tiempo encarar los retos que actualmente enfrentan los sindicatos.

Varias de estas experiencias evidencian que los diversos Contratos Ley pueden sobrevivir y encontrar renovado espacio siempre y cuando se tenga la capacidad de cambio y de adaptación a los nuevos parámetros sin que ello suponga deshacerse de las tradiciones, valores y derechos que han impregnado su marcha.

En esta especie debe resaltarse que la formación de los diversos bloques económicos y comerciales como el TLC, Tratado de Libre Comercio y celebrado con la Unión Europea, coloca a los sindicatos textiles frente a una situación que históricamente desconocían como es la incidencia de factores extraterritoriales en sus posibilidades de obtener ganancias y preservar antiguas conquistas.

Los sindicatos están en una posición débil para confrontar las alianzas estratégicas, las redes internacionales y la no menos importante las estrategias de interacción entre la política de producción y las actividades financieras.

Si se tiene en cuenta que hasta hace poco la cultura y estrategia sindicales se circunscribían básicamente al territorio nacional relegando la acción internacional al segundo plano, es posible visualizar el salto que se requiere para invertir esa lógica.

A fines de la década de los ochentas se desarrollaba en México la larga transición del -

periodo desarrollista al modelo de internacionalización de los mercados internos, tal proceso supuso la adopción definitiva de políticas de reducción del papel y gastos del Estado de la privatización de las empresas públicas y de apertura comercial y finalmente la aplicación de planes de ajustes fiscales y cambiarios, todos estos cambios estructurales que han provocado una creciente alteración de los mercados laborales.

La llamada *Globalización* resulta de un proceso combinado entre la modernización tecnológica y la adopción de un conjunto de decisiones políticas des-reguladoras, especialmente en el funcionamiento de los mercados financieros. Si en el modelo anterior la meta de las grandes empresas transnacionales era conseguir que sus filiales se expandieran dentro de los mercados nacionales protegidos, ahora, por el contrario su estrategia es hacerlo en el mercado global.

Para ello invierten y modifican su estructura espacial, generando estructuras globales de producción y oferta, esta nueva lógica rompe con los parámetros sindicales precedentes debido a las constantes presiones empresariales y gubernamentales: por el aumento de la competitividad comercial, vía la disminución de los costos de producción y la reducción del contenido de los Convenios Colectivos como lo es el caso de los diversos Contratos Ley, así como de las reformas laborales. Estos son al mismo tiempo los argumentos utilizados para atraer nuevas inversiones externas y para mantener los empleos.

La ausencia de políticas regionalmente integradas en el campo industrial, agroindustrial y tributario hace que las empresas transnacionales implantadas en la región disfruten de la liberalización de los factores de mercado y utilicen esa ventaja en dos direcciones: recrudecer una guerra fiscal entre los países asociados y presionar la reducción cada

ves más intensa de los costos del trabajo, es decir intensificar la desregulación laboral.

En ambos aspectos son los trabajadores quienes pierden y mantener frente a ellos una estrategia sindical semejante a la practicada durante el desarrollo del proteccionismo no favorece la capacidad de resistencia y acentuara una división entre los incluidos y los excluidos.

Mediante el problema de la interdependencia comercial, principalmente entre los países que integran acuerdos de libre comercio, la estrategia restringida a la esfera nacional se torna ineficiente, haciéndose necesario establecer nuevos parámetros para la acción sindical, lo que supone tomar en consideración también los espacios regionales para que no se transfiera el ámbito sindical la disputa comercial trabada por el capital.

Esto coloca a las relaciones sindicales Inter Regionales en una situación de avances y de retrocesos, en busca de una acción integrada permeada por un periodo de recrudescimiento de la crisis social, donde resurgen estrategias defensivas por la disputa de empleos.

Este tipo de situaciones primeramente eran resueltos por los sindicatos en el contexto territorial, en conflicto o en cooperación con el estado, a quien este le atuvo un papel decisivo en la organización de las relaciones de trabajo, como con las representaciones patronales o empresas aisladas. Factores geográficos, sociales y políticos hicieron que la tendencia al aislamiento en relación con los países vecinos se acentuara, es decir cuando predominaba el anarco sindicalismo.

