



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO CELEBRADO ENTRE TELEFONOS DE MÉXICO,
S.A. DE C.V. Y EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA
REPÚBLICA MEXICANA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
MARIA GUADALUPE TALAVERA CERVANTES

ASESOR DE TESIS: DR. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ



CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA



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

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MEXICO
AVENIDA DE LA
INDEPENDENCIA

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
PRESENTE.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **MARIA GUADALUPE TALAVERA CERVANTES**, con número de cuenta 94078765, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE TELEFONOS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. Y EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA"**, bajo la dirección del Lic. **GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **MARTHA RODRÍGUEZ ORTIZ**, en el oficio con fecha 4 de marzo del 2004, 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 de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 19 de marzo del 2004.

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

LIC. GUILLERMO HORTOBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada 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 cual calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por haber puesto en mi camino los medios suficientes para alcanzar una de las metas mas importantes de mi vida.

A MIS PADRES: Ma. de la Paz e Ildfonso, por su cariño y apoyo en todos los momentos importantes de mi vida.

A MIS HERMANOS: Betsy y Juan Gerardo, por la comprensión y paciencia que me han tenido en mis momentos difíciles.

A MI TIA ROSA: Por estar conmigo en todo momento.

A MI TIO JUAN: Por ser siempre mi cómplice.

A MI MAESTRO: Dr. Gerardo Valente, por la amistad que me ha brindado durante estos años.

A toda la gente que en algún momento de mi vida me han brindado su apoyo para conseguir las metas que me he impuesto.



ANÁLISIS CRÍTICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE TELEFONOS DE MÉXICO, S.A. DE C.V. Y EL SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPUBLICA MEXICANA.

ÍNDICE.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

SINDICALISMO EN MÉXICO.....	1
1.1 GENERALIDADES.....	2
1.2 PRINCIPALES TEORIAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL.....	5
1.3 APARICION DEL FENÓMENO SINDICAL.....	9
1.4 ETAPAS DE LA EVOLUCION SINDICAL.....	16
1.4.1 PROHIBICION	17
1.4.2 TOLERANCIA.....	18
1.4.3 REGLAMENTACION.....	19
1.5 EL SINDICALISMO COORPORATIVISTA.....	21

CAPITULO II

SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA.....	35
2.1 FORMACION.....	36
2.2 EVOLUCIÓN DE 1950 A 1976.....	74
2.3 PERIODO DE 1976 A 1989.....	79
2.4 PROBLEMÁTICA SINDICAL ANTE LA PRIVATIZACION DE LA EMPRESA.....	90

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	101
3.1 DEFINICION.....	102
3.2 TEORÍAS QUE TRATAN DE EXPLICAR SU NATURALEZA JURÍDICA.....	105
3.2.1 GESTION DE NEGOCIOS.....	106
3.2.2 DEL MANDATO.....	107
3.2.3 DE LA ESTIPULACION EN FAVOR DE TERCERO.....	109
3.2.4 DEL CONTRATO INNOMINADO.....	110
3.3 CONTENIDO	115
3.4 EFECTOS.....	122

3.5	REVISION	124
3.6	TERMINACION.....	125

CAPITULO IV

ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE TELEFONISTAS.....	128
4.1 CONTENIDO Y REVISIÓN DEL AÑO 2002.....	130
4.1.1 SALARIOS.....	132
4.1.2 PRESTACIONES.....	145
4.2 BENEFICIOS EXTRAS QUE OBTIENEN LOS TRABAJADORES.....	154
4.3 PROBLEMÁTICA EMPRESARIAL ANTE LA APLICACIÓN PRACTICA DEL CONTRATO COLECTIVO.....	159

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXO

INTRODUCCIÓN.

Al estar en contacto con trabajadores de la empresa de Teléfonos de México S.A, que están afiliados al Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, me pude dar cuenta de las excelentes prestaciones con las que cuentan gracias al interés que durante muchos años ha demostrado este sindicato para conseguir las, lo que originó el interés de mi parte en la investigación y análisis de todas las luchas que se han tenido que librar entre el Sindicato y la empresa; incluso en contra del Gobierno que ha tenido como resultado que la empresa de Telmex sea una de las que cuenta con un Contrato Colectivo muy por encima no solo de nuestra Ley Federal del Trabajo sino de la gran mayoría de las empresas en nuestro país y solo equiparables estos beneficios con los que otorga a sus trabajadores el Banco de México y Petróleos Mexicanos.

Por lo anterior y con el fin de disipar las interrogantes surgidas, en el desarrollo de este trabajo de investigación se explicará en el primer capítulo el concepto y origen del sindicalismo así como la diferencia que existe entre éste y el sindicato; posteriormente se hace mención de las principales teorías que explican el movimiento sindical y después se analiza la aparición del fenómeno sindical teórica y prácticamente en el mundo, señalando las distintas etapas por las cuales se tuvo que pasar para que el derecho de asociación fuera reconocido mundialmente, posteriormente se enfocó este estudio en nuestro país, analizando el asociacionismo obrero mexicano, las primeras asociaciones profesionales y haciendo un recuento

histórico de los sucesos mas importantes al respecto en México desde ese momento hasta nuestros días.

En el segundo capítulo se hará un recuento de la formación del Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana y por ende se hace mención desde el momento en que en 1878 se otorga la primera concesión para instalar redes telefónicas en nuestro país y como fueron evolucionando las empresas que lo explotaban hasta llegar al momento de la fusión de las empresas Ericson y Mexicana para crear Teléfonos de México así como la formación, en 1950 del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, la vida paralela entre ambos así como los conflictos que se suscitaron para conseguir las prestaciones tan benéficas con las que actualmente cuentan los trabajadores, la necesidad de instalar, después del temblor de 1985 en nuestro país, la tecnología digital a pesar de las negativas que había manifestado el Sindicato de Telefonistas antes de dicho acontecimiento; el momento y condiciones en que se efectúa la privatización de la empresa y los beneficios que por esta causa también se les otorgó a los trabajadores así como los años posteriores ya como empresa privada.

En el tercer capítulo se analiza teóricamente lo que es un Contrato Colectivo de Trabajo, se hace referencia a la definición que al respecto señala la Ley Federal del Trabajo así como la explicación del contenido y características con que debe contar una contratación colectiva, las teorías que tratan de explicar su naturaleza jurídica comparándolo con distintas figuras del derecho civil como son la gestión de negocios, la estipulación a favor de tercero y el contrato innominado; lo que teóricamente todo contrato colectivo debe contener para que sea valido, el análisis de los elementos de

envoltura, normativo y compulsorio; así como su fundamento legal; la forma en la cual empezará a surtir sus efecto para los trabajadores, como se puede ejercer el derecho de revisión y cuales son las formas por las que este multicitado contrato termina su vigencia.

Por último, en el capítulo cuarto se hace un comparativo entre lo que teóricamente debe contener un Contrato Colectivo y el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México SA de CV y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana vigente para el periodo 2002-2004 para precisar si este último cuenta con dichos elementos.

También se analiza el contenido y estructura del Contrato Colectivo de Trabajo vigente para el periodo 2002-2004 comparando las modificaciones hechas en 2 años tanto al contrato en lo general, como en particular al Capítulo de salarios que se realiza, por disposición de nuestra ley anualmente; se hace hincapié en los beneficios superiores que se le otorgan al trabajador con respecto a los que señala la Ley Federal del Trabajo así como los beneficios extra legales que se otorga a los trabajadores de Telmex amparados por este contrato.

Se hizo evidente, en el desarrollo de la tesis, la problemática que la aplicación de todos estos beneficios le han generado a la empresa de Teléfonos de México S.A. pero en especial la jubilación, los convenios firmados entre la empresa y el sindicato así como la política gubernamental en el área de las telecomunicaciones.

CAPITULO I

SINDICALISMO EN MÉXICO.

Para poder analizar el Contrato Colectivo de Telmex, primero tenemos que ver el desarrollo histórico del sindicalismo en México, así como la definición que se le da a dicho término.

El sindicalismo es el “movimiento que se desarrolla en el ámbito de producción, perteneciente en gran proporción a los sindicatos”¹, es la teoría y la practica del movimiento obrero profesionalmente organizado, destinado a procurar la transformación de la vida social y del estado.

El sindicalismo tiene su inicio en la explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, sumada al afán de lucro excesivo de los patrones lo que impulso el movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los patrones por medio de la aglutinación de individualidades laborales para reclamar condiciones salariales mas justas,

¹ Charis Gómez Roberto. Estudios de Derecho del trabajo. Porrúa México. D.F. 1997. Pág.49

jornadas mas cortas y en consecuencia llegar a establecer un estado social mas equitativo para la clase trabajadora.

Este movimiento surgió en reacción al derecho de corte individualista que era el que regía en esa época y no lo reconocía, lo que propiciaba los excesos con que el sindicalismo se manifestó, ya que las nacientes agrupaciones no tenían fundamento legal para manifestarse y negociar con la empresa por lo que recurrían a la violencia física y atacaban las instalaciones de las fabricas lo cual trataba de reprimir el estado prohibiendo los sindicatos y con ello la generación del sindicalismo.²

1.1 GENERALIDADES

Lo primero que tenemos que hacer para comprender lo que es el sindicalismo es aclarar la diferencia que existe entre éste y el sindicato, el sindicato, según la teoría francesa es la “ asociación profesional de los sujetos laborales que se unen para la defensa y mejoría de sus respectivos intereses”³. Martha Persiani, citada por Charis Gómez; dice que es “la asociación voluntaria de trabajadores o patrones que se adhieren a la misma para conseguir la mejor realización posible de sus respectivos intereses colectivos o profesionales”⁴. Los fines inmediatos del sindicato se orientan al bienestar físico, social y psicológico del trabajador y de su familia y para obtenerlos se trata de obtener salarios satisfactorios, estabilidad en

² Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo Oxford University Press, México D.F. 2000, Pág. 275

³ Charis Gómez, Roberto. Op. Cit. supra l.Pág 49

⁴ Santos Azuela, Hector. Derecho Colectivo de Trabajo, 2ª edición ,Porrúa, México 1993 Pág. 7

el empleo, capacitación, adiestramiento y protección ante los riesgos de trabajo.

El sindicato se basa en cuatro principios rectores que le otorgan fuerza legal y moral como institución como son:

- Principio de libertad sindical – De éste gozan todos los trabajadores. Con ello se evita el monopolio sindical. Está garantizado por la Organización Internacional del trabajo en su trigésima primera reunión en 1948. En México la Constitución establece que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos o asociaciones profesionales.

- Principio de la democracia sindical – Libertad de elegir directivos. Es el poder soberano de las mayorías, por que el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en el seno del sindicato.

- Principio de la representatividad sindical – El derecho del trabajo reconoce a los sindicatos la titularidad de un poder representativo, ya que el es el responsable de denunciar a la empresa las anomalías que se tienen y siempre actuara a favor de sus agremiados. La doctrina del mandato se lleva a cabo: a) mediante las elecciones

realizadas para elegir a quien va a llevar dicho poder de representación y, b) mediante el acto formal de declaración de la autoridad, la cual durante el acto de registro del sindicato o de la nueva directiva sindical, después de examinar la cumplimentación de requisitos, se pronuncia por el movimiento auténtico del interés profesional.

- Principio de la autonomía sindical – ya que el sindicato constituye una organización autónoma a la cual se le faculta a dictar sus propias normas.⁵

Si todos estos principios en los que se basa el sindicato se siguieran correctamente no habría necesidad de movimientos, que algunas veces han sido armados, para hacer valer los derechos de los trabajadores frente a la empresa.

El futuro y aspiración del sindicalismo mexicano debe ser garantizar la existencia de un sindicalismo plural, democrático y autónomo dispuesto a vivir y actuar con libertad.

⁵Bermúdez Cisneros, Miguel, Op. Cit. supra 2 pág. 284-285

1.2 PRINCIPALES TEORÍAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL

En los sistemas de economía capitalista y por su relación con el Estado el asociacionismo sindical obrero puede clasificarse de dos formas: como sindicalismo coadyuvante que tiene 3 vertientes el sindicalismo reformista; el sindicalismo cristiano, y el sindicalismo de Estado; y como sindicalismo revolucionario que se divide en el anarcosindicalismo y el sindicalismo comunista.

Sindicalismo Coadyuvante, presupone como inevitable, el régimen de producción capitalista, se ha distinguido por su tendencia a la defensa de la organización profesional de los trabajadores y a la promoción de las reivindicaciones económicas obreras mediante la acción directa de las negociaciones colectivas.

A) El Sindicalismo Reformista. Basado en las ideas de los esposos Weeb, el sindicalismo reformista reconoce la necesidad histórica de la lucha de clases y considera la sindicalización como el instrumento natural de organización y defensa del trabajo. Se le critica ya que los socialistas dicen que es un valioso aliado de la economía capitalista, puesto que al legitimar la división de clases ha propiciado la explotación y estimulado los ritmos de trabajo, bajo la idea errónea de elevar la capacidad adquisitiva del proletariado ha ponderado la supremacía de la sociedad de consumo y adoptado un sistema de desproletarización

de los trabajadores mediante su participación y con interés en el proceso productivo, sin permitirseles una injerencia eficaz en la administración de las empresas. Se ha señalado también que este tipo de sindicalismo, a cambio de pequeñas comisiones económicas, ha inculcado un espíritu de pasividad entre los trabajadores o tergiversando la estrategia sindical, estimulando el revanchismo de masas.

B) El Sindicalismo Cristiano. La política sindical apuntada por la Iglesia en un principio, fue la de la sindicalización conjunta de trabajadores y patronos. Sin embargo, dentro de las reivindicaciones de la Encíclica *Berum Novarum*, promulgada por León XIII (20 de mayo de 1891), se consagra la libertad sindical de los trabajadores en sus aspectos positivo y negativo, individual o colectivo. Posteriormente la Encíclica *mater et Magistra* sin introducir modificaciones substanciales, preconiza la legitimidad de la acción política sindical, condenando tan sólo la violencia o la obstrucción irracional al sistema económico social.

C) El Sindicalismo De Estado o Corporativismo Esta corriente representa la antítesis del autogobierno democrático ya que la actividad sindical se encuentra interdisciplinaria por las decisiones del Estado. Dentro de esta concepción se pretende superar la contraposición de clases mediante la absorción de la vida sindical dentro de la estructura política, aparentando convertir al sindicato en instrumento de solidaridad. Así, mediante la organización corporativa se hace factible la responsabilidad de aquel frente al Estado, por lo que hace a la tutela del interés profesional.

El Sindicalismo Revolucionario. Dentro de esta vertiente sindical se sostiene la necesidad de transformar el sistema de explotación capitalista, de superar el contraste de clases y de procurar la participación obrera en los beneficios de la civilización y de la economía, mediante la socialización de los instrumentos de la producción. Desde su punto de vista, el rápido proceso de proletarianización, extensivo a los asalariados de la clase media, trabajadores del campo y a los mismos expequeños productores así como el rigor de las injusticias del sistema, evidencian la crisis del oligopolismo (mercado con pocos vendedores y muchos compradores) de la burguesía y su inevitable resquebrajamiento.

Los procedimientos para la realización de sus objetivos, han generado dentro del sindicalismo revolucionario varias corrientes, entre las que sobresalen el anarco sindicalismo impulsado por Bakunin y Sorel, y el sindicalismo comunista inspirado por Asarx, Lenin y Trotsky: a partir de la confrontación entre Marx y Bakunin durante la Primera Internacional de 1848, estas tendencias se han desarrollado de manera peculiar, ya contraponiéndose o radicalizándose.

A) El Anarco Sindicalismo. Esta corriente fue con la que se caracterizó el pensamiento obrero mexicano de la revolución, se apoya en el principio de oposición a la opresión burguesa y bloqueo a su mecanismo general, mediante el procedimiento preferente de la huelga solidaria y de la rebelión espontánea de las masas. No obstante su orientación revolucionaria, esta corriente ha sido duramente criticada, sobre todo

en el marxismo, por la candidez de su estrategia: la ineficacia de la lucha espontánea, de la violencia caótica y de la revolución civil, como fórmula de tránsito a la paz. Sin embargo, para Marcuse las organizaciones anarcosindicalistas son sujetos potenciales de la revolución futura; sus principios han sido inspiradores de los movimientos estudiantiles y los de los marginados, mediana y pequeña burguesía. En cuanto elemento de ruptura con las instituciones vigentes y de predisposición contra el sistema, su naturaleza revolucionaria es evidente.

B) El Sindicalismo Comunista. Dentro de la sociedad de clase, el sindicalismo comunista pretende reivindicar para el proletariado un sistema jurídico de tutela y dignificación: adoctrina y robustece la vida sindical, además de que prepara, mediante la acción articulada y permanente, la transformación de las estructuras económicas y el ascenso al poder de los trabajadores, En este sentido lucha contra la despolitización sindical propiciada por los ideólogos burgueses a niveles internacional e interno. En el ámbito internacional, alimentando el sofisma de la revolución nacional contra el imperialismo extranjero, falaz empeño al que deberían de quedar sometidos los intereses de clase o partido. A nivel nacional, burocratizando los vértices sindicales, estimulando una incipiente mejora, fortaleciendo la aristocracia sindical de los líderes obreros mediante la corrupción y alimentando un espíritu de sacrificio personal en beneficio de una falsa consolidación económica nacionalista, aprovechada tan sólo por la burguesía.⁶

⁶ Diccionario Jurídico 2000, Desarrollo Jurídico Copyright 2000, DJ2K - 2337

1.3 APARICION DEL FENÓMENO SINDICAL

El sindicato nace con la crisis de las corporaciones medievales, ya que trata de llenar el vacío resultante del rompimiento entre el capital y el trabajo, en razón de la fractura de las bases de la estructura económico-social del régimen corporativo; a los principios igualitarios que introduce la Revolución Francesa, el desarrollo de las fuerzas productivas y el maquinismo ya que se introdujo una verdadera revolución en el sistema productivo. La Revolución Industrial figura como elemento preponderante ya que implica un cambio de mentalidad, dado que hubo un cambio total en las estructuras del trabajo en el campo y en la ciudad. El costo excesivo de las maquinas trae como consecuencia un monopolio que agrava la situación del trabajador al cual no le queda otro remedio que constituir a su vez otro monopolio para tratar de combatir esa difícil situación de que el trabajo puede ser dado a un solo empleador cuyas indicaciones debe acatar, y lo que busca conseguir casi siempre es una mejoría de salarios, disminución de la jornada de trabajo y combatir el tratamiento inhumano.⁷

La base del sindicalismo ha sido la constante lucha de las asociaciones obreras para reivindicar sus derechos, pugnas que se han dado en diversas etapas históricas; por lo que, para una mejor apreciación del tópico, a continuación se enumeran, cronológicamente, las distintas agrupaciones sindicales que se han estructurado en nuestro país.

⁷ Ruprecht, Alfredo J., Derecho Colectivo del Trabajo UNAM, México, 1980. Pág. 11-13

ASOCIACIONISMO OBRERO MEXICANO

FECHA	NOMBRE	
5-julio-1853	Sociedad Particular de Socorros Mutuos	Agrupó a obreros y artesanos de Guadalajara
1861	Gran Familia Artística	Orientada exclusivamente a la superación cultural artesana
1864	Sociedad Mutua del Ramo de Sastrería	
1866	<ul style="list-style-type: none"> • Sociedad mutua del ramo de Carpintería • Asociación de Tipógrafos Mexicanos • Unión de tejedores de Miraflores • Sociedades mutualistas de las fábricas de San Ildelfonso y la Colmena. 	Agrupaciones de obreros y artesanos con fines mutualistas
20-mayo-1871	Circulo de Estudios Socialistas "La Social"	Se convirtió en la sección mexicana de la Asociación Internacional de Trabajadores
16-sep-1872	Gran Circulo de Obreros de México	Organización con orientación sindical, pero también con acciones de carácter mutualista y cooperativistas, su influencia se extendió al

		gremio textil y a ciertos sectores artesanales.
1874	Unión y Concordia	Asociación mutualista de obreros ferrocarrileros de la capital mexicana
6-marzo-1876	Primer Congreso Permanente	Participaron sociedades de resistencia, organizaciones mutualistas, anarquistas y grupos socialistas
1880	Segundo Congreso Obrero Permanente	Propicio la constitución de la Gran Confederación de Trabajadores Mexicanos
1888	Orden Suprema de Empleados Mexicanos de Ferrocarril	
1897	Confederación de Sociedades Ferrocarriles de la República Mexicana	
1898	<ul style="list-style-type: none"> • Hermandad de Ferrocarrileros de Monterrey • Unión de Mecánicos Mexicanos 	
1900	Revista "Regeneración"	Da batalla a la dictadura de Porfirio Díaz y recoge las demandas del movimiento obrero mexicano
1903	Aparecen varias sociedades	

	obreras controladas por la iglesia católica	
1904	Gran Liga de Ferrocarriles Mexicanos	
1905	Operarios Guadalupanos	Organización sindical cristiana

La Huelga de Cananea es un conflicto laboral con mucha trascendencia, estalló el 1º de junio de 1906 y se produjo bajo la tutela de los principios del Programa del Partido Liberal Mexicano, su origen se debió a que a finales del siglo XIX y principios del XX México muestra un panorama de explotación y miseria lo que motivó muchas expresiones de inconformidad encabezadas por asociaciones liberales. En Cananea, correspondió al Club Liberal Humanidad realizar las acciones a través de su directiva integrada por Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón. La evolución de los acuerdos concluye con la formulación del Partido Liberal Mexicano el cual comprende aspectos agrarios, políticos, sociales y laborales; en el se establece "un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo; reglamentar un servicio domestico; Prohibir el empleo de niños menores de catorce años; obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios; obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores; obligar a los patronos a pagar indemnización por accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo; adoptar medidas para evitar los abusos de los medieros; obligar a los arrendadores de campo y de casas que indemnicen a los arrendatarios de

sus propiedades; prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por mas de una semana; suprimir las tiendas de raya; obligar a que se ocupen en las empresas una gran mayoría de nacionales; exigir que a los mexicanos se les pague igual que a los extranjeros; y hacer obligatorio el descanso dominical.”

