

00721
32

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA REFORMA LABORAL IMPULSADA POR EL PODER EJECUTIVO FEDERAL (2001-2002)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A

JOSÉ LUIS ALVAREZ BRISEÑO

ASESOR: LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO

Ciudad Universitaria

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

2003

A



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PAGINACION DISCONTINUA



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

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **JOSE LUIS ALVAREZ BRISEÑO**, con número de cuenta 85358474, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**ANÁLISIS JURÍDICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA REFORMA LABORAL IMPULSADA POR EL PODER EJECUTIVO FEDERAL (2001 – 2002)**", bajo la dirección de la **LIC. MYRIAM MENDOZA CAMARILLO**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **Lic. HUGO SEGOVIA MENDEZ** en el oficio con fecha 10 de junio del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F. 17 de junio del 2003.

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaría General de la Facultad.
c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

B

A la Universidad Nacional Autónoma de México, a la Facultad de Derecho y a sus profesores porque gracias a ellos he logrado uno de mis mayores objetivos.

A mi querida familia porque sin su apoyo no hubiera logrado este objetivo.

A mi amada esposa Darinka, porque gracias a su apoyo y ejemplo pude conseguir este sueño.

Al señor Martin Escamilla, pues sin su ayuda y comprensión no lo hubiera logrado.

Gracias a todos mis amigos por su solidaridad conmigo.

2

ÍNDICE

		PAG.
	INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	PERTINENCIAS CONCEPTUALES E HISTÓRICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	
	Nociones doctrinarias del Derecho del Trabajo	1
	1.1 Concepto de Derecho del Trabajo	2
	1.1.1 Elementos que lo integran	5
	1.2 Reflexión sobre la naturaleza jurídica de la legislación laboral	7
	1.3 Etapas históricas en el desarrollo del Derecho Laboral	14
	1.3.1 Antecedente: Las condiciones de trabajo en periodos previos al Derecho Laboral	15
	1.3.2 Primeras expresiones jurídico-laborales (siglo XIX)	17
	1.3.3 El Derecho Laboral en el marco del Estado de <i>Bienestar</i>	18
	1.3.4 El Derecho Laboral ante el paradigma neoliberal	21
	1.4 Transformaciones estructurales del Derecho Laboral en la actualidad	27
CAPÍTULO 2	NOCIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	
	2.1 Precedente: las relaciones colectivas de trabajo en los movimientos sindicalistas (siglos XIX y XX)	32

D

	P A G.
2.1.1 Antecedentes internacionales	33
2.1.2 Antecedentes nacionales	45
2.2 Aproximación al concepto formal del contrato colectivo de trabajo	55
a) Definiciones	56
b) Sujetos	58
c) Principios rectores	60
2.3 Efectos jurídicos de los contratos colectivos de trabajo	62
2.3.1. Derecho a la asociación sindical	63
2.3.2. Derecho de huelga	65
2.4 El contrato colectivo de trabajo ante las transformaciones actuales del sistema de producción capitalista	66

CAPÍTULO 3

PRECEDENTES Y ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MÉXICO, AL TENOR DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

3.1 Antecedentes legislativos	70
3.2 El espíritu social del artículo 123 de la Constitución de 1917	71
3.2.1 Principales debates legislativos	72
3.2.2 Disposiciones referentes al contrato colectivo de trabajo	76
3.3 Las relaciones colectivas de trabajo en la Ley Federal de Trabajo vigente	78
3.3.1 Coaliciones	79
3.3.2 Sindicatos, federaciones y confederaciones	80

P A G.

3.3.3	Concepto legal del contrato colectivo de trabajo	93
3.3.4	Procedimientos para la modificación colectiva de las condiciones de trabajo	106
3.3.5	Suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo	108
3.3.6	El derecho de huelga (generalidades)	113
	3.3.6.1 Aspectos sustantivos	114
	3.3.6.2 Aspectos adjetivos	118

CAPÍTULO 4

LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PROMOVIDA POR EL EJECUTIVO FEDERAL Y SUS POSIBLES REPERCUSIONES SOCIALES (2001-2002).

4.1	Contexto de la " <i>Reforma Laboral</i> "	123
4.1.1	Condiciones que la originan	124
4.1.2	El discurso político en la materia	125
4.2	Premisas básicas de la " <i>Nueva Cultura Laboral</i> "	129
4.2.1	Promoción de un "Nuevo Pacto" entre el estado, las empresas y la clase trabajadora	129
4.2.2	Incremento productivo y aumento salarial	131
4.2.3	Saneamiento de las relaciones colectivas de trabajo	133
4.3	Aspectos sustantivos de la Reforma Laboral.	135
4.4	Restricciones en cuanto al derecho de asociación de los trabajadores	142

f

	P A G.
4.5 Factores de inviabilidad de la Reforma	
Laboral	151
4.5.1 Factores económicos	152
4.5.2 Factores políticos	154
4.5.3 Factores sociales	154
CONCLUSIONES	158
BIBLIOGRAFÍA.	162

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia en lo referente a la clase trabajadora hubo que pasar por diversas etapas que marcaron en forma contundente la lucha de clases en que se vio envuelta la misma, debido a esta desigualdad que se presento por siglos surgieron los pensadores y luchadores sociales dando vida a una clase laboral que reclamaba sus derechos más elementales de los cuales habian sido despojados, ya sea por los dueños de la tierra o de los medios de produccion; dicho reclamo después de mucho tiempo tuvo repercusiones logrando por medio de movimientos sociales la conquista de estos derechos entre los que destacan los laborales, dentro de los mismos encontramos uno que fue de mayor trascendencia el cual sigue vigente hasta ahora, nos referimos al de asociación, de donde surgen la sindicalización y la huelga.

En México no fué la excepción y estas conquistas laborales dieron la pauta para el surgimiento de sindicatos y por ende al derecho de un contrato colectivo de trabajo, surgiendo como premisas de una legislación laboral impulsada por la Constitución de 1917.

Después de muchos años de vivir bajo el régimen de Estado de control, se da un cambio radical y trascendental en la vida económica

mundial; surge el llamado neoliberalismo, éste nace bajo la ideología del liberalismo clásico pero adecuado a la época contemporánea dando paso a una globalización económica mundial regida por el libre mercado consiguiendo con ello un incremento en el desempleo, disminución del poder adquisitivo y por ende una pobreza desmedida en la mayoría de la población. Todo ello trajo como consecuencias claras el olvido de los trabajadores, de su salario y de las prestaciones sociales adquiridas a lo largo del tiempo.

Dentro de esta globalización se ha dado más importancia a una producción masiva para poder competir a nivel mundial dejando para otro momento el equilibrio de las relaciones laborales entre patrón y trabajador y tratando de modificar ésta en favor de los intereses patronales.

Como consecuencia del libre mercado y bajo la idea de adaptar dichas relaciones a la realidad actual, en México el Poder Ejecutivo Federal impulsa una reforma laboral que trata en forma velada de suprimir los derechos básicos del trabajador establecidos en la L.F.T; se trata de implantar en la legislación laboral situaciones tales como contratos a prueba y de aprendizaje; se pretende formar sindicatos industriales, pero a la vez, se suprimen sindicatos como el de oficios, el cambio de la palabra patrón por empleador, nuevos criterios para ascender en el trabajo, mayores requisitos para el registro de

sindicatos, así como facilidades para la cancelación del mismo, entre otros.

Por ello es necesario hacer un estudio de dicha reforma donde se puedan identificar en forma clara los inconvenientes de la misma y que afectan de manera inmediata las relaciones colectivas de trabajo, así como buscar en forma paralela el rescate de éstas y lograr con ello las mejoras necesarias de la clase trabajadora.

El presente trabajo trata de enmarcar los aspectos históricos jurídicos y sociales más importantes de las relaciones laborales hablando primeramente de la conceptualización del Derecho del trabajo, diversas etapas históricas de su desarrollo, enfoque de su naturaleza jurídica, sus transformaciones en el neoliberalismo y sus coyunturas actuales.

En el capítulo dos se analizan los movimientos sindicales del siglo XIX y XX, se plantea una idea sobre el concepto del contrato colectivo del trabajo y sus efectos jurídicos así como el derecho de asociación y de huelga.

En la tercera parte se realiza un análisis sobre el contrato colectivo y sus diversas etapas históricas tomando como base la Constitución de 1917 y la legislación laboral actual, pasando por el

sindicato y el derecho de huelga como parte primordial del mismo.

Por último se presenta un análisis a la referida iniciativa de reforma laboral que impulsa el Ejecutivo Federal, que la origina, que la sostiene y los factores de inviabilidad de la misma.

El trabajo en su conjunto pretende retomar uno de los temas más importantes en el marco de las relaciones laborales actuales en nuestro país. El enfoque que se sigue es el del Derecho Social, puesto que sostenemos que el proyecto neoliberal lejos de eliminar las fracturas de la relación entre patrón y trabajador tiende a hacer mucho mas grave la diferencia de clase, llevando la peor parte como siempre la clase trabajadora.

CAPÍTULO 1

PERTINENCIAS CONCEPTUALES E HISTÓRICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Nociones Doctrinarias del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo surge históricamente como una conquista de la clase trabajadora. La doctrina laboralista ha coincidido durante muchos años en el hecho de que la etiología de la legislación laboral se vincula directamente tanto con la necesidad de extender los beneficios de los derechos más elementales de las personas en tanto que individuos al ámbito del trabajo, como a limar las asperezas e inequidades intrínsecas en la relación capital-trabajo.

Siendo el Derecho Laboral una rama de la Ciencia Jurídica cuyos orígenes se vinculan *per sé* con la tutela de intereses jurídico-sociales de una clase que presenta evidentes desventajas respecto a los propietarios de los medios de producción (la clase trabajadora), resultaría ilógico limitarse a la noción de que éste consiste únicamente en el conjunto de normas positivas que regulan las relaciones obrero patronales, de donde deriva la necesidad de realizar una aproximación más profunda al

concepto en referencia, tarea que se aborda en el presente apartado.

1.1 Concepto del Derecho del Trabajo..

Desde su surgimiento a fines del siglo XVIII hasta la actualidad, la doctrina jurídica ha elaborado gran cantidad de definiciones de Derecho del Trabajo atendiendo tanto a sus aspectos objetivos (instituciones jurídico laborales), como a sus aspectos subjetivos (sujetos en que recaen la tutela y obligaciones derivadas de la legislación laboral). Dada la vastedad de criterios que definen el término que nos ocupa, a continuación se revisan aquellos dotados de mayor significación en nuestro medio social.

El maestro Néstor de Buen de una forma concisa nos dice que el Derecho del Trabajo "es el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado".¹

La definición anterior toca aspectos meramente jurídicos, es decir, se basa expresamente en las normas reguladoras de la relación patrón - trabajador sin tomar en cuenta los aspectos sociales de la misma, que sustentan a grandes rasgos un equilibrio entre las partes, de tal forma

¹ BUEN L., Néstor de Derecho del Trabajo, décimo cuarta edición, Porrúa, México, 2000, p. 27.

que, existiría mayor énfasis y justicia social en la relación entre patrones y trabajadores.

El tratadista mexicano Euquerio Guerrero establece en una línea definitoria muy sencilla que el es la rama de la ciencia jurídica que, a través de una serie de instituciones y principios que le son propios tiene como objeto "la defensa de los asalariados".²

La anterior definición se enfoca claramente sus aspectos subjetivos al establecer expresamente que su fin esencial es la protección de los intereses de los trabajadores asalariados, se marca por tanto una distinción evidente respecto a los principios que rigen el Derecho Privado, reafirmandose también el carácter social de la legislación laboral toda vez que su objetivo primordial es instaurar la equidad entre sujetos con posiciones distintas en el marco de las relaciones de producción (patrones y trabajadores).

El maestro Alberto Trueba Urbina lo define "como un conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales con el propósito de

² GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, vigésimo primera edición, Porrúa, México, 2000, p. 19.

lograr su destino histórico: socializar la vida humana".³

La definición transcrita anteriormente le otorga al Derecho del Trabajo un sentido jurídico-social equilibrado, haciendo referencia a que las instituciones y normas que rigen al Derecho Laboral deben de tener también una misión social para que de esta forma en la relación laboral se valore en un sentido amplio, el trabajo realizado basado en el esfuerzo físico e intelectual y que por medio de ello surja como fin común el cuál es la socialización del sistema de producción.

El jurista Mario de la Cueva define al Derecho del Trabajo como " la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital".⁴

Esta definición nos hace pensar en una equidad entre los sujetos en estudio (patrón-trabajador), obviamente regidos por una norma establecida, la conjugación de estos elementos tendrá que derivar en un balance equitativo en el desarrollo de los procesos de producción.

De las anteriores definiciones puede inferirse que el Derecho del Trabajo no es solamente un conjunto de normas positivas y generales

³ Cit. por BAILÓN VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral, SISTA, México, 1999, p.14.

⁴ Cit. Idem.

dirigidas a estatuir las relaciones entre patrón y trabajador, ya que su función se extiende a la protección y tutela de la clase social que se encuentra en desventaja, es decir, la formada por los trabajadores asalariados.

Tratando de conjuntar los elementos pragmáticos y sociales del Derecho del Trabajo, podemos definir a éste como:

Un conjunto de instituciones jurídicas y normas positivas que, en observancia de la desigualdad existente entre los agentes del proceso de producción, se encarga de regular las relaciones entre patrones y asalariados bajo criterios de equidad y justicia social.

1.1.1. Elementos que lo integran.

El análisis de las definiciones revisadas en el punto anterior nos otorga una serie de elementos constitutivos del concepto de Derecho Laboral entre los que destacan los siguientes:

1. Por su origen histórico, el Derecho Laboral forma parte del Derecho Social, en tanto que tiende a reducir significativamente las diferencias de clase que conlleva el sistema de producción capitalista

cumple, por tanto, una evidente función de equilibrio económico social.

Esta característica lo distingue de otras ramas de la Ciencia Jurídica y su exclusión implicaría una modificación estructural de la naturaleza y los fines para los que fue creado, dejando al sector asalariado en un estado de indefensión frente a los propietarios de los medios de producción.

2. La legislación del trabajo no sólo obliga al patrón a observar estrictamente las instituciones de protección social a la clase asalariada, sino que implica además la obligación del Estado de garantizar, mediante sus instituciones la protección de éste sector. Lo anterior viene a reafirmar al Derecho Laboral como una auténtica conquista de los trabajadores;

3. Por su propia naturaleza (es decir, por los bienes jurídicos que tutela) es primordial que el Derecho Laboral cuente con un estatus en la estructura constitucional misma del Estado. Las instituciones jurídico-laborales deben emanar por tanto del mandamiento constitucional, lo cuál garantizará su observancia en todos los ordenes de la sociedad;

4. En la práctica las disposiciones jurídico-laborales deben proteger

de forma íntegra los derechos sociales de la clase asalariada; de ahí que su ámbito potestativo abarque tanto la esfera individual como la colectiva de las relaciones de trabajo;

5. La consecución de los objetivos del Derecho Laboral implica la instrumentación por parte del Estado de sistemas adecuados para la impartición de la justicia en la materia; ésta parte adjetiva del Derecho del Trabajo debe también garantizar el respeto y observancia de los principios sociales que reviste la rama del derecho en comento.

El análisis de los anteriores puntos nos ofrece los elementos necesarios para abordar el tema de la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo.

1.2 Reflexión sobre la naturaleza jurídica de la legislación laboral.

El análisis de la naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo (es decir, su ubicación concreta en el marco de la (Ciencia Jurídica) nos remite a la revisión de las principales coyunturas que lo originaron y que le dieron forma. Ello ante la insuficiencia reconocida por la mayor parte de los tratadistas en la materia de las dos grandes ramas del Derecho

(Público y Privado) para conceptualizar las disposiciones jurídico laborales.

Para poder tener una visión amplia de dicha naturaleza debemos buscar a fondo en sus antecedentes.

El primer documento que menciona aspectos de trabajo es el Código de Hamurabi, mas de dos mil años antes de Cristo, en él se reglamentaba por ejemplo salario, aprendizaje y formas de ejecutar labores, por mencionar algunas.⁵

En las sociedades antiguas las clases acomodadas se hacían servir del más débil para el cumplimiento de ciertas tareas. Cuando la esclavitud surge, el esclavo, por el hecho de serlo perdía toda atribución sobre su persona, y el amo era su dueño y por consiguiente lo era también de su fuerza de trabajo.

En la Edad Media cobró importancia el artesanado y surgieron los gremios y las primeras asociaciones de trabajadores independientes; fueron también paulatinamente consolidándose los primeros Estados

⁵ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho de Trabajo, vigésimo primera edición, Porrúa, México, 2000, p. 15

Nación cuyo régimen político se encontraba encabezado por reyes o monarcas.

Estamos aquí ante los albores del Absolutismo, sistema político que prevalecería durante gran parte del periodo medieval y que vería su declive hasta la eclosión del Liberalismo a fines del siglo XVIII.

El Absolutismo representó la permanencia de los regímenes feudales de producción favoreciendo sin embargo la creación de una nueva clase social considerada por Marx como la más vieja del mundo: la burguesía. Mientras los sectores aristocráticos se encargaban de acumular poder político, los productores independientes de las villas y ciudades se daban a la tarea de ampliar el radio de sus acciones comerciales adquiriendo ya para el siglo XVIII la hegemonía económica que sería la base de los postulados liberales de la época .

En este contexto surge el liberalismo como una doctrina política que postulaba entre otras cuestiones que el pueblo a través de su voluntad eligiera a las personas a quienes se delegaría el ejercicio de la autoridad pública, desestimar al régimen monárquico, sentar las bases para que la burguesía se hiciera cargo de la economía, motivar de igual forma el derecho a la propiedad privada, así como la introducción de un nuevo

concepto fundamental de ciudadanía.

El liberalismo nace como un movimiento político-social que propugnaba la libertad del comercio interior y exterior, suprimir las restricciones tradicionales sobre la libre actividad, la abolición de la esclavitud y la servidumbre, la eliminación de los privilegios monopolistas y asimismo, implantar una nueva concepción de Estado con un gobierno representativo controlado a través de Parlamentos, convirtiéndose en la ideología de los intereses de la burguesía y con ello lograr un cambio económico y político para garantizar el ejercicio de la libertad individual y como estatuir un ordenamiento constitucional. Estos ideales se ven cristalizados en las revoluciones burguesas del siglo XVIII (la Norteamericana de 1776 y la Francesa de 1789).

Este modelo liberal cumple con su objetivo primordial, desterrar al absolutismo y dar cabida a una forma de gobierno democrático, así el desarrollo se va dando de una forma constante, los medios de producción tienen mayor auge y por ende la necesidad de mayor mano de obra. Se creó un sistema jurídico basado en los principios del *Ius Privatum* romano, cuya idea era legitimar los derechos fundamentales del hombre, pero lo que no se logró fue erradicar fué la línea entre ricos y pobres.

Con la Revolución Francesa derivada del movimiento liberal nace una forma de organización y desempeño laboral apareciendo unos medios de producción más impetuosos, con mayores necesidades económicas y de mano de obra; éste nuevo orden de producción trae desgraciadamente la explotación del trabajador y los medios de producción quedaban en manos de un grupo minoritario apoderándose de la fuerza de trabajo del pobre, que es lo único que posee y con lo que puede sobrevivir.

Los movimientos liberales fueron el detonante para el surgimiento de la primera Revolución Industrial la cuál nació con la finalidad de incrementar cualitativamente la producción. El interés comercial creció apoyando mercados mayores y más extensos, con esto había que distinguir dos elementos distintos: los patrones y los trabajadores, que se traducían en capital y trabajo; esta relación modificaría los sistemas de producción dando nacimiento al proletariado.