Ahora bien la creciente integración de los países de América del Norte y con la Unión Europea, la presencia cada vez mayor de empresas trasnacionales en México, que se benefician de esa integración, el recrudescimiento de la competencia económica no

solo entre países vecinos sino de estos en el mercado mundial inciden profundamente en los sindicatos: un gran número de empresas textiles desde 1994 han desaparecido aumentando el número de desempleados, pero al mismo tiempo se introdujeron nuevas tecnologías, conceptos y procesos productivos que exigen nuevas capacitaciones a los trabajadores, " El gobierno federal pretende solucionar el problema mediante el plan Puebla-Panamá, impugnado por diversas Organizaciones Sociales y que prevé el establecimiento de un corredor de maquiladoras desde la región sur sureste hasta Centroamérica en la cual se instalen industrias textiles, electrónicas y de auto partes, entre otras" . (44)

En virtud del desarrollo político en un concepto de redemocratización y a semejanza de los modelos económicos adoptados por los gobiernos, los sindicatos en México se han visto confrontados con problemas idénticos, reducción de presencia ante el gobierno de estado, privatización de empresas y servicios estatales, flexibilización del mercado de trabajo, etc.

La conciencia de encontrarse ante procesos económicos interdependientes dio pauta en los sindicatos, por lo menos para los presupuestos necesarios para la superación de una estrecha visión nacional, además de crear las condiciones favorables a la cooperación en nivel nacional.

En este caso :

a).- se debe de crear una adaptación progresiva de la iniciativa sindical a las exigencias que se le plantean, toda vez que la región entera esta sometida a una

transformación de la región económica, social, política y dinámica de la integración económica. Por que los sindicatos se encuentran atorados en una especie de dilema histórico, esto es que aun están anclados en la vieja política de negocios y ahora lo que deben hacer es luchar por el incremento salarial real, defender la seguridad laboral, luchar contra las conocidas y nuevas formas de desempleo para comprometerse con políticas concernientes a lograr mayor productividad concernientes a nuevos horarios de trabajo y todas aquellas que ayuden a conservar las fuentes de empleo.

Por la globalización y descentralización, por las nuevas formas de los pactos de desarrollo económico a nivel nacional (nueva cultura laboral), en relación a la productividad y la flexibilidad los sindicatos en el futuro se verán forzados a comprometerse con nuevos modos de trabajo de grupo.

Esto originara un cambio en las tomas de decisión y este refuerza una nueva cualidad del involucramiento de los representantes de los trabajadores. A menudo los representantes de los trabajadores y sus delegados no están preparados y no están dispuestos a comprometerse adecuadamente.

b.- la investigación económica constante de productos que elaboran en la que intervengan también los trabajadores y que constituyan competencia nacional o internacional.

c.- la adaptación paulatina de las diferentes centrales de trabajadores al estudio mejoramiento y defensa de sus agremiados, con el estudio de cuestiones económicas que afectan las relaciones colectivas del trabajo.

La mayor visibilidad de los efectos de la integración comercial y de la acción de la empresas han generado la necesidad de intensificar la coordinación e integración entre

los trabajadores de iguales sectores productivos textiles, condición fundamental para la realización de las propuestas sindicales de negociaciones colectivas supra-nacionales y de formación de comités de trabajadores en empresas transnacionales presentes en la región.

En estas condiciones tendríamos que analizar que los diferentes sindicatos que integran la industria textil ya que no se encuentran en condiciones de consolidar posiciones comunes, por sus diferentes tradiciones, su visión específica de la política y las grandes diferencias económicas y sociales que existen entre ellos, CROC, CTM, CTC, CGT, e Independientes, es un hecho sin duda sin precedente si tomamos en cuenta las diferencias político ideológica de las diferentes centrales sindicales y la total ausencia de experiencias anteriores ante la globalización .

Se debe haber la disposición de superar viejas concepciones e ideas para afrontar las nuevas exigencias ya que la mayoría de sus líderes conservan rezagos ideológicos de 40 años, y al mismo tiempo no tienen la preparación, técnica y de contenido necesario para una intervención activa en el proceso de integración y se están quedando relegados a un papel de meros espectadores pasivos sin posibilidades de intervención, estas cuestiones se agravan si consideramos que el sindicalismo en México se encuentra en imagen deteriorado, en que el trabajador ya no cree en su organización, desconfianza y carencia de integración hacia ellos y sobre todo el desconocimiento total de los productos que elaboran en su venta, y es por ello que los sindicatos actualmente están a la defensiva, la supuesta unidad entre centrales deberá ser más verdadera para hacer frente a los retos que ofrece el TLC y la Unión Europea.