En Cananea la situación laboral era difícil, ya que todo los jefes eran extranjeros y percibían magníficos sueldos. El conflicto se presentó cuando los mayordomos con objeto de hacer producir al máximo a los trabajadores, pretendieron en forma unilateral despedir a varios de ellos, lo que motivó que el 1º de junio los trabajadores suspendieran labores y estallaran la huelga. El Comité de Huelga pedía un sueldo mínimo para el obrero de cinco pesos por ocho horas de trabajo; que en los trabajos de Cananea Consolidated Cooper se ocupe el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, bajo una misma igualdad y derecho al ascenso según las aptitudes.

El conflicto terminó con una represión para los trabajadores de las fuerzas gubernamentales nacionales y extranjeras, por lo que se dice que fracasó, pero al formar parte sus dirigentes del Congreso Constituyente de 1916-1917, garantizaron constitucionalmente los derechos de los trabajadores consagrándolos en el artículo 123.

Otro conflicto trascendente lo fue la Huelga de Río Blanco auspiciada por el Circulo de Obreros Libres de Río Blanco, las causas que lo motivaron fueron las condiciones inhumana y el bajo salario, ya que a los trabajadores de la industria textil se les exigían jornadas hasta de 14 horas diarias, con salario que iban de 50 a 75 centavos por día. El antecedente de este conflicto fue que en 1906 se constituyó el Centro Industrial Mexicano, formalizado por los empresarios de Puebla y Tlaxcala. A finales de noviembre los patrones intentaron imponer un reglamento que establecía condiciones que fueron rechazadas por los trabajadores, y por la intransigencia de los patrones acordaron realizar una huelga que estalló el 4 de diciembre de ese año. Los trabajadores solicitaron la intervención del presidente Porfirio Díaz como arbitro quien concedió una audiencia a la comisión quien le presentó 5 demandas básicas que eran: disminuir las jornadas de trabajo; suprimir las multas; suprimir los descuentos para las fiestas civiles o religiosas; que reconozcan los derechos que tienen los inquilinos; que se les libere de los pagos de las canillas y lanzaderas que en muchos casos se destruían en manos del operario, por defectos de fabricación.

Porfirio Díaz dicta su laudo el 4 de enero de 1907 que decía que los obreros deberían reanudar las actividades el día 7 de enero; los industriales deberían realizar los estudios para uniformar las tarifas; los trabajadores recibirían salarios iguales a los que percibieran otros de su clase; los maestros, cabos, etc. se les pagaría según los convenios que celebraran con los trabajadores; se establecerían sistemas de pagar primas por productividad; se entregaría a cada obrero una libreta para anotar contraseñas sobre su buena conducta, laboriosidad y aptitudes; los industriales se ocuparían de estudiar los reglamentos de las fábricas; el

pago de las multas de los obreros, por incumplimiento se destinarían a un fondo para auxiliar a sus viudas y a sus huérfanos; los industriales contratarían a un médico para que consultase a los obreros; se les cobraría a los obreros solamente las lanzaderas, canillas y otros materiales que se destruyeran por su culpa; los obreros podrían recibir en sus habitaciones a las personas que estimen convenientes; finalmente se indicaba que los obreros no promoverían huelgas ya que una cláusula decía las formas en que los trabajadores darían a conocer sus quejas y solicitudes.

Este laudo se dio a conocer al mismo tiempo a los obreros de Puebla los cuales la aceptaron y rechazada por los obreros de Orizaba, y el 7 de enero los obreros de Río Blanco se reunieron frente al centro de trabajo y a la tienda de raya; los dependientes sacaron sus pistolas y les dispararon, por su parte los obreros empezaron a saquear la tienda, tuvo que intervenir no solo la policía local, sino también la estatal y la nacional que fue con lo que se pudo reconquistar el orden en menos de 3 días siendo ejecutados algunos dirigentes sindicales así como centenares de prisioneros.⁸

Los fines del sindicalismo han variado con la cambiante ideología sindical, el sindicato tiene por fin principal cumplir los objetivos supremos de la comunidad que forma parte de la sociedad que integra y para evitar su estancamiento y mejorar la condición social de sus miembros. Mario de la Cueva considera que la misión fundamental del sindicato es la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, la vigilancia del cumplimiento de los convenios colectivos, participar en la integración y en el funcionamiento

⁸ Charis Gómez Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales. Porrúa, México D.F. 2000 pág. 15-27

de los diversos organismos públicos comisionados para la aplicación de las leyes del trabajo y de la seguridad social.⁹

1.4 ETAPAS DE LA EVOLUCION SINDICAL

En 1791 en París se presentó el proyecto para crear la ley Le Chapelier, la cual toma el nombre del Consejero que la realizó, ésta prohibió todas las instituciones de derecho colectivo del trabajo, declaró ilícita la coalición encaminada a la fijación de Condiciones Generales de Trabajo, por lo que la huelga caía dentro de los actos delictivos y también prohibía la asociación profesional.¹⁰

Hay autores que afirman que el fenómeno sindical aparece con la Ley Le Chapelier, pero el sindicato nace en el momento en que la corporación estalla por presiones de dentro para afuera y viceversa.

En ese momento es cuando la corporación se escinde en dos entidades distintas y antagónicas, representando una la maestría (patronos) y la otra los aprendices y compañeros (trabajadores), esta liberación trajo muchas consecuencias como: extensión del paro y crisis del trabajo; arbitrariedad en la fijación de los salarios; desaparición del aprendizaje como sistema; trabajo de mujeres y niños con jornadas agotadoras e

⁹ Ruprecht, Alfredo, Op. Cit. supra 7 pag. 16

¹⁰ De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, sexta edición actualizada, Porrúa, México D.F. 1991, pág. 202

inexistencia del descanso semanal; creación de una situación de resentimiento y contraposición entre empresarios y trabajadores; aparición del fenómeno de la gran ciudad, creación de los núcleos suburbanos, y condiciones infrahumanas de vida para los trabajadores; ausencia de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, severa disciplina durante las horas de trabajo, e inseguridad en el empleo, con absoluta libertad por parte del empresario para resolver el contrato y despedir al trabajador. Ante estas situaciones los trabajadores comprenden la necesidad de unirse y poder hacer frente a los desmanes del capitalismo.¹¹

1.4.1 PROHIBICION

La transformación industrial que operó en los países europeos prohibió terminantemente el derecho de asociación a los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales.¹²

En este periodo la legislación está dirigida contra la asociación en especial de los trabajadores. La Ley Le Chapelier prohibía por igual reunirse a los trabajadores y patrones; las leyes y códigos penales tenían graves sanciones contra quienes violaban esta prohibición de asociarse, la concepción individualista de la vida social y la teoría de la existencia de leyes económicas naturales.

¹¹ Ruprecht, Alfredo Op. Cit. supra 7, pag.30

¹² Bermúdez Cisneros, Miguel. Op. Cit. supra 2 pag. 275

A pesar de esto la causa de los trabajadores contó con representantes del socialismo utópico y médicos que confirmaron la deformación física de los niños explotados por las fábricas, la lucha se dio a principios del siglo y en ella destacan 3 acontecimientos que habrían de preparar una nueva ruta para la historia humana: la Ley Inglesa de Francis Place de 1824, que suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de la huelga; la publicación del Manifiesto Comunista y la Revolución Francesa de 1848.¹³

1.4.2 TOLERANCIA

Se caracterizó por la suspensión del delito de coalición. Los principios fundamentales de liberalismo: libertad de trabajo, y de la industria, libertad de los convenios y la libre propiedad individual, trajeron dos consecuencias que incidieron seriamente sobre la clase trabajadora: la no-intervención del estado en las relaciones obrero-patronales y un dominio total del trabajador hacia su empleador.

Pese a las prohibiciones se habían constituido asociaciones de trabajadores y patronos, estableciéndose al comienzo como las antiguas cofradías o como sociedades de socorro mutuo o cooperativas, transformándose luego en verdadero organismos militares y cámaras

¹³ De la Cueva Mario, Op. Cit. supra 10 pág. 204

sindicales que por su organización y medios de acción se asemejaban a los sindicatos de hoy.¹⁴

En esta etapa no se otorga reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía el hecho sin establecer nada al respecto en las leyes dictadas por el estado.

La coalición, la huelga y la asociación profesional quedaron toleradas pero no constituían derechos de los trabajadores, consecuentemente los empresarios podían continuar los trabajos utilizando nuevos trabajadores y solicitar el apoyo de la fuerza pública a fin de que evitara cualquier intento para impedir o dificultar la continuación de las actividades de las empresas. El estado continuó respetando el principio de dejar-hacer y dejar-pasar, con un sentido nuevo sin reconocer oficialmente el hecho, el estado aceptó la realidad de la lucha de clases y dejó a cada una que actuara libremente, a condición de que no lesionara los derechos de la otra.¹⁵

1.4.3 REGLAMENTACION

Periodo en el que comienzan las relaciones entre los sindicatos patronales y obreros que negocian las condiciones de trabajo; no solamente se toleran las asociaciones profesionales sino que son expresamente

¹⁴ Ruprecht, Alfredo, Op. Cit. supra 7 pag. 32

¹⁵ Bermúdez Cisneros, Miguel, Op. Cit. supra 2 pags. 205-206

reconocidas y amparadas contra cualquier violación que se les quiera efectuar y se le llega a dar contenido constitucional.¹⁶

Se da un reconocimiento absoluto del derecho sindical, se dio a finales del siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos lograron que el Estado variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores el derecho de integrarse en sindicatos. Inglaterra fue el primer país que reconoció, en 1824 el derecho a la coalición y para 1834 los trabajadores ingleses fundaron la Grand National Consolidated Trade Union, que reunía a más de 500 mil trabajadores de diferentes industrias, en mayo anunciaron una huelga general, a fin de reclamar una reducción de la jornada laboral a ocho horas la cual nunca se llevó a cabo ya que los patronos hicieron varios paros e indispusieron a la clase media dominante en contra del sector sindicalista que perdió fuerza.

En Francia, en 1884 la afiliación laboral nuevamente cobró fuerza inspirada en el Manifiesto de los Iguales y la Historia de la Conspiración. El sindicalismo en Francia era revolucionario, le importaba menos las conquistas laborales que su posición general de lucha contra el capitalismo. Con la idea de solidaridad sindical se integraron en Francia las llamadas bolsas de trabajo, se integraba una en cada provincia y en 1893 se aglutinaron estas en una gran Bolsa de Trabajo Nacional. En 1895, los trabajadores franceses integraron en Limoges la Confédération General du Travail.¹⁷

¹⁶ Ruprecht, Alfredo .Op. Cit. supra 7 pag.33

¹⁷ Bermúdez Cisneros, Miguel .Op. Cit. supra 2 pag. 277

1.5 EL SINDICALISMO CORPORATIVISTA

En el inciso C del punto 1.2 ya se definió lo que es el sindicalismo corporativista, por lo que en este punto se tratará el tópico de su evolución.

La primera asociación de tipo profesional fue fundada el 16 de septiembre de 1872, llamada el círculo de los obreros que tenía como objeto vigilar los intereses del trabajo y luchar por la minoría de las clases obreras y proletarias. En 1911 se constituyó la Confederación tipográfica de México. En 1912 se fundó el Departamento del Trabajo y se estableció la Casa del Obrero Mundial que fue la primera que conmemoró, en 1913 el 1° de mayo exigiendo la jornada de 8 horas y el descanso dominical. La idea de su fundación partió de los líderes españoles Juan Francisco Moncaleano y Eloy Armenta, su fin era crear un órgano orientador de las masas obreras que empezaban a sindicalizarse y a luchar por la unificación del movimiento obrero. La Casa del Obrero Mundial, con tendencias puramente sindicalistas, procuraban agrupar a los trabajadores en sindicatos y asociaciones profesionales, sus métodos de lucha consistían en el sabotaje, el boicot y la huelga general; y la primera huelga en la que tomó parte fue declarada en el café Ingles.

En Febrero de 1916, se llevó a cabo en Veracruz, un congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, en la cual se acordó formar un organismo sindical obrero llamado Confederación del Trabajo de la Región Mexicana en el que, el objetivo principal de los trabajadores es el de lucha de clases, y como finalidad suprema para el

movimiento del proletario, la socialización de los medios de producción. Se usaría como medio la acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, quien aceptase un puesto público, quedaría automáticamente fuera de la Confederación.

Las organizaciones obreras de Tampico se congregaron el 13 de diciembre de 1917 y acordaron convocar a la realización de un congreso obrero para formar una organización nacional. Este congreso se reunió el 1° de mayo de 1918, en la ciudad de Saltillo, ahí se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) que tenía como principio el reconocimiento de la existencia de dos clase: explotados y explotadores, su lema era; salud y revolución social. Posteriormente la acción directa del anarquismo fue abandonada y sustituida por la acción múltiple , dando paso así a la participación en las actividades políticas, que en un principio se pensó desligar de esta organización.

La fundación de la CROM representa el triunfo del reformismo, en el movimiento obrero de México. Los principios que sustentaban en sus inicios el movimiento se degeneraron poco a poco; de la socialización de los medios de producción, propugnada en Veracruz, se pasa a la lucha por la descentralización de la propiedad, cayendo en una posición agraria reformista que solo buscaba el reparto de la tierra, pero no la desaparición de sistema.

En el congreso de Saltillo, se exigió la reglamentación del artículo 123 constitucional. La CROM consiguió la hegemonía durante la década de los

20's que se traduce en el control de las demandas de los trabajadores. Cuando se integró a Federación Americana del Trabajo fue criticada por los sectores mas radicalizados del movimiento obrero mexicano, lo cual desarticuló la relación del sindicalismo mexicano con otras organizaciones internacionales del mismo carácter y provoca un alejamiento hasta que desaparecen las ideas anarcosindicalistas.

El dominio de la CROM continuó hasta 1928. Su Secretario General, Luis N. Morones que surgió del sector electricista, se transforma en la figura clave del movimiento sindical, siempre fue apoyado por el Estado, lo que explica el crecimiento de la CROM y el poderío de sus dirigentes, apoyados por Obregón y Calles. Los líderes actuaban mediatizando las demandas obreras y las decisiones eran tomadas en función de la alianza entre los dirigentes sindicales con los líderes políticos; los dirigentes cromistas comienzan a ocupar cargos políticos en las Cámaras de Diputados y Senadores; y gubernaturas de estados. La trayectoria del movimiento obrero organizado empezaban a tomar un perfil determinado mas de conciliación que de confrontación con el Estado.

A partir de que Plutarco Elías Calles designó a Morones para ocupar la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, este emprendería la sindicalización de todos los obreros y campesinos para agruparlos en la CROM, lo que provocó la ruptura política en 1925 con el Partido Nacional Agrarista y la lucha de los sindicatos católicos, patronales y rojos. Como hombre de confianza de Calles, Morones recibió el apoyo presidencial para la CROM. El hecho de que, en 1927 Calles no hiciera gobernador de Guanajuato al líder obrero Celestino Gasca, molestó a los integrantes del

Partido Laboralista, ya que era uno de sus líderes mas conocidos y respetados. Esto ocasionó que las relaciones entre Calles y los dirigentes de la CROM se debilitaran. Para ese entonces a Calles ya no le interesaba ser conocido como el presidente obrerista y bolchevique, su gobierno tendía abiertamente al conservadurismo y dependía cada vez mas del apoyo de la derecha. Cuando comenzó la campaña presidencial de 1917-1928, los dirigentes de la CROM deciden en el Congreso del Partido Laboralista en septiembre de 1927 que la única vía era la aceptación de Obregón como candidato presidencial por el partido. El grupo de acción pudo imponer su voluntad a los diferentes elementos y evitar una ruptura con el partido; la convención aceptó a Obregón como candidato obrero, pero con la reserva de que podrían retirar el apoyo en el momento que juzgaran conveniente hacerlo, lo cual se da el 30 de abril de 1928. Esa actitud de Morones y el Partido Laboralista causó consternación entre los grupos que lo constituían. Obregón respondió que el Partido tenía libertad para retirarle su apoyo cuando quisiera y que él todavía contaba entre sus seguidores con suficientes elementos para llenar sus puestos de gobierno. Con la muerte de Obregón el 17 de julio de 1928 la liquidación de la CROM y el Partido Laboralista se aceleró a unos meses.

La crisis de la CROM, en 1928 marca el fin del periodo formativo del sindicalismo mexicano pues durante ese lapso se ensayan las modalidades de organización cuyos rasgos marcarían el desarrollo posterior del sindicalismo y comienzan a atarse definitivamente los sindicatos al Estado. La ruptura definitiva de la CROM tuvo lugar con la salida del grupo lombardista en 1932.

La Confederación General de Trabajadores (CGT) surge como respuesta del movimiento obrero en contra de la legitimación de las organizaciones de los trabajadores ante el Estado. Su evolución se ubica en un periodo en donde ya existe aceptación oficial del sindicalismo, se discuten los proyectos de reglamentación al artículo 123 constitucional y se plantea la opción abierta por la CROM del sindicalismo y la política juntos. En 1918 se creó el grupo Marxista Rojo, adicto al Buró Latinoamericano de la II Internacional.

En diciembre de 1920 se fundó también la Federación Comunista del Proletariado Nacional y , poco después el Partido Comunista de México y la Federación de Juventudes Comunistas, inspirados todos en las ideas marxistas-leninistas. En 1921, los viejos líderes anarquistas y sindicalistas organizaron la Gran Convención Radical Roja en la Ciudad de México, sosteniendo los principios del apoliticismo y sindicalismo revolucionario. El 15 de mayo de 1931, la CGT claudicó de su racionalismo sostenido durante 10 años, hasta que en 1935-36 también cayó en manos del reformismo político. Un grupo de militantes inconformes con la CROM se unieron a la CGT y fundaron la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal; entre los que estaban "Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Fidel Velázquez, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero" y se les conocía con el nombre de los cinco lobitos.

La Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM), fue otro intento de unificación del sector laboral, dirigida por Vicente Lombardo Toledano, quien rompe definitivamente con Morones y la CROM el 23 de julio de 1932. Durante una asamblea de la Unión

Linotipográfica, Lombardo pronuncia un discurso en el que señala las desviaciones derechistas de Morones y sus seguidores, lo que hizo inminente el rompimiento definitivo entre ambos personajes y culminó con la salida de Lombardo de la CROM. La nueva central había de estar constituida por las federaciones regionales de obreros y campesinos que se formarían en cada estado de la república, el movimiento obrero llegó a la etapa cardenista dividido, pero independiente del estado, pues, salvo la Cámara Nacional del Trabajo, que intentó formarse como organización obrera con la protección de Abelardo L. Rodríguez, el resto de las organizaciones estaban libres de la tutela estatal; unas por que les parecía la línea correcta (CGOCM), y otras ligadas al partido Comunista Mexicano (Confederación Unitaria de México) y los grandes sindicatos electricistas, mineros y ferrocarrileros y otros organismos como la CROM y en menor gradota CGT eran independientes, no por que así lo desearan, sino debido a que el Estado los rechazaba como posibles aliados.

Ante las declaraciones de Calles, realizadas en junio de 1935 donde acusaba de sostener una política socializante y de ser incapaz de mantener el control de la clase obrera; el Sindicato Mexicano de Electricistas invitó a todas las organizaciones obreras a discutir la posición que el movimiento, en su conjunto, debería adoptar frente a esas declaraciones. Se inició así en proceso de unificación del movimiento obrero mexicano y a su vez la alianza con el general Cárdenas. Solo quedaron fuera del movimiento unificador la CROM y la CGT, que continuaban fieles al Callismo. Esto se concreto el 15 de junio de 1935 en la formación del Comité Nacional de Defensa Proletaria. La función histórica de la CGOMC, aunque breve en su existencia, marcó un momento definitivo en la unificación del proletariado mexicano, dando

paso al nacimiento de la creación de la Central única: la Confederación de Trabajadores de México.

El 21 de febrero de 1936, casi simultáneamente a la celebración del Congreso Constituyente de la CTM, El Universal publicaba que había quedado disuelta el 20 de febrero de 1936 la CGOOCM, en cumplimiento con el pacto solidario firmado ante el Comité Nacional de Defensa Proletaria, para constituir la Central Única Obrera y Campesina de la República Mexicana. La CGOOCM fue prácticamente un organismo de transición entre dos momentos cruciales del movimiento obrero: el primero con la desintegración de las dos centrales más importantes emanadas de la Casa del Obrero Mundial, la CROM y la CGT y, el segundo, la incorporación de los trabajadores al estado, a través de una central más solidamente constituida, la CTM.

El 21 de febrero de 1936, se inauguraron los trabajos previos del Congreso Nacional de Unificación, presididos por el Comité Nacional de Defensa Proletaria. El 24 de febrero de dicho año se declaró creada y establecida la Confederación de Trabajadores de México. Resultó electo secretario general Vicente Lombardo Toledano y la mesa directiva se integró por Juan Gutiérrez, Fidel Velázquez, Carlos Samaniego, Pedro A. Morales, Francisco Zamora y Miguel Ángel Velasco. Los estatutos de la CTM adopta como doctrina la lucha de clases y su lema es "Por una sociedad sin clases" donde se refleja la influencia marxista. El gobierno no escatimó los medios para que la CTM lograra la dictadura sindical, pero los medios de coacción directos o indirectos no fueron lo suficientemente idóneos para anular a las organizaciones contrarias o para hacerlas entrar

al círculo cetemista. Cuando la CTM decide participar en las elecciones, fue criticada por el Partido Comunista Mexicano y por algunos sindicatos que veían en esa decisión el regreso a los errores que había cometido la CROM.