Fenómenos como la explotación y la violación de las garantías personales consagradas en el constitucionalismo dan pie a la crisis de los conceptos liberales, es así como el desarrollo de los sectores poblacionales nunca se dió: "...Los creadores de la democracia liberal dirigieron sus esfuerzos igualitarios a erradicar los privilegios y las jerarquías formales, sin observar que el nuevo desarrollo material que

apuntalaba el sistema, en propio tiempo establecería su propia estructura de diferencias..."⁶

Las oposiciones al régimen liberalista surgidas del incumplimiento de los principales motivos que le dieron origen, tienen su mayor auge en las movilizaciones obreras del siglo XIX, cuyo punto trascendental fué la publicación del Manifiesto del Partido Comunista lo cuál le da cabida a ideas político-socialistas, esto fué motivo de influencia para el surgimiento del movimiento de la Comuna de París.

Los ideales del Manifiesto del Partido Comunista tienen como su expositor a Carlos Marx quien proporciona el conducto que permite descubrir el abismo existente entre ricos y pobres; esta es la teoría de la lucha de clases. "La historia de todas las sociedades que han existido hasta nuestros días dice Marx en el manifiesto comunista es la historia de la lucha de clases, la moderna sociedad burguesa, que ha salido de entre las ruinas de la sociedad feudal no ha abolido las contradicciones de clase";⁷ este tipo de pensamientos pusieron en alerta al Estado burgués para ajustar estructuralmente la economía.

⁶ GONZÁLEZ LLACA, Eduardo. *¿Qué es eso de la democracia social?* UNAM, México, 1977, p. 16.

⁷ LENIN, V.I. *Carlos Marx*, Ediciones en Lenguas Extranjeras.s.e, Beijing, 1982, p.p. 16y 17.

El método que adoptaron (la creación del Derecho Social) consistió en dar determinadas prestaciones al trabajador, los seguros sociales y los primeros códigos laborales que pueden tomarse como los principales logros de la lucha obrera.

Estas prestaciones surgen de la exigencia de tener una regulación jurídica acorde a las necesidades de la época, ya que los problemas suscitados entre patrón y trabajador eran dirimidos de acuerdo a las leyes vigentes de la época concretamente por el Derecho Civil el cual por su naturaleza no cumplía con las exigencias de equidad de las relaciones laborales.

Debido a estas desigualdades surge el Derecho Social respondiendo a una idea del hombre el cual esta sujeto a vínculos sociales los cuáles deberán de hacer una nivelación de las desigualdades existentes y ser un punto de partida para aspirar al establecimiento de un orden jurídico y evitar cualquier vínculo con el Derecho Público y el Privado.

Es así como el Derecho Social se convierte en la puerta de entrada a la regulación de los derechos y obligaciones del patrón y el trabajador, dando vida al Derecho Laboral que se concibió como el remedio para las desigualdades laborales, nos dice Lucio Mendieta y Nuñez:

“El Derecho Social es el conjunto de leyes y disposiciones autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos protectores en favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles para lograr su convivencia con las otras clases sociales dentro de un orden justo”.⁹

El Derecho Laboral es una de las últimas ramas del Derecho Social pero que se nutre al igual que las otras de los principios generales del Derecho, y su función primordial es implantar las bases de legalidad y de igualdad entre las partes (patron-trabajador), para que exista una mejor relación y asegurar el orden económico y social.

1.3 Etapas históricas en el desarrollo del Derecho Laboral.

Para poder entender el desarrollo, el potencial y el quehacer jurídico es primordial remitirse a los motivos y circunstancias que le dieron origen; para ello es menester analizar sus transformaciones a través de la historia y buscar en el pasado las causas que le dieron vida.

⁹MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social, Porrúa, México, 1967, p.p. 66-67.

1.3.1 Antecedente: Las condiciones de trabajo en períodos previos al Derecho Laboral.

El Derecho Laboral nace y se va desarrollando a través de diferentes etapas, su aparición ha requerido de grupos de personas muy numerosos cuya finalidad ha consistido en responder a los reclamos que han originado los grandes movimientos sociales.

Al revisar las etapas evolutivas del Derecho Laboral encontramos en primera instancia como en el sistema esclavista el amo era el dueño de los hombres y por supuesto de los medios de producción; éstos hombres eran empleados en toda ocasión y lugar en donde se requiriera de su fuerza de trabajo, el patrón, en este sentido únicamente se limitaba a garantizar la subsistencia de sus esclavos que, como se ha dicho, eran considerados más como bienes que como personas.

En el sistema servil característico de la Edad Media. el señor feudal era el dueño de la tierra, daba a los campesinos pequeñas porciones de tierra. Estos a cambio de ello tendrían que emplear su fuerza de trabajo en los terrenos por un largo tiempo sin percibir salario alguno, además el campesino tenía que sobrevivir de lo que su pedazo de tierra le daba.⁹

⁹ Cfr. HARNECKER, MARTA. Los conceptos elementales del materialismo histórico, quincuagésima novena edición, siglo XXI, quincuagésima novena edición, México, 1994, p.47.

Cuando surgen los movimientos liberales como la Revolución Francesa se da vida a organizaciones jurídicas individualistas y con ello los descubrimientos y los inventos transforman la vida laboral de las personas, dando pie a otra forma de explotación del trabajador, más mecanizada, más moderna pero al fin y al cabo explotación. Algunos individuos concentran en sus manos los medios de producción, quitándole a la mayoría la posibilidad de una vida con mayor dignidad.

Conforme los dueños de los medios de producción se ven en la necesidad de ir incrementando sus productos y ganancias tienen que introducir máquinas y herramientas y a su vez mano de obra que pueda manejarlas, con ello se va dando el principio del aislamiento de los procesos particulares por la división del trabajo, ésta división es la distribución de obreros en diferentes partes de la producción para manipular las distintas máquinas especializadas y lograr una mayor elaboración de productos, esto dió la pauta para el surgimiento del capitalismo, el cuál no rompe con el añejo problema del trabajador que se encuentra totalmente separado y aislado de los beneficios que dan los medios de producción, pero si esta inmerso en una carga excesiva de trabajo y sin la probabilidad de poder adquirir mayores derechos laborales.

1.3.2 Primeras expresiones jurídico-laborales (siglo XIX).

Cuando los obreros fueron agrupados por el capital se dieron cuenta que tenían intereses comunes derivados de las mismas injusticias y abusos, gracias a ésto había nacido una masiva clase obrera con una finalidad similar: expresar y organizar su oposición al sistema capitalista.

En la naciente época moderna, la clase trabajadora no gozaba de la protección del Estado y con el fenómeno de la Revolución Industrial se vio en la necesidad de agruparse y con ello buscar mayor estabilidad en el trabajo y seguridad social. Con las movilizaciones obreras de Europa en el siglo XIX, logran presionar al Estado burgués y conseguir determinadas prestaciones a favor de la clase trabajadora. Alemania retomaría la idea con la finalidad de preservar la gobernabilidad y determinaría el nacimiento de los seguros sociales, al principio de forma voluntaria y en 1883 se crea un seguro obligatorio para los trabajadores amparados por el Estado.¹⁰

Otto Von Bismarck, como estrategia de control del proletariado y en contra del socialismo, instituye el seguro para riesgos de enfermedades y en 1889 el seguro contra accidentes de trabajo el cuál fué ampliado para la vejez e invalidez. De estos años datan también las primeras

¹⁰ Cfr. TENA SUCK, Rafael, Hugo ITALO MORALES . Derecho de la Seguridad Social, segunda edición Pac, México, 1992, p. 4.

disposiciones laborales impregnadas de un sentido social: Bismarck intentó contrarrestar el inusual desarrollo de los socialistas, como ya lo había hecho en el pasado con otros adversarios, robando sus banderas. Hacia finales del siglo XIX el gobierno del Reich promulgó una importante legislación social y laboral en beneficio de los trabajadores. A esta iniciativa bismarkiana se le conoció como la etapa del "socialismo de Estado".¹¹

A partir de 1883 esta experiencia fué adoptada por Francia, Dinamarca e Inglaterra, consolidandose de ese modo en Europa el modelo del "Estado de Bienestar", que a la postre se extendería a gran cantidad de países del orbe.

1.3.3 El Derecho Laboral en el marco del Estado de Bienestar.

El modelo de Estado de Bienestar, también conocido como Estado de control o intervencionista tiene su origen precisamente en el reajuste de las estructuras jurídicas y económicas impulsado inicialmente en Alemania y con posterioridad en otras potencias europeas con miras a preservar la gobernabilidad y a contrarrestar los efectos de las luchas obreras de la época.

¹¹ AGUIRRE, Pedro. La alternativa Socialdemócrata. Fundación para la Socialdemocracia de las Américas, México, 2001, p. 14.

Su idea originaria era básicamente que si prevalecían los principios del liberalismo clásico u ortodoxo las diferencias de clase se irían agudizando paulatinamente hasta llevar al sistema político en su conjunto a un colapso estructural. Surge entonces la concepción del Estado como una entidad reguladora de las relaciones económicas mediante el establecimiento de ciertos contrapesos a la desigualdad social como son por ejemplo las disposiciones jurídico-laborales.

El surgimiento de este nuevo paradigma político provocaría que hacia 1916 en el seno de la Escuela Heidelberg la doctrina jurídica reconociese la existencia del Derecho Social, que en la práctica había ya logrado un estatus en gran cantidad de naciones europeas e incluso en algunas de América Latina.

El Derecho del Trabajo hace su aparición conforme fue requerido por los grupos de personas necesitadas de él, respondiendo a los reclamos que originaron las convulsiones sociales.

Debido a las inconsistencias económicas de la época hubo crecientes divisiones sociales y derivado de ello surge la necesidad de realizar una reflexión sobre el papel que debía de jugar el Estado como mediador de la actividad económica. Es por esta razón que se harían los

análisis pertinentes acerca de la controversia entre capital y trabajo, apuntando estos estudios hacia el Estado de control social, es decir una mayor intervención reguladora de la economía por parte del Estado.

Las medidas de seguridad social implantadas por el Estado dieron la pauta a postulados garantes del empleo de las mayorías por medio de inversiones públicas.

En este contexto se da el paso hacia ordenamientos jurídicos que servirían como reguladores de los reclamos sociales tales como la desocupación, la vejez, el retiro y las contingencias de trabajo. Dentro de estos ordenamientos encontramos al Derecho Laboral, que surge como una necesidad del Estado de establecer la equidad entre los dueños de los medios de producción y el trabajador, garantizando el respeto a los derechos de la clase trabajadora.

Por medio de este *proteccionismo* que el Estado otorgó a la clase trabajadora se fueron consiguiendo algunos de los reclamos de ésta, logrando así preservar la gobernabilidad y aminorar los reclamos sociales.

Es así como el Estado acepta al Derecho Laboral como una válvula reguladora de las relaciones obrero-patronales, queriendo con ello que la

línea divisoria entre ricos y pobres fuera más corta, y de esta forma hacer sentir el apoyo y protección que el trabajador requería para lograr su estabilidad económico-social.

Esta concepción del Derecho Laboral no sólo se convertiría en uno de los ejes de reivindicación de la clase proletaria al término de la Revolución Mexicana sino que prevalecería a lo largo de los años implícita en los ordenamientos laborales de nuestro país y en el modo de concebir las relaciones obrero patronales. Aunque criticado por ser considerado como un simple paliativo a la compleja problemática del sistema de producción capitalista puede afirmarse, como se vera más adelante que el Derecho Mexicano del Trabajo tal y como lo previó la Carta Magna de 1917 constituye una de las conquistas primordiales del proletariado nacional.

1.3.4 El Derecho Laboral ante el paradigma neoliberal.

Si bien bajo el modelo del Estado de Bienestar la regulación jurídico laboral llegó a adquirir cierta estabilidad, ésta se ha roto paulatinamente con el advenimiento del paradigma neoliberal al cuál nos referimos brevemente en las siguientes líneas.

Para comprender las múltiples implicaciones del neoliberalismo en las relaciones económicas, resulta necesario remitirnos a algunos datos histórico-políticos de los Estados Unidos de América.

La Revolución norteamericana en 1776 es la primera traslación de los postulados liberales clásicos a una realidad política. Los padres fundadores de la nación norteamericana retomaron la concepción *whig* de la libre concurrencia y de esta forma las excolonias de norteamérica iban dando forma a un sistema político en donde los intereses particulares estaban sobre los públicos.

Mientras en Europa los movimientos revolucionarios traían consigo la confirmación de una seguridad social para calmar los efectos de la dominación clasista, en Estados Unidos se consolidaba el Estado liberal, imperando sin embargo la concepción *whig* de la función pública que, entre otras cosas, desdeñaba el Estado de control pronunciándose por un Estado mínimo, no interventor de las relaciones económicas.

La doctrina *whig* era una corriente agrupada por intelectuales de la época con ideas liberales, entre estos ideales propugnaban por el derecho natural a la propiedad.

La concepción *whig* de la propiedad privada y libre concurrencia, disminuía la intervención del Estado en la economía otorgando a particulares privilegios en el desarrollo de la vida social, es decir la doctrina *whig* menospreciaba al Estado de control.

Los primeros problemas del sistema democrático de los Estados Unidos, cobraron importancia con los enfrentamientos entre capital y trabajo, principalmente en las primeras décadas del del siglo XX; las ideas opositoras de los sindicatos de obreros y la aparición del desempleo conllevaron a la recesión económica de 1929, la cuál produjo la quiebra de la bolsa de valores de Nueva York; poniendo al desnudo las imperfecciones del liberalismo, todos esto factores hicieron que el Estado adoptara la posición de convertirse en el mediador de la economía.

Melossi nos dice que tras la depresión de los años treinta, se acrecentó el temor de la elite política e intelectual, de que las divisiones sociales surgidas terminaran con la forma de gobierno establecido desde hacía más de un siglo para dar entrada a un régimen socialista.¹²

Entonces surgieron las medidas tomadas y analizadas por la Escuela de Chicago.

¹² Cfr. MELOSSI, Darío. El Estado de control social, cuarta edición. siglo XXI, México, 1992, p.p.140 -141.

Esta era un grupo de intelectuales al que el Estado asignó la compleja tarea de reestructurar las funciones políticas, y apuntaron hacia el Estado de control social, el cual era rechazado por la sociedad norteamericana, aún así se vieron en la necesidad de activar la economía por medio de una intervención regulatoria del Estado.

El primer paso dado hacia el Estado de control en Estados Unidos fué la promulgación de ordenamientos jurídicos contra el desempleo, la vejez, el retiro y las contingencias de trabajo.

Estas medidas abrieron el camino al *new deal* impulsado por el presidente Delano Rossevelt predominando y expandiendo las políticas de seguridad social así como las primeras regulaciones laborales.

Es decir, si bien a contracorriente se había abandonado al fin el modelo de Estado liberal ortodoxo, se adoptó el modelo de control social con miras a obtener la recuperación económica que Estados Unidos requería en aquel momento histórico

Cuando en la Segunda Guerra Mundial crece la ofensiva de los aliados la cuál les otorga el triunfo, surge con esta victoria una recuperación de la economía norteamericana y con ello un

reordenamiento de las estructuras económicas. Durante la década de los cincuenta, retorna la idea de disminuir paulatinamente el control social ejercido por el Estado para dar paso a un nuevo orden económico internacional, basado principalmente en la idea de que la economía girara alrededor del libre mercado, ésto sería regresar nuevamente a la concepción del Estado mínimo, es decir, el Estado jugaría nuevamente un papel marginal.

La idea de libre mercado se fue preparando en décadas siguientes por medio de acuerdos de apertura de los mercados internacionales, dando paso a una tendencia a la globalización la cuál se hacia más notoria en los años ochenta, dando paso al llamado *neoliberalismo*.

El término se comenzó a usar en los círculos liberales para designar una doctrina que intenta modernizar los postulados del viejo liberalismo, pero manteniendo su principios básicos.

Entonces el neoliberalismo (nuevo liberalismo), es una forma de concebir al liberalismo clásico y adecuarlo a las premisas de la época. Es así como este nuevo modelo económico erradica la necesidad de garantizar empleo por medio de la inversión pública y regulando las instituciones económicas sustituyéndolas por leyes de libre mercado,

reafirmando así la permanencia del mismo y garantizando una movilidad mínima de las instituciones del Estado, de igual forma la justicia social quedaría relegada de la macroeconomía pasándola a un estado de negación absoluta.

El neoliberalismo exige que el Estado sea un observador de los quehaceres económicos y que la libre empresa, la iniciativa privada, sea la que regule el mercado. La política neoliberal esta basada en la privatización de las empresas del Estado, aumento de la sobreexplotación de los trabajadores, aplicación de reformas a la legislación laboral y una transformación al sistema de pensiones, reduce el derecho de unión de los trabajadores y discrimina los derechos laborales (incluidos los inmigrantes), de igual forma se da la mínima protección a los niños trabajadores y a las mujeres.¹³

Fueron los gobiernos de Margaret Thatcher en Inglaterra y Ronald Reagan en Estados Unidos los que dieron este brusco viraje hacia la recuperación de las viejas ideas liberales y las aplicaron con éxito. Desde principios de los años ochenta, el liberalismo volvió a considerarse como la única forma adecuada de gobernar. Era el nuevo liberalismo, el neoliberalismo.

¹³ Cfr. GARCÍA, Arnoldo. A brief definition for activists, s.e, cuadernos del FZLN, México, 2000, p. 2.

El Derecho Laboral en este nuevo orden económico-social sufre las acometidas que pretenden atribuirle como ordenamiento, características de parcialidad incompatibles con el sentido de equidad que es atributo invariable de la norma jurídica.¹⁴

Es así como el Derecho del Trabajo, rama jurídica que nació para la defensa de la clase trabajadora, resiente los golpes que quieren modificar sus preceptos fundamentales, para asegurar un orden más económico y menos social. Con esto la justicia social quedaría relegada a una dinámica económica creciente puesto que no está contemplada dentro de los preceptos del libre mercado.

1.4 Transformaciones estructurales del Derecho Laboral en la actualidad.

La expansión generalizada del paradigma económico neoliberal trae consigo una serie de implicaciones que repercuten directamente en las relaciones de producción, tendiendo a ubicar a patrones y trabajadores en un plano de igualdad reduciendo por tanto el carácter potestativo y compensatorio que tradicionalmente impregna al Derecho Laboral.

¹⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, vigésimo primera edición, Porrúa, México, 2000, p. 19.

El impacto general del nuevo orden económico (a cuyas características específicas nos referiremos más adelante), pueden agruparse en tres rubros que se analizan a continuación.

A. Tendencia a modificar la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo.

Tal y como se ha revisado en puntos anteriores, el contrato laboral deviene de una serie de luchas y reivindicaciones de la clase trabajadora que lo impregnan, desde luego de una naturaleza jurídica eminentemente social, que se ha conservado prácticamente sin modificaciones desde fines del siglo XIX en que se origina, hasta la actualidad. Sin embargo, durante los últimos años y bajo el influjo del paradigma neoliberal esta naturaleza especial del contrato de trabajo tiende a disolverse. Los movimientos estructurales de la relación capital-trabajo muestran la tendencia a ubicar a las partes del Derecho Laboral en un plano de igualdad aproximando paulatinamente la relación entre ambas partes (patrón-trabajador) al Derecho común o privado.

Brun y Galland apuntan al respecto: "Habiendo nacido el Derecho del Trabajo como una defensa de los asalariados, ha cambiado hoy sus conceptos y su finalidad, ya que lo que ahora se persigue es normalizar las relaciones de los patrones y de los trabajadores para asegurar el

orden económico y social."¹⁵

Resulta lógico que la citada modificación a la naturaleza jurídica del contrato laboral, viene también a cambiar aspectos específicos de la relación obrero-patronal como los que se mencionan a continuación.

B. Tendencia a reducir las prerrogativas compensatorias de la relación obrero-patronal.

De igual forma que el contrato laboral, las prerrogativas compensatorias nacen como resultado de las luchas por los derechos laborales impulsadas por la clase trabajadora; estas conquistas han sido de vital importancia para preservar los valores y derechos de la clase trabajadora, y se han convertido hasta ahora en irrenunciables e inalienables. Bajo el esquema de la política de libre mercado y globalización implantada a partir de 1982 y que continúa hasta ahora, surge la tendencia a minimizar dichas prerrogativas, modificando el sentido jurídico laboral sobre el que descansan éstas, anteponiendo los intereses de productividad de las empresas sobre las condiciones de vida de la clase trabajadora.