La redefinición de la acción sindical en México, debe de orillar a todos los trabajadores al conocimiento de los fenómenos económicos de nuestro tiempo, ignorarlo pesara en consecuencia, por la manera en que se tenga hacer frente a dos factores aparentemente contradictorios, pero de igual importancia: por un lado la *esclerosis* del modelo sindical corporativo, regulado por la Ley federal del Trabajo y por la interlocución privilegiada con el Estado, que cada día se va desfigurando y por el otro la mayor internacionalización de las economías que por si sola afecta la acción sindical.

Es en parte lamentable que la revisión contractual de los Convenios de Ejecución de los diversos Contratos Ley, los líderes sindicales emplacen a huelga por que a sus representados les otorguen 3 días más de aguinaldo, por que les entreguen 2 pares más de zapatos al año, que les den un par mas de pantalones de trabajo o batas etc, pero nunca en las revisiones presentan esquemas para mejorar la producción, temas como la inasistencia al trabajo y falta de puntualidad de sus agremiados, conocimiento sobre la marcha de la empresa textil en los mercados nacionales e internacionales, son irreconocibles e intocables sin querer en el presente estudio limitar en su responsabilidad al sector empresarial, que buena falta hace una cultura empresarial.

Los tiempos actuales de competencia con mercados internacionales, provocado por las aperturas comerciales con Estados Unidos, Canadá, la Unión Europea, y el contrabando proveniente principalmente de países de Asia, deben de poner en guardia no solo a los empresarios e industria textil del país sino también a los trabajadores y sindicatos, el perjuicio es en general y es hora de que conjuntamente se luche por la estabilidad en el empleo y la supervivencia de la industria textil y evitar desaparezcan los Contratos Ley.

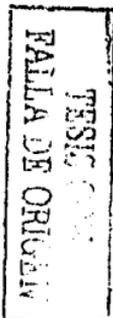
CONCLUSIONES.

PRIMERA .- Si el trabajo individual dignifica al ser humano, el trabajo de una colectividad coloca en igualdad de condiciones a los trabajadores frente al capital, pero solo mediante su participación y representación sindical, se lograra la permanencia del Contrato Ley de la Industria Textil en las relaciones laborales en sus empresas.

SEGUNDA .- La terminación de un Contrato Ley Textil, lejos de beneficiar a la Industria Textil se encamina a un periodo de atraso, tanto para los trabajadores en sus prestaciones, como de libre competencia entre empresarios propiciando una explotación de la clase trabajadora.

TERCERA.- Los trabajadores y las organizaciones sindicales deben de proponer mediante el estudio de recursos económicos y tecnológicos, su participación para mejorar la calidad de los productos que elaboran y al mismo tiempo exigir en cada revisión contractual o salarial del Contrato Ley en la Industria Textil por una cultura empresarial que humanice las condiciones generales del trabajo.

CUARTA .- Los representantes sindicales así como sus agremiados deben dejar ser meros espectadores pasivos a los cambios económicos que han comenzado a suscitarse con la integración de los diversos mercados mundiales con Europa, Asia y los Estados Unidos principalmente, y comenzar a conocerlos para adaptarse en lo futuro y saber si es posible la flexibilidad en las relaciones laborales pero sin afectar lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo.



QUINTA.- La organización de trabajadores mediante sindicatos, es la mejor arma que tienen, y por lo tanto deben de participar en sus corrientes ideológicas para colocarse dentro de una esfera política en la vida nacional y conseguir de este modo legislaciones más benéficas para los trabajadores.

SEXTA.- La Industria Textil es el claro ejemplo de cómo resulta dañada las relaciones de trabajo, ante la indiferencia de los gobernantes, por el contrabando, bajos aranceles a las importaciones , inseguridad, intereses ajenos a los trabajadores y empresarios, por lo que se debe de luchar de manera conjunta por la subsistencia de esta industria para el conocimiento pleno de la productividad en el trabajo y lograr mejores resultados.

SEPTIMA.- El registro sindical obligatorio frena la unión con aquellos trabajadores textiles que carecen de representación sindical, perjudicando la industria y la libre competencia por explotación de la mano de obra, ante la imposición de Contratos Colectivos de Protección.

OCTAVA.- Los Representantes Sindicales tienen que prepararse para tener una mayor participación dentro de las empresas, para que en las revisiones integrales del Contrato Ley Textil, no solo soliciten un par de zapatos más al año, o unos días más de aguinaldo, etc. sino que exista el compromiso conjunto con los trabajadores para mejorar la calidad de los productos que elaboran.

NOVENA .- La Contratación Colectiva es el poder formal que los trabajadores tienen mediante su Sindicato y deben de hacer valer para que se establezca de manera definitiva en la Ley Federal del Trabajo, los Contratos Ley Textiles.