Esa alianza con el gobierno por medio de su vinculación con el PNR para participar en las elecciones para diputados en 1937, significaba para el partido oficial la posibilidad de contar con las bases populares de las cuales carecía, Lombardo fortaleció su posición dentro del gobierno aunque su movimiento perdía autonomía frente al Estado, ganando terreno a los comunistas. Durante la realización del V Consejo Nacional, en mayo del 37, la CTM sufrió la pugna entre los comunistas y los fidelistas y provocó el enfrentamiento con el mismo grupo que se opondría a la participación electoral. El resultado de este conflicto fue que los sindicatos controlados por los comunistas y otros que se oponían a las maniobras de Fidel Velázquez, abandonaron la CTM, la crisis significó para Lombardo la pérdida del control del movimiento, por lo que su alianza con los cardenistas era indispensable para conservar su liderazgo. Pero salieron de la CTM el sindicato minero, el Sindicato Mexicano de Electricistas y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana. Pocos días después de la expropiación petrolera, se celebró la Convención Constituyente del Partido de la Revolución Mexicana, el cual quedó formada por 4 sectores: el obrero, campesino, popular y militar. La CTM tuvo que compartir su posición con organizaciones que le eran opuestas, como la CROM y la CGT así como con los sindicatos independientes de la industria. Cada organización mantenía su independencia y era autónoma para definir su propia gremial; el pacto se centraba en el compromiso de no interferencia entre los sectores y en que ninguna de las organizaciones participantes

harían política fuera del partido. Su creación es el logro del frente popular bajo el liderazgo del Estado, Así, las organizaciones obreras, principalmente la CTM, ligaron su suerte a la del gobierno cardenista y la de los gobiernos anteriores.

A pesar de los espacios de participación política concedidos por el gobierno cardenista a la CTM le restó la posibilidad de organizar al sector agrícola y en agosto de 1938 se funda la Confederación Nacional Campesina (CNC).

A finales de diciembre y principios de enero de 1939 se iniciaron las manifestaciones de simpatía a favor de Manuel Ávila Camacho como candidato a la presidencia de la República, se mencionó a Vicente Lombardo Toledano también como candidato, pero fue vetado por el sector militar del PRM. El desplazamiento de Lombardo dejó al movimiento obrero sin candidato propio, por lo que surge un rompimiento entre el Comité del Partido Comunista Mexicano con la CTM, cuando ésta reemplazó a tres de los secretarios que simpatizaban con el partido comunista, Lombardo propuso a Miguel Velasco; después Valentín Campa. En medio de las protestas de los assembleístas se suspendió la reunión y los comunistas convinieron en cederle a Fidel Velázquez la codiciada secretaría, por lo que Lombardo se separó del grupo cetemista.

En junio de 1942, fue firmado el pacto de unidad de los obreros suscritos por la CTM, la CROM, la CGT, el Sindicato Mexicano de Electricistas y la nuevas centrales obreras: Confederación proletaria

Nacional y Confederación de Obreros y Campesinos de México. Casi simultáneamente, el Secretario del Trabajo citó a las organizaciones patronales: CONCAMIN, CONCANACO, COPARMEX, la Asociación de Banqueros y las Cámaras de la Industria Textil, del Azúcar y del Hule, para pedirles su cooperación en la disminución de los conflictos obrero-patronales, estimular la producción y firmar un pacto obrero-industrial que lo asegurara, se propuso un acuerdo único en el que los sectores se comprometieran a poner sus esfuerzos al servicio de la patria y a conservar la unión dentro de los preceptos de la ley y de las normas contractuales. Las organizaciones obreras rechazaron unánimemente la proposición patronal. Fidel Velázquez acusó a los patrones de buscar la desarticulación del movimiento obrero. El 18 de junio de 1942, durante la celebración del XIX Congreso de la CTM, ésta amenazó indirectamente con romper el pacto y la tregua, si los patrones se mostraban intransigentes en los conflictos obrero-patronales. El 26 de junio del mismo año, en una reunión con el Presidente de la República, los patrones propusieron una alternativa de la formación del pacto, que consistía en su compromiso de crear el Consejo Nacional Patronal, para cooperar al incremento de la producción y para la defensa de la nación y el cumplimiento de los compromisos internacionales de México. El Presidente Manuel Ávila Camacho aceptó la propuesta y dejó de lado el proyecto sobre la Comisión Trilateral y afirmó la conveniencia de la organización separada de cada sector, reservando para el Estado la regulación de la lucha entre los factores de producción. El Consejo Nacional Patronal se creó el 3 de julio y su primer presidente fue Aarón Sáenz, y en lugar de la Comisión Tripartita, el Presidente Ávila Camacho creó el Consejo Superior de la Defensa el 24 de septiembre de 1942.

Al concluir la gestión de Fidel Velázquez como secretario general de la CTM, dos fracciones se enfrentaron para designar al sucesor; una era la mayoría de los sindicatos, dirigida por los elementos de la corriente reformista y oportunista que postulaba a Fernando Amilpa, antiguo chofer del departamento de limpia y transportes de la Ciudad de México; y la otra; la de la minoría, que encabezaban los viejos líderes del Partido Comunista, ésta postulaba al ferrocarrilero Luis Gómez Z., y sabiendo que perderían la elección ante el Congreso, retiraron al Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros del seno de la CTM, junto con otras agrupaciones sobre las cuales tenían influencia y formaron con ellas la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) la cual tomo la decisión de afiliarse al PRI sin dar oportunidad a sus agremiados de escoger el partido político de su preferencia.

En 1947, en su IV Congreso General, la CTM decidió hacer una reorganización total, con la cual su lema cambio a “por la emancipación de México”.

La Unión de Obreros y Campesinos de México nacida en mayo de 1949 estaba integrada por el Sindicato de Mineros y otros de menor importancia, su registro fue negado por la Secretaría del Trabajo que argumentó que no cumplía con los requisitos legales.¹⁸

¹⁸ LASTRA LASTRA. José Manuel. Derecho Sindical, 3ª edición actualizada. Porrúa. México 1999. pag. 158- 184

El movimiento obrero a finales de los cuarentas, estaba mediatizado, teniendo como líder a un Fidel Velázquez al que le daban puestos políticos para mantener sometida a la clase trabajadora, ya no recordaba su extracción obrera ni sus antecedentes anarquistas en la CGT, incluso su compromiso con la ideología lombardista. Con motivo de reasumir una vez mas el puesto de Secretario General de la CTM y ante la acusación de Amilpa de que se aleaba con lo mas corrupto de la central, declaró ante el pleno del congreso cetemista: “vi salir a Gómez Z., por ladrón, a Lombardo, por traidor y a Amilpa por imbécil, yo me quedaré” lo cual logró, ya que la única manera de que dejara la secretaria general de la CTM fue su muerte el 21 de junio de 1997.

Con algunos sindicatos que se separaron de la CTM se creó la Confederación Nacional; después la CUT se asocia con la Confederación Nacional Proletaria y con sindicatos supervivientes de la antigua CGT, se forma la Confederación Revolucionaria Campesina (CROC).

El Congreso del Trabajo ha sido de los últimos intentos para unificar el movimiento obrero organizado en México. Su formación es resultado de la fusión de las confederaciones y los sindicatos de la industria nacionales. Fue fundado en 1966, durante el gobierno del Licenciado Gustavo Díaz Ordaz.

En los años ochenta, el movimiento obrero sigue con grandes diferencias internas en las organizaciones catalogadas como de tendencia oficial dentro del Congreso del Trabajo. Diversas decisiones se presentaron,

en particular destaca el movimiento para remover al Lic. Ignacio Cuauhtémoc Paleta, Secretario General de la CROM. Otra decisión importante fue la salida del Sr. Silverio Alvarado de la CROM, quien pasó a la CROC por motivos de negociación y de sustitución en la Secretaría General. Uno de los problemas del sindicalismo fue la declaración del Secretario del Trabajo, Lic. Arsenio Farrell Cubillas, en la cual establece que la CROC sería el baluarte de los organismos sindicales. Se da un gran crecimiento de la CROC por el apoyo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aunque carece de un liderazgo estratégico. Es importante destacar la caída de los grandes caciques sindicales. Ejemplo de ello son las sustituciones del Sr. Joaquín Hernández Galicia "la Quina" del Sindicato Petrolero, y del Prof. y Senador Carlos Jonitud Barrios del Sindicato de Trabajadores de la Educación. Estos hechos enmarcan una nueva relación de los sindicatos con el gobierno, provocando un vacío de liderazgo por la falta de consistencia y solidez de la relación laboral. Esta etapa enmarca la caída política de los organismos sindicales en los aspectos políticos y sociales del país tanto por la falta de democratización sindical así como de preparación de los líderes sindicales. Otro de los derrumbes importantes de las nuevas corrientes sindicales dentro del Congreso del Trabajo fue la caída del Sr. José de Jesús Pérez Moreno que sustituyó al Sr. Ángel Olivo Solís, quien en ese momento estuvo enfermo y que posteriormente murió. Funcionarios de la Secretaría del Trabajo remueven a la gente de la organización sindical para que Pérez Moreno fuera destituido y corrido de la misma. Uno de los movimientos últimos que se generan dentro de la CROC es el enfrentamiento entre el Sr. Alberto Juárez Blancas con el Sr. Salvador Ramos, Líder de Quintana Roo dentro de la organización. Se presentan problemas internos de orden económico, político y financiero.

Ante los problemas que atravesaba el Congreso del Trabajo y en el contexto político y económico de ese momento, se crea la Unión Nacional de trabajadores (UNT) en 1997 por iniciativa de los líderes sindicales del IMSS y TELMEX, Desde su nacimiento la UNT se ha pronunciado por el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos sindicales, políticos, individuales y colectivos de los trabajadores. La UNT es partidaria de la libertad sindical y de la vida democrática de sus organizaciones, es partidaria de la titularidad y la contratación colectiva, de la bilateralidad, del derecho de huelga y de la erradicación del corporativismo. , la UNT propone erradicar al corporativismo mediante el fortalecimiento y el desarrollo de la autonomía y la democracia sindicales, esto es una cuestión que corresponde esencialmente a los trabajadores, pero las condiciones para que esto pueda darse, no existirán si el gobierno y los patrones persisten en su intervención sistemática en la vida interna de los sindicatos, si continúan apoyando y fomentando los contratos de protección y corrupción, si mantienen el control de los registros sindicales y contractuales o si siguen impidiendo el funcionamiento, con imperio propio, de las juntas de conciliación y arbitraje. La UNT propone que el gobierno y los patrones se comprometan con los trabajadores a un pacto de transición democrático que, en el contexto de la Reforma Social y Democrática del Estado, establezca los consensos y las bases para una verdadera transformación del corporativismo laboral y sindical. Los componentes principales de este pacto serían la democracia, la autonomía y la libertad sindical.

CAPITULO II

SINDICATO DE TELEFONISTAS DE LA REPÚBLICA MEXICANA.

Entre 1940 y 1949 los telefonistas mexicanos se mantuvieron en constante agitación sindical; los conflictos con las dos empresas telefónicas que operaban en México, "Teléfonos Ericsson" y "Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana", fueron provocados principalmente por las malas condiciones de vida y de trabajo que estas empresas imponían a sus trabajadores.

Los telefonistas también tuvieron que enfrentar la urgente necesidad de estructurar una nueva empresa que les permitiera continuar explotando el servicio telefónico en nuestro país, toda vez que su condición de pertenecer a poderosos monopolios privados obligó a los trabajadores a plantearse acciones conjuntas para hacer frente al "autoritarismo y despotismo", característico de las empresas imperialistas, permitiéndoles proponerse acciones políticas comunes para su mutua defensa.

Los telefonistas hicieron uso de la acción directa en nueve ocasiones, en una época en que las reformas a la Ley Federal del Trabajo, tenían como fin moderar los conflictos entre el capital y el trabajo aumentando el poder arbitral del Estado. Además, las modificaciones introducidas en ella,

establecieron requisitos para poder ejercer el derecho a la huelga, especificándose también, las sanciones a que se hacían acreedores aquellos trabajadores que incitaran a huelgas ilegales o a "paros locos".

Esta situación se hizo todavía más difícil cuando la CTM renunció a la posibilidad de ejercer la huelga por motivos intergremiales, al firmar el "Pacto Obrero" celebrado entre las principales centrales, y sobre todo a la cotidiana oposición con la que se encontraron los trabajadores por parte de sus propios líderes, cuando intentaban defender su nivel de vida y mejorar sus condiciones de trabajo, en medio de una galopante inflación.

Los telefonistas, en diferentes ocasiones, tuvieron que recurrir al arbitraje del gobierno; sin embargo, la madurez y organización que mostraron, los llevaron a alcanzar importantes conquistas que los colocarían a la vanguardia del movimiento obrero, tales como la semana laboral de 40 horas, el pago de la cuota del Seguro Social por parte de las empresas, la ayuda obstétrica de 42 días antes y 42 días después del parto, a las mujeres telefonistas, el descuento del 10% del salario para el fondo de ahorro, y la ayuda para vacaciones entre otras prestaciones.

2.1 FORMACION

A finales del Siglo XIX, México tuvo una considerable expansión de inversiones europeas y norteamericanas, mismas que empezaron a ocupar posiciones claves en las más importantes ramas de la economía.

Las condiciones de penetración imperialista constituyeron el marco en que prosiguió el desarrollo capitalista -dependiente- como proyecto histórico nacional, hecho que permitió que tanto las inversiones inglesas, francesas, alemanas y españolas, fueran desplazadas por el capital norteamericano, que empezó a controlar las más importantes ramas del desarrollo industrial de México, entre ellas el de las comunicaciones telefónicas.

El 24 de diciembre de 1878, el Gobierno Federal concedió a Alfred Westrop y Compañía, la autorización para instalar la primera red telefónica en la Ciudad de México; el servicio quedó instalado para unir telefónicamente a las Comisarías de la Policía, que eran seis, con la Inspección General; a ésta con el Despacho del Gobernador de la Ciudad de México y a la oficina de éste con la del Secretario de Gobernación, como consecuencia de los múltiples robos y asesinatos que se venían efectuando en la Ciudad.¹⁹

Al mismo tiempo, se otorgó a A. G. Greenwood, empresario estadounidense, la concesión para instalar una red telefónica, creándose así, la Compañía Telefónica Continental, el 28 de enero de 1881.

Un año después, este mismo empresario obtuvo nuevas concesiones para expandir el servicio telefónico, por lo que consideró pertinente vender todos los derechos y obligaciones de la Compañía Telefónica Continental, constituyéndose en abril de 1882 la primera empresa telefónica en México

¹⁹ El Siglo XIX, 9ª época, año XXXVIII, enero 6 de 1879, Tomo 75, núm. 12146

que llevó el nombre de Mexican National Bell Telephone, que no llegó a dar servicio, poniendo fin también a la Mexican Telephone Co. La desaparición de estas dos empresas permitió que cuatro años más tarde, surgiera la Compañía Telefónica Mexicana, dando fin a los conflictos que se habían suscitado entre los diversos inversionistas que competían por el creciente mercado mexicano.²⁰

Las operaciones de la Compañía Telefónica Mexicana, dieron principio con un capital de dos millones de dólares, al mismo tiempo que en el interior del país se instalaban empresas telefónicas en Chihuahua y Durango con un capital de 27 mil dólares.

Es durante el periodo presidencial de Manuel González, cuando se otorga el primer contrato-concesión a una Compañía norteamericana para que explotara el servicio telefónico en México, por lo que el 18 de junio de 1884, es otorgada a la Compañía Telefónica Mexicana S.A. organizada bajo las leyes de Nueva York y subsidiaria de la Bell Telephone Co. de Massachussets, la autorización para poder introducir al país y libre de impuestos, todo el equipo necesario, para la instalación de líneas, centrales y redes, que la demanda del público usuario exigía, la renovación en 1892 de la concesión por 12 años más, duplicidad del servicio que padeció la Ciudad de México hasta 1948, año en que se fusionaron las empresas que proporcionaban el servicio telefónico en México.

²⁰ Sánchez Casas, Jorge. *Evolución de la telefonía en México*. Comunicaciones y Transportes, 3ª. Época, núm. 1, julio-agosto 1959. Pág. 8

El gobierno de Porfirio Díaz decidió otorgar nuevas concesiones, en primer lugar a la empresa representada por José Sintzenstater, quién obtuvo la autorización de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Pública, para continuar con la explotación del servicio telefónico en el Distrito Federal. La segunda concesión fue otorgada por Supremo Decreto a la Compañía Telefónica Mexicana, la cual por acuerdo de los accionistas reunidos en la Ciudad de Portland, en el Estado de Oregon, cambió su razón social por el de Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, aumentando en un millón de dólares el capital de la nueva empresa.

Al mismo tiempo, José Sintzenstater traspasó su concesión a Alex Boström, quién denominó a su Compañía Mexikankaya Telephonaktielegit Ericsson, subsidiaria de la Aktiebolaget L. M. Ericsson Co. de Suecia, que más tarde sería autorizada para cambiar su nombre por el de Teléfonos Ericsson, quién inició sus operaciones en 1907 con 650 abonados. Las concesiones fueron por 30 años, al término de los cuales el gobierno federal podría adquirir las redes, de no hacerlo, el contrato sería renovado por 30 años más, por lo que; "en ambos casos se convino, que al término de las concesiones, el gobierno federal podría optar por la adquisición mediante compra de las redes telefónicas o por la ampliación del plazo a 30 años más, finalizados los cuales pasarían a poder de la nación los bienes de las empresas, en forma automática y sin costo alguno". La explotación del servicio telefónico continuó desarrollándose normalmente, hasta que el movimiento armado de 1910 interrumpió los planes de desarrollo de las empresas telefónicas, por lo que, tanto las empresas Ericsson y Mexicana, se concretaron a mantener sus servicios, ante la imposibilidad de mejorar sus instalaciones, aumentar el número de suscriptores y conseguir nuevos aparatos.

Los trabajadores, que como consecuencia del desarrollo de las empresas telefónicas habían aumentado su número, decidieron organizarse y formar un sindicato para que hiciera frente a la explotación y despotismo de que eran objeto por parte de la Ericsson y la Mexicana; a un mes de haberse constituido el Sindicato Mexicano de Electricistas, un grupo de 63 trabajadores de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana afiliados al SME, acordaron por unanimidad solicitar a la gerencia de la Compañía: "a) aumento razonable de sueldo; b) destitución del Sr. Gustavo Obregón por dar mal trato a los trabajadores de la Compañía; c) jornada de 8 horas y pago de tiempo extra; d) pensiones e indemnizaciones para los trabajadores afectados por accidentes o enfermedades".²¹

La respuesta de la gerencia fue negativa, pues argumentaba que siempre se había preocupado por el bienestar y mejoramiento de sus empleados. Los trabajadores telefonistas señalaban, para justificar su demanda de aumento de sueldo, que una operadora ganaba únicamente 75 centavos por nueve horas de trabajo y el mayor sueldo, es decir el único, era el de sobrestante general de construcción que recibía \$3.50 pesos por jornada.

La Compañía Telefónica en un intento por evitar que la huelga estallara, ofreció a las operadoras un aumento de 5 centavos diarios a cambio de que no se afiliaran al Sindicato. Pero la huelga en la Telefónica Mexicana estalló el 19 de enero de 1915, siendo parcial, ya que la

²¹ García Méndez, José. Apuntes para la historia del STRM Restaurador 22 de abril. Órgano oficial del STRM, año 1. mayo-junio 1977. núm. 8. Pág. 32

Compañía logró infundir temor entre sus trabajadores, por lo que aceptaron el aumento de 5 centavos a cambio de no perder sus empleos. Quince días después de haberse iniciado el movimiento de huelga, el Sindicato advirtió a los telefonistas no sindicalizados, que los electricistas que trabajaban en algunas de las Compañías eléctricas apoyarían el movimiento. La Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, acordó que sus afiliados solicitarían empleo en la Telefónica Mexicana pero no se presentarían a trabajar, con la finalidad de boicotear a la Telefónica. También se acordó que los electricistas cedieran la cuarta parte de sus salarios en apoyo de los telefonistas en huelga, además de hacer un llamado al público para que se solidarizaran con el movimiento.

Al no darse una solución a la huelga iniciada por los telefonistas, éstos solicitaron el 4 de febrero de 1915, la intervención del gobierno para que incautara los bienes de la Telefónica Mexicana y destituyera a los rompeshuegas. La solicitud de los telefonistas fue atendida el 6 de febrero, cuando Gerardo Murillo mejor conocido como el "Dr. Atl", a nombre del General Álvaro Obregón, reunió a electricistas y telefonistas para informarles que el gobierno federal había decidido requisar los bienes de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, facultando al Sindicato para administrar y nombrar al gerente de la Compañía. La responsabilidad recayó en Luis N. Morones quién fue nombrado administrador y a Rafael Castro como su ayudante.

Con el nombramiento de Morones la huelga llegó a su fin, sin embargo, las demandas que la motivaron, es decir, el reconocimiento del Sindicato y el aumento de salarios, fueron consideradas por el nuevo

administrador como inexistentes La administración de la Telefónica por parte de los trabajadores duró hasta fines de 1917, cuando con la entrada del Ejército Constitucionalista a la Ciudad de México, los bienes de la Telefónica pasaron a manos del gobierno, que se encargaría de su administración hasta 1925.²²

Los 450 telefonistas de la Ericsson por su parte, decidieron también hacer frente al despotismo de la empresa en febrero de 1915, como consecuencia del despido de 88 trabajadores, y la imposición de; "un sin número de multas y castigos a sus empleados".

Veinte días después de haberse iniciado el conflicto, los telefonistas de la Ericsson acordaron entregar a la gerencia de la empresa, un documento con las principales demandas y el aviso de que sí en 48 horas no recibían una respuesta favorable a éstas, estallarían la huelga.