¹⁵ Idem.

De esta forma la jornada laboral, el salario remunerador y digno, días de descanso, derecho al contrato colectivo, seguridad en el trabajo, como otras prerrogativas más que cumplen con la función de proteger los privilegios que a través del tiempo ha ganado el trabajador tienden a desaparecer y a dejar a éste en estado de indefensión ante los más poderosos intereses de los propietarios de los medios de producción.

C. Tendencia a abatir las condiciones de seguridad jurídica y estabilidad para el trabajador en su relación con el patrón.

La clase trabajadora ha logrado a través del tiempo consolidar los principios básicos de sus derechos laborales, consiguiendo con ello el respeto irrestricto a su trabajo y a una buena condición de vida, todo esto conseguido a base de esfuerzo de oposición y de lucha de grupos de obreros. Los movimientos económico-políticos que trajeron consigo al neoliberalismo tienen como tendencia desde el punto de vista laboral abatir la seguridad jurídica con que cuenta el trabajador, éstas modificaciones están cimentadas en principios de flexibilidad de la ley aunado a ideas de productividad y con ello dismantelar preceptos básicos del Derecho Laboral tales como el principio de estabilidad en el empleo y el de irrenunciabilidad de los derechos. Con ello se trata de dar forma a una ley más acorde a los intereses particulares de los dueños de

los medios de producción haciendo a un lado al Estado y aniquilando los derechos actuales del trabajador, poniendo a éste ante la incógnita de correr el riesgo de perder su trabajo de una forma por demás injustificada sin tener los medios idóneos que la ley le otorgaría para una defensa eficaz de sus intereses laborales.

No obstante que la evidente inclinación de las nuevas tendencias jurídico-laborales hacia el patrón ha suscitado amplias críticas provenientes de muy diversos sectores, uno de los rubros específicos en que más claramente puede observarse esta tendencia desocializadora de la norma laboral es la restricción a los derechos de asociación de la clase trabajadora, como se verá en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 2

NOCIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo es base esencial de las organizaciones de trabajadores, el cual en su connotación plurifuncional da la pauta para realizar un estudio del mismo, tomando en cuenta la historia que lo vió nacer y la legislación que surge para normarlo.

2.1 Precedente: las relaciones colectivas de trabajo en los movimientos sindicalistas (siglos XIX y XX).

Para entender ampliamente las relaciones colectivas de trabajo, tenemos que remontarnos al proceso histórico del cuál emergen como una de las principales conquistas laborales de la clase trabajadora.

Atendiendo lo anterior, nos referiremos a los antecedentes de las relaciones colectivas de trabajo, primero en una perspectiva internacional para después hablar de ellos de manera nacional.

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

Los antecedentes primarios de las relaciones colectivas de trabajo se remontan a la antigüedad. En la India antigua ya existía una forma de agrupación llamada *Sreni* usada por los pastores, artesanos, marinos o agricultores. Asimismo, el pueblo judío se reunían corporativamente para satisfacer sus necesidades; estas formas rudimentarias de asociación podrían ser consideradas como antecedentes de los sindicatos puesto que, todas ellas convertidas en agrupaciones laborales tenían como finalidad lograr sus fines comunes, tales como la alimentación el vestido y la edificación de sus moradas.

En la Grecia antigua existían dos formas de organización: el trabajo servil y las coaliciones de artesanos libres; dentro de éstas existían las *etairias*, de naturaleza política y las *eranías*, que eran mutuales y asistenciales. En Roma se desarrolló una rica experiencia de organización profesional; se trataba de diferentes congregaciones artesanales y su función era lograr un mejor nivel de vida, fueron el prototipo de las asociaciones gremiales de la antigüedad pero su carácter fué de tipo religioso y solidario.

Con la caída de Roma lograron sobrevivir organizaciones corporativas

que fueron formándose alrededor de las ciudades y logrando con ello darle vida a la actividad económica. Así el surgimiento de talleres y corporaciones del Medioevo están ligados al desarrollo de aldeas y villas.

La organización profesional de la Edad Media floreció en su totalidad hasta el siglo XI en donde encontramos antecedentes muy valiosos de los sindicatos, ya sean agrupaciones obreras o patronales. La servidumbre trabajadora de la tierra y el trabajo libre y autónomo, fueron las formas principales de prestación de servicios y guardaron sus aspectos distintivos desde el siglo XII hasta el XVIII.

El taller constituyó el régimen corporativo en las aldeas y villas, éste tenía tres categorías de miembros: el maestro o dueño del taller, los compañeros u oficiales trabajadores al servicio del maestro y los aprendices que pretendían conocer el oficio y pagaban por ello. El trabajo realizado en los talleres era artesanal adquiriendo por ello una vida y tipo idéntico con reglas uniformes y controladas por las corporaciones. La protección hacia la estructura que integraba los talleres giraba hacia el interés y fortalecimiento de las corporaciones. Los sistemas jurídicos reguladores de los oficios crearon ordenanzas de gremios; por medio de éstas las corporaciones regularon sus relaciones de trabajo, esta regulación se convirtió en un monopolio por parte de los maestros

limitando la emancipación de los estratos inferiores del taller.

De esta forma el taller se constituye como una organización profesional pero protegiendo los intereses del maestro y marginando a los compañeros y aprendices los cuáles asumieron el carácter de personal subordinado. Todo ello se fué hacia el interés particular de los maestros, debido a las carencias surgidas tales como la insuficiencia salarial surgieron las asociaciones de resistencia de oficiales llamadas *compagnonnages* que se desarrollaron y lucharon en forma clandestina.

En los siglos XVI al XVIII se desplazó el trabajo agrícola por la industria, que se consolidó como la forma de producción más importante de Europa Occidental. Los comerciantes conjuntamente con artesanos ricos controlaron los talleres que a la postre serían fábricas; los dueños de las fábricas se convertirían en capitalistas y los campesinos y artesanos arruinados pasaron a ser asalariados y obreros sin ningún recurso para subsistir.

Con el nacimiento del Liberalismo las corporaciones fueron censuradas debido a que desvirtuaban la libertad de industria y de trabajo y por estar arriba de la colectividad. Pero también el individualismo y el propio liberalismo velan al individuo de forma aislada y se trataba que el

derecho cobijara solamente intereses individuales negando a los individuos la posibilidad de formar grupos sociales. La sociedad, el Estado, el derecho y el capital todo iba en contra a la organización de la clase trabajadora.

El orden jurídico individualista y liberal encerró al hombre en sí mismo y lo aislo de sus semejantes, para explotar mejor al trabajo.¹⁶

Hacia fines del siglo XVIII las carencias de la clase trabajadora, tales como jornadas de trabajo agotadoras, malos tratos, enfermedades, explotación y miseria dieron la pauta para que se crearan asociaciones obreras dentro de las principales industrias y comercios, las cuales eran clandestinas y tenían como ideología la conspiración y resistencia, que al consolidarse lograron desestabilizar la economía vigente. En el Reino Unido, las organizaciones profesionales surgieron como clubes que se fueron transformando en sindicatos que, a la postre se integraron como una asociación nacional que fue tolerada y atendida por el Parlamento. Debemos mencionar que al principio fueron reprimidas y desterradas mediante leyes represivas y autoritarias como la Ley de Asociación de 1779 y 1780, las cuales prohibían el derecho de las personas a agruparse libremente bajo pena de ser sancionadas.

¹⁶ Cfr. CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, tomo II, décimo primera edición, Porrúa, México, 2000 p. 249.

En Francia, el edicto Turgot de 1776, decretó la disolución de las corporaciones, las cuáles fueron disueltas en definitiva al estallar los movimientos sociales de 1789. Con ello desaparecieron las asociaciones de oficiales y se cerraron las puertas para las agrupaciones proletarias.

Aparecen así dentro de la mística revolucionaria, decretos prohibitivos de asociación profesional de los obreros como las promulgadas el 2 y 17 de marzo de 1791 que fueron complementadas con las del 14 y 17 de julio conocidas como *Ley Le Chapelier*, cuya esencia era básicamente el prohibir cualquier tipo de acción o pretensión de trabajo que entorpeciera el crecimiento del libre mercado, y por consiguiente del capital, declarando que los únicos intereses verdaderos a los cuáles tenía que proteger el derecho eran los de la nación y los de grupos individuales, eximiendo del beneficio otorgado por esta ley a las asociaciones.

El sindicalismo en Francia tuvo un retraso debido a sendos ordenamientos represivos hacia las asociaciones y coaliciones como la Ley Germinal del año XI, correspondiente al 12 de abril de 1803, que consideraba a las coaliciones como un delito; el mismo código penal sancionaba duramente a las asociaciones de más de 20 personas. De esta forma el individualismo nacido de la revolución consideraba no gratas

las acciones colectivas de los trabajadores pero sobre todo a la huelga ya que ésta desvirtuaba a la sociedad de clases.

Las leyes penales significaron el triunfo del capital sobre el hombre, y con ello se demostró que los medios de producción importaban más que el satisfacer las condiciones de carencia de la clase trabajadora.¹⁷

Tal y como sucedió en Inglaterra, en Francia también se vivió la lucha de las agrupaciones profesionales que se amparaban bajo el manto de la conspiración, las llamadas asociaciones de socorro mutuo que eran las únicas toleradas, se fueron integrando por contingentes proletarios cada vez más nutridos; éstas se convirtieron en grupos de resistencia con la finalidad de defender y mejorar las condiciones de vida y de trabajo olvidándose de la beneficencia solidaria y previsión mutua.

Con la política de imponer límites a las asociaciones de socorro, las de *compagnons* se vieron debilitadas y por lo tanto fueron nuevamente toleradas; así en este proceso las asociaciones de compañeros subsistieron, con respecto a las cuáles fue promulgado el régimen jurídico corporativo. Debido a sus contradicciones y a su campo de acción tan estrecho resultaron insuficientes para organizar movimientos proletarios.

¹⁷ Cfr. *Idem*.

Fue a partir de 1840 que las organizaciones de *compagnons* fueron desplazadas por sociedades de socorro mutuo.

Por medio del aislamiento profesional y la prohibición de la lucha y defensa de los intereses colectivos, el Estado agravó aún más las condiciones de vida de la clase trabajadora. Por medio de esta prohibición a las movilizaciones de promoción y defensa del interés colectivo, contradictoriamente generó asociaciones entre empresarios y obreros con la finalidad de incrementar la producción y resolver los conflictos laborales; el esfuerzo de reconciliación sirvió para la creación de las sociedades mutuales, como la Sociedad de Previsión Social fundada en Lieja en 1813, cuya finalidad era la asistencia recíproca y pensiones obreras. Tenía carácter tripartita, es decir, fué un esfuerzo de patrones, asalariados y autoridades para su financiamiento.

Con esta idea los trabajadores se agruparon en sociedades mutualistas y cooperativas para evitar la persecución y la cárcel, y que realmente servían para proteger su verdadero ideal, el cual era la resistencia y conspiración contra el Estado.

Fueron de gran importancia los movimientos obreros de Lyon de 1813 a 1834 los cuales fueron reprimidos en poco más de cuatro días.

Debido a esta actitud represiva del Estado en contra de los obreros nuevamente se levantan oponiéndose al decreto emitido en 1834 que prohibía la formación de organizaciones, exceptuando a las mutualistas.

En Estados Unidos se formó también de manera clandestina la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo en 1859, con la finalidad de neutralizar los golpes patronales derivados de una sociedad esclavista, que reprimía todo intento por mejorar las condiciones de la clase trabajadora, así los obreros intentaron organizarse para defender por medio de las sociedades cooperativas sus intereses comunes.

De igual forma en Italia y con un capitalismo en constante crecimiento los obreros se agruparon en asociaciones de *mutuo socorro*, que eran realmente grupos de resistencia, cuya estructura militante además de su eficacia fué lo más cercano a los sindicatos.

Derivado de la situación imperante en aquella época donde los derechos de la clase trabajadora eran reducidos a su mínima expresión, los ideólogos y los sectores revolucionarios del siglo XIX, comenzaron a interesarse en una perspectiva humanista de la cuestión social en virtud de las repercusiones que alcanzó el desarrollo industrial que precipitó al

movimiento obrero organizado.¹⁸

La ciencia social derivada de los pensadores de la época dice que no hay nada más contrario a la realidad social existente que la negación de existencia de los grupos humanos. Inmersos en esta nueva realidad histórica, los trabajadores exigieron el reconocimiento a su libertad de formación de sindicatos, negociación y contratación colectiva y por supuesto a su derecho de huelga.

Es así como el sindicalismo surge como la respuesta del trabajo al capital, imponiendo la igualdad del trabajo y el capital ante la ley.

El vacío doctrinal existente entre el pensamiento de los trabajadores fue cubierto rápidamente por el pensamiento socialista, primero por el socialismo utópico y posteriormente por el Manifiesto Comunista.

En el siglo XIX, un grupo de hombres como Roberto Owen, Charles Fourier, Henri de Saint-Simon, William Godwin entre otros creyeron en construir un régimen de propiedad común al cuál se llegaría por medio de difundir la injusticia propiciada por el sistema burgués-capitalista y haciéndoles saber de las bondades del socialismo.

¹⁸ Cfr. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Porrúa, México, 1993 p. 35.

Roberto Owen está ligado al surgimiento del unionismo (forma rudimentaria del sindicalismo) y al establecimiento de un sistema justo de prestación de servicios; sin embargo debido a que no se definió una estrategia fuerte, el proyecto fracasó y fué hasta 1851 en que se pudo lograr la formación de la *Amalgamated Society of Engineers*.

Mas sin embargo, las uniones inglesas que se lograron agrupar estuvieron influenciadas por las corporaciones y los gremios que al transformarse en monopolios de las profesiones iniciaron una franca decadencia del sindicalismo.

Así con una confusión de ideas, sin organizaciones fuertes se fué creando una forma de sindicalización que no luchó por una transformación del sistema político injusto con la clase trabajadora, sino que defendió y promovió únicamente las condiciones generales de trabajo.¹⁹

Debido a esto se dió una colaboración entre trabajadores y empresarios aún con la explotación obrera a cuestas, en la cuál se señala que se deberían de conciliar los problemas entre el capital y el trabajo en extremos razonables. Este esfuerzo de consolidación trajo consigo la unión de sindicatos en 1868, con el firme propósito de

¹⁹ Cfr. DUNKER, Herman. Historia del movimiento obrero, cuarta edición, Cultura Popular, México, 1980, p. 181.

funcionar como una estructura que coordinara a las asociaciones sindicales en Inglaterra.

En Francia surgieron organizaciones profesionales de carácter patronal, pero con la Ley francesa del 25 de mayo de 1864 se reconocen los derechos de coalición y huelga, situaciones que sirvieron para la caída del sistema económico burgués que surgió con la revolución.

En Alemania el sindicalismo tuvo su momento por medio de la ideología de la socialdemocracia, se fundó la Social Democratic Federation, la cual se adjudicó el trabajo de congregar a todas las categorías de obreros y la coordinación de las fuerzas sindicales a nivel nacional.

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

A lo largo del siglo XX y en el marco del Estado de bienestar, el sindicalismo fue adquiriendo nuevas vertientes, algunas de las cuales significaron auténticas distorsiones para el espíritu social de las asociaciones profesionales. Es así como surgen dos tendencias polarizadas del sindicalismo: el coadyuvante (caracterizado por su aligación al Estado, en lo que en el argot político se conoce como "corporativismo"), y el revolucionario (atado a los viejos dogmas del marxismo leninismo que, en realidad poco han aportado a la clase trabajadora)

Sin embargo, entre estas dos vertientes encontramos una tercera: el sindicalismo independiente, que lucha por la vía económica y política, para tutelar, dignificar y nivelar las condiciones de vida de los trabajadores, educándolos e introduciéndolos en la vida sindical para tratar de conseguir la transformación de las políticas de explotación.

Esta vertiente del sindicalismo trata de desterrar la despolitización y apatía proletaria preparándola para la lucha política y reivindicatoria de sus condiciones de vida; debe finalmente mencionarse que bajo el paradigma neoliberal se pretende la disolución de los fines sociales del sindicalismo y su sustitución por formas de organización en todo caso "alineadas" a los intereses del sector patronal.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

Antes de la Conquista española no podemos hablar de la existencia de una libertad sindical, pues a pesar de que en la posesión de la tierra había algunos sistemas comunales, esto no podría determinar que hubiera una organización profesional.

Con la Conquista de México, se presenta un período en el que España implanta sus sistemas de organización en los territorios conquistados y esto da paso a la etapa corporativa que dio origen a diversos gremios. Durante este período encontramos Ordenanzas como la de sombrereros, o la del arte de la platería, la de minas, la de herreros, y muchas otras cuyo fin era regular como había ocurrido en Europa el salario, los precios y otras prestaciones de tipo gremial y corporativo.

Otras Ordenanzas se expidieron en los años siguientes y su organización corporativa estaba ligada a un sistema de cofradías con tendencia religiosa.

Las Leyes de Indias fueron un acuerdo normativo que se abocó a la regulación de diversos aspectos de la vida colonial, destacando la introducción formal de una jornada de trabajo de 8 horas, que sin embargo

no fué respetado por la clase poderosa, pues iba en contra de sus intereses económicos.

La riqueza de la Nueva España estaba basada principalmente en la minería, el comercio y la ganadería, pero se da un control de la producción de artículos que pudieran ser una competencia a los fabricados y traídos de España; por ello se limitó a la actividad industrial. Así los gremios veían en las Ordenanzas la forma de limitar la producción de los artículos mexicanos.

Este sistema de organización gremial que notoriamente atacó la libertad de asociación, extendió su permanencia durante tres siglos, pero a finales del siglo XVIII este sistema tuvo una decadencia debido a lo complicado que se había vuelto la tramitación para su funcionamiento interior, lo que condujo a verdaderas trabas de la actividad laboral.²⁰

La Nueva España estaba cubierta por un descontento generalizado provocado por un nivel de vida indecoroso para grandes sectores y por la carencia de los derechos elementales del individuo, que fueron el principio para llevar a cabo los ideales de libertad.

²⁰ Cfr. GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales, porrúa. México, 1991 p. 76.

Tras la justa independentista de 1810, los gremios fueron desapareciendo paulatinamente y es hasta 1861 cuando desaparecen formalmente, época de la reforma en que todos sus bienes pasan a formar parte del patrimonio nacional.

Después de la consumación de la Independencia, se dan ciertas diferencias entre indígenas, criollos, mestizos y españoles, lo cual no deja que haya un adelanto en materia industrial y por consiguiente no se observó ningún desarrollo en la asociación profesional ni en la libertad sindical.

De esta forma llegamos al año de 1857 en el que fué expedida la Constitución Política del país, en la cual se garantizaba la libertad de asociación que fué plasmada en su artículo 9º que dice: "no se podrá coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar".²¹

Este precepto inspirado en los derechos del hombre y en el liberalismo, garantizaba el derecho de asociación, pero si tomamos en

²¹ TENA RAMÍREZ, Felipe. Leves Fundamentales de México, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1992, p. 608.

cuenta que la industria apenas comenzaba a despegar como tal, exceptuando la minera o la textil, no era posible que a su amparo legal se fundaran agrupaciones, las cuales pudieran dar la pauta para el inicio de las verdaderas asociaciones profesionales.

En 1872 se inicia el régimen de Porfirio Díaz en donde hubo cambios importantes a la economía mexicana, y se logró la pacificación del país, abriéndose las puertas a las economías extranjeras incluyendo la de Estados Unidos. Se generó un proceso de desarrollo del capitalismo que fue acompañado, estimulado y dominado por el crecimiento de las industrias textil, minera, petrolera, eléctrica aparecieron los primeros bancos y la construcción intensiva de los ferrocarriles, que fueran el orgullo del porfiriato, industrias que se extendieron mediante la expropiación de las tierras de las comunidades indígenas en donde se cometieron verdaderos abusos.

El porfiriato incorporó a los campesinos despojados como fuerza de trabajo de la creciente industrialización, rompiendo con su forma de vida y empujándolos hacia el proceso mercantilista, cobrando paulatinamente importancia el movimiento obrero mexicano.