DECIMA .- El Contrato Ley representa en la Industria Textil la unificación en las relaciones laborales a nivel nacional, debe ser el lugar, donde todas las actividades conocidas de las industrias textil existentes en el país deben de llegar, para tratar de igualar las condiciones de trabajo nivel de vida de las personas en cualquier parte de este país.

DECIMA PRIMERA .- La Contratación Colectiva del Trabajo en los Contratos Ley Textiles, se debe de encaminar hacia una mayor integración con los sectores empresariales para poder hacer frente a la competencia que del extranjero llegan a este país, sin sacrificar los intereses de los trabajadores.

DECIMA SEGUNDA .- El Sindicato Textil en México tiene que dejar de ser el negocio de unos cuantos, para convertirse en la solución de los problemas que aquejan a sus agremiados, pero solo con la intervención de estos se puede lograr la superación de la organización y conseguir el bienestar general .

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- Aguirre Beltrán Gonzalo. La Industria Textil en México. Editorial S E P. México D.F. 1989 p.7
- 2.- Bensusán Graciela. Estándares Laborales después del TLCAN. Editorial PLAZA Y VALDEZ S A DE CV. México D. F. 1999 p p 165-185.
- 3.- Borell Navarro Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial P. A. C. México D. F. , 1989. p 24.
- 4.- Cabanellas Guillermo . Tratado de Derecho Laboral. Tomo III. Derecho Colectivo Laboral. Editorial Heliasta S R .L. Buenos Aires Argentina. 1988 p 102 .
- 5.- Cabanellas Guillermo. Tratado De Derecho Laboral. Doctrina Y Legislación Iberoamericana. Tomo I. Volumen I Parte General. Editorial, Heliasta S R L. Buenos Aires Argentina 1992. Pag 119.
- 6.- Cabazos Flores Baltazar. El Mito del Arbitraje Potestativo. Editorial. JUS S A DE CV . México D. F. 1982.
- 7.- Dávalos José. Derecho del Trabajo. Editorial. Porrúa. México D. F., 1998 p 53.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

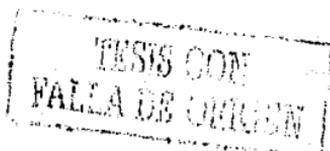
- 8.-** De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa 1977. México D. F. p 263.
- 9.-** De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial. Porrúa. México D. F., 1988 p 42.
- 10.-** De la Garza Toledo Enrique. Estrategias De Modernización Empresarial En México, Flexibilidad Y Control Sobre El Proceso De Trabajo. Editorial Rayuela SA DE CV. México D. F., 1998 pp. 11- 122.
- 11.-** García Quintero, Carlos A.. Los Contratos Ley de la Industria Textil. Editorial Popular de los Trabajadores. México D F., 2000 pp. 3 – 27.
- 12.-** Ludger Pries, De la Garza E.- Globalización y Cambios en las Relaciones Industriales. Editorial Rayuela S. A., México D. F., 2000. p 157.
- 13.-** Portela de Castro Silvia.- Sindicalismo y Globalización. La Dolorosa Inserción en un Mundo Incierto. Editorial Nueva Sociedad. Caracas Venezuela, 2000. pp7.
- 14.-** Rivera Quijano Jesús. La Revolución Industrial y la Industria Textil en México. Editorial. Joaquín Porrúa. México D. F., 1990. pp. 383-384.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- 15.-** Ruiz De Chávez Arturo. El Derecho Colectivo Del Trabajo. Editorial. Popular de los Trabajadores. México D. F., 1989. pp. 21- 28.
- 16.-** R. Calderón Francisco. Historia Económica De La Nueva España En Tiempos De Los Austrias. Fondo De Cultura Económica/ Economía Latinoamericana. 1995. México D. F., p 78.
- 17.-** Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial Porrúa. México D. F., 1983 p p .1351- 1357.
- 18.-** Wilson Randle. El Contrato Colectivo de Trabajo. Editorial Letras S A México D. F. 1978. p p 278 – 315.

LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 2.- Ley Federal del Trabajo.



- 3.- Código Civil Para El Distrito Federal.
- 4.- Código Penal Para el Distrito Federal.
- 5.- Ley Orgánica de la Administración Publica Federal

OTRAS FUENTES CONSULTADAS

- 1.- Diario Oficial de la Federación.
- 2.- Revista La Jornada.
- 3.- Periódico EL UNIVERSAL.
- 4.- Periódico EL FINANCIERO.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**