La respuesta de Erick Ostlund gerente de la empresa, fue la de despedir a los telefonistas que le habían entregado el documento, obligando al Sindicato a nombrar otra comisión y exigirle a la gerencia la reinstalación de los despedidos, la agresividad del gerente Ostlund, provocó que los telefonistas de la Ericsson estallaran la huelga el 26 de marzo de 1915.

²² García Méndez, José. Apuntes para la historia del STRM Restaurador 22 de abril. Boletín núm. 2, febrero 1997. Pág. 7

El servicio no se suspendió en forma total, ya que la mitad de las operadoras se mantuvieron en sus puestos, pues utilizando la misma táctica que la Telefónica Mexicana, la Ericsson ofreció aumentar los salarios de las operadoras que no secundaran el movimiento. La Ericsson no fue intervenida por el Gobierno, el 27 de marzo, la dirección del Sindicato y el Gobernador del Distrito Federal acordaron que el gerente de la Ericsson debería dar amplia satisfacción al Sindicato en asamblea y la reinstalación de la mitad de los telefonistas despedidos, incluyendo a los comisionados.

En un esfuerzo por solucionar la huelga, los telefonistas demandaron del Señor Ostlund: "1.- Reingreso de la mitad de los compañeros y compañeras destituidos de los que formaron las comisiones; 2.- reingreso de todos los huelguistas, para quien se pide el pago de sus salarios durante el tiempo de huelga; 3.-reingreso de la tercera parte de los operarios despedidos".

El gerente dio respuesta negativa. Sin embargo, la huelga pareció llegar a su fin cuando el Gobernador del Distrito Federal, interpuso su influencia para que la Ericsson y el SME llegaran a un acuerdo, pues los telefonistas advirtieron que de no resolverse el conflicto en su favor, paralizarían los servicios de trenes, luz eléctrica y el suministro del agua potable en la ciudad.

El 13 de mayo con la intervención del Presidente de la República General Roque González Garza, hizo que el gerente de la Ericsson

aceptara la mayor parte de las demandas del Sindicato, quién a su vez se desistió de la huelga general.

Pero no fue sino hasta el 18 de mayo, cuando el gerente Ostlund aceptó cumplir con los compromisos contraídos, reinstalando en sus antiguos puestos a telefonistas y operadoras. Los telefonistas que no fueran reinstalados, lo harían en la Telefónica Mexicana y en la Cía. de Tranvías, de no ser esto posible, el Sindicato solicitaría a la Ericsson despedir a los trabajadores no sindicalizados para dar lugar a los telefonistas que mostraron su solidaridad y espíritu de lucha.

Con el reconocimiento y combatividad mostrada por los dos Sindicatos de telefonistas y con la huelga misma, se iniciaba una larga tradición de lucha que culminaría con la unificación de estas dos organizaciones sindicales.

En septiembre de 1923, el Consejo de Administración se da el primer intento de fusión entre las dos empresas telefónicas pero carecía de fundamento, la LM Ericsson la consideró solamente como una sugerencia, levantada la requisita de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana por parte del gobierno federal, la International Telephone and Telegraph fundada por el Coronel Sostenes Behn en 1920, inició las gestiones para adquirir más del 98% de los valores de la Mexicana, solicitando al mismo tiempo al gobierno federal, la modificación y ampliación de la concesión de 1903.

Plutarco Elías Calles en la primera fase de su gestión una política "radical" y de línea nacionalista, presenta un proyecto de ley para reglamentar el artículo 27 constitucional, Calles con la intención de "distraer" un poco la presión norteamericana, accedió a las exigencias de la ITT respecto a la adquisición de las acciones de la Telefónica Mexicana propiedad del gobierno, así como la ampliación de la concesión por 50 años más, para continuar explotando el servicio telefónico en el Distrito Federal y extender su red de larga distancia entre los centros más poblados de la República y los países extranjeros, El 12 de agosto de 1925, La Compañía se comprometió a emplear, preferentemente a ciudadanos mexicanos, los extranjeros no podrán cubrir una proporción mayor al 20% del total de la plantilla de trabajadores La Telefónica Mexicana quedó obligada a entregar al Gobierno Federal el 10% de sus utilidades netas obtenidas de los servicios, quedó establecido el servicio medido, La Mexicana pagaría únicamente el impuesto del Timbre, y la Ericsson ese impuesto y el de la Renta. Se otorgó a la Ericsson un plazo de 50 años contados a partir del 18 de junio de 1926, para continuar explotando el servicio telefónico.²³

Los nuevos contratos establecieron la prohibición por parte del Gobierno Federal de requisar a las empresas, salvo en los casos de guerra internacional, de alteración del orden público o cuando se previera algún peligro para la paz interna del país, las empresas estaban de acuerdo en considerarse como mexicanas para todos los efectos de los contratos-concesión.

²³ Miranda Castro, Clemente. Verdades y mentiras sobre los teléfonos mexicanos, Estudios socio-económicos del Zócalo, S/F, Pág. 12

La Segunda Guerra Mundial paralizó el progreso técnico e industrial de las dos empresas, la agitación de los trabajadores en las empresas telefónicas iniciada en 1930 que continuó hasta 1939.

A pocos meses de haber sufrido el despido de su dirigente, los telefonistas de la Ericsson, emplazaron a huelga a la telefónica sueca por violaciones al contrato colectivo de trabajo; la huelga estalló a las 9 horas del 11 de enero de 1940, la telefónica sueca entregó a las autoridades laborales un amplio expediente en donde calificaba de ilegal el procedimiento del Sindicato para que estallara la huelga, por lo que solicitó que ésta fuera declarada inexistente, además, según los representantes de la Ericsson, el Sindicato no había cubierto los requisitos establecidos en los artículos 260, 264 y 265 de la Ley del Trabajo, por lo que solicitó a las autoridades concediera un plazo de 24 horas, para que los telefonistas regresaran al trabajo.

El 13 de enero la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró inexistente la huelga de los telefonistas, al considerar que el Sindicato no había cumplido con los requisitos establecidos por la ley, por lo que el servicio se reanudó el 14 de enero a las 8 de la mañana, los telefonistas de la Mexicana llevaron a cabo el 14 de febrero de 1940 un paro de labores de una hora, argumentando violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, un aumento del 15% en sus salarios, que el Sindicato consideró que debería pagarse únicamente a los trabajadores sindicalizados y de ninguna manera para los 33 empleados de confianza al servicio de la Mexicana; al ahorro, la

empresa descontaría el 8% del salario del trabajador, otorgándole un premio del 40% sobre la cantidad ahorrada; y pago de \$1.55 para los trabajadores que manejaran vehículos de la empresa.

Previendo la posible fusión de las compañías telefónicas en México, empresa y sindicato acordaron que; *"en caso de fusión o ampliación de sus negocios en el país, la empresa no podrá reconocer como parte contratante para los efectos del actual Contrato Colectivo más que al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos Ericsson, S. A., el Contrato Colectivo tenía un carácter indefinido el cual solo podría ser revisado a petición de una de las partes, la cual sería cada 2 años, el delegado sindical del departamento de Contraloría Roberto Figueroa por amenazar a la empresa con realizar paros en las labores fue despedido, provocó entonces que los telefonistas de la Mexicana decidieran hacer frente a la empresa emplazándola a huelga por violaciones al contrato colectivo a mediados de agosto. el 21 de agosto de 1941, trabajadores de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana se declararon en huelga, Dentro de las principales demandas de los telefonistas se encontraban la reinstalación del trabajador Roberto Figueroa, destitución de los empleados Max Melh y Ramón Mellado, la designación de una comisión mixta para discutir las violaciones al contrato colectivo, así como el 35% de aumento en los salarios, Estallada la huelga, los telefonistas buscaron la solidaridad del movimiento obrero, Cinematografistas, maestros, tranviarios y burócratas, manifestaron su apoyo durante el mitin realizado en la Junta de Conciliación, el SME, también se solidarizó; a las 14 horas del 23 de agosto, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró existente la huelga de los telefonistas, señalando que con el aumento de las tarifas en la Telefónica Mexicana; se había roto el equilibrio de los factores de la producción, la Junta se colocó*

abiertamente en favor de los telefonistas al reconocer que la separación de un representante sindical, no era un hecho individual, por lo que era motivo de huelga, además de que afectaba la respetabilidad del sindicato y a que menoscababa su personalidad jurídica. El sindicato propuso, que si el servicio se daba en forma gratuita, estaba dispuesto a proporcionar el personal huelguista que fuera indispensable para que el público usuario no se viera afectado por la huelga. Ante la amenaza de que la huelga se prolongara debido a que las partes en conflicto no llegaban a ningún acuerdo, el Lic. García Tellez, Secretario del Trabajo, los exhortó a tomar en cuenta los graves problemas que estaban ocasionando al país, por lo que solicitó que hicieran un esfuerzo para resolver el conflicto. Para debilitar la posición de la Compañía, la Federación Nacional de la Industria Eléctrica anunció que todos sus agremiados emplazarían a las compañías eléctricas para estallar una huelga general, en solidaridad con el Sindicato Nacional de Telefonistas. Después de 9 días de huelga esta se solucionó a las 22 horas del día 29 de agosto. La Telefónica aceptó reinstalar al trabajador Roberto Figueroa por lo que el sindicato estuvo de acuerdo que los empleados Max Melh y Ramón Mellado conservaran sus puestos; respecto al aumento, la Compañía acordó otorgar a sus trabajadores; "15% de aumento en sus salarios, el Sindicato Nacional de Telefonistas consideró que había obtenido un rotundo triunfo, ya que los telefonistas habían demostrado que; "con la lucha podían superar la tesis sustentada por la Suprema Corte de Justicia en materia de separación", ya que ésta había dictaminado que el paro o la huelga constituía; "una violación a la disciplina del trabajo" ²⁴

²⁴ De La Peña Cárdenas, Enrique. Historia del Teléfono en México. Año 25, núm. 299, nov. 1986, Pág.12

En la revisión del contrato los principales acuerdos a que llegaron empresa y sindicato fueron; enumerar y clasificar los puestos de confianza, los cuales serían cubiertos libremente por la Compañía, facultándola además, a aumentar 10 puestos; el personal de nuevo ingreso, sería proporcionado por el sindicato, reuniendo los siguientes requisitos, 16 años de edad y primaria obligatoria, demostrar capacidad física y aptitud para el puesto que pretendiera desempeñar, de acuerdo con los exámenes que la misma Compañía aplicaría, además de ser miembro del sindicato.

Las operadoras obtuvieron permiso de 15 días antes del parto y 45 días después, con goce de salario, así como dos permisos durante la jornada para amamantar a sus hijos.

Los telefonistas, que sin ser choferes, manejaran vehículos de la empresa recibirían \$1.56 pesos por jornada y los trabajadores que manejaran dinero sin ser cajeros y que fueran habilitados como pagadores recibirían \$3.13 pesos por jornada. Se estableció el pago de sobre salario por vida cara del 20% en Tampico; 10% en Nuevo Laredo y Veracruz y 5% en Colima, Piedras Negras, Tuxtepec, Ciudad Victoria, Córdoba, Matamoros, Reynosa y Ciudad Acuña. Terminada la revisión del contrato colectivo, el Sindicato Nacional de Telefonistas procedió a renovar al Comité Ejecutivo General, para lo cual convocó a una asamblea extraordinaria el 9 de julio de 1942 y cuyo periodo de gestión duraría hasta el 24 de julio de 1943 siendo electo como secretario general Salvador Ramos Galicia.

La Segunda Guerra Mundial y el ascenso de Manuel Ávila Camacho a la presidencia de la República estimularon en forma considerable la economía nacional, el General Ávila Camacho pagó a las compañías petroleras norteamericanas de 40 millones de dólares, a cambio de un crédito de igual magnitud para lograr la estabilización de la moneda mexicana y la firma de un nuevo convenio donde el gobierno de Estados Unidos se comprometió a comprar 6 millones de onzas de plata mensualmente, además de un crédito de 20 millones de dólares para rehabilitar el sistema de comunicaciones del país, la expedición de la ley de la Industria de la Transformación, en la que se formalizó la protección estatal a las nuevas industrias y en dónde al Secretario de Economía se le otorgó el poder de eximir las de impuestos y derechos aduanales. Al mismo tiempo, se crearon nuevas organizaciones de la pequeña y mediana burguesía, entre otras, surgió la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación. las principales organizaciones sindicales acordaron apoyar la postura de la CTM, comprometiéndose a no realizar huelgas durante todo el periodo de guerra dejando asentada su colaboración con el gobierno y en sus manos, el papel de arbitro en los conflictos obrero-patronales. Así, el 2 de junio de 1942 quedó firmado el "Pacto de Solidaridad con los Obreros", en el cual las principales organizaciones sindicales como la CTM, CROM, Confederación de Obreros y Campesinos de México, la Confederación Proletaria Nacional, mineros, metalúrgicos, electricistas y trabajadores de otras ramas de la producción se comprometieron a no realizar huelgas durante el periodo de guerra y a colaborar con el gobierno en la movilización de los recursos del país en las necesidades militares.

Sin embargo, en enero de 1943 los trabajadores de la industria textil amenazaron con la huelga y obtuvieron una elevación de sus salarios en un

15%. Los telefonistas de la Ericsson a quienes correspondía la revisión del contrato colectivo de trabajo, lograron un aumento salarial en febrero del mismo año; los mineros obtuvieron una elevación de 10%. Durante el verano de éste año, los ferrocarrileros suspendieron sus labores varias veces y lograron del gobierno una elevación de sus salarios y la nacionalización de dos vías férreas inglesas. En un intento por detener el avance del movimiento obrero, la Suprema Corte acordó sancionar a los trabajadores que realizaran paros, además de facultar a los patrones para despedir a sus trabajadores sin indemnización, cuando suspendieran sus labores.

En abril de 1943, se implantaron precios tope al menudeo en los productos de primera necesidad y en el mes de mayo la Secretaría de Hacienda obtuvo el derecho de controlar los recursos acumulados de los productos de primera necesidad, el salario se congeló hasta el nivel que tenían en enero, mientras que los precios se mantuvieron al nivel de septiembre de 1943, además; se legalizó el salario por debajo del mínimo anteriormente establecido.²⁵

A pesar de los Pactos y la legislación antiobrera el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Teléfonos Ericsson, haciendo uso de su derecho de revisar el contrato colectivo de trabajo emplazó a la empresa para iniciar las negociaciones. En efecto; con la entrega del anteproyecto del contrato colectivo, en diciembre de 1942 los telefonistas de la Ericsson iniciaron las pláticas con la empresa.

²⁵ Semionov, I. S. México durante el periodo de Avila Camacho En: Ensayos de Historia de México. Ediciones de Cultura Popular. México, 1976, Pág. 119

El emplazamiento a huelga se hizo el 4 de febrero ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Ericsson informó también que con motivo del emplazamiento a huelga habían tenido reuniones con el Secretario del Trabajo, con la finalidad de llegar a un entendimiento y se evitara afectar especialmente al público usuario, señalaba que los salarios de los trabajadores habían aumentado de 1935 a 1942 en "casi" un 70%, motivo por el cual, desde 1929 la Empresa no había entregado dividendos a sus accionistas, ya que sus trabajadores disfrutaban de "ventajas envidiables".²⁶

La Ericsson ofreció un aumento de 10% sobre las prestaciones económicas de pago directo a los trabajadores haciendo un esfuerzo de acuerdo con su capacidad económica, con la finalidad de lograr un arreglo inmediato y evitar la huelga. los telefonistas de la Ericsson acusaron a la empresa y a sus funcionarios de mantener una actitud profascista en contra de los trabajadores mexicanos por lo que el arbitraje del Presidente de la República tendrían que reconocer y; "aplicar la política democrática de una justa distribución de las utilidades entre los factores que concurren a crearlas". la empresa se negó a que en caso de que la huelga estallara los telefonistas proporcionaran servicio a las principales oficinas gubernamentales, instituciones de beneficencia pública y privada y a las embajadas de Estados Unidos e Inglaterra.

La huelga fue conjurada el 14 de febrero a las 22 horas, gracias a la intervención de las autoridades del trabajo, quienes en un boletín oficial

²⁶ <http://telmendez.f2g.net/>

informaron que; "exhortando a las partes a que se hicieran mutuas concesiones para evitar el conflicto que habría ocasionado graves perjuicios a la sociedad".

Concluida la revisión, los telefonistas de la Ericsson convocaron a su IX convención en el local del Sindicato de Telefonistas de la Mexicana, para informar a todo el gremio de los avances de la pasada revisión y anunciar que los telefonistas de la Ericsson estaban pendientes de la situación que prevalecía en las dos compañías telefónicas que explotaban el servicio en México, sobre todo porque a partir de finales de 1940, se habían reiniciado las negociaciones entre los representantes de la ITT y la LM Ericsson para que las dos empresas se fusionaran.

Entre los acuerdos que tomaron los telefonistas, fue la de unificar a todo el gremio agrupándolo en un sindicato único, es decir, formar el Sindicato Industrial de Telefonistas, propuesta que fue bien recibida por los telefonistas de la Mexicana, ya que estos consideraron que solo a través de la unidad podrían mejorar sus salarios y sus condiciones de trabajo.

El nuevo Comité Ejecutivo General del sindicato quedó encabezado por Alfonso Rodríguez, quién apenas a 5 meses de su gestión tuvo que enfrentar el descontento de los telefonistas, primero por el convenio celebrado en noviembre de 1942, segundo porque en septiembre de 1943 la empresa ofreció al sindicato un aumento a los trabajadores que ganaran más de \$10 pesos, beneficiándose solamente 224 trabajadores dejando fuera de esta prestación a 1500 telefonistas, a cambio de prorrogar la

vigencia del contrato colectivo hasta el 1° de marzo de 1944, elevar el número del personal de confianza, libertad para movilizar personal al desempeño de labores distintas a las que había sido contratado y restricción de los anticipos de salario. el comité ejecutivo aceptó la publicación de una revista promovida por la Compañía Telefónica, que la V Convención del sindicato consideró como un instrumento de "penetración y división contra el sindicato", acordando en remover de sus puestos en noviembre de 1943 a los integrantes del Comité Ejecutivo encabezado por Alfonso Rodríguez y nombrar uno nuevo, para que se encargara de iniciar las gestiones de la ya próxima revisión del contrato colectivo de trabajo.²⁷

El nuevo Comité Ejecutivo fue encabezado por Bernardino Balderrama, la instauración el 1° de enero de la Ley del Seguro Social, encontró una importante oposición entre las organizaciones sindicales, pues consideraron que resultaba contraria a sus intereses económicos.

A partir de ese momento los dejaba sin atención médica; "ya que el Seguro establecía retribución inmediata antes de haber organizado los servicios médicos dentro de los contratos firmados con las empresas. el Sindicato Nacional de Telefonistas se afilió junto con otras organizaciones sindicales al Frente Nacional Proletario para luchar contra la aplicación de esta ley. El SNT ante la inminencia de la huelga, se dirigió a la opinión pública y a las organizaciones afiliadas a la CTM para informarles que la intransigencia de la empresa podía desembocar en el entallamiento de la huelga, ya que la telefónica hacía ofertas para después retractarse. Los telefonistas señalaban que la Mexicana había obtenido fuertes utilidades

²⁷ SINATEL, Órgano oficial del Sindicato Nacional de Telefonistas. Número 36, mayo de 1943

aprovechando la situación de emergencia, por lo que no accedía a las peticiones de los trabajadores.

El 13 de marzo al estallar la huelga los 1553 trabajadores de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana al no aceptar las demandas de los telefonistas, que reclamaban violaciones al contrato colectivo de trabajo y 35% de aumento en los salarios como consecuencia de que los artículos de primera necesidad, habían aumentado considerablemente, así como el pago del Seguro Social. Los telefonistas acordaron continuar prestando el servicio a las principales oficinas gubernamentales y de auxilio, a las Embajadas de Estados Unidos, Rusia e Inglaterra.²⁸

Las muestras de solidaridad se pusieron de manifiesto cuando la CTM informó que otorgaría todo su apoyo al SNT, a pesar de que éste no pertenecía a la Confederación de Trabajadores de México, el SME por su parte, anunció que ya estudiaba la posibilidad de secundar la huelga de los telefonistas.

El 18 de marzo y por mayoría de votos, la Junta Federal de Conciliación declaró existente la huelga telefónica. La Compañía Telefónica solicitó entonces a la Secretaría del Trabajo que el Presidente de la República se convirtiera en árbitro del conflicto planteado por el Sindicato Nacional de Telefonistas, pues la Telefónica argumentaba que; pese a sus esfuerzos por terminar con el conflicto, el único arbitraje desde todos los puntos de vista, sería el del Sr. Presidente de la República cuya sensatez y

²⁸ <http://telmendez.f2g.net/> Op. Cit. supra 28

espíritu de justicia son innegables, y a quién seguramente el Sindicato no podrá negar esas relevantes cualidades, la Federación Mexicana de la Industria y Comunicaciones Eléctricas emplazó a huelga para el 31 de marzo a todas las empresas eléctricas que tuvieran contratos con la Federación en apoyo a los telefonistas, los telefonistas de la Ericsson, anunciaron que después de analizar la situación por la que atravesaba el Sindicato Nacional, decidieron apoyar la decisión de declararle la huelga a la Compañía norteamericana, ante las dificultades para que tanto el Sindicato como la Cía. Telefónica llegaran a un acuerdo, el gobierno de Ávila Camacho se vio obligado a aplicar el Artículo 112 de la Ley de las Vías Generales de Comunicación, como una medida para "presionar" a la Telefónica. la aplicación por segunda ocasión de la requisa en contra de la Cía. Telefónica, causó júbilo en el Sindicato, la medida administrativa que declaraba la requisa; "Como medida de expropiación no podía decretarse de manera temporal, sino que el propósito del legislador ha sido y es de que tal medida se realice como un acto de soberanía del Estado y en consecuencia una Empresa o particular que explote una Vía General de Comunicación por medio de una concesión, sea desposeído mediante el acto de incautación, de todos sus bienes y derechos relativos a la Vía General de Comunicación de que se trata, mediante naturalmente, la indemnización correspondiente". Con el nombramiento del administrador por parte del Gobierno Federal, prácticamente quedó resuelto el conflicto, ya que el decreto expedido para aplicar la requisa señaló en su artículo 4º la facultad del administrador; "para convenir con los trabajadores, respecto a los términos para la reanudación del trabajo".