Bajo la influencia de ideas autoritarias provenientes de otros países

se incluyó en el Código Penal de 1872 la prohibición de coaliciones que tuvieran tendencias a la violencia y cuya finalidad fuera subir o bajar los precios de los productos o impedir el ejercicio de la industria o del trabajo.

Este tipo de ideas fueron tomadas de países como Inglaterra o Francia y del liberalismo clásico.²²

Aún así el 16 de septiembre de 1872 se organizó el Círculo de Obreros de México; en 1888 se creó la Superior Orden de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, tiempo después se da vida a la Orden de Ingenieros Mecánicos, Maquinistas, Torneros y Telegrafistas.

Hacia finales del siglo XIX hace su aparición el Partido Liberal Mexicano y junto con él aparecen los primeros luchadores sociales como Ponciano Arriaga, quien se pronunciaba por implantar un máximo de ocho horas diarias de trabajo y un salario mínimo, la prohibición de emplear a niños menores de catorce años, la obligación de los patrones al pago de indemnizaciones por los accidentes de trabajo, obligar a las empresas a ocupar un mínimo de extranjeros, hacer obligatorio el descanso los domingos.

²² Cfr. GUERRERO, Euquerio, Relaciones Laborales, Porrúa, México, 1991, p. 78.

Se puede advertir que el programa del Partido Liberal Mexicano ya denotaba un gran avance dentro de las demandas de los trabajadores, además empezaba a cobrar mayor peso la organización sindical.

Los acontecimientos más importantes que surgieron en cuanto al movimiento obrero organizado en nuestro país en este período fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco.

La huelga de los mineros de Cananea, Sonora, es un acontecimiento que revela las pésimas condiciones laborales a que estuvieron sujetos los obreros durante la dictadura de Porfirio Díaz. El 31 de mayo de 1906, los empleados mexicanos de *Cananea Consolidated Cooper Company* iniciaron un movimiento de protesta para solicitar aumento de salario, puesto que ganaban la mitad de lo que pagaban a los norteamericanos; también bajo el influjo de ideas provenientes de Estados Unidos, organizaron un sindicato con el propósito de obtener mejores condiciones de trabajo. Sin embargo el movimiento culminó con la muerte de centenares de participantes con la intervención de la fuerza pública del Estado, para apaciguar el movimiento de los trabajadores.

La huelga de Río Blanco tuvo un cauce diferente, pues surge como una protesta ante la imposición de un Reglamento General de Trabajo,

que prohibía toda clase de organizaciones obreras a los trabajadores textiles de Atlixco y Puebla que se declararon en huelga en diciembre de 1906 y fueron secundados en sus demandas por los obreros de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales. El gobierno pretendió resolver el conflicto laboral mediante un arbitraje que resultó favorable a los dueños de las fábricas, ocasionando dramáticos enfrentamientos entre obreros y tropas federales, que habían sido enviadas por el gobierno. La huelga de Río Blanco había sido disuelta, nuevamente, con el uso de la represión del Estado.

Nos damos cuenta debido a los acontecimientos que se suscitaron que el gobierno de ese entonces carecía de una política y visión sociales para poder entender las carencias de la clase obrera; esta agitación política fué a la postre, canalizada en contra del sistema político y económico del presidente Díaz.

En 1910 don Francisco I. Madero enalteció el programa de la no reelección y dió comienzo al movimiento revolucionario, que se prolongó por varios años. Los fines perseguidos por Madero eran totalmente políticos, y las demandas de la clase trabajadora eran vistos con soslayo.

Madero fué rodeado por la burguesía, y cedió a su influencia y

aunque bajo presión fundó el primer Departamento de Trabajo, el cual dependía del Ministerio de Fomento; en 1911, no dió el apoyo necesario y verdadero al sindicalismo. Aún así durante la etapa de Madero se fundó la Confederación Nacional de Artes Gráficas y la casa de Obrero Mundial.

La muerte de Francisco I. Madero y José María Pino Suárez tras la "decena trágica" en 1913, dió la pauta para que el general Victoriano Huerta usurpara el poder. Fue precisamente esta usurpación lo que provoca la revolución constitucionalista dirigida por don Venustiano Carranza.

En la época de Venustiano Carranza, quien fue jefe del Ejército Constitucionalista, se logró llevar al país nuevamente al orden, convocando a establecer un Congreso formado por destacadas personalidades, el cual se reunió en Querétaro para elaborar la Constitución Política de México.

En la asamblea de Querétaro había diputados de extracción obrera y campesina los cuales estuvieron en desacuerdo con la redacción del artículo 123 propuesta en el proyecto de Carranza. Después de varias discusiones en las cuales se fue formando un criterio laboral que se había ido gestando años atrás, se presentó un proyecto de artículo 123 que fué

aprobado por Congreso ordinario y que hoy se encuentra plasmado en nuestra Carta Magna.

De esta forma, México se convirtió en el primer país a nivel mundial que había incluido en su Constitución la materia obrero-patronal, además tratada en forma muy amplia. Años después, otras naciones llevaron también a su texto constitucional preceptos de regulación de las cuestiones laborales.

El primero de mayo de 1918 se celebró el III Congreso Nacional Obrero y se dio nacimiento a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM), la cual tuvo gran influencia en la vida sindical de México.

Diferencias entre los dirigentes de la CROM motivaron su debilitamiento y años después uno de ellos fundó la Confederación de Trabajadores de México.

Otra central que nació con tendencia anarcosindicalista fue la CGT (Congreso General de Trabajadores), que tenía una acción enérgica y a veces violenta.

En el año de 1931 se expidió la Ley Federal del Trabajo, y con ello

quedan unificadas las ideas en materia laboral que habían surgido, estableciéndose el carácter federal de los asuntos relativos al trabajo.

El origen de la CTM fue el Congreso Nacional de Unificación el cual fue convocado por la Confederación General Obrera y Campesina de México. En febrero de 1936 se formó la CTM y su fundador Lombardo Toledano, hizo el intento de introducir principios marxistas. La CTM tuvo el apoyo incondicional del gobierno federal y en 1947 se expulsó de ésta a su líder fundador; así cambio su rumbo recomendando como táctica de lucha "la unidad nacional".

En 1954 la CTM declaro que sin renunciar a ser una organización de clase, reconocía la obligación de contribuir a solucionar los problemas nacionales. Así, recomendó una participación mayor por parte del Estado en la vida económica, aumento de la productividad con un aumento al salario, y una coordinación estatal de las actividades económicas.

Después de un año la CTM unida a la CROM, a la CGT y a los sindicatos industriales constituyeron el Bloque Nacional de Trabajadores, declarando que los principios de la revolución deben ser sagrados para el proletariado del país.

En el año de 1966 se constituyó el Congreso del Trabajo, cuya función asignada era el conocer los problemas y doctrinas de orden general que pudieran afectar al proletariado mexicano, así como de las propuestas e iniciativas que fueran planteadas por las organizaciones que lo integraban.

Es así como el sindicalismo mexicano ha tenido un desarrollo paulatino, cobrando fuerza hasta la Constitución de 1917 pero principalmente con la expedición de la Ley Federal del Trabajo en 1931, sustituida posteriormente por la de 1970 y que rige hasta ahora.

Es necesario reconocer que la fuerza adoptada por las agrupaciones obreras para su crecimiento derivaron del Estado y que las conquistas laborales no se debieron del todo, a la presión del sector obrero.

2.2 Aproximación al concepto formal del contrato colectivo de trabajo.

Dado que el contrato colectivo de trabajo es una figura compleja y de alcances amplios, su conceptualización requiere en todo caso analizar tanto los sujetos que en él participan como sus principios rectores elementales.

En el presente punto se analizan estos elementos tanto desde una perspectiva doctrinal como atendiendo a la peculiar conformación de la legislación mexicana en la materia.

a) Definiciones.

Aunque en la actualidad existe un vacío doctrinario en cuanto a definiciones del contrato colectivo de trabajo, resulta muy ilustrativa la ofrecida por el doctor Juan Palomar de Miguel quien nos dice que se trata de:

"Un acuerdo escrito concerniente a las condiciones de trabajo y de empleo, que celebran por una parte, un empleador, un grupo de empleadores, y por la otra, una o varias organizaciones, representantes de los trabajadores, de acuerdo con la legislación nacional".²³

El contrato colectivo de trabajo se concibe como un acuerdo de voluntades, éstas derivan de una persona o conjunto de éstas relacionadas entre sí, creando grupos u organizaciones con fines comunes, las cuales daran la pauta para la concepción de los instrumentos necesarios para la protección de sus respectivos intereses.

²³ PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas, Mayo, México, 1981. p. 318.

Euquerio Guerrero basándose en el artículo 123 de la ley laboral, define al contrato colectivo de trabajo como “un convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.²⁴

El contrato colectivo de trabajo representa, por tanto, un derecho de los trabajadores, en el cual logran establecer las condiciones de trabajo, que se traducen en dignidad y mejoramiento de su nivel de vida de forma grupal o colectiva.

Podemos desprender del concepto al que nos referimos anteriormente lo siguiente:

1. El contrato colectivo de trabajo es un convenio,
2. Solamente podrá celebrarse por un sindicato o varios de ellos,
3. Puede celebrarse por un patrón o varios, también pueden hacerlo un sindicato patronal o varios sindicatos patronales.
4. Con este contrato se establecen las condiciones de trabajo en cada empresa o negociación.

²⁴ GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, vigésimo primera edición, Porrúa, México, 2000. p. 313.

Cabe finalmente hacer mención del llamado contrato ley para distinguirlo con el contrato colectivo, puesto que ambas figuras tienden a confundirse.

El contrato ley es un convenio que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores y uno varios sindicatos patronales, con la finalidad de poder establecer las reglas para prestar el trabajo en determinada rama de la industria, el cual se declara obligatorio en una o varias entidades federativas o en diversas zonas económicas que se encuentren extendidas en dichas entidades.

El contrato ley generalmente no es del agrado de los patrones pues consideran que el establecer la igualdad de condiciones en todas las empresas sería perjudicial para las pequeñas, además el sindicato menciona que con éste pierde control y autonomía ya que estaría sujeto a criterios diferentes a los de su propia mesa directiva, además el contrato colectivo a diferencia del contrato ley puede celebrarse por un solo patrón.

b) Sujetos.

Para que el contrato colectivo pueda celebrarse y lograr su cometido de otorgar condiciones laborales favorables así como la formación de

normas internas de trabajo tienen que concurrir a su elaboración el trabajador y el patrón.

- El patrón. Es el dueño o dueños de las empresas, las cuales son organizaciones de propiedad privada o pública cuyo objetivo principal radica en producir y distribuir artículos o mercancías, proveer servicios a la colectividad o la explotación de determinados recursos naturales.

- Organización de trabajadores. Los trabajadores pueden organizarse y formar sindicatos y coaliciones. Las coaliciones son un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones que funcionan para defender los intereses que tengan en común en un momento dado.

Hay que señalar que el sindicato y las coaliciones tienen grandes diferencias. Las coaliciones son transitorias, no necesitan de un registro, y son constituidas para defender intereses comunes.

Por su parte el sindicato es permanente y se constituye para estudiar, defender y mejorar los intereses comunes. La coalición no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo, pues esto corresponde a los sindicatos obreros, tampoco puede emplazar a huelga para obtener dicho contrato.

- Organización del sector patronal. Los patrones también pueden formar sindicatos y coaliciones. La coalición, en cuanto al fin que persiga, útil y lícito, es una agrupación con carácter circunstancial con un objetivo muy concreto y limitado por lo que su organización es informal.

A pesar de que en México no exista sindicalismo empresarial, no quiere decir que los patrones no defiendan sus intereses comunes, ya que lo hacen bajo otros esquemas legales en donde conjugan diversos sectores profesionales, ya sean industriales o comerciales, los cuales son destinados al apoyo de exigencias comunes.

c) Principios rectores.

El contrato colectivo de trabajo cuenta con determinados principios que lo distinguen frente a otros actos jurídicos; estos principios son:

1. *Bilateralidad.* Las relaciones entre obreros y patrones no se encuentran al arbitrio del más fuerte, éstas se regulan mediante acuerdos logrando una interacción equilibrada entre el capital y el trabajo.

Las partes del contrato colectivo, previo reconocimiento del derecho de negociación y contratación junto a un acuerdo de voluntades, sin la

intervención del Estado, logra conjuntar las condiciones de trabajo apegándolas al esfuerzo y la dignidad humanas. Las condiciones que se establezcan pueden tener variación en cuanto a los objetivos previstos pero no en lo referente a las disposiciones de orden público y social que se encuentran definidas en las leyes y reglamentos. Estas condiciones son el resultado de la libre voluntad de las partes que intervienen para la preparación y formulación del contrato colectivo, que una vez aceptadas tienen efectos obligatorios y normativos.

2. *Justicia y equidad.* Por medio de la lucha y reivindicación laboral, el trabajador ha logrado conseguir que su esfuerzo y el aumento de su nivel de vida haya sido considerado como algo primordial para la clase trabajadora, manifestación palpable en las leyes y códigos laborales. Debido a la explotación de que fue objeto la clase trabajadora, se buscó la forma de conseguir un equilibrio entre los dueños de los medios de producción y el trabajador.

3. *Formalidad.* El contrato colectivo de trabajo a simple vista parece solamente un acuerdo de voluntades, pero para los efectos que debe de cumplir tanto para el patrón como para el trabajador, éste debe de existir en papel, puesto que la ley exige la redacción de un documento escrito que contenga explícitamente las condiciones de las relaciones de trabajo.

El contrato colectivo siempre deberá de celebrarse por escrito, pues, de lo contrario puede estar afectado de nulidad.

4. *Sentido social.* Sin lugar a dudas el fin primordial del contrato colectivo es la protección del hombre en tanto que trabajador. Esta protección se da con las mejoras de las condiciones laborales como jornadas de trabajo reglamentadas, días de descanso, vacaciones, normas para el salario, estabilidad en los empleos, ascensos, la previsión o seguridad social, entre otras cosas. Así, el trabajador logra establecer los principios básicos para la protección de su familia y de él mismo, así como la satisfacción de sus necesidades más elementales.

2.3 Efectos jurídicos de los contratos colectivos de trabajo.

El Contrato Colectivo del Trabajo podemos considerarlo como el orden regulatorio de las relaciones entre el patrón y el trabajador, es en sí un derecho de los trabajadores y la base principal para el surgimiento de las relaciones colectivas, manteniendo el principio de igualdad en las condiciones de trabajo dentro de cada empresa, inherentes a él nacen paralelamente dos de los derechos básicos de la clase trabajadora, el de asociación sindical y de huelga.

2.3.1 Derecho a la asociación sindical.

La libertad sindical es una de las conquistas con mayor importancia del movimiento obrero. Los trabajadores lucharon por el respeto al principio de libertad sindical, el cual toma dos vertientes: el dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato o su derecho a separarse del mismo cuando así lo decida.

La libertad sindical es el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado. Además es la única institución que persigue beneficios inmediatos para el trabajador en su connotación colectiva.

Este derecho a la libertad sindical quedó plasmado por vez primera en la Declaración de Filadelfia expedida en 1944, se proclama la libertad de asociación que establece que: "...los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna y sin autorización previa tienen el derecho de constituir el número de organizaciones que crean pertinentes así como el de afiliarse a dichas organizaciones con la única condición de observar los estatutos de las mismas. Las autoridades deben de abstenerse de toda intervención que intente limitar este derecho..."²⁵

²⁵ Cit. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995. p. 123.

Asimismo el anterior principio quedó manifestado de forma extraordinaria en nuestra Constitución política que por un lado en su artículo 9º, otorga a los individuos el derecho de asociación siempre y cuando sea de forma pacífica y lícita, la cual no debe de ser coartada.

También y de forma más clara en su artículo 123, se otorga el derecho a los obreros para poder coaligarse y así defender sus intereses comunes.

En la época actual los estudios doctrinarios tienden a definir al sindicato como una agrupación permanente constituida por un grupo de personas que ejercen una actividad profesional similar para representar mejorar sus intereses y sus condiciones de vida.²⁶

Debido a que el contrato colectivo de trabajo trajo consigo múltiples beneficios para los trabajadores, el derecho que esta más íntimamente ligado a éste y de mayor importancia es el derecho de huelga, al cual analizaremos de forma general en los siguientes puntos.

²⁶ Cfr. BORRAJO DA CRUZ, Efrén. Introducción al Derecho del Trabajo, novena edición, Tecnos, Madrid, 1991. p. 145.

2.3.2 Derecho de Huelga.

El Derecho de huelga nace como resultado del descontento de los trabajadores sobre la explotación patronal o el incumplimiento de acuerdos y condiciones específicas de trabajo y se ha convertido en uno de los puntos torales de la reivindicación obrera, a la cual el doctor Baltasar Cavazos Flores se refiere como:

"la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes".²⁷

La huelga surge cuando se da una ruptura del equilibrio natural de las partes inmersas en las relaciones laborales (obrero-patrón) es decir, cuando el patrón es el titular de más derechos que los trabajadores, violentándose el principio de equidad referido con antelación en múltiples ocasiones.

La huelga se forma plenamente como un derecho y su ejercicio no puede ser sancionado por medio del poder público ni por el poder patronal pues no se está fuera de la ley cuando se ejerce un derecho; de ésta naturaleza el trabajador que se encuentra en huelga no puede ser

²⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar, El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 2000. p. 480.

despedido, la relación laboral se suspende temporalmente pero no se rompe, de tal forma que la huelga es una solución extrema a las condiciones laborales desequilibradas por el propio poder patronal.

El derecho de huelga se configura para proteger al trabajador sobre los abusos de poder del patrón a fin de otorgarle y garantizarle una vida laboral decorosa y digna, haciendo efectivos los derechos consagrados en la ley y utilizando los instrumentos necesarios para lograrlo.

2.4 El contrato colectivo de trabajo ante las transformaciones actuales del sistema de producción capitalista.

El contrato colectivo del trabajo ha sufrido variaciones en cuanto a su forma en nuestro país.

En la década de los cuarenta, los líderes sindicales usaban la violencia como forma de convencimiento al llegar a la mesa de discusión.

En la década de 1950, los empresarios utilizaban sus influencias y su poder económico, para la solución de cualquier problema que se suscitara, por más difícil que este fuera.

Posteriormente surge la etapa del regateo, en donde los sindicatos en su pliego petitorio hacían la solicitud de sus demandas laborales y después de mucho discutir lograban por lo menos una parte de éstas.

En las décadas siguientes, se vivía bajo un paternalismo por parte del Estado hacia los sindicatos; ambos estaban ligados de forma estrecha para lograr los objetivos pactados por ellos, incurriéndose incluso en excesos como el "clientelismo" y el "corporativismo político".

Sin embargo en la década de los años ochenta y como consecuencia de acuerdos celebrados sobre la apertura comercial a nivel internacional que conllevaban la expansión mundial del neoliberalismo, utilizando como método la movilidad mínima de las instituciones gubernamentales, y tomando como base un contrato colectivo de trabajo flexible que sirviera más al patrón que a la clase obrera organizada, se diluyen los principios sociales que lo crearon, dando paso a situaciones por demás inequitativas para la clase trabajadora, en donde importa más la producción a gran escala para competir a nivel mundial que mejorar las condiciones laborales, y la creación de trabajos dignos; con esto el contrato colectivo de trabajo tiende a dejar de ser el instrumento útil para la gestión con la empresa y protector de los empleados.

En la actualidad y ante el paradigma neoliberal, los sectores económicamente fuertes pretenden que el contrato señalado deje de considerar en forma adecuada los aspectos sociales y compensatorios de las relaciones colectivas de trabajo.

En el modelo económico imperante se disminuye el desarrollo digno de las personas de manera individual y colectiva, no permitiendo que las partes involucradas en el contrato colectivo de trabajo satisfagan sus intereses y precisen con claridad sus derechos y obligaciones, dando pie a que se rompa el equilibrio laboral conseguido por las luchas obreras y reafirmadas por medio de este contrato entre el patrón y los trabajadores logrando así que los segundos queden relegados al devenir caprichoso de los grandes capitales.