El convenio que puso fin a 24 días de huelga entraría en vigor a partir del 10 de marzo y equivalía a un aumento de 23.5%, que arrojaba un

erogación anual de \$1'116,000 pesos, sin embargo, nadie se preocupó por señalar que el Gobierno al requisar los bienes de la Compañía Telefónica debería asumir su administración en forma total y permanente, para que de ésta manera, pasara a poder de la nación y asestar un duro golpe al imperialismo.

El contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato Nacional de Telefonistas y la Compañía Telefónica y Telegráfica fue firmado hasta el 1° de agosto de 1944, lo que permitió que la requisa fuera levantada y los bienes de la Compañía le fueran devueltos. El artículo 41 del nuevo contrato estableció también que las mujeres telefonistas, recibirían asistencia obstétrica y permiso con goce de salario integro, 42 días antes y 42 días después del parto, ayuda para la lactancia, en especie o en dinero hasta por 6 meses posteriores al parto que se entregarían a la madre o a la falta de ésta, a la persona encargada de cuidar al niño, Cuando un trabajador se ausentara por una enfermedad no profesional, la empresa pagaría hasta 50 días de salario integro, medio salario por los siguientes 45 días y hasta 87 días después, como subsidio, de acuerdo a lo estipulado en la Ley del Seguro Social.

Firmado el Contrato y levantada la requisa, el SNT procedió a elegir a los nuevos miembros de su directiva, recayendo la responsabilidad de la Secretaría General en Carlos Rodríguez Canseco, el 22 de septiembre de 1944 y con la entrega de la bandera de Cuba al representante de los telefonistas mexicanos, se dio el primer paso para unificar a los telefonistas de América, El Sindicato Nacional de Telefonistas y la Federación Sindical de Trabajadores de Cuba, acordaron intercambiarse semestralmente cinco

trabajadores técnicos con el objeto de que se transmitieran experiencias técnicas y de que al mismo tiempo dieran su aportación de carácter sindical. Cinco meses después de la solución del conflicto en la Mexicana, tocó el turno a los telefonistas de la Ericsson revisar su contrato colectivo, encontrando fuerte oposición por parte de los empresarios suecos, por lo que el 18 de enero de 1945 la empresa fue emplazada a huelga.

Con un nuevo nombre, el Sindicato Nacional de Trabajadores Ericsson planteó a la empresa la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, solicitando un aumento de 100% en los salarios, pago de la cuota del Seguro Social y reconocimiento y aprobación de los escalafones.

Los telefonistas de la Mexicana, acordaron respaldar el movimiento, facultando al Comité Ejecutivo General para que tomara las medidas necesarias para apoyar a los telefonistas de la Ericsson, Los telefonistas de la Ericsson, señalaban sus dirigentes, después de 25 años no habían logrado anexar a su Contrato Colectivo un escalafón que los protegiera debidamente en sus puestos, y los salario eran "tan ridículos" que los obligaba a no dejar de trabajar el tiempo extra.²⁹

Con el apoyo del SME, de la Federación de la Industria de las Comunicaciones Eléctricas, el Sindicato de la Industria de la Radio y otros, se procedió de acuerdo con sus estatutos, a nombrar el Comité de Huelga, recayendo la responsabilidad en el Secretario General, Arturo Rojo y como vocales, Angel Rossete, Felipe Hernández y Sabino Bravo.

²⁹ SINATEL, año I, núm. 77, 31 de enero de 1945

Los telefonistas de la Ericsson informaron a las autoridades laborales su decisión de suspender el servicio telefónico en todo el país a las 24 horas del 14 de febrero, si la empresa insistía en no aceptar su demanda de aumento salarial y la revisión del contrato colectivo, dejando en las autoridades del trabajo encontrar la solución al conflicto. Entre las prestaciones más importantes que la empresa había concedido era la de que, en caso de que un trabajador se retirara o fuera cesado, éste disfrutaría de tres meses de salario, más el jornal correspondiente a 40 días por año de servicio, en lugar de los 20 que establecía la ley. Organizaciones de trabajadores como el SME, el Sindicato Nacional de Telefonistas, la Federación Industrial de Comunicaciones Eléctricas, acusaron a la Empresa de mostrarse remisa para resolver el conflicto, acordando otorgar todo su apoyo a los trabajadores de la Ericsson, por lo que amenazaron con hacer uso de la huelga por solidaridad.

A pesar de los esfuerzos de las autoridades laborales, la huelga estalló el 14 de febrero de 1945 a las 24 horas, dejando incomunicados a todos los lugares donde la Ericsson prestaba sus servicios. Sin embargo, la huelga solo duró dos horas, ya que a las dos de la madrugada del 15 de febrero y con la intervención de las más altas autoridades del Trabajo, la huelga se resolvió amistosamente, el resultado de la huelga fue favorable para los trabajadores de la Ericsson ya que éstos lograron, un aumento del 25% en los salarios.

Concluido el conflicto en la telefónica sueca, los telefonistas de la Mexicana, plantearon a la Compañía viejas demandas por reclasificación de categorías en el Departamento de Tráfico, que la Telefónica se había negado a cubrir desde 1941. Esta actitud provocó que los telefonistas de Monterrey decretaran un paro de protesta de media hora, para manifestar su descontento contra la Compañía Telefónica, que no solo violaba el contrato, sino también el precepto constitucional que señalaba; "a trabajo igual, salario igual, sin importar sexo ni nacionalidad", pues operadoras con la misma categoría recibían sueldos diferentes, el paro se extendió a las ciudades de Guadalajara y Aguascalientes, provocado por la intransigencia de la Compañía al no atender las demandas del Sindicato, sobre todo, la solicitud de nivelación salarial y las violaciones al contrato colectivo de trabajo.

Finalmente, el 16 de abril de 1945, después de la presión ejercida por el Sindicato a base de paros, se firmó un convenio que benefició al 80% del personal de tráfico en todo el sistema, con retroactividad al 1° de enero de 1945.

Al llegar a su fin la Segunda Guerra Mundial, la dirigencia de la CTM y los representantes de la Confederación de Cámaras de la Industria (que unía a los grandes capitalistas mexicanos y extranjeros, así como a la burguesía media) y la Cámara de la Industria de la Transformación, firmaron un "pacto de obreros con industriales", que al decir de sus creadores, debía ser un instrumento de la política de colaboración de clases durante el tiempo posterior a la guerra.

La CTM y la Confederación de Cámaras de la Industria nombraron una comisión conjunta para estudiar los problemas de la baja de los costos de la producción y desarrollar un "plan de los obreros y los industriales para conseguir el desarrollo de México". El plan hacía un llamado de atención al Gobierno sobre la necesidad de desarrollar la industria minera, en la colaboración entre el Estado y el Capital nacional y el extranjero para desarrollar la industria y en la preparación de los cuadros nacionales, así como revisar las barreras arancelarias que impedían el desarrollo del país.

El emplazamiento a huelga entregado por el sindicato a la Mexicana, advirtió que de no resolverse amistosamente la solicitud de sus trabajadores, la huelga estallaría el 14 de marzo, las pláticas entre el Sindicato y la Compañía quedaron rotas, por lo que los telefonistas a través de su asesor jurídico Mario Pavón Flores, advirtieron que si la huelga se prolongaba, el Sindicato Nacional de Telefonistas; *"Lucharía porque se nacionalicen todos los sistemas de comunicaciones eléctricas que operan en México, como son las telefónicas, de cable y radiofónicas"*.³⁰

Después de tres días de huelga, ésta se resolvió el 16 de marzo cuando el sindicato aceptó el aumento del 25% en sus salarios, sugerido por las autoridades del trabajo. los representantes de la Compañía Telefónica decidieron reiniciar en el otoño de 1946, las pláticas concernientes a la compra de la Ericsson, por lo que el Coronel Behn, anunció que esto permitiría la consolidación del servicio telefónico en México. las negociaciones avanzaban al grado de pensarse en un arreglo

³⁰ <http://telmendez.f2g.net/> Op. Cit. supra 28

formal, ya que la LM Ericsson solicitó a la Oficina de Control de Asuntos Exteriores la autorización para adquirir los intereses telefónicos de la ITT en México, hecho que provocaría el disgusto de Sostenes Behn, rompiéndose las negociaciones en julio de 1947, para consolidar una sola empresa telefónica en México.

Desde su campaña como candidato presidencial, el Licenciado Miguel Alemán Valdez retomó la idea de la "Unidad Nacional" promovida por el General Manuel Ávila Camacho y enfatiza la industrialización como la meta principal del nuevo régimen, convirtiéndose la "industrialización del país" y la "unidad nacional" en consignas nacionales. La CTM, las organizaciones patronales y el gobierno mexicano consideraron que; "La independencia de México se alcanzaría a través del auge industrial", constituyendo esta idea, como la ruta, la solución y la esperanza de México para alcanzar el desarrollo y entrar en la modernización, es decir, al progreso.

Para impulsar la actividad industrial, el gobierno instrumentó nuevas medidas proteccionistas y, al mismo tiempo, fomentó la importación de productos básicos y de capitales. Para cumplir con su proyecto desarrollista, el Presidente Miguel Alemán Valdez puso como condición mantener la "paz social", que diera seguridad a los inversionistas extranjeros, desde su campaña presidencial, el Licenciado Alemán Valdez advirtió a los trabajadores cual sería su papel en el proyecto industrializador del país, al exigirles disciplina en el trabajo, y señalándoles su responsabilidad social, a los trabajadores se les exigió disciplina y responsabilidad, basado en la represión y contención de sus demandas, para llevar a cabo el proyecto modernizador alemanista.

Las tendencias hacia la unificación del movimiento obrero propiciadas por el régimen de Ávila Camacho, no solo habían disminuido los conflictos inter gremiales, sino que habían creado también una conciencia de fortalecer vínculos y reorganizar el panorama sindical. los telefonistas de la empresa telefónica sueca Ericsson, como cada dos años iniciaron los trámites para la revisión de su contrato colectivo de trabajo, que vencía el 14 de febrero de 1947. los telefonistas anunciaron que la huelga era inminente, Gracias al esfuerzo del Lic. Andrés Serra Rojas, el 15 de febrero a las cero horas 25 minutos, se conjuró la huelga.

El convenio firmado entre el Sindicato y la Empresa de Teléfonos Ericsson S. A. dio como resultado un aumento de 30% en los salarios y prestaciones equivalentes al 7% de aumento, a pesar de que la empresa había sostenido que no podía conceder a sus trabajadores aumentos mayores al 15%. la poca unidad mostrada durante el régimen, se rompió cuando la CTM convocó a nombrar un nuevo Secretario General. El IV Congreso de la CTM, eligió a Amilpa como Secretario General, Importantes sindicatos como el de mineros y petroleros ya no pertenecían a la CTM. Amilpa una vez que asumió el cargo en la Secretaria General, se declaró incondicional del gobierno alemanista y a favor de las reformas a la Ley del Trabajo que quería llevar adelante y que entre otras cosas restringían el derecho de huelga, ya que ésta procedería después de su calificación por la Secretaría del Trabajo y el arbitraje de ésta en los conflictos, intervención que debería ser obligatoria.

Cuando se definió la candidatura de Fernando Amilpa a la Secretaría General de la CTM, Luis Gómez Z. amenazó con abandonar la Central y con la Alianza de Tranviarios, secciones del sindicato ferrocarrilero y los telefonistas del Sindicato Nacional, formaron la Central Única de Trabajadores (CUT). los representantes de la ITT solicitaron que la revisión del contrato colectivo, que estaría vigente hasta marzo de 1948, fuera revisado anticipadamente, con la intención de que la Telefónica Mexicana pudiera prepararse para la ya inminente fusión de las dos empresas telefónicas más importantes del país, solicitud que fue aceptada por el sindicato.

La nueva empresa se denominó "Teléfonos de México S. A.", entraría en operación con un capital equivalente a 80 millones de pesos, de los cuales Wanner-Green aportaría el 41%, mientras que la Ericsson lo haría con el 39%. La nueva empresa quedó constituida, gracias a la sociedad establecida entre la Corporación Continental S. A., la Mexikanska Telefonaktiebolaget Ericsson S. A. y la Empresa de Teléfonos Ericsson, el 23 de diciembre de 1947.

La idea principal al fundarse Teléfonos de México fue la de colocar entre los inversionistas mexicanos el mayor número de acciones de las que se emitieran, y de colocar también en el mercado mexicano acciones de la Mexikanska Telefonaktiebolaget Ericsson a través de la Corporación Continental S. A. *"El objeto de la sociedad será la explotación del servicio telefónico local y de larga distancia y de las actividades similares en la República Mexicana; negocios conexos a esas actividades y la adquisición de los terrenos, edificios y servidumbres que sean necesarios para llevar a*

cabo ese objeto; así como adquirir acciones o cualesquiera otras clases de participación en otras sociedades, y el procurar que las acciones de la compañía sean adquiridas por los suscriptores del servicio telefónico, dándoles para ello las mayores facilidades posibles".³¹

Teléfonos de México S. A. asumió entonces las obligaciones contraídas por la Ericsson, pero recibe y toma expresamente a su cargo: 1) el capital, intereses devengados y por devengar y comisiones bancarias de la emisión de obligaciones serie A de la Empresa de Teléfonos Ericsson S. A. por 24 millones de pesos de la cual solo estaban en circulación 10 y medio millones de pesos; 2) el pasivo circulante, inclusive las obligaciones con Telefonaktiebolaget L. M. Ericsson, y/o sus afiliadas y con la Telefónica Ericsson al 31 de diciembre de 1947; 3) los cargos diferidos y pagos anticipados, así como los créditos diferidos y pasivos devengados, más la reserva propia para incendio, según el balance de la misma fecha. Quedan a cargo de la Empresa de Teléfonos Ericsson: a) el importe de la emisión de obligaciones serie B de la Ericsson, por valor de 34 millones de coronas suecas, de cuya emisión se encuentran en circulación 20 millones; b) el empréstito contraído por la Ericsson el 29 de febrero de 1929 por mediación de los bancos Stockolms Enskilda Bank, A. B. Aktiebolaget Svenska Handelsbanken y Skandinaviska Banken A. B., por valor de 70 800 000 coronas suecas, de las cuales se adeudan 2 millones; c) el importe de los impuestos que se deben de pagar en Suecia; d) el importe del pasivo al 31 de diciembre de 1947 en favor de Teléfonos de México S. A. y e) la deuda de la Ericsson con Stockolms Enskilda Bank por 18 130 000 coronas suecas.

³¹ De La Peña Cárdenas, Enrique. Historia del Teléfono en México. Voces de Teléfonos de México. núm. 34, Año 26, abril de 1987, Pág.5

De inmediato, Teléfonos de México entregó a la Ericsson 14 millones 500 mil pesos, comprometiéndose a pagar al Stockolms Enskilda Bank el primero de enero de 1948, la cantidad de 46 millones 470 mil coronas y un pagaré de Teléfonos de México en favor de la Ericsson por 11 millones 500 mil coronas, con un interés del 6 % pagadero semestralmente, se acordó también que las obligaciones deberían de tener un plazo de vencimiento de 20 años. La Ericsson se obligó a continuar explotando el servicio telefónico hasta el 1o. de enero de 1948, otorgándosele a la nueva empresa una concesión por 99 años para continuar explotando el servicio telefónico en México.

Teléfonos de México comenzó entonces, simbólicamente, sus operaciones el 1o. de enero de 1948, el Sindicato de Trabajadores de Teléfonos de México (antes Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Ericsson), manifestó la necesidad de la unificación de los telefonistas mexicanos, como un paso para unificar a todo el proletariado nacional. el Sindicato de Teléfonos de México, puso como condición que cualquier fórmula que llevara a los telefonistas a la unificación debería estar avalada por la Confederación Nacional de Electricistas de la República Mexicana, en primer lugar propusieron crear un Sindicato de industria y después la Federación de Telefonistas.

El Sindicato Nacional señaló que la unificación era una meta largamente perseguida por los telefonistas por lo que, al firmar pactos de ayuda mutua con los telefonistas de Cuba y Venezuela, era una prueba clara de sus deseos de fundar una Federación Latinoamericana de Trabajadores Telefonistas para lograr la unidad del gremio, calificaron de

inaceptables las condiciones impuestas por los telefonistas de Teléfonos de México respecto a que la unificación debería estar avalada por la CNTE, toda vez que éste problema, era un asunto exclusivo de los telefonistas, que no debería influenciarse por ningún elemento extraño a ellos.

A principios de 1949 a pesar del nacimiento de Teléfonos de México, la Compañía Telefónica Mexicana continuaba operando. el 1o. de febrero de 1949, el Sindicato de Teléfonos de México asesorados por la Confederación Nacional de Electricistas, solicitaron a la empresa, iniciar las pláticas concernientes a la revisión del contrato colectivo y evitar llegar a la huelga el 14 de febrero a las cero horas, a pesar de la intervención de las autoridades del trabajo, 3 200 trabajadores de Teléfonos de México se declararon en huelga aún cuando los representantes sindicales informaron que estaban dispuestos a ceder en sus demandas, al grado de solicitar únicamente la nivelación de sus salarios con los de la Mexicana, la paralización del servicio afectó a 8 Estados de la República y a todo el Distrito Federal, por lo que la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas amenazó con tomar; *"Todas las medidas que la ley permite con el fin de que los usuarios del servicio sufran las menores molestias y perjuicios posibles"*.³²

Organizaciones afiliadas a la Confederación de Electricistas anunciaron que apoyarían a los telefonistas en huelga, Teléfonos de México solicitó a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que declarara inexistente la huelga planteada por el Sindicato, toda vez que en su opinión, no existía un desequilibrio entre los factores de la producción, como lo

³² <http://telmendez.f2g.net/> Op. Cit. supra 28

establecía el artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, ya que las condiciones económicas en que venía operando la empresa, eran las mismas de 1947. Además, la huelga no había sido declarada por todos los integrantes del sindicato y la suspensión de las labores se había realizado antes de que venciera el plazo para la terminación del contrato.

El 16 de febrero, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje citó a las partes en conflicto, para llevar a cabo la audiencia de la calificación de la suspensión de labores ejecutada por el sindicato. Sorpresivamente y sin que mediara explicación alguna, la huelga se resolvió el 17 de febrero, pocos minutos antes de que ésta fuera declarada inexistente por la Junta Federal de Conciliación.

El convenio arrojó aumento en los salarios de un 23%; la vigencia del contrato se prorrogó por dos años más, a partir del 15 de febrero de 1949; el Sindicato de la Telefónica Mexicana, decidió el mismo día que fue levantada la huelga en Teléfonos de México, emplazar a huelga a la Telefónica Mexicana, que informaba que le era "absolutamente imposible" acceder a las peticiones del Sindicato, en virtud de las pérdidas que había venido sufriendo por más de un millón de pesos al año, información que fue negada por el Sindicato.

Agotados los recursos conciliatorios, el Sindicato demandó ante las autoridades que la Telefónica planteara su última y definitiva propuesta respecto a su solicitud de aumento salarial.

La "Mexicana" respondió ofreciendo un 3% a condición de que se aceptara su demanda sobre los 200 puestos de confianza, condición que fue rechazada por el Sindicato por considerarla inaceptable.

El 1o. de marzo de 1949, los 1800 trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Telefonistas se declararon en huelga en contra de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana, al no llegar a un acuerdo respecto a su petición de un aumento salarial del 25%.

En un intento por resolver el conflicto, la Telefónica ofreció aumentar los salarios, por lo que el Secretario del Trabajo a nombre de la Compañía señaló, que el ofrecimiento consistía en aumentar hasta 650 mil pesos anuales los salarios, en lugar de los 300 mil que habían ofrecido con anterioridad. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró por mayoría de votos el 4 de marzo, inexistente la huelga de los telefonistas, concediéndoles 24 horas para regresar al trabajo, quedando la Telefónica sin responsabilidad y por tanto a no pagar los salarios caídos. La resolución de la Junta se basó en que la petición de revisión del contrato colectivo de trabajo, hecha valer por el Sindicato por medio de la huelga, era improcedente, ya que al firmar el convenio de 1948 excluyó de la cláusula 4a. transitoria la huelga, para ejercitar su derecho a la revisión.

Además de que según el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo establecía que; "Todo contrato colectivo de trabajo es revisable total o parcialmente cada dos años", que es cuando se presume que se a roto el

equilibrio entre los factores de la producción, por lo que el Sindicato al haber solicitado una revisión extraordinaria menor al tiempo estipulado por la ley, declaraba inexistente la huelga.

En un extenso desplegado, los telefonistas informaron a la opinión pública las razones que les permitían mantenerse en huelga; en primer lugar, señalaban que la Junta había declarado inexistente la huelga, no obstante reconocer que el Sindicato había cumplido con todos los requisitos señalados por la ley; Segundo, la Junta argumentaba que el Sindicato no había demostrado los motivos que habían roto los factores de la producción, el Sindicato por su parte señaló que el último aspecto, había quedado comprobado, ya que la Telefónica había obtenido autorización para elevar sus tarifas de larga distancia a partir de agosto de 1948.