CAPITULO 3

PRECEDENTES Y ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN MÉXICO, AL TENOR DE LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

Para poder establecer un criterio objetivo sobre la actualidad del contrato colectivo de trabajo, es necesario tomar como referencia las leyes que se fueron creando y que dotaron al movimiento obrero de sus derechos laborales más elementales. Dichas leyes surgieron como consecuencia de los diferentes ideales de las clases desposeídas, pero debemos de tomar en consideración que al principio ninguna ley en nuestro país mencionaba de manera específica los derechos laborales del trabajador; fué hasta la Constitución de 1917 cuando se les otorga la importancia debida intengrando en ésta un ordenamiento exclusivo para los mismos, por tanto es importante hacer mención en forma general de las leyes o Constituciones anteriores puesto que son el antecedente primordial de nuestra Carta Magna y de la Ley Federal del Trabajo que rige en nuestro país.

3.1 Antecedentes legislativos.

Como consecuencia de la iniciación del movimiento de Independencia en México, en 1814 Morelos convoca al Congreso de Apatzingán, en cuya sesión inicial se dio lectura a los puntos llamados "Sentimientos de la Nación", donde se menciona únicamente como referencia al trabajo, el aumento del jornal del pobre para moderar la indigencia, sin que se tomara en cuenta ninguna otra cuestión sobre el tema laboral.

En 1821 se promulga el Plan de Iguala y posteriormente los Tratados de Córdoba, pero ninguno hace referencia a los puntos del trabajo o a la libertad de asociación.

Ni la Constitución de 1836, ni los proyectos constitucionales de 1842 tocan de forma clara el tema laboral. Fué hasta la Constitución de 1857 cuando se plasmaba de forma por demás breve la libertad de trabajo, haciendo mención al hecho que debía ser útil y honesta, además de que nadie podía ser obligado a prestar trabajo sin la justa retribución, de igual forma se consideraba a la libertad de asociación siempre y cuando se diera de forma lícita.

Es claro que las leyes y Constituciones anteriores a la de 1917 no tomaban muy en cuenta la situación tan deplorable en que se encontraba la clase trabajadora, aún cuando en la Constitución de 1857 se hace referencia por primera vez a la libertad de trabajo y de asociación no fué tocado en forma más profunda el tema debido principalmente a que la idea liberal todavía prevalecía, anteponiéndose a todo tipo de expresión e interés de la clase trabajadora la cuál seguía dominada plenamente por los dueños del capital.

3.2 El espíritu social del artículo 123 de la Constitución de 1917.

Las condiciones de trabajo que se suscitaban y eran sometidos los trabajadores en México en la primera década del siglo XX, como largas y agotadoras jornadas de 14 horas o más a cambio de un salario insuficiente y que obligaba como consecuencia el que las mujeres y niños engrosaran la fuerza de trabajo, debido a la avaricia de lucro desmedido de los empresarios. Estos empleaban mano de obra más barata y menos exigente, todo ello traía en detrimento del trabajador la ausencia de medidas de higiene y de seguridad en los centros de trabajo sin derecho a un descanso semanal remunerado y un salario insignificante; todo en su conjunto dió la pauta para el surgimiento del

estallido social de la Revolución Mexicana.

Posteriormente a la lucha revolucionaria, el Constituyente de Querétaro formado para elaborar y establecer una nueva Constitución, produjo lo que se conoce como la primera declaración de derechos sociales al regular en el artículo 123 de la Carta Magna la relación entre el capital y el trabajo, estableciendo con ello un sistema tutelar de los trabajadores.

Los obreros habían luchado tanto por la reivindicación de sus derechos, lo que trajo como consecuencia el establecimiento de los mismos en un documento tan importante como lo es la Constitución Política de nuestro país.

3.2.1 Principales debates legislativos.

En el año de 1916 llegó el momento de establecer el orden constitucionalista, que se había roto a raíz del movimiento revolucionario, para ello se nombró a un Congreso Constituyente encargado de reformar la Constitución de 1857 y expedir una nueva.

Ya instalado dicho Congreso, en su décima sesión ordinaria se

presentó el artículo 5º del nuevo proyecto constitucional, el cual sólo contenía en materia laboral, con relación al mismo artículo de la Constitución de 1857, la pequeña innovación de limitar a un año el plazo obligatorio del contrato de trabajo y el impedimento que en él se renunciara a los derechos civiles y políticos.

La Comisión encargada de dicho proyecto era presidida por Francisco J. Mújica e integrada por diversos Diputados como Aguilar, Jara y Góngora, Elorduy, Calderón, Héctor Victoria, Zavala Von Versen, Pastrana Jaimes, Monzón, Gonzalez Galindo, Macías, Luis Manuel Rojas, Manjarrez, Ugarte y Rouaix, entre otros.

Esta Comisión presentó una modificación al mencionado artículo, en donde se ampliaba de forma tibia la protección del trabajador mediante el párrafo final, que mencionaba que la jornada máxima de trabajo no excederá de ocho horas, aunque haya sido impuesto por sentencia judicial, así como la prohibición del trabajo nocturno para mujeres y niños, además del descanso semanal.

Fué el diputado obrero Héctor Victoria quien, en la sesión del 26 de diciembre impugnó el dictamen diciendo que éste no tenía la solución al problema planteado; lo secundaron otros dos representantes y

defendieron el dictamen Andrade y Jara, no obstante que este último había presentado una iniciativa más avanzada en compañía de los diputados Aguilar y Góngora.

El 27 de diciembre en plena sesión seguía el debate y el 28 del mismo mes, los diputados Cravioto y Macías hicieron ver la necesidad de extender más allá del artículo 5º las garantías de la clase trabajadora, debiendo dedicarle un Título completo de la Constitución; Cravioto solicitó el retiro de las cuestiones obreras del mencionado artículo para poderlas presentar de forma más amplia en un artículo especial.

Monzón y Mújica defendieron el dictamen, pero en pleno debate el diputado Manjarrez introdujo una moción suspensiva, y manifestó que las iniciativas que se habían presentado hasta ese momento no resolvían a fondo el problema del trabajo, pidiendo que se concediera un capítulo especial a la materia, solicitando que una comisión lo estudiara y presentara en asamblea, de esta forma y con un criterio uniforme entre la asamblea se retiró el dictamen del artículo 5º.

El diputado Pastor Rouaix, realizó el proyecto del capítulo relativo al trabajo, confiando esta materia a una comisión especial. Los diputados Rouaix, Macías y de los Ríos, auxiliados por José Inocente Lugo, quien

era el encargado de la Dirección del Trabajo en la Secretaría de Fomento, formularon un plan inicial tomando como base los estudios legislativos en que intervino el Licenciado Macías.

Esto fué la base que sirvió para las discusiones en donde participaron varios diputados. El día 13 de enero como resultado de estas discusiones se presentó el proyecto como iniciativa ante el Congreso en forma de Título VI de la Constitución y con el rubro de "Del Trabajo" y procediendo de una exposición de motivos redactada por Macías.

La iniciativa paso a manos de la Comisión de Constitución la cual le realizó pocas modificaciones que no alteraban el dictamen; éste fué discutido y aprobado por unanimidad de los 163 diputados que se encontraban presentes y convirtiéndose en el artículo 123 de nuestra Constitución Política.

La importancia de este artículo radica en que rompió con el derecho de las fuerzas económicas a desarrollarse de forma libre. La esencia del artículo estriba en la libertad no sólo frente al Estado sino frente a la economía, prometiendo justicia a las grandes clases sociales que han sufrido los estragos de una economía libre y controlada sólo por los dueños del capital.

3.2.2 Disposiciones referentes al contrato colectivo de trabajo.

El hombre ha vivido en forma oprimida, las grandes masas de trabajadores no logran vencer la línea divisoria entre capital y trabajo. No hay que desconocer sin embargo que se han tenido grandes logros en lo que a relaciones colectivas se refiere a partir de los primeros años del siglo XX, todo ello se ha logrado con base en luchas y esfuerzos de la clase trabajadora para mejorar su precario nivel de vida.

Para poder plasmar las situaciones referentes al contrato colectivo de trabajo se intentaron varios proyectos de carácter estatal y federal sobre el principio de la libertad de asociación; pero no fué sino hasta la Constitución de 1917 que nos rige a la fecha, cuando se logra integrar a ésta el derecho de los obreros y patronos a formar coaliciones en defensa de sus intereses, lo cual figura en el artículo 123, fracción XVI, así como las fracciones XVII, XVIII y XIX de nuestra Constitución, dándole a ésta un sentido de naturaleza social. El texto de las fracciones es el siguiente:

XVI. "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales etcétera (sic)".

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

XVIII. "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del gobierno.

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

Así se le concede formalmente un derecho irrestricto a la clase trabajadora: el de asociación para formar sindicatos y coaliciones.

Como consecuencia de este derecho surge el contrato colectivo de trabajo, que se considera como un derecho de los sindicatos y coaliciones para defender sus intereses comunes, convirtiéndose éste en un instrumento de lucha y protección de la clase trabajadora.

3.3 Las relaciones colectivas de trabajo en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Hay agrupaciones de trabajadores y patrones que crean relaciones jurídicas de reciprocidad; esto muestra a las empresas como grupos de trabajadores que desarrollan sus labores con una misma finalidad productiva en conjunto con el patrón. Patrones y trabajadores conforman organismos sociales que reclaman la formulación de normas de conducta para cada núcleo que integran, puesto que las necesitan para que coordinen sus respectivos intereses.

A lo largo del tiempo, los trabajadores han percibido que la lucha por sus intereses tiene mayor eficacia mediante la unión, y no conduciéndose en forma individual o aislada; tal es el origen de las asociaciones profesionales.

En las relaciones que se desarrollan en estos medios colectivos,

surgen conflictos que toman caminos diferentes y requieren de pautas reguladoras; así aparece el Derecho Colectivo del Trabajo, ya que dichos conflictos no pueden ser solucionados por el derecho individual del trabajo. Estas relaciones colectivas tienen como fin la procuración de justicia para el trabajador, y mejorar por tanto sus condiciones de vida.

De esta forma las relaciones colectivas de trabajo dan la iniciativa para que puedan surgir diferentes tipos de agrupaciones obreras y patronales para regular las condiciones de trabajo las cuales mencionaremos a continuación.

3.3.1 Coaliciones.

La Ley Federal del Trabajo vigente reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones (artículo 354), y define a ésta como: "el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes" (artículo 355).

El concepto de coalición a través del tiempo ha tenido notorias transformaciones, pues si en un principio se reconocía el derecho de patrones y trabajadores a coaligarse, hoy se reconoce a la coalición como la unión de personas que ejercen una misma actividad las cuales

no necesariamente tienen que formar un sindicato, pues la sola organización de personas cuya finalidad sea regular las condiciones de trabajo en determinada rama industrial les da facultad para defender sus intereses comunes. La validez de ello se ha dado por medio de diferentes conceptos laborales tradicionales, lo cual da la pauta para la creación de una nueva infraestructura jurídica que estriba más en los fines perseguidos por ese grupo de personas que de otros intereses como el de protección colectiva. Por ello no sólo son admitidas coaliciones de trabajadores sino también de patronos o empresarios.

La coalición de trabajadores no puede tener la titularidad del contrato colectivo de trabajo, pues ésta corresponde en exclusiva a los sindicatos obreros, pero sí tiene la titularidad de la huelga, aunque limitada, puesto que no puede emplazar a huelga con el fin de conseguir la firma de un contrato colectivo de trabajo ni de su revisión y por supuesto, ni de su cumplimiento pues no es la titular de estos contratos.

3.3.2 Sindicatos, federaciones y confederaciones.

1. Sindicatos.

La ley al igual que la doctrina, prevén la posibilidad de que se puedan

formar sindicatos de trabajadores y patrones, pero en México la legislación pone mayor énfasis en los de trabajadores. Nuestra L.F.T. nos dice que sindicato es: "la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (artículo 356).

El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo menciona las formas de sindicación, que son: a) Los sindicatos gremiales, b) Los sindicatos de empresa, c) Los sindicatos industriales, d) Los sindicatos nacionales de industria y e) Los sindicatos de oficios varios, cuyos conceptos se revisan, a grosso modo, a continuación:

a) Sindicatos gremiales. Son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;

b) Sindicatos de empresa, los constituídos por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa;

c) Sindicatos industriales, los conformados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;

d) Sindicatos nacionales de industria, integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas; y

e) Sindicatos de oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse siempre y cuando en la localidad donde se crean, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

Esta es la clasificación legal de los sindicatos en México y para formar parte de ellos como miembro se requiere forzosamente trabajar en la empresa de que se trate.

Son obligaciones de los sindicatos según el artículo 377 de la ley en la materia:

I. Proporcionar los informes que las autoridades del trabajo soliciten siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato;

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

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

Por otra parte, y en términos del artículo 361 de la Ley Federal del

Trabajo los sindicatos de patronos son los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y los nacionales, formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas, los cuales pueden constituirse con tres patronos como mínimo.

El hecho de que en México no exista sindicalismo empresarial no quiere decir que los patronos no cuenten con medios para defender sus intereses, pues lo hacen bajo otros instrumentos legales en donde conjuntan sectores profesionales diversos, sean industriales o comerciales o de apoyo al patrón como el que presta la Confederación Patronal Mexicana (Coparmex) o la Asociación Mexicana de Hombres de Negocios, destinados a apoyar las demandas que tengan en común.

Cabe mencionar que los trabajadores de confianza no pueden ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores, y los estatutos del sindicato podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza (art. 363).

Nuestra Ley laboral en su artículo 364 establece que para que pueda darse la constitución del sindicato deberá de contarse con, por lo menos, veinte trabajadores, y se podrá tomar en consideración a aquéllos que fueron separados de su trabajo en los 30 días anteriores a la fecha de

presentación de la solicitud de registro del sindicato en cuestión. (también podrán formar parte del sindicato los trabajadores mayores de catorce años).

La legislación laboral en su artículo 365 nos indica que los sindicatos deben de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si el caso fuera de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje si son de competencia local, para lo cual deberán de presentar por duplicado:

- Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- Una lista con el número, nombres y domicilios de los miembros así como el de los patrones, empresas o establecimientos en los cuales prestan sus servicios;
- Copia autorizada de los estatutos, y
- Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que nos referimos anteriormente deben ser autorizados por el Secretario General, de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Las causales para la denegación de la solicitud de registro son

según el artículo 366 de la ley laboral únicamente tres:

a) Si el sindicato no tiene como propuesta la finalidad prevista en el artículo 356; es decir, el estudio mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

b) Cuando el sindicato no sea constituido con el número de miembros fijado en el artículo 364, (el número de miembros debe ser de veinte) y;

c) Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365, al cual nos referimos anteriormente.

Completados los requisitos establecidos para el registro de los sindicatos, ninguna autoridad competente podrá negarlo.

Si la autoridad ante la cual fue presentada la solicitud no resuelve dentro del término de sesenta días, los solicitantes pueden requerirla para que se dicte dicha resolución, si esto no sucede dentro de tres días posteriores a la presentación de la solicitud, se dará por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.

Se da por entendido entonces que si la autoridad correspondiente no cumple con lo establecido en la ley para el registro del sindicato en el término establecido, se dará como registrado el mismo con todos los efectos que la ley señale.

"El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades" (art. 368).

En este caso la ley no marca la diferencia de la clase de autoridades, por tanto damos por entendido que el registro de los sindicatos produce efectos ante toda clase de autoridad.

Conforme a lo establecido en el artículo 369 el registro del sindicato puede cancelarse únicamente:

- a) En caso de disolución del sindicato; y,
- b) Por no cubrir los requisitos exigidos para tal efecto por la Ley.

La instancia encargada de la cancelación de dicho registro es la Junta de Conciliación y Arbitraje competente cuando se trate de sindicatos locales, y si fueran sindicatos federales será la Junta Federal

quién se encargará de resolver los casos de cancelación de éstos.

Los sindicatos no están sujetos a disolución suspensión o cancelación de su registro por medio de la vía administrativa (art. 370).

De acuerdo al artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo los estatutos de los sindicatos deben contener, entre otros elementos:

- I. Denominación que los 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.
- VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar.
- 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, y

XIII. Las demás normas que sean aprobadas por la asamblea".

"No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

I. Los trabajadores menores de 16 años, y

II. Los extranjeros" (artículo 372).

Los sindicatos tienen la facultad de defender el derecho individual de sus miembros, pero estos no pierden su facultad de defenderse por sus propios medios, y a petición suya el sindicato puede dejar de intervenir (art. 375).

La representación del sindicato se ejercerá por medio de su secretario general o por la persona que sea designada por la directiva, a menos que haya alguna disposición especial en los estatutos.

Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o por causas imputables al mismo, podrán seguir ejerciendo sus funciones a menos que los estatutos dispongan otra cosa (art. 376).

Conforme al artículo 379 de la ley laboral los sindicatos se disolverán:

"I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y

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

Habra que tomar en cuenta que los sindicatos debieran de desaparecer si dejan de tener los veinte miembros señalados para su constitución.²⁸

De los elementos anteriormente revisados puede inferirse que la ley en la materia establece una serie de requisitos mínimos para la formación de los sindicatos lo cual es parte fundamental del actual derecho de asociación de la clase obrera. Asimismo, es benefico para la figura como tal del sindicato que solo se consideren legalmente dos formas de disolución del mismo, pues ello da la pauta para la protección y fortalecimiento de la clase obrera cuando medios ajenos al sindicalismo, pero de parte del capitalismo traten de desvirtuarlo.

²⁸ Cfr. CAVAZOS FLORES , Baltasar. El Nuevo Derecho del trabajo Mexicano, trillas, 2000. p. 435.

2. federaciones y confederaciones.

En la autonomía de las agrupaciones profesionales lo que debe de importar es la independencia ideológica del movimiento sindical, tomando en cuenta la cooperación de los interlocutores sociales, en los fines y en la libertad de decisión que tome cada uno.

La autonomía sindical se traduce en la práctica como una facultad de todo sindicato para poder constituir federaciones y confederaciones independientes, cuyos estatutos deben de ser amplios y definidos, pues lo primordial de estas organizaciones son los propósitos que quieren lograr. De tal suerte podemos entonces definir a las federaciones como **la unión de un grupo de sindicatos para lograr sus intereses comunes, y a las confederaciones como un grupo de federaciones que se unen para lograr la defensa de los intereses que tengan en común.**

De manera expresa el artículo 381 de la Ley Laboral establece que los sindicatos pueden formar federaciones o confederaciones. De igual forma el artículo 384 de la misma Ley, autoriza la formación de las mismas, otorgando a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la posibilidad y exclusividad de aceptar su registro.

Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366, el cual dice que al haber cumplido con los requisitos establecidos para el registro, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

También se prevé la posibilidad de que los sindicatos como miembros de las federaciones o confederaciones, se puedan retirar de ellas, en cualquier momento, aunque exista pacto en contrario (art. 382).

El artículo 383 nos menciona que los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables a los sindicatos deberán incluir:

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;
- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas".

Por medio de estas asociaciones los trabajadores y los patrones buscan incrementar su fuerza; la redacción de sus estatutos debe realizarse de forma muy cuidadosa para evitar cualquier fricción interna entre los diferentes sindicatos que integran a las federaciones y

confederaciones.

De acuerdo al artículo 385, las federaciones y confederaciones deben remitir por duplicado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva".

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365, que dice: "Los documentos serán autorizados por el Secretario General, de Organización y de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos".

En razón de que la Ley no menciona la forma de disolución de las federaciones y confederaciones debemos de tomar en cuenta lo establecido para la disolución de los sindicatos que se da por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren, y por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Las federaciones y confederaciones cumplen con la función de agrupar a los diversos sindicatos que quieran unirse a éstas, cuya finalidad es darle más fuerza a los sindicatos para poder lograr los objetivos que se impusieron como asociaciones sociales y que consisten en tratar de darle a la clase trabajadora un empleo bien remunerado y estable, para con ello sentar las bases de un mejor nivel de vida.