Como el número de suscriptores iba en aumento, se provocaba incremento en sus ganancias; con estos señalamientos, contradecían las opiniones del Secretario del Trabajo, que venía argumentando que el aumento a los telefonistas redundaría en aumento en las tarifas y a que la Telefónica no obtuviera utilidades. Señalaban también que la devaluación del peso y el aumento de los precios en los productos de consumo básico, habían provocado el desequilibrio del factor trabajo, por el deficiente poder adquisitivo de sus salarios.

Los telefonistas, confiados en que recibirían por parte del gobierno un trato diferente al que habían recibido mineros, petroleros y ferrocarrileros, solicitaron la intervención personal del Presidente Alemán.

La respuesta a la solicitud de los telefonistas no se hizo esperar, cuando las autoridades a través de la Secretaría de Comunicaciones, advirtieron a los telefonistas de que si el conflicto no encontraba una pronta solución, ordenaría la requisita de la Compañía Telefónica.

Al mismo tiempo y para desmoralizar a los telefonistas, la Telefónica a través del gerente Freed Bielasky, informó que estaban solicitando personal de emergencia de distintas categorías para mantener funcionando los servicios, por lo que de inmediato se contrato a más de 100 solicitantes, entre los que se encontraban antiguos telefonistas, para cubrir los puestos de operadoras, técnicos de mantenimiento y oficinistas; las esperanzas de los telefonistas de que la huelga fuera resuelta a su favor, quedaron truncadas cuando el Presidente Alemán, se negó a recibirlos, para exponer la situación en que se encontraba su movimiento.

La Secretaría del Trabajo por instrucciones del Presidente de la República, informó oficialmente que las pláticas conciliatorias tendientes a encontrar una solución a la huelga planteada por los telefonistas, se reanudarían el 12 de marzo a las 10 horas, gracias a la intervención de Francisco Pérez Ríos, que se había ofrecido como portavoz del Sindicato ante el Presidente de la República.

Después de 14 días de huelga el 14 de marzo de 1949 el conflicto planteado por los telefonistas llegó a su fin con un convenio que según el Sindicato, dejaba protegidos sus derechos, ya que los puntos mediante el

cual la huelga fue levantada fueron los siguientes; 1) El contrato firmado el 2 de enero de 1948, tendría vigencia hasta el 1o. de enero de 1950, fecha en que podría ser revisado. 2) Los telefonistas reanudarían sus labores en las mismas condiciones en lo que venían haciendo hasta el 1o. de marzo. 3) Los salarios empezarían a ser pagados a partir del 15 de marzo a las 8 horas y los trabajadores de planta regresarían al trabajo a medida que fueran llamados por la Telefónica, que tendría que ir despidiendo a los trabajadores libres.³³

La Compañía Telefónica, insatisfecha con el resultado de la huelga de marzo, hizo otro intento para modificar el contrato colectivo, al solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje el 24 de junio de 1949, que éste fuera revisado, argumentando un conflicto de orden económico en contra del Sindicato Nacional de Telefonistas, con la intención de establecer nuevas condiciones de trabajo, que los telefonistas consideraron inaceptables. Además, ignorando los acuerdos tomados el 14 de marzo, la Telefónica señalaba que, como el contrato colectivo había vencido el 15 de febrero, estaba en su derecho de solicitar la revisión el contrato, con los mismos argumentos que había solicitado la declaración de inexistencia de la huelga, motivada por la solicitud de revisión del contrato colectivo por parte del Sindicato, ahora los utilizaba para solicitar su propia revisión.

En un extenso análisis, y gracias a la unidad mostrada por los telefonistas durante la huelga de marzo, la Junta de Conciliación acordó desechar por improcedente, la solicitud de la Compañía Telefónica, argumentando que la Compañía y el Sindicato habían acordado el 14 de marzo, que la revisión del contrato debería realizarse a partir del 2 de enero

³³ SINATEL, núms. 37 y 38, febrero-marzo de 1949 Pág. 33-34

de 1950. ante la ya inminente compra de los bienes de la Telefónica Mexicana por parte de Teléfonos de México, se hacia necesario que las fechas para la revisión de los contratos con los dos Sindicatos de la industria telefónica, se hicieran al mismo tiempo, para facilitar a la nueva empresa, la revisión de las futuras contrataciones y entregar a Teléfonos de México, un contrato que facilitara la adquisición de la Telefónica Mexicana, Al mismo tiempo, el 1o. de julio de 1949, el Gobierno Federal a través de la Secretaría de Comunicaciones, autorizó un aumento en las tarifas con la intención de obtener ingresos adicionales, y aumentar las utilidades para atraer la inversión de nuevos capitales y facilitar la fusión de las dos empresas telefónicas. Después de afinar algunos detalles, M. Wallenberg representante de la LM Ericsson y Wenner-Green junto con funcionarios de la ITT, llegaron aun acuerdo preliminar, por lo que finalmente el 3 de diciembre de 1949, reunidos en Nueva York, la ITT aceptó la propuesta sobre la compra de sus bienes en México, por parte de Teléfonos de México, condicionada a la aceptación del gobierno mexicano.

La propuesta consistió en que Teléfonos de México y la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana deberían fusionarse, obteniendo cada empresa una tercera parte de capital en acciones de la Compañía resultante y los títulos divididos; la propuesta fue aceptada por los representantes de la Ericsson y de la ITT, la fusión se llevara a cabo mediante la compra de la Compañía Telefónica y Telegráfica Mexicana por parte de Teléfonos de México, fijándose entonces un proyecto de 5 años para alcanzar el desarrollo y consolidación de la nueva empresa.

Finalmente, las negociaciones concluyeron el 29 de abril de 1950, y con la aprobación del Gobierno Mexicano, la nueva empresa entró en operación el 3 de mayo del mismo año. Concluyendo así un largo periodo de competencia entre las dos empresas que explotaban el servicio telefónico en el país, que obligó también a los telefonistas mexicanos, agrupados en los Sindicatos de Teléfonos de México y Nacional de Telefonistas, al acelerar sus gestiones y terminar con sus diferencias a fin de unificar al gremio en un solo Sindicato para enfrentar unidos a la nueva empresa, preparando el terreno para las futuras luchas que ya se avecinaban. Lo cual se logró el 1° de agosto de 1950.

2.2 EVOLUCIÓN DE 1950 A 1976

A partir de la consolidación de la nueva empresa y durante varios meses, los dos sindicatos de telefonistas se enfrascaron en una lucha en la que se hablaba mucho de la unidad pero las maniobras utilizadas por ambos distaban mucho de eso, solamente querían defender cada uno sus posturas sindicales. Comisiones de ambos sindicatos discutieron el estatuto del nuevo sindicato y el 1° de Agosto de 1950 se declaró formalmente la constitución del actual Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. La cuestión de adoptar un solo Contrato Colectivo provocó no solamente graves conflictos con la empresa, sino también entre los trabajadores de origen sindical diverso. La empresa pretendía aprovechar la oportunidad para disminuir el nivel de las prestaciones sociales y económicas, los representantes sindicales se empeñaban en hacer prevalecer las disposiciones contractuales correspondientes a sus contratos colectivos.

Esto lo fue lo que originó el conflicto en la primera revisión contractual en donde no se encontraron fórmulas conciliatorias y el movimiento de huelga se hizo inevitable; el convenio que puso fin a esta huelga fue el punto de partida de una agresión permanente con el sindicato (que desembocaría en el sometimiento de la organización al sistema de charrísimo sindical y en la vulneración del contrato colectivo de trabajo; además la lucha de fracciones ponía en evidente desventaja al sindicato frente a la empresa a la que todo se le facilitaba con el apoyo del gobierno), se adoptó en términos generales el contrato de la antigua Ericsson, y en lugar de mejorar algunas cuestiones contenidas en el contrato de la antigua Mexicana, se redujeron; el sindicato quedó sometida a una especie de congelación de su membresía, mientras aparecían infinidad de nuevas empresas subsidiarias de Teléfonos de México.

Unos meses después de la revisión contractual, los telefonistas se enfrentaron a la elección de sus nuevos dirigentes. El resultado de las elecciones favoreció a Jorge Ayala Ramírez, del grupo de la Mexicana, pero su triunfo fue objetado. La Secretaría del Trabajo otorgó rápidamente reconocimiento al nuevo dirigente, lo que ocasionó que las inconformidades aumentaran por lo que la empresa dictó muchas rescisiones de contrato de trabajo y separó prácticamente a todo el grupo dirigente de la Ericsson. Con Ayala Ramírez habían de iniciarse unas relaciones laborales enteramente al gusto de la empresa; todo acto de inconformidad o de rebeldía de los trabajadores daba inmediato origen a sanciones o a rescisiones de contratos de trabajo. La base telefonista comenzó a dar muestras de actividad y la negligencia y entreguismo de Ayala comenzó a crear

inconformidades, por lo que él tocó puertas en la CTM, la cual lo apoyó y en la primera oportunidad, se le otorgó un puesto de Diputado.³⁴

Durante 7 años (1952-1959), el sindicato no solamente abandona la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, sino que actuó para servir los intereses de la empresa. El contrato colectivo único quedó sin definición de la materia de trabajo. Durante los movimientos de protesta obrera que se produjeron a partir de 1958, los telefonistas se lanzaron a la lucha para rescatar el control de su sindicato.

En enero de 1959 los telefonistas emplazaron a huelga con motivo de la revisión del contrato colectivo de trabajo y un aumento salarial del 25%, y el 10 de marzo declararon un nuevo paro parcial en 76 secciones, lo que provocó elecciones generales y el grupo de Ayala Lanzó una planilla encabezada por Miguel Villa; y el movimiento Restaurador de la Democracia Sindical postuló para Secretario General a Agustín Avecia y el 22 de mayo se anunció el triunfo de este último.

El Sindicato busca separarse de la CTM para tener un gobierno sindical autónomo e independiente. En agosto de 1959 Avecia renunció y el cargo de Secretario General fue ocupado por Pedro García Zendejas. Se establece un pacto de ayuda mutua con el Sindicato Mexicano de Electricistas, mediante el cual se comprometieron a solidarizarse recíprocamente con motivo de las cercanas revisiones contractuales de

³⁴ Ibarra, J. Los telefonistas y sus luchas, Apuntes para la historia del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana Revista del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, "Unidad, Democracia y Lucha Social" 22 de abril, Numero especial, julio de 1976, pag.14-15

ambos. Los 2 sindicatos emplazaron a huelga para el 6 de abril de 1960 pero lo electricistas si llegaron a un acuerdo con la Compañía de Luz; pero los telefonistas se enfrentaron a una intransigencia de Teléfonos, por lo que STRM colocó las banderas rojinegras, pero el Presidente Adolfo López Mateos expidió un decreto que ordenó requisar la empresa y los telefonistas fueron obligados a seguir laborando mientras la huelga se mantenía de derecho sin que el trabajo fuera interrumpido hasta que llegaron a un acuerdo con la compañía y consiguieron un aumento salarial y diversas prestaciones.³⁵

El 22 de marzo de 1961 el STRM hizo una nueva huelga que duro solamente 7 horas por la revisión de su contrato colectivo. Pronto se inicia el proceso para renovar la dirección y contienden Manuel Guzmán Reveles y Arturo Velasco Velarde quien es nombrado Secretario General. El 4 de abril de 1962 estalla una huelga por aumento de salarios y violaciones al contrato colectivo , pero el paro de labores fue suspendido por una nueva requisa, mientras duró la huelga Manuel Guzmán Reveles presentó y ganó una solicitud de amparo contra el resultado de las elecciones a la secretaría general del STRM , con lo que la Junta Federal de Conciliación declaró inexistente la huelga argumentado que los estatutos sindicales fueron violados. La Secretaría del Trabajo impuso a Manuel Guzmán Reveles y lo convirtió en secretario general del STRM aunque no lo apoyaban, pero si lo hacían la empresa y el gobierno.

Salustio Salgado Guzmán, ocupó la Secretaría General del CEN del STRM en 1966 y se reeligió 4 veces para cubrir un periodo de 10 años.

³⁵ Trejo Delabre Raúl, Los telefonistas y su lucha por la Democracia. Tres huelgas de telefonistas , hacia un sindicalismo democrático. cuadernos de uno mas uno/II , México D.F 1980 pag. 13-14

El 16 de agosto de 1972, el gobierno del Presidente Luis Echeverría adquirió la participación mayoritaria del capital de Teléfonos de México, S. A. De esta manera pasó a ser propietario de un 51% de las acciones, reservando un 49% de ellas para la iniciativa privada, lo cual formaba parte de lo cual formaba parte del proyecto económico nacionalista del régimen presidencial.³⁶

El 30 de junio de 1975 Emilio Carrillo Gamboa sustituyó a Carlos Lozano García como Director General de Teléfonos de México y al finalizar el año informó que a partir del 1° de enero de 1976 la empresa habría de asumir un nuevo financiamiento mediante el cual el gobierno federal realizaría una mayor inversión en valores de la misma y que habría una elevación en la reserva de depreciación y en las tarifas telefónicas.

Las revisiones contractuales de 1974 y 1976, entre otros, fueron lo que precipitaron en mayor medida el deterioro de Salgado ante la empresa y sus representados.

³⁶ Tello Carlos, La Política económica en México, 1970-1976, México, editorial Siglo XXI Pág. 57

2.3 PERIODO DE 1976 A 1989

El jueves 22 de abril de 1976 los dirigentes del sindicato aceptaron y firmaron la revisión al Contrato Colectivo sin consultar y sin informar a los trabajadores. Las operadoras fueron las primeras en inconformarse y la noche de ese día los departamentos del 02, 04 y 09 en las centrales Victoria y San Juan de la Ciudad de México se lanzaron a un paro de labores con el objetivo de desconocer el Contrato Colectivo de Trabajo; al mismo tiempo que 2000 trabajadores se apoderaban sin violencia del edificio sindical, entre los que se encontraba Francisco Hernández Juárez del Departamento de Centrales Automáticas Mantenimiento, Sección Matriz; que planteaban el desconocimiento de Salgado como salida necesaria del conflicto.³⁷ El 23 de abril la comisión negociadora llegó a la misma conclusión y pocas horas después Francisco Hernández Juárez salió como Secretario General del Comité Interno del STRM. El movimiento ya tenía un alcance nacional.

La Secretaría de Gobernación les comunicó a los telefonistas que escucharía sus demandas, siempre y cuando levantaran el paro y se normalizaran sus actividades. No obstante, las autoridades querían desconocer al Comité Interno y convinieron un referéndum que sería a nivel nacional en el cual los trabajadores tendrían 3 opciones: votar por el CEN interino, votar por el CEN de Salgado o votar en favor de la realización de nuevas elecciones, ganando la opción del CEN interino el 12 de mayo. Este Comité pedía el desconocimiento de Salustio Salgado y de los demás

³⁷ Xelhuantzi Lopez. Maria. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, doce años Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. México 1989

dirigentes; elaboración de nuevos estatutos sindicales; evitar que se firmen contratos o convenios a espaldas de los trabajadores, respeto a la libertad crítica sindical, entre otras.

Las primeras reacciones respecto al conflicto de la CTM y del Congreso del trabajo fueron de rechazo al movimiento y de apoyo a Salustio Salgado Guzmán y a medida de que se volvía inminente el apoyo mayoritario de los trabajadores su posición cambió a conciliadora.

En la Primera Convención Nacional Ordinaria Democrática de Telefonistas llevada a cabo en los meses de julio y agosto, los telefonistas decidieron quedarse en el Congreso del Trabajo pero no en el Partido Revolucionario Institucional; se decide incorporar como miembros del Sindicato a los trabajadores de las empresas de Teléfonos y Bienes Raíces, S. A.; Instalaciones y Supervisión, S.A. y Reconcentraciones Telefónicas, S.A..

Los telefonistas demostraron ser el único Sindicato Nacional de Industria que aceptó del Estado una tregua salarial entre enero y agosto de 1977 (no demandar aumentos salariales mayores al 10%) y entendieron que romper el tope salarial implicaba una acción conjunta de la clase obrera. La Tendencia Democrática se convirtió en el lado opuesto de la experiencia telefonista en términos de clase, de estrategia y de alianzas de clase. Romper el tope salarial tenía que ser obra de la Tendencia Democrática, sin embargo, en abril de ese año, tras intensas movilizaciones, los telefonistas decidieron no estallarla, situación que evitó que cumplieran con su objetivo.

El intenso accionar de la vida sindical, se concretó en la revisión de los convenios existentes y la celebración del convenio de Tráfico; el proyecto de Contrato con 230 cláusulas, de las cuales, una buena parte significaban cambios radicales en las relaciones obrero patronales; no obstante el rechazo de las demandas sindicales en negociaciones virtualmente inexistentes, culminaron con el estallamiento, el 25 de abril de 1978, de la primera huelga telefonista en dieciséis años.

La huelga duró solo 16 horas y fue apoyada por el Congreso del Trabajo. Se consiguió un incremento salarial del 12% y la creación del convenio de Tráfico así como la revisión de otros ya existentes. Por primera vez en 28 años las operadoras eran reconocidas laboral, jurídica y políticamente en un proyecto sindical. Se benefició contractualmente a los eventuales.

Dentro de la 1ª Convención Nacional Democrática Extraordinaria de Telefonistas en junio de 1978 surgió la Línea Democrática como oposición al CEN.

En enero de 1979 la presión de la empresa al sindicato se dejó sentir en dos de las secciones mas conflictivas como lo son Jalapa y Hermosillo, fundamentalmente en lo que se refiere a las relaciones obrero – patronales.

El convenio del "Departamento de Tráfico" ya estaba listo para ponerse en práctica pero la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se negó a firmarlo por lo cual el 12 de marzo de 1979 el Sindicato se fue a Huelga. Días antes del estallamiento, el Sindicato de Telefonistas recibieron beneficios políticos por sus alianzas, ya que el 7 de marzo en un mitin realizado en la explanada del edificio del Congreso del Trabajo en la Ciudad de México, Fidel Velázquez, líder de la CTM, Felipe González de la CROM y José María Téllez Rincón, del SME plantearon la posibilidad de una huelga nacional de solidaridad con los telefonistas.

A las 22:10 horas del día 12 de marzo de 1979, a 10 minutos de haber estallado la huelga, el gobierno requisó las instalaciones de la empresa, reanudándose el servicio casi dos horas después con el personal de confianza, aunque solo en forma parcial; y veinticuatro horas después se consiguió la firma tripartita del convenio de Tráfico.

Una vez levantada la huelga dirigentes obreros, entre ellos Fidel Velázquez, se manifestaron en contra de la requisa.

El 20 de marzo de ese año, Teléfonos de México recibió un nuevo emplazamiento a huelga por una demanda de aumento salarial del 33.5%. al momento de estallar la huelga, a las 12:00 horas del 25 de abril el gobierno requisó la empresa y consiguió reanudar el servicio aproximadamente una hora después en forma parcial. Teléfonos de México solicitó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaración de inexistencia, por supuestos incumplimientos a las condiciones del

emplazamiento, y por que consideraba que el Sindicato no había dispuesto del suficiente consenso entre los trabajadores para estallarla.³⁸ El 27 de abril, sin tener avances en las negociaciones 95 secciones sindicales constituidas en Asamblea Permanente, votaron por sostener la huelga por mas tiempo. Para el 1° de mayo, los telefonistas desfilaron en huelga. El 2de mayo, a las 22:15 horas, los trabajadores levantaron su huelga consiguiendo un 13.5% de aumento salarial, el pago de 50% de salarios caídos, 625 nuevas plantas, despensa para los empleados residentes en ciudades de más de 250 mil habitantes y la revisión de 15 convenios departamentales.

En enero de 1980 se llevó a cabo la II Convención extraordinaria para realizar una reforma estatutaria que permitiera a los miembros en funciones del Comité Ejecutivo Nacional participar como candidatos en las elecciones para el periodo 1980-1984.³⁹

Para la empresa, la estrategia antisindical se concentró en torno a la revisión contractual de 1980-1982, se buscaban modificaciones substanciales a 33 cláusulas del Contrato Colectivo. El 25 de abril de 1980, a pesar de la propuesta de última hora de la empresa de reducir un año la edad para jubilarse, los telefonistas estallaron su cuarta huelga en dos años. En este caso la aplicación de la requisa fue algo irregular y violenta, ya que aplicó tres horas antes de lo convenido, evitando así que a nivel nacional el

³⁸ <http://telmendez.f2g.net/> Op. Cit. supra 28

³⁹ Xelhuantzi Lopez, María, Op. Cit. supra 37 pág. 131

equipo de la empresa se desconectara.⁴⁰ La huelga entró en crisis cuando 317 trabajadores sindicales cumplieron con el esquirolaje promovido por Teléfonos y regresaron a sus puestos.

Al terminar la huelga se obtuvo entre otros beneficios, un aumento salarial tope del 20% y un reajuste a la cláusula de sobresueldos, se extendió en servicio de despensas a 13 ciudades más.⁴¹

En marzo de 1981, el STRM empujó a huelga por aumento salarial del 40%. Unos días antes del estallamiento los telefonistas presionaron mediante paros y el tortuguismo. Una semana antes de vencerse el plazo para el estallamiento, fijado para el 25 de abril la base sindical se pronunciaba por llegar a un arreglo con la empresa antes de llegar a la huelga. Así el 22 de abril la huelga se conjuró a la aceptación del a propuesta empresarial del 29.7% aumento salarial.

A principios del mes de noviembre debía resolverse la solución a varios convenios departamentales en proceso de revisión, la actitud dilatoria y hostil fue un síntoma claro de la postura de antisindical de Teléfonos de México, además de los descuentos al aguinaldo de 1981.