3.3.3 Concepto legal del contrato colectivo del trabajo.

Anteriormente los patrones formulaban el reglamento de la fábrica, al cual estaban sujetos todos los obreros, quienes de forma tácita aceptaban sus disposiciones cuando entraban a laborar a la negociación; en contra de este tipo de reglamentación arbitraria lucharon los sindicatos, pugnando un instrumento que pudiera armonizar los intereses de obreros y patrones, llegando a formalizarlo y convertirlo en las reglas del grupo, a las cuales todos debían de someterse. A este instrumento se le llamó **contrato colectivo de trabajo**, el cual constituye un derecho de los trabajadores y la base primordial para establecer relaciones laborales en su connotación colectiva.

La definición legal del contrato colectivo de trabajo se encuentra descrita en el artículo 386 de la Ley Federal de Trabajo que dice:

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

De donde se infiere que quienes empleen a trabajadores miembros de algún sindicato, están obligados a establecer un contrato colectivo; si existe alguna negativa patronal para el establecimiento de dicho contrato, los trabajadores tienen la facultad de ejercer su derecho de huelga (art. 387).

a) Partes que intervienen.

Puesto que hablamos en el precepto anterior del trabajador en su connotación plural, es suficiente con que existan dos de ellos afiliados a un sindicato para efectuar la firma del contrato por la vía ordinaria, de igual forma tiene que existir uno o varios patrones para la celebración de dicho contrato.

Por tanto, el titular del contrato colectivo de trabajo es el sindicato de trabajadores. En razón de ello, las coaliciones obreras carecen de

derecho para exigir la firma de dichos contratos.

Es necesario precisar qué tipo de sindicatos tienen la facultad para solicitar la elaboración del contrato colectivo de trabajo. Si se trata de una empresa en la que hay sólo un organismo sindical no existe ningún problema jurídico, ya que el acuerdo a que lleguen ambos (patrón y sindicato) será la norma reglamentaria de las condiciones de trabajo que se establezcan.

Pero puede darse que en una misma empresa existan dos o más organismos sindicales, partiendo del supuesto de que los trabajadores tienen la libertad de afiliarse o no a un sindicato o hacerlo con el que sea más compatible a sus intereses, puede entonces que coexistan dos o más agrupaciones que tengan la misma pretensión de figurar como titulares del contrato colectivo y, por tanto como sujetos para la realización de dicho acuerdo. En este caso podrían darse problemas formativos al negociar el contrato colectivo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 388, tiene la solución para el problema formativo mediante las siguientes reglas:

1. Si concurren varios sindicatos, el contrato colectivo deberá

firmarse con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, siempre que se trate de sindicatos de empresa o industriales;

2. Si los sindicatos que concurren son gremiales, el contrato se establecerá con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo; en caso contrario, cada sindicato formulará un contrato colectivo para su profesión; y,

3. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, los primeros podrán firmar el correspondiente a su profesión, pero sólo cuando el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o industria.

Es decir, sólo la mayoría de trabajadores podrá concurrir a la formación de un contrato colectivo de trabajo, y se entiende que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos de trabajo.

La pérdida de la mayoría, mencionada anteriormente, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce en consecuencia la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo (art. 389).

b) Lineamientos de su contenido

De conformidad con el artículo 391 el contrato colectivo de trabajo contendrá:

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

De acuerdo a lo marcado en el número III podemos deducir de

acuerdo al artículo 397 que el contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado o para obra determinada, será revisable, total o parcialmente.

Con respecto a lo señalado en el número IX sobre la integración y funcionamiento de Comisiones, la ley nos dice que en los contratos colectivos podrá establecerse la organización de Comisiones Mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias (art. 392).

En el contrato colectivo de trabajo podrá establecerse de acuerdo al artículo 395 de la ley laboral, que:

"El patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión".

"Podrá también establecerse la posibilidad de que el patrón separe del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante".

Estamos en este precepto ante la aplicación de las llamadas cláusulas de admisión o exclusión.

Para que opere la llamada cláusula de exclusión es de suma importancia que los motivos que la fundaron se encuentren contemplados dentro de los estatutos internos del sindicato, además dicha expulsión debe ser aprobada por las dos terceras partes de trabajadores adheridos al sindicato. La jurisprudencia reafirma la obligatoriedad de los anteriores requisitos al establecer:

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

dos terceras partes de sus miembros”.²⁹

En lo referente a la aprobación de las dos terceras partes de los miembros sindicalizados para determinar la expulsión del algún miembro, debe probarse con el acta de la asamblea y por el número de miembros que votó y firmo la misma. La jurisprudencia establece al respecto lo siguiente:

“Como el artículo 246, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, dispone que los trabajadores sindicalizados sólo podrán ser expulsados del sindicato con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros, es inconcuso que para que la expulsión resulte legal, debe probarse en el juicio respectivo que votaron por la expulsión del trabajador el número proporcional de socios indicado, lo que sólo puede comprobarse mediante el acta de la asamblea que decretó la expulsión, en la cual debe hacerse constar quienes fueron los asistentes a la asamblea respectiva y la firma de los mismos”.³⁰

La exclusión de algún trabajador no será imputable al patrón cuando el sindicato así lo haya decidido, puesto que el patrón no tiene

²⁹ Jurisprudencia de la cuarta sala. Semanario Judicial de la Federación, apéndice 2000. Suprema Corte de Justicia de la Nación, p. 35.

³⁰ Jurisprudencia de la cuarta sala. Semanario Judicial de la Federación, apéndice 2000. Suprema Corte de Justicia de la Nación. p. 34.

intervención de forma directa en cuanto al funcionamiento del mismo. La jurisprudencia en ese sentido es clara al señalar que:

“El patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, tomado por el sindicato, para acatar tal acuerdo, pues ello equivaldría a que el patrono tuviera ingerencia en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la ley”.³¹

En lo referente a la cláusula de admisión, choca abiertamente con la técnica de selección de personal. En la práctica se reglamenta estableciéndose un plazo para que el sindicato cubra la vacante con el apercibimiento que de no hacerlo la empresa será la encargada de cubrir dicha vacante.

En cuanto a la cláusula de exclusión puede operar en dos casos: cuando el trabajador renuncie al sindicato o cuando sea expulsado del mismo.

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que laboren en la empresa o establecimiento aún cuando éstos

³¹ Jurisprudencia de la cuarta sala. Semanario Judicial de la Federación, apéndice 2000. Suprema Corte de Justicia de la Nación. p. 31.

no sean miembros del sindicato que lo celebre, con la limitación consignada en el artículo 184 de la ley laboral, el cual dice que las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Con respecto a la característica de inmediatez, ésta consiste en que al celebrarse o reformarse un contrato colectivo de trabajo de forma inmediata, automáticamente se modifican las cláusulas de los contratos individuales.

c) Formalismos legales.

El contrato colectivo de trabajo según el artículo 390 de la Ley Laboral, deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado para que un ejemplar sea conservado por cada una de la partes y el tercero se deposite ante la junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, según sea el caso.

Esto surtirá efectos a partir de la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha

distinta.

Las partes pueden pactar que el contrato colectivo de trabajo surta efectos como tal desde su firma aunque no se deposite ante las Juntas o bien si se omite lo anterior y surge conflicto, el contrato colectivo de trabajo no surte los efectos jurídicos debidos.

De igual forma, la propia ley laboral en su artículo 393 nos dice que: "no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios". El mismo artículo menciona que "si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales".

Se entiende entonces que para la existencia del contrato colectivo de trabajo tiene que existir el consentimiento de ambas partes (patrón y sindicato), pues si éste supuesto no estuviera presente al momento de la suscripción, los trabajadores harían uso de su derecho de huelga.

En el artículo 394 de la L.F.T. se especifica que el contrato laboral no podrá concertarse en condiciones menos favorables que las contenidas en contratos individuales y colectivos vigentes en la empresa o establecimiento, la violación a esta disposición trae como consecuencia

que lo pactado sea nulo, y cualquier modificación en la relación de trabajo deberá de mantener o superar dichas condiciones.

d) Procesos de revisión y extinción.

Podemos entender a la revisión como la forma de modificación a las cláusulas del contrato colectivo de trabajo.

En la revisión del contrato colectivo deben observarse ciertas normas, las cuales están establecidas en el artículo 398 y son las siguientes:

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

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

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

De acuerdo al artículo 399 la solicitud de revisión deberá hacerse,

por lo menos, sesenta días antes:

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

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

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

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

El artículo 399 Bis establece que los contratos colectivos de trabajo son revisables cada año en lo referente a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión debe hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido a partir de la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo de trabajo.

Si por algún motivo alguna de las partes no hizo la solicitud para la revisión en los términos del artículo 399 o no ejercitó su derecho de huelga, el contrato colectivo tendrá una prórroga por un periodo igual al de su duración o éste podrá continuar por tiempo indeterminado (art. 400).

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo el contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

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

3.3.4 Procedimiento para la modificación colectiva de las condiciones de trabajo.

Debido a que las cláusulas del contrato colectivo de trabajo son revisadas en forma periódica, para poder ajustarlas de acuerdo a las necesidades cambiantes de un grupo social que va evolucionando, el Poder Público reconoce el valor que tienen este tipo de instrumentos colectivos, por tanto, deja que los contratos colectivos se extiendan para conseguir nuevos y mejores derechos para la clase trabajadora, además de condiciones más benéficas para el trabajador.

El capítulo sexto del Título Séptimo de la Ley Federal del Trabajo, concretamente en el artículo 426 nos menciona de forma expresa que:

"los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley", bajo los siguientes presupuestos:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo".

La solicitud debe darse de conformidad con las disposiciones establecidas en los artículos 398 y 419, fracción I, debiendo tramitarse de conformidad con lo dispuesto para conflictos colectivos de naturaleza económica.

De esta forma, el artículo 426 anteriormente mencionado, faculta a los sindicatos de trabajadores para cambiar lo establecido en las cláusulas específicas del contrato colectivo de trabajo cuando éstas hayan sido rebasadas por situaciones económicas y sociales que repercutan de tal forma en las condiciones laborales y de vida del trabajador que son imposibles de sostener.

Cabe mencionar que debido a las políticas económicas neoliberales

implantadas en el país, se ha convertido en una misión casi imposible el lograr el equilibrio entre el capital y el trabajo, pues la brecha que los separa cada día se torna por demás insalvable.

3.3.5 Suspensión y terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

a) Suspensión.

La suspensión entendida como la interrupción parcial o total de las actividades colectivas de una empresa genera muchas consecuencias, de tipo laboral entre patrón y trabajador, por tanto la ley es la encargada de regularlas.

Las causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento según el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo son:

“I. La fuerza o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que se hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables".

"La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efectos de que sean suspendidos los de menor antigüedad" (art. 428).

Es de tomarse en cuenta el hecho que se contempla como base el escalafón de los trabajadores, para que poder suspender en primera instancia a los de menor antigüedad.

En función de lo señalado en el artículo 427 el patrón debe ajustarse

a lo siguiente:

I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe;

II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón previamente a la suspensión, deberá de obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

III. Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá de obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 782 y siguientes" (art. 429).

La fracción I de este precepto le otorga al patrón la facultad de suspender los trabajos con la única obligación de dar aviso a la Junta de tal suspensión, la cual previo el procedimiento respectivo lo aprobará o desaprobará.

"La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores,

tomando en cuenta el tiempo aproximado de suspensión de labores y la posibilidad de que encuentren nuevo empleo, sin que exceda del importe de un mes de salario" (art. 430).

Hay que tomar en cuenta que el tiempo de suspensión no se encuentra establecido ex lege. Sin embargo, el artículo 432 nos indica que "el patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos a los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, a partir del último llamamiento".

Si no se cumple por parte del patrón lo dispuesto en el párrafo anterior, los trabajadores tienen el derecho de ejercer las acciones consignadas en el artículo 48 (pago de tres meses de salarios y salarios caídos, sin contemplar los veinte días por año de servicio).

b) Terminación.

De acuerdo a la L.F.T. son causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

"I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata o directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos" (art. 434).

De acuerdo a lo anterior deben observarse las normas siguientes:

1. Referente a las fracciones I y V, se dará aviso de la determinación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que apruebe o desapruuebe;

2. Si se trata de la fracción III, el patrón, previo a la determinación, debe obtener el aval de la Junta de Conciliación y Arbitraje, conforme a los procedimientos establecidos ex lege para tal efecto.

3. Si fuere la fracción II, el patrón, en forma previa a la determinación

deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto para conflictos colectivos de naturaleza económica. (art. 435)

En los casos de terminación de los trabajos que señala el artículo 434, a excepción de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización que contemple tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 (art. 436).

"Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad" (art. 437).

3.3.6 El derecho de huelga (generalidades).

El derecho de huelga es en los hechos, el medio más eficaz para persuadir al patrón de que cumpla con sus obligaciones. Se considera un derecho fundamental de la clase trabajadora, es irrestricto e irrenunciable.

En el derecho mexicano la huelga es un acto que está plenamente reconocido y protegido por el derecho, y consiste en la facultad otorgada

a la mayoría de los trabajadores de las empresas o establecimientos para poder suspender las labores desempeñadas hasta que se obtenga la satisfacción de sus demandas.

Si bien en la Constitución está reconocido el derecho de huelga, también está impuesta la obligación del trabajador de dar aviso al patrón sobre la suspensión de labores. La huelga es un acto jurídico que debe satisfacer determinados aspectos sustantivos y adjetivos que se revisan a continuación.

3.3.6.1 Aspectos sustantivos.

Según la Ley Federal del Trabajo la huelga es: "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (art. 440).

El artículo 441 de la ley laboral menciona que para lo referente a las huelgas, "los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes", estableciendo que la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.(art. 442). Además de que debe limitarse exclusivamente al acto de la suspensión del trabajo (art. 443).

Es decir la huelga no debe exceder los límites de lo señalado por la ley en cuanto a la suspensión de las labores ejercidas por los trabajadores dentro de la empresa. Luego entonces, se entiende que quien tiene titularidad de ejercer el derecho de huelga es la coalición y no el sindicato.

El artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo menciona que la huelga deberá tener por objeto:

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

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título séptimo (hace referencia al contrato colectivo de trabajo, mencionado con antelación).

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato colectivo-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo (hace referencia al contrato-ley, enunciado anteriormente).

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

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre

participación de utilidades;

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

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

(El artículo 399 bis ya comentado, y el artículo 419 bis nos dicen respectivamente que el contrato colectivo de trabajo y los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria).

El artículo 451 de la L.F.T. menciona que para suspender los trabajos se requiere:

"I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente” (El artículo mencionado como siguiente fué abrogado).

El artículo 444 de la ley laboral nos dice que:

“La huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450”.

Las huelgas en teoría, pueden ser existentes, (ya señalado) inexistentes, lícitas o ilícitas, es decir, una huelga es lícita si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de producción (fracción XVIII art.123 de la Constitución), es inexistente si le faltan los requisitos de fondo forma y mayoría, o cualquiera de éstos; es ilícita si la mayoría de los trabajadores realizan actos violentos contra las personas o las propiedades, de acuerdo a la ley, y en caso de guerra si los trabajadores pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

La huelga deberá de estallar en la hora indicada, pues si se suspenden labores antes del estallamiento se trata de un paro y no de una huelga.

De igual forma si los trabajadores siguen en sus labores después de

la hora señalada para el estallamiento se deberá de considerar que desaparece la voluntad de llevarla a cabo.

La huelga terminará según el artículo 469 de la ley:

I. Por acuerdo entre trabajadores huelguistas y los patrones;

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión”.

3.3.6.2 Aspectos adjetivos.

De acuerdo con el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo el procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, el cual debe dirigirse al patrón y presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación

cuando se trate de servicios públicos.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades antes mencionadas, bajo su responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo (art. 921). No se dará trámite al escrito que no cumpla con lo dispuesto en el artículo 920, o fuese presentado por un sindicato sin ser titular del contrato colectivo, o cuando se pretenda la firma del mismo cuando ya exista uno (art. 923).

El patrón deberá de contestar en un plazo de cuarenta y ocho horas, y de no hacerlo se le tendrá por inconforme.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de avenencia, sin declarar la existencia o inexistencia así como la justificación o injustificación de la huelga, esta audiencia se podrá diferir a petición de los trabajadores y solo una vez (art. 926).

Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones la Junta es la encargada de resolver en forma previa dicha situación pudiéndola declarar infundada y continuando con la audiencia de conciliación. Si el patrón no comparece a la audiencia,

puede apercibirse por los medios legales indicados. Si el sindicato no asiste, no correrá el término para la suspensión de labores (art. 927).

Se deben de observar las normas siguientes en lo referente al procedimiento de huelga:

1. Se observara lo dispuesto en el artículo 620 para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales, el presidente puede intervenir en forma personal en las resoluciones siguientes:

- a) Acta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) En los casos de los artículos 469, 923 y 935 de la L.F.T.
- d) Declaración de inexistencia, o ilicitud de huelga.

2. Las notificaciones surten efectos el día y hora que queden hechas.

3. Todos los días y horas son hábiles.

4.No serán denunciables los miembros de la Junta conforme al artículo 710, sólo se admitira el incidente de falta de personalidad.

5. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia.

Por tanto, una huelga inicia en el momento en que se suspenden las labores, es aquí donde se presentan las pruebas pertinentes, tales como

la declaración de inexistencia de la huelga la cuál debe presentarse por escrito acompañada de copia para el patrón, para el sindicato o coalición que emplazó señalando causas y fundamentos legales, contemplada en el artículo 930 de la Ley laboral.

Si se ofrece como prueba el recuento la Junta deberá señalar día hora y lugar para tal efecto, y solamente tienen derecho de voto los trabajadores de la empresa que acudan, siendo considerados los trabajadores que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del emplazamiento, a los trabajadores de confianza no les será computado el voto ni a los que hayan ingresado con posterioridad (art. 931).

En dado caso que se declare la inexistencia de la huelga por parte de la Junta, se dará tiempo de un día para que los trabajadores regresen a sus labores conforme al artículo 932 de la Ley laboral.

En un procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se tomarán en cuenta las normas establecidas en el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo. Si la huelga fuera declarada ilícita se entienden por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (art. 934).

Si el motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, según sea el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado de huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley (art. 937), es decir, apoyar una huelga que tenga por objeto lo establecido por la ley.

CAPÍTULO 4

LA INICIATIVA DE REFORMA LABORAL PROMOVIDA POR EL EJECUTIVO FEDERAL Y SUS POSIBLES REPERCUSIONES SOCIALES (2001-2002).

4.1 Contexto de la "Reforma Laboral".

Debido a las diversas transformaciones sociales y económicas que trajo consigo el neoliberalismo el Derecho Laboral es susceptible de sufrir también dichas transformaciones, en lo referente a sus dimensiones (individual y colectiva), por ello hemos de analizar las posibles problemáticas que acarrearía la tan mencionada Reforma Laboral, pues una de sus finalidades es el flexibilizar el contrato colectivo de trabajo para minimizar los derechos del trabajador y darle más poder a los dueños de los medios de producción.

4.1.1 Condiciones que la originan.

Los ideales y políticas del neoliberalismo surgieron en México en el sexenio de Miguel de la Madrid, y con ello se dieron cambios radicales en contra de los trabajadores, como disminución de los salarios a raíz de una inflación persistente así como medidas que desfavorecieron a los sindicatos independientes e incluso en contra de los sindicatos adscritos al Congreso del Trabajo.

La primera ocasión que tuvo manifestación esta política fue en diciembre de 1982 cuando se reformaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, concretamente los artículos 570, 571 y 573, lo cual permitió la modificación de los salarios mínimos durante el año de su vigencia diciendo "siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen" (art.570), pero sin un aumento paralelo a los salarios tabulares; esto en completo acatamiento a las disposiciones del Fondo Monetario Internacional.³²

Por supuesto que la inconformidad de la clase trabajadora tenía que manifestarse y en 1983 hubo emplazamientos a huelga en forma masiva.

³² Cfr. BUEN, Nestor de. Derecho del Trabajo tomo I, décimo cuarta edición, Porrúa, México, 2000 p. 416.

La CTM como representante del movimiento obrero fué la encargada de dichos emplazamientos que tenían como objeto conseguir la regulación de los sueldos tabulares, obviamente que nada se consiguió y se retiró el emplazamiento, algunos sindicatos independientes prosiguieron con la idea de la huelga pero con una estrategia equivocada y sin rumbo que los llevara a conseguir su objetivo terminaron por renunciar a su empeño debido a la presión gubernamental.

La reforma del apartado "A" del artículo 123 constitucional trajo consigo la sustitución de las zonas económicas por zonas geográficas con la firme intención de unificar los salarios en casi todo el país dividiéndolo en cuatro zonas suprimiendo con ello los salarios de campo quedando la fijación de éstos a cargo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos; esta reforma de 1986 reglamentada en 1988 reafirmó la tendencia a centralizar las decisiones económicas. En el último año de gobierno de Miguel de la Madrid se definió una política de violación a los derechos de huelga y de contratación colectiva.

4.1.2 El discurso político en la materia.

El acontecimiento que tuvo mayor relevancia durante el último año de gobierno de De la Madrid y como consecuencia de la devaluación de

noviembre de 1987 tuvo el nombre de Pacto de Solidaridad Económica que se dió a conocer como un acto de concertación social. También conocido por sus iniciales PSE dio libertad para resolver los problemas salariales quedando bajo el control del movimiento obrero pero con sujeción al Estado.

Este no fué un pacto de concertación social sino una decisión unilateral del Estado y acatada por un Movimiento Obrero dirigido por líderes sumisos.

Posteriormente Carlos Salinas de Gortari prosiguió con una política de pactos dando vida al Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico PECE, al vencimiento de éste se aprueba el Acuerdo Nacional para la Evolución de la Productividad en un periodo no mayor a noventa días los cuales no se cumplieron pues la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tomó a su cargo la tarea de darle vida al Acuerdo Nacional para la Evaluación de la Productividad y la Calidad cuya eficacia tenía que verse reflejada en pactos de los sectores lo cual no se produjo.

El 3 de octubre de 1993 surge un documento cuyo nombre fué Pacto para la Estabilidad la Competencia y el Empleo, con topes salariales por debajo de la inflación prorrogándose hasta noviembre de 1994.

Desde que Carlos Salinas era candidato a la presidencia prometió una reforma a la Ley Federal del Trabajo lo cual siendo presidente no tuvo la capacidad de lograr pues su esfuerzo estaba enfocado a lograr el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Canadá y México el cual llevaba aparejados una baja de las condiciones laborales sin una alza de los salarios; el sector empresarial comenzó a exigir la reforma laboral y la CTM a rechazarla.

El Estado y su sistema hicieron su ley de conformidad con las necesidades diarias y sin reformarla en un claro proceso de poder del Estado, de esta forma los trabajadores comenzaron con problemas económicos y a padecer arbitrariedades de las autoridades laborales.³³

Durante el período presidencial de Ernesto Zedillo también se suscribieron pactos como el Pacto para el Bienestar la Estabilidad y el Crecimiento, posteriormente el 3 de enero de 1995 se firma el Acuerdo de Unidad para superar la Emergencia Económica que descansaría sobre tres puntos: control de los salarios pero con impulso a la productividad, fortalecimiento del ahorro público y eficiencia económica poniendo de manifiesto la crisis que afectaba al país.

³³ Cfr. Ibidem. p.p. 420-421.

El documento con mayor relevancia durante éste sexenio fué el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.

En el orden laboral la idea de una reforma a la Ley Federal del Trabajo continuaba, así el Partido Acción Nacional presentó un proyecto en el cual se proponen soluciones de flexibilidad y movilidad así como la disminución de la jornada semanal para que se establezca en cuarenta horas con días de descanso y pago de siete días de salario, primas de antigüedad sustanciosas a cambio de salarios caídos en demandas indemnizatorias, cancelación del corporativismo sindical, sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje por jueces de lo social quienes se encargarían también de las reclamaciones por aplicación de la Ley del Seguro Social.

El sector obrero se opuso a la reforma y el empresarial lo tomó de manera conservadora, posteriormente y casi a un año dieron su aprobación la COPARMEX y la CTM con el aval presidencial a un documento llamado Principios de la Nueva Cultura Laboral el cual se firmó en agosto de 1996.

En el sexenio de Vicente Fox surge nuevamente la idea de reformar nuestra legislación laboral por iniciativa de su secretario del trabajo Carlos

Abascal quien participó como presidente de la COPARMEX en la firma del documento antes mencionado.

4.2 Premisas básicas de la Nueva Cultura Laboral.

La Nueva Cultura Laboral es considerada un conjunto de acuerdos entre los patrones y representantes de ciertos sindicatos (adscritos a confederaciones con interés de Estado) y avalado por el gobierno cuyo objetivo básico es, en el discurso, armonizar las relaciones laborales entre el patrón y el trabajador tratando de conseguir con ello la permanencia y el desarrollo de las fuentes de empleo, catalogando al trabajo humano bajo los supuestos de ser un valor ético, trascendente y digno de quien lo ejecuta, además de considerarse como fuente de derechos y obligaciones. Sus principales premisas se revisan, si bien de forma esquemática, a continuación.

4.2.1 Promoción de un “Nuevo Pacto” entre el Estado las empresas y la clase trabajadora.

Como una de las ideas básicas de la Nueva Cultura Laboral se encuentra la conjunción de criterios de las instituciones que intervienen en los procesos de producción para tratar de conseguir en forma unida las

supuestas mejoras y satisfactores necesarios para el crecimiento de todos.

La Nueva Cultura Laboral nos dice al respecto que:

“El problema clave de la ética social al que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción procurando ante todo que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo. La idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción así como los procesos educativos y de capacitación al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valoración del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias. Trabajadores, empresas, sindicatos y autoridades, en esfuerzo corresponsable, deben privilegiar la educación y la formación para que la nueva cultura del trabajo sea una realidad que enriquezca a la sociedad mexicana”.³⁴

Se habla en una línea claramente demagógica de una unión entre los organismos que conforman la producción para el mejoramiento de la clase trabajadora a través de un mejor salario y de una dignificación del trabajo por medio de una adecuada educación y capacitación; sin

³⁴ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. La Nueva Cultura Laboral en México. Internet, página web de la STPS, en la URL: www.stps.gob.mx, 2002

embargo se infiere que ello no se logrará mientras no exista un gobierno capaz de controlar a los dueños de los medios de producción. Dichas mejoras están lejos de lograrse ya que están supeditadas a la existencia de "condiciones favorables que lo permitan", es de entender entonces que dicho salario y vida digna no se concretaran con la "Nueva Cultura Laboral" puesto que se preserva la idea de dar preeminencia a la productividad sobre los factores sociales del trabajo.

4.2.2 Incremento productivo y aumento salarial.

El aumento de la productividad en donde deben de intervenir varios factores traería como consecuencia, según los postulados de la Nueva Cultura Laboral las mejoras necesarias para lograr un nivel de vida digno, textualmente, el documento establece que:

"Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad que es un proceso en el que intervienen numerosos factores, y que debe permitir una remuneración mejor a las personas que intervienen para lograrla. El trabajo que genera desarrollo es "garantía de paz social. Los esfuerzos para asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación del país y de las empresas en particular".

“La educación y la capacitación, además de ser fuentes fundamentales de la productividad y eficiencia en las empresas y de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores, inculca valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo”.

“La inversión en capital humano y una más eficiente asignación de los recursos productivos son los factores esenciales para aumentar la productividad y la competencia de la economía mexicana. En este sentido se deben reforzar las políticas orientadas a elevar los niveles de educación y capacitación de la población, así como aquellas dirigidas a eliminar los factores que limitan el desarrollo económico sano”.³⁵

Esta Nueva Cultura Laboral tiene como supuesto establecer una mejor remuneración al trabajador basándose en el hecho de que a mayor salario mejor productividad; más es de suponer que la clase trabajadora no obtendrá los “beneficios” de la mencionada “cultura laboral” pues habrá de someterse a los designios de las circunstancias económicas del país y de las empresas, es decir puede existir mayor productividad pero ello no es indicador de que haya también mejor situación económica, por tanto el perdedor será el trabajador, pues ya está considerado dentro de los topes salariales marcados por el Estado. Además de que dicha cultura tiene contemplado al trabajador como un instrumento de trabajo

³⁵ Idem.

mas no como la persona que ejerce el mismo ya que es señalado como capital humano en el que los patrones ejercen una inversión rompiendo con los postulados de igualdad y dignidad de la clase trabajadora.

4.2.3 Saneamiento de las relaciones colectivas de trabajo.

Otra de las ideas de la mencionada cultura se centra en el esfuerzo que deben realizar las partes que intervienen en la producción y por consiguiente en el contrato colectivo de trabajo para lograr la armonía laboral requerida para el mejoramiento del empleo y de la empresa. De forma clara se establece que:

“La Nueva Cultura Laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y directivos empresariales. Invariablemente se buscara que dicha cultura se oriente a la creación y permanencia de las empresas, a la conservación y promoción del empleo, aumento de la rentabilidad, a la justa distribución de utilidades y a la lucha contra la corrupción de líderes y empresarios”.³⁶

No se puede hablar de concertación y unidad entre sindicatos y empresarios cuando la idea fundamental de la cuestionada "nueva cultura

³⁶ Idem.

laboral" es el flexibilizar la Ley Federal del Trabajo a favor de los patrones para romper con los candados esenciales plasmados ex lege que protegen el derecho de asociación y huelga, lo que demuestra la preeminencia de la cual disfrutaría el dueño de la empresa así como la minimización de los derechos del trabajador quedando demostrado que el aumento a la productividad sólo tiene un beneficiado y es el patrón, es decir la nueva cultura laboral condiciona al trabajador su salario a una mayor productividad en el empleo pero sin hacer mención sobre los topes salariales que se imponen y su finalidad. De tal forma que la idea esencial es producir mucho a costa de mayor trabajo pero con salarios regidos por el gobierno. La lucha contra los empresarios y líderes corruptos tiene que efectuarse a fondo pero sin concertar con ellos pues de lo que se trata es de darle a la clase trabajadora verdaderas garantías de sus intereses, que éstos no tengan que estar supeditados al Estado o empresarios, de tal forma que se sustente por tanto un equilibrio entre el patrón y el trabajador con la firme idea de conservar la permanencia tanto de la empresa como del trabajo.

La Nueva Cultura Laboral se sustenta por tanto en la modificación de la legislación laboral favoreciendo preponderantemente al empresario pasando a segundo término el trabajador en su connotación individual y colectiva subestimando sus derechos de sindicación y de huelga

supeditando los beneficios esenciales de los trabajadores a las condiciones de tipo económico y político que rigen las empresas y el país obligándolos a vivir bajo un régimen de topes salariales y de mayor trabajo para poder conseguir lo indispensable para vivir, tratando bajo estas medidas de controlar a la clase trabajadora. Con ello, el paradigma neoliberal va adquiriendo mayor auge en el país y limitando al gobierno la regulación moderada de las fuerzas de producción (empresarios y trabajadores) pero con la inclinación de dar mayor apoyo a las empresas que a los trabajadores y tratando de coartar el derecho de asociación de la clase laboral, siendo necesario establecer propuestas alternativas que erradiquen el carácter propatronal de la llamada "Nueva Cultura Laboral".

4.3 Aspectos sustantivos de la Reforma Laboral.

Dentro del marco político-económico en el cual se ha desarrollado nuestro país en la últimas décadas en forma interna y externa, en 1998 el gobierno en turno representado por Ernesto Zedillo trató de reformar la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, las múltiples implicaciones en cuanto al costo político de esas reformas llevaron al gobierno federal a congelar el proyecto para modificar estructuralmente dicho ordenamiento en un sentido propatronal. La alternancia en el poder político a raíz de los comicios presidenciales del año 2000, trajo como consecuencia que las

posturas sobre la reforma laboral se diversificaran; es decir, cada partido político realizó sendas propuestas tendientes a reformar estructuralmente la mencionada ley, esto se ha vuelto una realidad en el gobierno foxista el cual ha puesto un mayor énfasis a la mencionada reforma, y pone como argumentos para llevarla a cabo situaciones tales como el ritmo vertiginoso de la economía internacional la cual repercute de forma contundente en la del país. Ello ha implicado que las empresas traten de conseguir una mayor producción para tener mejores condiciones de competitividad implicando directamente a la clase trabajadora y señalando a la misma que es necesario una mejor capacitación para lograr la tan mencionada competitividad internacional.

En el discurso se dice que la citada reforma llevará a la creación de "mayores y mejores empleos" para los trabajadores lo cual se supone, deberá ir de la mano con un poder adquisitivo más alto así como una distribución equilibrada de los beneficios que generará el trabajo.

Los partidos "de *derecha*" (PRI, PAN y PVEM) lograron algunos consensos y finalmente la reforma laboral, producto de las negociaciones entre estos partidos fue homogeneizada y aprobada presentándose como iniciativa de Decreto a la Comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión con fecha doce de diciembre de 2002 y

publicada en la Gaceta Parlamentaria de 20 de enero de 2003.

Es así como la reforma laboral impulsada por el Ejecutivo pretende compaginar los procesos productivos con los cambios económicos y políticos mundiales para lograr que marque un entorno favorable e igualitario y afianzar con esto un nivel de satisfactores esenciales para la clase trabajadora y coadyuvar en el crecimiento de las empresas que se encuentran en el país.

Por ello es necesario establecer las propuestas de tipo generales y específicas que dieron vida a la mencionada reforma laboral y darnos cuenta que el discurso del Ejecutivo Federal en cuanto a la misma lleva falacias tales como el desarrollo económico y social de la clase trabajadora; lo único que conlleva la multicitada reforma son las restricciones tanto del orden individual como colectivo del trabajo.

a) Propuestas generales

En la iniciativa de reforma laboral impulsada por el Poder Ejecutivo Federal encontramos:

1. La substitución del concepto patrón por empleador, la cual es

establecida tanto para personas físicas como para las empresas.

2. La incorporación de normas y preceptos que permitan un supuesto equilibrio entre los medios de producción a la aplicación de la ley cuidando el respeto de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

3. La obligación del trabajador y el empleador a capacitarse.

4. Señalar en forma concisa los derechos y obligaciones de las partes cuando se aplique alguna de las nuevas modalidades de contratación.

5. Nuevos criterios de ascensos en las empresas.

6. Un presunto fortalecimiento de los derechos laborales y la forma de darles cumplimiento.

7. Llenar supuestas lagunas y precisar normas, la incorporación de definiciones y el retiro de referencias en desuso o que no compaginen con la realidad.

8. El establecimiento de denominaciones en forma específica y la realización de correcciones necesarias al articulado.³⁷

Respecto a lo anterior hay que apuntar que el cambio de la palabra patrón por empleador en la mencionada iniciativa no beneficia ni substituye las precarias relaciones laborales entre el patrón y el trabajador, no se consigue con la simple transformación del término que las mencionadas relaciones tengan consecuencias positivas, las reformas que se quieren implantar a la L.F.T implican restricciones a las relaciones laborales y derechos del trabajador tanto en su ámbito individual como en el colectivo.

Dentro del ámbito individual encontramos nuevas modalidades restrictivas al derecho de trabajo tales como contratos a prueba o aprendizaje, reduciendo aún más el campo laboral.

Dentro del campo colectivo las restricciones se hacen notorias con las restricciones al derecho de sindicalización y la flexibilización para la cancelación del mismo.

³⁷ Cfr. H. Congreso de la Unión, Gaceta Parlamentaria de la Cámara de Diputados, número 1172, lunes 20 de enero de 2003. p. 3.

Dichas propuestas no surgen de un acuerdo entre los representantes de los medios de producción y la totalidad de la clase trabajadora, pues lo único que se manifestó durante las reuniones que se llevaron a cabo para exponer dicha reforma fueron las concertaciones entre el gobierno, los patrones y los sindicatos con carácter propatrontal, por ello es indispensable que si se intenta modificar la L.F.T. debe ser bajo un carácter colectivo con la presencia de organizaciones obreras autónomas para llegar a una conclusión generalizada, aún así la legislación laboral no necesita modificaciones sino encausar la actual bajo la premisa de hacer el uso correcto de la misma y cumplir a cabalidad con la protección de los derechos laborales cuidando que quien la aplique lo haga con estricto apego a derecho.

b) Propuestas específicas

En la multicitada iniciativa se encuentran otro tipo de propuestas pero de tipo específico las cuales mencionaremos a continuación:³⁸

1. Un engañoso fortalecimiento y certidumbre a las relaciones laborales.

³⁸ Cfr. *Ibidem* p.p. 3-4.

2. Un supuesto fortalecimiento en la capacitación y el adiestramiento.

3. Fomento a la productividad por medio de incentivos.

4. Nuevas modalidades de contratos tales como el contrato a prueba o aprendizaje.

5. La obligación de los sindicatos a inscribirse en la Junta de Conciliación o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

6. La revisión de la organización y funcionamiento de las autoridades del trabajo así como propuestas de orden procesal.

No se puede hablar de un fortalecimiento de las relaciones laborales cuando la función primordial de la iniciativa de reforma laboral es flexibilizar la ley inclinándola hacia la parte empresarial y poniendo en incertidumbre a la clase trabajadora, nos encontramos además ante nuevas formas de contratos tales como el contrato a prueba el cual deja al libre albedrío del patrón la contratación o no del trabajador, si bien la contratación de las personas la realiza siempre el patrón, nos enfrentamos entonces ante candados impuestos al trabajador. En lo

referente a la obligación de los sindicatos de inscribirse ante las autoridades competentes se aplican restricciones a los mismos para su registro coartando su libertad de asociación, dando la pauta a la clase patronal para que no existan sindicatos y por consiguiente tampoco un contrato colectivo de trabajo.

El principal argumento de la reforma laboral del Ejecutivo, es que se necesita adecuar la legislación laboral vigente para que compagine con los movimientos constantes que tiene la economía mundial, tratando con ello de apegar el empleo y las relaciones laborales a la ley de la oferta y la demanda bajo la presunción de eficientar la productividad. Sin embargo consideramos que La ley Federal del Trabajo no necesita ser modificada para eficientar la producción, necesita que la aplicación de ésta se lleve a cabo de acuerdo con los requerimientos establecidos por la misma en forma clara y que si se introdujesen reformas éstas deben tender a ampliar la protección hacia una clase laboral cada vez más afectada por los movimientos del modelo neoliberal.

4.4 Restricciones en cuanto al derecho de asociación de los trabajadores.

Se menciona una adecuación a la Ley Federal del Trabajo porque se

arguye que ésta ha sido rebasada por las circunstancias presentes, es así como el Ejecutivo Federal por medio de una reforma intenta establecer criterios jurídico-laborales cobijados bajo la idea de que la L.F.T debe compaginar con el ambiente económico mundial y lograr un presunto equilibrio entre los llamados medios de producción, es decir bajo el supuesto de un enfoque a la realidad actual, a continuación haremos mención de algunas modificaciones a las relaciones colectivas de trabajo establecidas en la iniciativa de reforma laboral y que inciden de forma negativa en las mismas entre las que destacan:

1. Supresión de los sindicatos de oficios varios.

En el artículo 360 de la L.F.T se menciona que los sindicatos pueden ser gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios.

En la iniciativa de reforma laboral multicitada se suprime la última fracción. Esta forma de sindicalización repercute en trabajadores que no tienen la posibilidad de inscribirse en los otros tipos de sindicatos, es decir se menosprecia a una clase de trabajadores que por sus características no se considerarán como sujetos propios para formar uno, por tanto en poblaciones con un número determinado de trabajadores de

diversas profesiones se restringe el derecho mismo de asociación consagrado en la Constitución; negando a miles de trabajadores su derecho de organización y sin el respaldo jurídico de la legislación laboral como sujetos sindicalizados, más aún, sin explicar en forma clara entonces bajo que orden jurídico deberán de adecuarse éstos.