En enero de 1982 surgió el Movimiento Democrático Telefonista, el cual estaba en contra del Comité Ejecutivo Nacional, trataba de descubrir

⁴⁰ Democratización Sindical. Evaluación de nuestro reciente movimiento de huelga, folleto no. 2 de la serie editada por el CEN por acuerdo de la IV convención ordinaria, agosto de 1980, pág. 19

⁴¹ Logros de la revisión contractual 80-82, el Restaurador 22 de abril, No. 13 agosto de 1980 pág. 18

fallas y desviaciones en el comportamiento del CEN. En marzo de 1982 Teléfonos despidió a 32 trabajadores de la oposición interna al CEN, el 6 de marzo anunciaron un paro en protesta de los despidos y acusaron al CEN de no hacer algo para su reinstalación, el cual no se llevó a cabo. El 8 de marzo las instalaciones sindicales fueron violentamente tomadas por algunos opositores argumentando que el CEN no había defendido a los despedidos y el desconocimiento de Francisco Hernández Juárez.

El 10 de marzo el Congreso del Trabajo manifestó su apoyo a Hernández Juárez y la empresa se declaró al margen del conflicto. La requisa se aplicó el 11 de marzo a las 9:30 horas.

Pocos días después de la toma de las instalaciones del edificio sede del sindicato, el CEN demostró empíricamente que mas de un 90% de las secciones apoyaban sin condiciones al CEN de Hernández Juárez, por lo que la Secretaría del Trabajo tuvo que reconocer la legalidad de la elección en la que resultó vencedor Francisco Hernández Juárez y disponer el inicio de las pláticas empresa – sindicato. El sindicato retiró su emplazamiento a huelga por violaciones al Contrato Colectivo y el 18 de marzo seis mil telefonistas regresaron a sus labores después de 11 días de paros y se iniciaron las pláticas para la revisión del contrato 1982-1984. El 20 de abril se decidió aceptar un 33% de aumento salarial con lo cual se conjuró la huelga emplazada para el día 25 del mismo mes. En el mes de junio la Secretaría del Trabajo ordenó el desalojo del edificio sindical el cual había sido tomado el 8 de marzo.⁴² El 28 de julio se firmó el arreglo entre el STRM

⁴² <http://telmendez.org.net/> Op. Cit. supra 28

y TELMEX en donde se reinstalaría a los despedidos y se normalizarían las relaciones obrero-patronales.

A finales del año de 1982 el Gobierno convocó a un Pacto de Solidaridad Nacional y se crea el Programa Inmediato de Reordenación económica (PIRE).

El mes de marzo de 1983 estuvo dedicado a la preparación de la revisión salarial y a las pláticas con la empresa en mesas de trabajo instaladas para la discusión de diversos problemas laborales, con lo que el trato entre el STRM y Telmex se normalizaba poco a poco.

El 14 de julio de 1984 la Asamblea de Secretarios Generales y Delegados acordaron demandar el 20.2% de incremento a los salarios mínimos y que se hiciera efectivo a los salarios contractuales, así como actuar conforme a la estrategia del Congreso del Trabajo. Se rechazaron las ofertas realizadas por la empresa y se decidió el 16 de agosto emplazar a huelga para estallar el 28 del mismo mes, pero las autoridades del Trabajo no dieron curso al emplazamiento por lo que el sindicato volvió a emplazar a huelga el 24 de agosto para estallar el 5 de septiembre y una prórroga posterior para estallarla el 12 del mismo mes.

El 7 de septiembre la empresa decidió aplicar la requisa, el STRM acudió al CT para que interviniera en el asunto, logrando reanudar las pláticas entre el sindicato y la empresa el 17 de septiembre y solo hasta el

24 de octubre que se pudo conseguir la firma de un convenio entre las partes y cinco días después Comunicaciones y Transportes levantó la requisa.

El 12 de abril de 1985 se firmó un convenio entre la empresa y el sindicato por la revisión salarial correspondiente a ese año en el cual se acordó el 33% de aumento al salario diario aplicable también a salarios nominales por convenio especial y extensivo a jubilados, a fondo de ahorro y aguinaldo, el porcentaje se aplicaría también a renta, pasaje, manejo y jornada nocturna. Pero el CEN destacó a propósito del cambio tecnológico planteado por la empresa que rechazaría la reducción del personal por dicho motivo.

Con el propósito de la introducción de la telefonía digital por la empresa, el sindicato consideró importante defender el carácter público de Telmex y evitar su venta a la iniciativa privada.

Con los sismos de septiembre de 1985 el sistema telefónico resulto enormemente dañado. Los directivos de la empresa opinaban que con la destrucción de los centros de trabajo San Juan y Victoria se habían destruido los trabajos de 30 años, pero dicha tragedia le dio buenos resultados a Teléfonos para impulsar el proyecto de modernización tecnológica. La reconstrucción de sistema se haría sobre nuevas bases priorizando la introducción de la tecnología digital y procurando una mayor descentralización.

En la revisión contractual de 1986 se creó la cláusula 193 en la que se definieron los criterios para la participación en el proceso de introducción y manejo de la nueva tecnología y protección del empleo. Se logró el compromiso de la empresa de no despedir a ningún trabajador con motivo de la nueva tecnología.

A mediados de agosto de 1986 Teléfonos de México puso en operación cuatro centrales digitales en el D.F. con lo que se restauraba en parte la pérdida de instalaciones originadas por el terremoto de 1985.

El 17 de septiembre fue inaugurada la XI Convención Nacional Ordinaria Democrática de Telefonistas por el Presidente Miguel de la Madrid, y el día 19 a la convención llegó el Director General de Telmex, Emilio Carrillo Gamboa invitado por los trabajadores para hablar sobre la nueva tecnología lo que marcó el inicio de una nueva época en las relaciones obrero patronales.

El 19 de enero de 1987 Francisco Hernández Juárez tomó posesión como presidente del Congreso del Trabajo. El sindicato era ya una organización imprescindible en la vida política e ideológica del CT, hasta el 7 de septiembre en que tomó posesión como presidente Fidel Velásquez, Secretario General de la CTM.

El 15 de julio en Asamblea del Consejo Nacional del CT, informó que el gabinete económico había girado instrucciones a los directores de las empresas paraestatales para que se les otorgara el 23% de aumento a los mínimos, sin haber necesitado de algún emplazamiento.

El 13 de agosto se realizó en el Cine Opera de la Ciudad de México el Primer Congreso Nacional Telefonistas-Electricistas, con la intención de recuperar el pacto histórico de solidaridad y ayuda mutua suscrito por ambos sindicatos desde 1960. ahí se tomaron resoluciones como un modelo económico concentrador; modernidad, solo con participación obrera y democracia; modernización con independencia y soberanía nacionales; unidad, independencia y autonomía obrera; el derecho de huelga y el Congreso del Trabajo como vanguardia.⁴³

En la Asamblea General del 11 de julio de 1978 salió la convocatoria para la selección de candidatos de la planilla de los Trabajadores para el periodo 88-92, y los trabajadores aprobaron a Hernández Juárez como candidato a la Secretaría General de la Planilla de los Trabajadores quien guió los pasos del sindicato hasta el momento de la privatización de la empresa.

⁴³ Xelhuantzi Lopez, Maria. Op. Cit. supra 37 pág. 266 -325

2.4 PROBLEMÁTICA SINDICAL ANTE LA PRIVATIZACION DE LA EMPRESA

Uno de los retos que tuvo que enfrentar Salinas de Gortari al iniciar su gobierno, fue la necesidad de modernizar el servicio telefónico.

Teléfonos de México, en 1989, inicia una nueva etapa de desarrollo tecnológico, financiero y de servicios; sus objetivos son:

- ❖ Mejoramiento de la calidad del servicio
- ❖ Crecimiento y expansión del mismo
- ❖ Modernización tecnológica
- ❖ Diversificación de los bienes y servicios que ofrece

A principios de 1989, Telmex enfrenta la demanda y necesidad de optimización del servicio telefónico, sobre todo en zonas rurales y urbanas marginadas, las cuales requieren de un gran número de casetas públicas. Sin embargo la falta de recursos se aunó al vandalismo que enfrentan los aparatos públicos, ya que en el año anterior, la pérdida de aparatos fue del 50.6 por ciento del total de desperfectos de los teléfonos públicos. La reparación ascendió a 1 647 millones de pesos. Esta situación se agrava si se considera que desde 1985 el servicio telefónico, en la ciudad de México,

es gratuito y que Telmex pierde aproximadamente por cada llamada 151 pesos.⁴⁴

Con la idea de cumplir con el compromiso de modernización de la empresa en el mes de abril los directivos y trabajadores suscribieron un convenio de concertación para garantizar ésta. De este convenio se derivó el "Plan de 45 Días para el Mejoramiento del Servicio Telefónico". Así se analizó la situación telefónica en las 56 ciudades más importantes del país que representan el 80 por ciento de las líneas instaladas en la República Mexicana. Se llevó un seguimiento continuo de 20 parámetros de calidad en las áreas críticas.

Los resultados fueron satisfactorios lográndose:

- ❖ Atender el rezago de quejas y reparaciones
- ❖ Instalación de 136 mil nuevas líneas telefónicas (rebasándose la meta inicial de 103 mil)
- ❖ Se mejoró en un 18 por ciento la atención del tráfico manual de larga distancia
- ❖ El 93 por ciento de llamadas fueron recibidas en el primer intento
- ❖ Se mejoró la calidad de las comunicaciones de larga distancia
- ❖ Se instalaron 2 185 aparatos telefónicos públicos

⁴⁴ Restaurador 22 de abril. Convenio para la Modernización, año 9 No. 23 Nueva época julio de 1989. pág.4

- ❖ Se atendieron las necesidades de los grandes usuarios y de las oficinas comerciales.

Para afianzar los logros alcanzados en el "Plan de 45 Días", la Dirección General de Telmex decide poner en marcha el "Programa Permanente de Estabilización de la Calidad del Servicio" el cual comprende:

- ❖ Análisis de la situación telefónica en 63 ciudades (lo cual abarca la totalidad de las ciudades de la República Mexicana que tienen acceso a más de 10 mil líneas)
- ❖ Inclusión de nuevos indicadores de calidad del servicio
- ❖ Establecimiento de objetivos corporativos más exigentes respecto de la excelencia en la prestación del servicio
- ❖ Instrumentación de una metodología de medición para cada parámetro, a fin de tener información homogéneas en todo el país.

Al mismo tiempo sucedían otros acontecimientos de igual importancia:

- ❖ Se inauguró el edificio del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana.
- ❖ Empezaron a funcionar cuatro nuevos centros de tecnología avanzada los cuales permitirían mejorar el servicio de larga distancia nacional e internacional. Dos son de tráfico por operadora y dos son centrales de trabajo.

- ❖ Se creó el organismo desconcertado Telecomunicaciones de México (Telecomm), su origen es la fusión de Telégrafos Nacionales y la Dirección General de Telecomunicaciones de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Sus funciones:

- ❖ Operar el Sistema Morelos de Satélites
- ❖ La Red de Microondas
- ❖ La Red de Fibra Optica
- ❖ Los servicios tradicionales de telegramas, giros y télex

Para contar con buen nivel para la venta y promoción de servicios digitales, Teléfonos de México inició las operaciones del Centro de Telecomunicaciones Avanzadas, integrado por especialistas altamente calificados en la materia. Este centro cuenta con la primera Red Digital de Servicios Integrados (PDSI) y su objetivo es el desarrollo de nuevos servicios. Una de sus funciones es mostrar a los usuarios los beneficios y ventajas que ofrece la PDSI, programada para comercializarse en 1992.

De acuerdo con el Convenio de Concertación para la Modernización de Teléfonos de México, la empresa diseñó una estrategia de cambio estructural. Sus objetivos:

- ❖ La cobertura de la demanda existente y futura
- ❖ Mejoramiento de la calidad del servicio

- ❖ Saneamiento financiero
- ❖ Establecimiento de políticas tarifarias internacionalmente competitivas que permitan mejorar la utilización y el crecimiento de su infraestructura y capacidad instalada, así como un rendimiento razonable sobre los costos a corto y a largo plazo
- ❖ Diversificación de sus servicios, no sólo de voz sino también informativos y todos aquellos que la evolución tecnológica permitirá ofrecer a través de la red pública de telecomunicaciones

El día 31 de mayo el presidente Salinas de Gortari presentó el "Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994", donde menciona la importancia de las telecomunicaciones destacando los siguientes puntos:

- ❖ Diversificar, mejorar su calidad, ampliar la cobertura en áreas urbanas y extenderse a más zonas rurales.
- ❖ Las tarifas de los diferentes servicios no deben diferir de las vigentes en los países con los que compite México en el mercado internacional.
- ❖ La modernización y expansión de las telecomunicaciones requerirá de la participación de los particulares.
- ❖ El estado ejercerá la rectoría en las telecomunicaciones induciendo su desarrollo tomando en cuenta el cambio tecnológico habido en los últimos años.
- ❖ La expansión de la red básica de telefonía, para aumentar sustancialmente el número de líneas

- ❖ Elevar la eficiencia y modernizar los sistemas para constituir un verdadero enlace entre los mexicanos con el exterior.

Asimismo menciona los beneficios que se tienen con el cambio tecnológico:

- ❖ Múltiples empresas podrán desarrollar los servicios de transmisión conmutada de: datos, teleindormática, telefonía celular y otros.
- ❖ Los consumidores podrán elegir entre las diferentes empresas que ofrezcan la venta y mantenimiento de equipo terminal.
- ❖ La regulación de estos servicios fomentará la competencia y evitará la práctica monopólica.

También:

- ❖ Las concesiones de telefonía celular se sujetarán a concurso de manera abierta, y así se garantizará la mejor oferta de servicios y contraprestación económica al Estado.
- ❖ Se dará prioridad al aprovechamiento integral del sistema de satélites, facilitando la instalación y operación de estaciones terrenas por particulares.
- ❖ Se modernizará la red de microondas y se establecerán enlaces troncales de fibra óptica
- ❖ Para 1994 el sistema de telecomunicaciones de México deberá contar con un nuevo satélite, así como la participación, en el diseño, de científicos mexicanos.

De conformidad con los lineamientos del "Plan Nacional de Desarrollo", el gobierno mexicano inició esfuerzos y adoptó diversas medidas, para adaptar el marco regulatorio de esta actividad a un funcionamiento más dinámico y eficiente. Destacan:

- ❖ La liberación de la venta de equipo terminal
- ❖ Autorización para el uso de la red telefónica con fines de transmisión de datos y
- ❖ Otorgamiento de nuevas concesiones telefónicas

Esto permitirá a Telmex tener las condiciones favorables para aprovechar al máximo las oportunidades de expansión y responder favorablemente al ambiente competitivo que se avecina.

En 1989 el gobierno federal anuncia su intención de vender su participación y privatizar a Teléfonos de México.

Los objetivos que se persiguen son:

- ❖ Mantener la soberanía del Estado en el sector
- ❖ Que la mayoría del capital sea de empresarios mexicanos
- ❖ La garantía de expansión continua en la red
- ❖ La participación de los trabajadores en el capital de la empresa
- ❖ Elevar la calidad del servicio hacia niveles internacionales
- ❖ Fortalecer la investigación y el desarrollo tecnológico

El que se mantuviera el control del capital por mexicanos, requirió de una nueva estructura accionaria la cual permitiera una amplia participación de inversionistas extranjeros.

Telmex tenía dos tipos de acciones: la serie AA, exclusivamente del gobierno con el 56% de las acciones y la serie A, de suscripción libre, las cuales cotizan en el mercado de valores mexicano como en el de Estados Unidos a través de la red de la National Association of Securities Dealers (NASDAQ).

En los cambios aprobados el 15 de junio de 1990 por la Asamblea General Extraordinaria de Accionistas se permitió:

- ❖ Que la serie AA pudiera ser suscrita por inversionistas mexicanos, no sólo por el gobierno federal.
- ❖ La aprobación del pago de un dividendo de 1.5 de acciones serie L, de voto limitado, por cada acción serie AA y A en circulación

Quedando las condiciones de la siguiente manera:

- ❖ 20.4% de acciones serie AA (51% de las acciones comunes)
 - ❖ 19.6% de acciones serie A (49% de las acciones comunes)
 - ❖ 60% de acciones serie L (de voto limitado)
-
- ❖ El gobierno conservó el 56% de las acciones, distribuido así:

- ❖ 20.4% en acciones serie AA
 - ❖ 2.0% en acciones Serie A
 - ❖ 33.6% en acciones serie L
-
- ❖ La venta de sus acciones el gobierno la llevó a cabo de la siguiente manera:
 - ❖ El 4.4 por ciento del capital a los trabajadores afiliados al STRM, representado por 186 millones de acciones serie A y 280 millones de la serie L.
 - ❖ 20.4 por ciento en acciones serie AA, al sector privado a través de una subasta pública. Se permitieron ofertas de varios consorcios los cuales podían tener hasta 49 por ciento de participación extranjera y una opción por el 5.1 por ciento de acciones L.⁴⁵

Visitaron las instalaciones de Telmex 23 empresas nacionales y extranjeras. Se recibieron ofertas de tres grupos teniendo al frente empresarios mexicanos. El 9 de diciembre se dio a conocer al ganador el cual está integrado por: **Grupo Carso. Southwestern Bell International Holdings. France Cables et Radio.**

La integración de estas empresas en Telmex garantizan el desarrollo de una red de telecomunicaciones más moderna, impulsando así el progreso económico de México. Asimismo se abre la puerta a una

⁴⁵ www.cfi.gob.mx

revolución tecnológica la cual ha multiplicado las formas posibles de acceso a la telefonía así como la modificación de sus costos.

El 19 de enero de 1991 se designó un nuevo Consejo de Administración, quedando el ingeniero Carlos Slim Helú, como presidente.

Su estructura se formó de la siguiente manera:

- ❖ Nueve consejeros propietarios designados por el Grupo mexicano
- ❖ Cuatro por Southwestern Bell International Holdings,
- ❖ Tres por France Cables et Radio
- ❖ Dos consejeros propietarios por las acciones L y
- ❖ Uno representando al gobierno federal

Anteriormente el Consejo de Administración designó al director general, contador público Juan Antonio Pérez. La colocación del 25 por ciento de las acciones de la serie L se llevó a cabo mediante ofertas públicas y privadas en los mercados internacionales de capital.

La postura sindical ante la privatización fue siempre la defensa de la materia de trabajo, así como de la estabilidad en el empleo de los trabajadores ya que lo que siempre se buscó desde el momento en que la empresa pensó en la modernización, la postura del sindicato siempre fue la

firma de un convenio en el cual la empresa se comprometiera a no disminuir la planta de trabajadores por el hecho de la modernización.

El STRM en su informe de la XXVII Convención Nacional Ordinaria Democrática dice que la privatización de la empresa de Teléfonos de México S.A. ha permitido al sindicato vivir una experiencia muy satisfactoria e impensable ya que ha crecido a la par de la empresa y hoy se reconocen los logros laborales, contractuales y productivos; lo que ha sido considerado por varios críticos como el punto máximo logrado históricamente en el sindicalismo mexicano.

CAPITULO III

MARCO JURÍDICO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Uno de los objetivos primordiales del sindicato es la firma del Contrato Colectivo de Trabajo con la empresa a la que sus integrantes prestan sus servicios, pues con este tipo de convención se regulan las actividades de los trabajadores en la empresa así como los derechos y obligaciones que adquiere el sindicato como institución frente a la empresa.

El Contrato Colectivo de trabajo es un instrumento fundamental para la elevación de sus condiciones de trabajo y de vida, así como para obtener un equilibrio entre los factores de producción.

La primera noticia que se tiene de un Contrato Colectivo es el que se celebró en 1863 en Liverpool, Inglaterra; por un grupo de tejedores que tenían condiciones de trabajo precarias por lo que surge la necesidad de pactar con el patrón reglas mínimas para el desempeño de las labores, limitando la jornada de trabajo, fijando un salario mas o menos justo, entre otras prestaciones que beneficiarían a la clase trabajadora.⁴⁶

⁴⁶ ROMERO LAGUNAS, José. Derecho Colectivo del Trabajo, Apuntes de la Cátedra del Lic. José Antonio Vázquez” México, 1969, pág. 69

En México, es hasta el 18 de agosto de 1931 cuando se promulga la Ley Federal del Trabajo en la que se consagra la figura del Contrato Colectivo de Trabajo. Se impuso al patrón la obligación de celebrarlo cuando tuviera trabajadores a su servicio, para el efecto de crear un derecho autónomo superior a las disposiciones sociales mínimas de la ley.

3.1 DEFINICION

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 386, define lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo y dice a la letra:

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 deba prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Para comprender, claramente lo que es un Contrato Colectivo de Trabajo, se considera necesario separar y explicar cada uno de los conceptos y vocablos que contiene el precepto transcrito.

En primer lugar, debe decirse que los sujetos del contrato colectivo, son los trabajadores, constituidos en un sindicato y el empresario;

debiéndose precisar que si los trabajadores no están constituidos en un sindicato, no podrán firmar el contrato colectivo.

De acuerdo a lo anterior es requisito indispensable que los trabajadores se agrupen en un sindicato y esto se condiciona a que se cumpla con los requisitos siguientes:

- a) La afiliación de cuando menos veinte trabajadores en servicio activo; incluyendo a los trabajadores que hubieran sido separados del trabajo dentro de los treinta días previos a la fecha de la presentación de la solicitud de registro;
- b) Comprobación de formalidades como la celebración del acta constitutiva del sindicato, la presentación de los estatutos sindicales, el padrón de miembros y la designación de la directiva sindical.
- c) Asimismo debe cubrir el requisito de fondo como lo es que la organización solicite y demuestre a satisfacción de las autoridades, que se propone el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Por otra parte, respecto al sector patronal, el patrón puede ser persona física o moral, uno o varios, y aun puede pertenecer a uno o varios sindicatos.

La contratación colectiva tiene características como:

- ❖ **Obligatoriedad.-** El artículo 387 de la LFT señala que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo, por lo que se deduce que es un derecho privativo de una asociación profesional de trabajadores. El contrato colectivo puede tener su origen en una forma ordinaria o a través del movimiento de huelga.