Para poder englobar a todo tipo de trabajadores con deseo y derecho de asociarse y formar sindicatos es imprescindible no suprimir la fracción V mencionada anteriormente, es necesario ante la perspectiva laboral actual cubrir como hasta ahora todo tipo de oficios bajo este régimen legal para proteger a esta clase de trabajadores en forma de un sindicato y tener con ello los medios más adecuados para defender uno de los derechos laborales más esenciales conquistados por los trabajadores y establecidos en nuestra Constitución y reafirmados en la Ley Federal del Trabajo.

2. Instauración de los sindicatos industriales.

El artículo 361 de la L.F.T. señala que: "los sindicatos de patrones pueden ser: I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y II. Los nacionales, formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas".

En la iniciativa de reforma laboral se le agrega una fracción que dice:

“III. Industriales los formados por empleadores de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas”.

Este precepto que se agrega en la iniciativa de reforma laboral incide en el hecho de que los llamados *empleadores* por ser de una misma rama industrial puedan adquirir el control y la hegemonía tanto de los mecanismos de producción, como el lograr un contrato colectivo de trabajo adecuado a sus intereses dentro de sus respectivas empresas a nivel nacional, logrando con ello una flexibilización de los intereses jurídico-laborales de los trabajadores, restringiéndolos y sometiéndolos a sus criterios aprovechando de forma onerosa la actual necesidad de trabajo de las personas pues éstas aún y con representación del sindicato acatarían toda disposición implantada por el llamado empleador.

Los llamados empleadores no tienen la necesidad de formar otro tipo de sindicato, a menos que esto sea de verdadera importancia para cubrir sus propios intereses y tratar de minimizar con ello a la clase laboral, dando más poder a la clase patronal. Se requiere por lo tanto preservar el artículo 361 bajo su texto actual, puesto que la reforma propuesta por el Ejecutivo Federal tiene como fin mermar aún más los intereses de la clase trabajadora.

3. Trabas para el registro de sindicatos.

El texto vigente del numeral 365 de la L.F.T nos habla del registro de los sindicatos ante la autoridad competente y de los documentos necesarios para tal efecto.

La iniciativa de reforma laboral cambia el último párrafo de dicho precepto diciendo que:

“A falta de alguno de los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, el registrador requerirá al solicitante a fin de que subsane dicha omisión en un término no mayor a treinta días. Transcurrido dicho término sin que se exhiban los documentos requeridos, se tendrá por no hecha la solicitud de registro”.³⁹

En lo referente a estos términos habremos de considerarlos como una restricción al derecho de asociación ya que limitan la presentación de los documentos requeridos a un término fatal, pues si no se cumple en dichos términos no será considerada la solicitud de registro. En este sentido parecería más conveniente dejar en un término suspensivo la presentación de la documentación puesto que hay agrupaciones que

³⁹ Ibidem p.41.

quieren registrarse como sindicatos pero se les complica por múltiples razones la recopilación de los datos necesarios sean de los miembros o de los patrones, ahora bien hay que entender que atendiendo a su naturaleza, los sindicatos existen desde el momento mismo en que confluje la voluntad de los trabajadores, por tanto estos plazos lo único que logran es coartar el derecho de asociarse.

Reiteramos entonces la necesidad de que el párrafo anterior contemple un término suspensivo para la entrega de los mencionados documentos y de esta forma el registro de los sindicatos no quede en manos de personas mal intencionadas que traten de evitar el registro de éste.

4. Mayor facilidad para la cancelación del registro de los sindicatos.

El artículo 369 de la L.F.T nos habla de que el sindicato sólo podrá cancelarse por disolución y por dejar de tener los requisitos legales.

En la iniciativa se añade una fracción como nueva causal de cancelación, que dice a la letra:

“III. Por no haber cumplido en el término de un año, con las obligaciones

establecidas en las fracciones II y III del artículo 377, así como por dejar de solicitar la revisión integral de los contratos colectivos de trabajo durante dos veces consecutivas. La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro”.⁴⁰

Si sabemos que el artículo 377 de la L.F.T nos habla de las obligaciones de los sindicatos referente a proporcionar informes a las autoridades en cuanto a su actuación como sindicatos, a comunicar a la autoridad competente de los cambios de directiva y modificación de sus estatutos, así como a informar a la misma autoridad de las altas y bajas de sus miembros, no hay necesidad de forzar al cumplimiento de ello, siendo esto una obligación establecida ex lege no se debe de tomar como una causa de cancelación pues en muchas ocasiones el sindicato es el más interesado en su depuración y registro, con ello se establece una forma de represión y presión sindical además de señalar un nuevo motivo de desaparición del sindicato.

En cuanto a los contratos colectivos se menciona como causal de pérdida del registro, la falta de revisión integral por dos veces consecutivas.

⁴⁰ Ibidem. p.42.

Es sabido que el sindicato lo que menos desea es dejar pasar la revisión del mismo para así conseguir mejoras para los trabajadores; el principio introducido por la iniciativa contraviene lo señalado en el artículo 400 de la ley laboral el cual dice que: "si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no ejercieron los involucrados su derecho de huelga el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o seguirá por tiempo indeterminado".

Aún en el supuesto que se dejara pasar dicha revisión, si el contrato colectivo de trabajo siguiera siendo favorable para el trabajador durante el término establecido, en la iniciativa no encontramos motivo por el cual pudiera perder el registro si dicho contrato todavía protege los intereses del trabajador.

El mencionado párrafo final del artículo 369 de la iniciativa lo único que implica es un candado a la libertad de asociación y por consiguiente la afectación directa al trabajador e indirectamente un beneficio para el patrón.

Esta nueva causal lo único que manifiesta es una nueva traba para que algún sindicato siga funcionando como tal y evitar un contrato colectivo de trabajo, por tanto es mejor que el mencionado artículo se

quede bajo su texto actual ya que dichas obligaciones deben ser cumplidas por el sindicato al estar establecidas en la ley pero no bajo la amenaza de cancelación.

Dentro de la misma iniciativa impulsada por el Poder Ejecutivo Federal es agregado un artículo más, el cual es señalado con el número **369-Bis** que a la letra dice:

“La Junta correspondiente conocerá de la cancelación (se refiere al sindicato) a solicitud de:

I. El propio sindicato

II. Toda persona con interés jurídico.⁴¹

Es decir, si bien es cierto que se le dan facultades al sindicato para solicitar la cancelación del mismo, es cierto también que la interpretación de **“a toda persona con interés jurídico”**, se deja una amplia y libre facultad a un número no determinado de personas para solicitar la cancelación del sindicato, este artículo está diseñado para cumplir a cabalidad con los intereses de la clase patronal y no para cubrir las

⁴¹ Ibidem p.p. 42-43.

necesidades de los trabajadores, de tal forma, si el sindicato y por consiguiente el contrato colectivo de trabajo no cumplen con las expectativas patronales, tienen ya los patronos la facultad de inducir la cancelación de la asociación sindical.

No se puede dejar un vacío jurídico al señalar que toda persona que tenga un interés jurídico puede solicitar la mencionada cancelación ya que ello vulnera los intereses del sindicato, entonces es necesario dentro de este mismo artículo determinar en forma clara y específica quienes son considerados bajo este término y evitar que cualquier persona pueda coartar el derecho de asociación.

4.5 Factores de inviabilidad de la Reforma Laboral.

La iniciativa de reforma laboral impulsada por el ejecutivo federal está basada en premisas tales como la flexibilización de las relaciones laborales y una intervención por parte del Estado, de tal forma que la idea fundamental es marcar el camino del empleo sobre la ley de la oferta y la demanda para eficientar la productividad logrando con ello repercusiones en todos los ámbitos del país. A continuación mencionaremos cuales de estos factores son de marcada influencia para la inviabilidad de la mencionada reforma.

4.5.1 Factores económicos.

En nuestro país la política fiscal y económica de tipo restrictivo ha marcado una tendencia reductiva sobre la inflación manteniéndola en un dígito, esto ha propiciado un lento crecimiento de la economía y de generación de empleo en el factor formal así como un aumento de desocupación.

En el 2000 de los 39.2 millones de personas ocupadas, el 58.8% se ubicó en el comercio y los servicios (comunicaciones y transportes, gobierno y otros tipos de servicios); el 26.7% en el sector industrial; el 18.1% en el agropecuario; y el otro 0.4% no especificó su ocupación.⁴²

En el transcurso de los primeros meses del año 2002, la tasa de desocupación oscilaba alrededor del 2.7%, lo cual da la impresión de que el desempleo no es tan grave; la explicación la encontramos en la existencia de un sector informal en el cual se encuentran millones de mexicanos, se estima que alrededor del 40% del empleo no agrícola se ubicó en la informalidad, el 18% eran por cuenta propia, el 4% se dedicó al servicio doméstico, el 17% se empleó en microempresas, así como el 40% de la población urbana ocupada, se empleó en

⁴² Cfr. Partido de la Revolución Democrática. "La Reforma Laboral en México". Internet. Página del Senado de la República, en la URL: www.senado.gob.mx

microestablecimientos, los cuales ocuparon hasta 5 personas cada uno de ellos.

Todo ello tiene una explicación y la encontramos en el hecho de que durante los últimos años se ha conservado un modelo de crecimiento hacia el exterior sustituyendo al crecimiento interno. El sistema de mercado impuesto en el país está estructurado de forma tal que éste beneficie solamente a una pequeña parte de la sociedad dejando todo al libre juego de las fuerzas de mercado, omitiendo la distribución del ingreso en forma equitativa logrando con ello que la economía del país sea una economía deprimida, dependiente cada vez más del exterior.

La suma de todo lo anterior hace difícil llegar a una meta simulada del Estado de mayores y mejores empleos, aunado a todo ello encontramos una línea de topes salariales logrando en consecuencia que el trabajador pierda cada vez más su poder adquisitivo, es decir menos empleo y menor salario en beneficio del capital. A lo anterior se suman las ya de por sí precarias condiciones en que subsisten la mayoría de los sindicatos en el país. Por consiguiente la citada reforma laboral no se apega, ni remotamente a la realidad del mercado de trabajo a nivel nacional.

4.5.2 Factores políticos.

Una reforma a la L.F.T en este tiempo de competencia política puede no ser tan conveniente debido a que el tema obedece a factores de tipo político más que laborales, ya sea por los actores que intervienen en las relaciones laborales, por el Poder Ejecutivo o por el propio poder legislativo para incidir en el cambio de la misma, lo cual impide llegar a un acuerdo pleno pues la naturaleza que lleva depende finalmente de la correlación de fuerzas políticas que intervienen en ella. La etapa política en que se encuentra el país con los roces frecuentes entre el Poder Ejecutivo y el Legislativo así como entre los propios partidos políticos hacen difícil llegar a un consenso de una reforma laboral que integre en forma verdadera las necesidades de la clase trabajadora del país.

Por otra parte, cabe considerar que la instauración de preceptos propatronales puede en un momento dado conducir a una crisis de gobernabilidad, tal y como lo demuestra la experiencia internacional.

4.5.3 Factores sociales.

Dentro de la gran gama de factores sociales que dan inviabilidad a la iniciativa mencionada señalaremos algunos.

Como consecuencia de la pobreza que mantiene a la mayoría de la población en verdaderos síntomas de marginación es sumamente difícil que esta logre niveles de educación aceptables, pocos han logrado niveles de escolaridad superiores al nivel básico. La mayoría que no puede integrarse o cumplir con la escolaridad básica por cuestiones económicas se ven en la necesidad de integrarse a la población laboral, derivado de ello se observa una perspectiva poco alentadora de los índices de educación en el país.

Los niveles de escolaridad de la población ocupada, el 25% de la PEA (población económicamente activa) carece de instrucción o no terminó la primaria; el 25.9% cursó la primaria pero sin lograr concluir la secundaria; el 17.7% cuenta con estudios de secundaria completa; el 15.7% tiene estudios de bachillerato y el 13.3% estudios superiores.

Podemos deducir entonces que más de la mitad de los trabajadores es decir el 51.6% no tiene ciclo primario terminado.⁴³

Por otra parte, la estructura de la población por niveles de ingresos manifiesta que el 56.8% de la población ocupada percibía hasta 2 salarios mínimos, el 36.2% más de 2 y hasta 5 salarios mínimos, y el

⁴³ Idem.

10.6% más de 5 salarios mínimos.

Existe una caída real durante los últimos veinte años de las remuneraciones a los trabajadores, de tal manera que el salario mínimo representó en 2001, en términos reales el 33% de su similar de 1980; los salarios de los trabajadores del Estado el 50%, los salarios de la industria maquiladora 94%, y en la industria de la construcción 86%.

Ahora bien se estima que el 56% de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir, 21.9 millones de trabajadores no disfrutaban de seguridad social, el 44% restante o sea, 17.3 millones, si la tenían.

Nos damos cuenta entonces que existe durante los últimos veinte años una precariedad de ocupación, los salarios tuvieron en términos reales una reducción drástica, existiendo una deficiente cobertura a la seguridad social de la población laboral.

Nos encontramos ante un fenómeno de inexistencia o carencia de niveles de escolaridad adecuados para el desempeño de funciones dentro del trabajo, hay que recalcar que para las empresas en este estado de inmovilidad económica que existe en el país los intereses empresariales están sobre los laborales, entendiendo que sin empresas no hay trabajo,

es comprensible el hecho de que éstas basándose en la economía inerte del país se han dedicado a efectuar recortes de personal en forma arbitraria dando pie a la existencia de un aislamiento de las relaciones laborales, llevando al trabajador a un estado de sumisión ante el patrón para seguir conservando su empleo y cargando consigo una inequidad de las relaciones de trabajo.

La reforma laboral implica por tanto, el sumir a millones de trabajadores en la indefensión jurídica haciendo aún más precarias sus condiciones de subsistencia.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El Derecho Laboral está ligado a la lucha y conquistas de la clase proletaria y no debe verse como una simple ley reguladora del trabajo sino adentrarse a su connotación de ley establecida para la defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora.

SEGUNDA. Los diferentes períodos por los que transitó la clase más desprotegida (la trabajadora) tales como el feudalismo, el absolutismo, el liberalismo, así como las innumerables exigencias de igualdad, dieron la pauta para encontrar a través del surgimiento del Derecho Social la naturaleza jurídica del Derecho Laboral; por su propia naturaleza, el Derecho del Trabajo ha tenido durante el transcurso de los años diversas posturas doctrinarias, pero la idea básica que nos importa para concebir un criterio amplio referente al mismo es la que contemple un principio con sentido social que protega a la clase trabajadora.

TERCERA. Como consecuencia del Liberalismo clásico, y posterior a éste surge en pleno siglo veinte y durante los años ochenta el neoliberalismo, cuya finalidad en cuanto a lo que nos concierne es romper

con el carácter social del Derecho del trabajo, **poniendo bajo un esquema propatrontal las relaciones laborales olvidando la seguridad jurídica laboral y social del trabajador.**

CUARTA. El contrato colectivo de trabajo se erige como el instrumento regulatorio de las relaciones obrero patronales con la finalidad de salvaguardar algunos de los los derechos más elementales de la clase trabajadora como lo son el derecho de asociación y de huelga.

QUINTA. El contrato colectivo de trabajo en México ha sufrido ciertas variaciones, pero a partir de la década de los años ochenta y a raíz de la apertura comercial han tomado cierta inclinación hacia la parte patronal, **por ello el contrato colectivo tiende a dejar de ser un instrumento útil de protección de la clase trabajadora.**

SEXTA. Los cambios que se han suscitado a nivel internacional como consecuencia del neoliberalismo pretenden introducir modificaciones al Derecho Laboral dentro de sus perspectivas individual y colectiva, teniendo como una de sus finalidades la reducción de los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora.

SÉPTIMA. La llamada Nueva Cultura Laboral surgida como

instrumento pro patronal responde al influjo de las ideas neoliberales, trae consigo un sinnúmero de supuestos acuerdos y beneficios con una relación laboral que privilegia a los patrones; debido al tipo económico-político adoptado por México es decir el neoliberal, se ha tratado de modificar la Ley Federal del Trabajo con el pretexto de adecuarla a la realidad económica mundial maquillando los intereses de la clase patronal en detrimento del trabajador.

OCTAVA. La tan referida iniciativa de reforma laboral impulsada por el Ejecutivo Federal ha suscitado una movilización general de la clase trabajadora, puesto que, si se lograra la modificación a nuestra legislación laboral solamente se conseguiría un retroceso en cuanto a los derechos laborales y sociales en el país afectando a las clases más desprotegidas.

NOVENA. La iniciativa mencionada conlleva diversas modificaciones que inciden directamente en el derecho de asociación y como consecuencia afectando la elaboración del contrato colectivo de trabajo, dentro de la iniciativa encontramos modificaciones tales como: 1. Supresión de los sindicatos de oficios varios, 2. La instauración de sindicatos industriales, 3. Mayores requisitos para la constitución del sindicato, 4. Facilidades para cancelar a los sindicatos, además de abrir la posibilidad a toda persona con interés jurídico para que soliciten la

cancelación del mismo, afectando con ello el carácter social que se presume tiene la legislación laboral.

DÉCIMA. La multicitada iniciativa lleva implícitos los lineamientos de flexibilización de las relaciones colectivas de trabajo llevandolas hacia un sentido propatronal, afectando los derechos ganados por la clase trabajadora tales como el derecho de asociación, es decir a la formación de sindicatos y a la elaboración de un contrato colectivo de trabajo. **Por ello es necesario no sólo preservar la protección actual de la clase trabajadora sino incluso incrementar los beneficios sociales a ésta que conforma un sector especialmente vulnerable ante el paradigma neoliberal.**

BIBLIOGRAFÍA

1. AGUIRRE, Pedro. La alternativa socialdemócrata. Fundación para la socialdemocracia de las Américas, s.e., México, 2001.
2. BAILON VALDOVINOS, Rosalío. Derecho Laboral, SISTA, México, 1999.
3. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
4. BORRAJO DA CRUZ, Efrén. Introducción al Derecho del Trabajo, novena edición, Tecnos, Madrid, 1991.
5. BUEN L., Nestor de. Derecho del Trabajo Tomo I, décimo cuarta edición, Porrúa, 2000.
6. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 2000.

7. CUEVA, Mario de la. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, décimo primera edición, Porrúa, México, 2000.

8. DUNKER, Herman. historia del movimiento obrero, cuarta edición, Cultura Popular, México, 1980.

9. GARCIA, Arnoldo. A brief definition for activists, s.e., cuadernos del FZLN, México, 2000.

10. GONZÁLEZ LLACA, Eduardo. ¿Qué es eso de la democracia social?, UNAM, México, 1977.

11. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo, vigésimo primera edición, Porrúa, México, 2000.

12. GUERRERO, Euquerio. Relaciones Laborales, Porrúa, México, 1991.

13. HARNECKER, Marta. Los conceptos elementales del materialismo histórico, quincuagésimo novena edición, siglo XXI, México, 1994.

14. LENIN, V.I. Carlos Marx, Ediciones en Lenguas Extranjeras, s.e., Beijing.

15. MELOSSI, Dario. El Estado de Control Social, cuarta edición, siglo XXI, México, 1992.

16. MENDIETA Y NUÑEZ, Lucio. El Derecho Social, Porrúa, México, 1967.

17. PALOMAR DE MIGUEL, Juan. Diccionario para juristas, Mayo, México, 1981.

18. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo, Porrúa, México, 1993.

19. TENA RAMÍREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México, décimo séptima edición, Porrúa, México, 1992.

20. TENA SUCK, Rafael, Hugo, ÍTALO MORALES. Derecho de la Seguridad Social, segunda edición, Pac, México, 1992.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, s.e., SISTA, México, 2002.
2. Ley Federal del Trabajo, trigésimo primera edición, Trillas, México, 2002.
3. Semanario Judicial de la Federación, Apéndice 1917-2000, Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2000.

ECONOGRAFÍA

1. Página Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la URL. www.stps.gob.mx, 2002.
2. Página de Internet, Gaceta Parlamentaria de la H. Cámara de Diputados, número 1172, lunes 20 de enero de 2003, en la URL www.cddhcu.gob.mx.
3. Partido de la Revolución Democrática. "La Reforma Laboral en México". Internet, Página del Senado de la República, en la URL www.senado.gob.mx.

Vº bº
[Handwritten signature]