- ❖ **Extensibilidad.-** El artículo 396 señala que el contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo hayan celebrado, inclusive a los de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el propio contrato.

- ❖ **Inmediatez.-** El contrato colectivo de trabajo una vez entrado en vigor, surtirá sus efectos en las relaciones individuales de trabajo, debiéndose por convenio reformar los contratos individuales de trabajo.

- ❖ **Generalidad.-** Reúne las características de la ley como son su carácter obligatorio, abstracto y general para toda la empresa o empresas que abarque.⁴⁷

⁴⁷ KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, 2ª edición. Themis. México 1995. pág. 32-33

3.2 TEORÍAS QUE TRATAN DE EXPLICAR SU NATURALEZA JURÍDICA

La determinación de la naturaleza jurídica del contrato colectivo es la clasificación que se le da a esta institución dentro del derecho.

En otras palabras, la naturaleza jurídica de este tipo de convenio es el ser un acuerdo de voluntades que crea, transfiere, modifica o extingue derechos y obligaciones entre las partes contratantes; sin embargo, sobre el particular el Maestro Baltasar Cavazos Flores comenta que no puede tenerse al Contrato Colectivo de Trabajo como convenio, ya que el trabajador que ingresa a la planta productiva de una empresa, en la cual ya existe celebrado un Contrato Colectivo, no le preguntan si está de acuerdo con lo establecido en aquel, por lo que a ese obrero no se le está permitiendo expresar su voluntad.

El objeto del contrato colectivo es establecer las condiciones que prevalecerán en las relaciones obrero-patronales, y que sean lo mas benéfico posible para la clase obrera.

En el derecho del trabajo, el término "contrato" tiene un sentido distinto al del derecho privado, ya que en este impera la voluntad de las partes, y en el contrato de trabajo se impone el derecho objetivo social, en este contrato se rompe la autonomía de la voluntad, ya que las relaciones entre el trabajador y el patrón deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicadoras establecidas a favor del trabajador.⁴⁸

Dentro del derecho civil han existido varias figuras que han tratado de explicar la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo como lo son la gestión de negocios, el mandato, la estipulación a favor de tercero y el contrato innominado, ahora explicaremos estas figuras detalladamente.

3.2.1 GESTION DE NEGOCIOS

En la tesis civil, el contrato colectivo de trabajo se trata de explicar como una gestión de negocios, en la que el sindicato es un mero gestor de negocios, que pacta con el patrón las condiciones de trabajo a favor de sus agremiados. El gestor debe desempeñar su cargo con toda la diligencia que emplea en sus negocios propios, e indemnizará los daños y perjuicios que por su culpa o negligencia se irroguen al dueño de los bienes o negocios que gestione. Enfocándonos directamente en el contrato colectivo vemos que aquí no se podría clasificar ya que los trabajadores no ratifican en ningún momento los actos que realiza el sindicato, además los actos del sindicato no solamente benefician a los trabajadores, sino también se

⁴⁸ TRUEBA – URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral sexta edición corregida y aumentada. Porrúa, México 1981

adquieren derechos y obligaciones a lo que es la figura del sindicato, como por ejemplo, este también pacta las aportaciones de los trabajadores. Por lo tanto esta teoría no nos satisface para explicar la naturaleza jurídica del contrato colectivo.

3.2.2 DEL MANDATO

Esta teoría era de mucha aceptación ya que se decía que el sindicato puede válidamente concertar con el patrón el contenido de las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, se pensaba que el sindicato era el mandatario y los trabajadores eran los mandantes. La ventaja que tenía esta teoría era que ya no se requería de la ratificación de los trabajadores, se decía que los trabajadores son los mandantes, los que determinan el contenido de las obligaciones y derechos que se van a pactar por el sindicato mandatario con el patrón dentro del contrato colectivo.⁴⁹

La asociación profesional que celebra un contrato colectivo de trabajo representa a los asociados, siendo, por lo mismo mandataria de ellos. Estos autores hablan primeramente del mandato convencional y después del mandato legal.⁵⁰

⁴⁹ ROMERO LAGUNAS, José Op. Cit. Supra 46 pág. 77

⁵⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo, Tomo Segundo, décimo novena edición actualizada, Porrúa, México 1999, pág.808

Esta teoría también es insuficiente para explicar el objeto de estudio del contrato colectivo de trabajo, en virtud de que de acuerdo con la legislación civil, el mandato debe ser expreso o tácito, pero tratándose del contrato colectivo, no podrá ser así en virtud de que se ignoran los términos exactos de las obligaciones y derechos que pueden pactarse en la contratación colectiva de trabajo, y aun así, cómo explicar la obligación extensiva que se hace a todos los trabajadores de la empresa; y que el sindicato mandatario quede también obligado por sí mismo y no solamente obligue con sus actos a sus mandantes.⁵¹

Emilian Georgesco afirma que esta teoría es equívoca, por que la subsistencia del mandato depende de que también subsista la voluntad del mandatario. El contrato colectivo se puede celebrar aun en contra de la voluntad de algunos asociados. Esta teoría no puede explicar por que razón obliga el contrato a quienes por no ser miembros del sindicato en el momento de su celebración, al ingresar posteriormente quedaron vinculados. Se objeta que no existe el mandato legal, Charles Visscher dice que la ley francesa permite al sindicato representar a los obreros en los contratos , pero no les da la misión de celebrar esos contratos, no les da ningún mandato.

⁵¹ ROMERO LAGUNAS, José Op. Cit. Supra 46, pág. 80

3.2.3 DE LA ESTIPULACION EN FAVOR DE TERCERO

André Rouast dice que “la estipulación para otro, es un contrato por el cual un individuo llamado estipulante, estipula por otro llamado promitente, una prestación en provecho de un tercero llamado beneficiario”, en nuestro código civil se consigna que en los contratos se pueden hacer estipulaciones a favor de terceros, estableciéndose de esta manera particular que la estipulación hecha en favor de tercero hace adquirir a éste, salvo pacto escrito en contrario, el derecho de exigir del promitente la prestación a que se ha obligado; la estipulación puede ser revocada mientras que el tercero no haya manifestado su voluntad de querer aprovecharla. En tal caso, o cuando el tercero rehuse la prestación estipulada a su favor, el derecho se considera como no nacido.

Dentro de las objeciones que Van Zanten, Rouast y De Visscher han hecho a esta teoría, se señala que si no se celebra un contrato individual de trabajo por el tercero beneficiario, no llegará a nacer la obligación y como el nacimiento de la relación individual dependerá del patrón, bastará su oposición para que no se actualice el beneficio de la estipulación. En virtud del contrato el obrero adquiere verdaderas obligaciones para con el patrón, para con el sindicato y también para con sus asociados, y en la estipulación para otro no hay ni la explicación de sus obligaciones, ni existen los medios necesarios para hacer efectivas tales obligaciones. La figura de estipulación a tercero no puede ser calificada genéricamente de contractual, lo que es inútil ubicarla en cualquiera de sus especies, basta examinar las

disposiciones del código civil para advertir que en el contrato colectivo no se dan las características de la estipulación a favor de tercero. En el contrato colectivo no se pactan derechos a favor de determinados trabajadores, sino de las categorías. No es admisible la revocación unilateral del contrato colectivo, por parte del patrón, si los trabajadores no manifiestan su voluntad de querer aprovecharla.

3.2.4 DEL CONTRATO INNOMINADO

Planiol, al referirse a los contratos colectivos, como categoría general, señala que se denomina así a unos contratos que afectan a grupos de personas a veces muy numerosos, y es muy útil, que se celebren. Si se tuviera que respetar la regla común de atender la buena disposición de todos los interesados habría personas que harían fracasar todo por su rechazo. Por lo que, para estos contratos, una regla especial es que la mayoría hace la ley, el contrato se forma por una voluntad colectiva que sustituye la suma de todas las voluntades individuales. Se ha intentado mantener el principio de la libertad de las convenciones, pero nos encaminamos hacia la reglamentación obligatoria de las condiciones de trabajo, ya que el contrato individual no puede derogar la convención colectiva.

El jurista Maximiliano Camiro critica la tesis de Planiol, sosteniendo que el contrato innominado es un contrato *sui géneris*, contrato innominado, son denominaciones que nada adelantan ya que no dicen nada. La teoría

no puede explicar con el contrato innominado el hecho de que en virtud del contrato no solamente nace un derecho a favor de los obreros que no han sido parte de la convención, sino la tendencia a considerar como obligatoria para los sindicatos la aceptación de las condiciones del contrato colectivo; de donde se desprenden los elementos de necesidad solidaria, y de presión, que no se pueden desconocer en los contratos colectivos, y que no pueden justificarse por un simple contrato de derecho civil.

Hans Kelsen opina que las convenciones colectivas de derecho social, se basan en el principio característico de la autonomía de la convención , ya que la norma establecida por ella no pueda engendrar derechos y obligaciones sino para los sujetos que manifiestan su voluntad en el momento de la conclusión, se encuentra limitado en una categoría de contratos, las convenciones colectivas de derecho social, las cuales representan de manera muy clara un grado intermedio entre el acto jurídico (manifestación de la voluntad de una o más personas, encaminada a producir consecuencias de derecho) y la ley, no solo por que estatuyen normas generales bajo la forma convencional, sino también por que el principio de la autonomía típico para el acto jurídico es relegado a segundo plano por el principio de heteronomía, característico de la ley; ya que la convención celebrada entre los órganos de las asociaciones patronales y obreras regula de una manera general el contenido de la relación de alquiler de servicios, por lo que al momento de la conclusión , los contratantes solo tienen la libertad para decidir cual será el contenido del contrato.

La determinación del contenido de la relación de alquiler de servicios, los derechos y obligaciones de los patronos y de los obreros, son fijados por

la convención colectiva, es decir, por un orden que ha sido creado por individuos distintos de los que concluyen los contratos de trabajo concretos. Y la convención colectiva es una convención aun cuando establezca obligaciones y derechos en relación con personas diferentes a las que la han celebrado. La convención colectiva establece obligaciones y derechos para los patrones y los obreros, con la condición de que dos de ellos celebren un contrato de trabajo concreto. La relación entre cada patrón o trabajador y el orden creado por la convención colectiva no es esencialmente diferente de la que existe entre ellos y la ley. Si el contenido del contrato colectivo fuese establecido en forma de ley o como ley, constituiría un grado menor a la heteronomía. Esta concepción aceptada como condición esencial que el contrato es una convención o contrato, plantea la verdadera naturaleza de la institución, esencialmente normativa, derivada de un arreglo celebrado en forma obligatoria y con un continente predeterminado, que dista mucho de aceptar la naturaleza contractual.

El jurista José Castán Tobeñas opina que los contratos colectivos son aquellos en el que las condiciones del contrato se establecen por un grupo de personas ligadas por un mismo interés económico, de tal manera que los individuos adscritos a éste no pueden contratar más que dentro de los límites fijados por la agrupación. Lo más importante es su obligatoriedad para todos sus componentes, la decisión de la mayoría liga a la minoría.

Las tres opiniones antes mencionadas conservan para la institución la naturaleza contractual, pero plantean la problemática de que un adecuado análisis del contrato servirá para demostrar que sus elementos esenciales no se dan en los contratos colectivos del derecho del trabajo.

Por otra parte, el maestro Mario de la Cueva al hacer un análisis de las distintas teorías civilistas, intermedias y sociales; respecto al contrato colectivo determina que su naturaleza jurídica es ser una institución de derecho público, que es la norma que reglamenta la organización y actividad del poder público, y siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe tener también ese carácter. También lo califica como fuente autónoma de derecho objetivo, que resulta de un acuerdo de voluntades al que se le reconoce su condición contractual. Constituye la expresión de un derecho de clase, en la medida que su celebración es obligatoria para el patrón y debe de contener normas más favorables a los trabajadores que las que se encuentran en vigor en la empresa en el momento de su celebración.

Para Néstor De Buen, el contrato es un acuerdo espontáneo de voluntades, que persiguen fines distintos, adecuado a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal o permanentemente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial.

Presume la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad para contratar, determinar las condiciones del contrato y dar por terminado el contrato; en el Contrato Colectivo de Trabajo, no se producen estos requisitos de esencia, en él, lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas. Los

derechos y obligaciones concretos se producirán al nacer las relaciones individuales con apego a las normas generales del contrato colectivo.

El contrato colectivo es un acto "debido" de finalidad normativa ya que resulta de una manifestación de voluntad que deriva del cumplimiento de una norma legal o de un pacto celebrado, a su vez, en cumplimiento de una norma legal. También se incluyen obligaciones concretas, correlativas de derechos subjetivos, a cargo y a favor de los patrones o de los sindicatos, las cuales no son esenciales.

Llama la atención la posibilidad de que los particulares dicten normas de observancia obligatoria para determinadas colectividades humanas, lo que contrasta con la idea de que el Estado tiene el monopolio de la facultad legislativa, a lo que el maestro Ignacio Burgoa dice que los contratos colectivos de trabajo tienen los atributos materiales de la ley, pero carece de los formales.

Las posiciones civilistas que lo ubican como contrato innominado encuentran su antítesis en la determinación de que cada disciplina jurídica puede regular especialmente determinados actos.

En suma el contrato colectivo de trabajo, es un acto jurídico (por que como ya se dijo es la manifestación de la voluntad de una o mas personas, encaminadas a producir consecuencias de derecho) propio del derecho social, pero no exclusivo, aun cuando en su estructura actual no exista otro,

en el Derecho Mexicano que se le pueda equiparar. Debe ser incluido entre los actos jurídicos, y no entre los actos legislativos, solo por razones formales, de origen, ya que sus características: generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes. En ellos juega la voluntad, pero limitada estrechamente por la ley, por lo que su función es secundaria.⁵²

3.3 CONTENIDO

El contrato colectivo de trabajo contiene por lo general tres tipos de cláusulas:

- ❖ **Las que regulan la forma en que debe llevarse a cabo el trabajo.-** mediante ellas el sindicato busca mejorar las condiciones de vida de sus afiliados por medio de disposiciones que se refieren a aspectos como horarios de trabajo, lugares en que debe prestarse el servicio, etc.

- ❖ **Las que se refieren a prestaciones de carácter eminentemente económico.-** aquellas que afectan directamente los costos de las empresas, de tal forma que esta especie de disposiciones adquieren por su contenido, el mayor rango de la negociación como son salario, aguinaldo, bonos de producción, canasta de artículos de primera necesidad, etc.

⁵² DE BUEN LOZANO, Néstor Op. Cit. supra 50 pág. 809-820

- ❖ **Las de carácter administrativo.**- se refiere a los aspectos de organización dentro de la empresa que permita lograr una mayor productividad y una mejor armonía en las condiciones en que se preste el trabajo, como capacitación, productividad, seguridad e higiene, etc.⁵³

El maestro Baltasar Cavazos Flores nos dice que tradicionalmente el clausulado del Contrato colectivo de trabajo se divide en tres grandes grupos que son:

- ❖ **Envoltura.**- Comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación; pero no se refiere a la esencia del contrato.
- ❖ **Normativo.**-Constituye lo que se desea del contrato, ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como montos de salarios, vacaciones, jornadas, descansos, etc.
- ❖ **Compulsorio** .-El cual sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrándose de la cláusula de exclusión de ingreso, cláusula de exclusión por separación y reglamento interior de trabajo.⁵⁴

⁵³ PATIÑO Camarena E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, México D.F. 1999, pág. 123

⁵⁴ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 1997. pág. 443

La Ley Federal del Trabajo establece el contenido del Contrato Colectivo, no obstante éste se analizará con base a la clasificación del maestro Cavazos Flores por considerar que el pensamiento del citado autor clarifica el tema a desarrollar, primero explicaremos el elemento normativo ya que en el se establece la esencia del contrato colectivo

El elemento **normativo** lo podemos encontrar en el artículo 391 de la LFD que a la letra dice:

Art. 391.- El Contrato Colectivo contendrá:

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

Estas son las normas mas importantes que debe contener el contrato colectivo, ya que en ellas se establece la manera en que se prestará el servicio en la empresa firmante, incluyendo claramente las condiciones de trabajo, las cuales nunca podrán estar por de bajo de lo que dicta nuestra ley.

Dentro del apartado de **envoltura** encontramos lo siguiente:

Nacimiento – existen varias formas para obligar al patrón a que firme un contrato colectivo como lo señalan los siguientes artículos, pero el contrato colectivo de trabajo nace a la vida jurídica cuando es celebrado por escrito y es depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Art. 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

*Art. 450.- La huelga deberá tener por objeto:
fracción II.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;*

Duración.- A este respecto la Ley Federal del Trabajo hace referencia en su artículo 397.

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

Ante esto podemos decir que en el contrato colectivo podemos especificar el tiempo que queremos que tenga vigencia este; si en un contrato colectivo no se especifica claramente la duración que tendrá, este se entenderá que es por tiempo indefinido y será el que va a regir las relaciones laborales hasta que no sea revisado.

Revisión y Terminación.- Dentro de los elementos de envoltura se debe establecer la forma en que se revisará el contrato, así como su duración, pero, si no es así, la ley de la materia establece que debe revisarse cada dos años el contenido total del contrato y cada año la parte salarial; por lo que a su duración se refiere, si no está especificado en el contrato se entenderá que es por tiempo indeterminado. (Art. 399, 399 bis, 401).

Dentro de este mismo capítulo existe un apartado específico en el que se estudian los temas anteriores, por lo que el análisis detallado de ellos se hará posteriormente.

El elemento **compulsorio**, lo podemos encontrar en el artículo 395 de la ley que dice:

Art. 395.- En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios a 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 establecimientos con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

A este respecto existen opiniones encontradas, incluso existen autores que sostienen que lo que establece este artículo es anticonstitucional.

El Doctor José Dávalos dice que estas cláusulas nacieron con la intención de fortalecer y consolidar al sindicato mayoritario de la empresa contratante, ya que es una defensa sindical contra las manipulaciones del empresario para utilizar personal no sindicalizado para influir sobre él y evitar la lucha sindical para la superación de las condiciones de prestación de los servicios; evita la lucha intersindical, lo que contribuye a la unificación de los trabajadores.⁵⁵

El maestro Baltasar Cavazos dice, en relación con la cláusula de ingreso, que obliga al patrón a utilizar únicamente a trabajadores sindicalizados o a trabajadores miembros de una agrupación determinada. Y citando al Maestro Mario de la Cueva coincide en pronunciarse por la legitimidad de las cláusulas de exclusión de ingreso y de preferencia

⁵⁵ DÁVALOS Morales, José. Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados. Porrúa. Tercera edición actualizada. México 1998. pág. 72

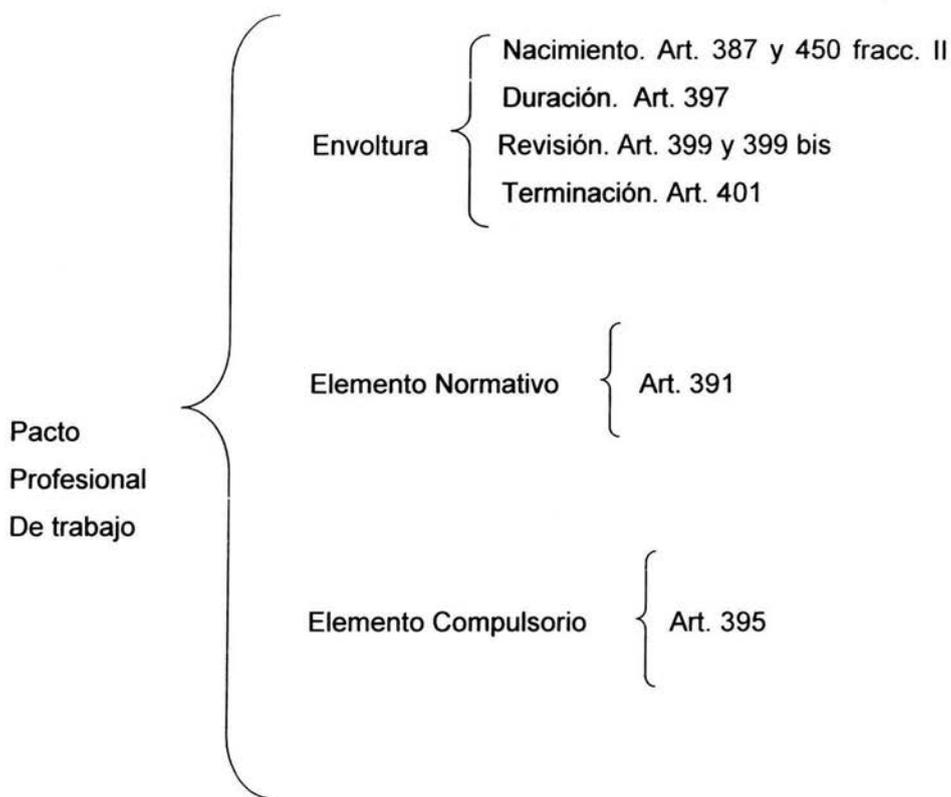
sindical, pero declara la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación por que tiende a impedir el libre ejercicio de la libertad negativa de la asociación profesional. Atenta contra la libertad de asociación profesional puesto que no se puede obligar a un trabajador a mantenerse sindicalizado en virtud de la amenaza de la aplicación de dicha cláusula. Además se violan los preceptos constitucionales 4 y 5.

El profesor Jorge Garizurieta dice que la cláusula de exclusión no es anticonstitucional, ya que los derechos del interés profesional deben estar por encima de los intereses particulares, y que si un trabajador es expulsado, este puede legítimamente exigir al patrón que lo expulse de la empresa donde presta sus servicios, ya que de lo contrario se debilitaría la acción sindical correspondiente.

Los efectos de esta cláusula son: produce la pérdida del empleo que desempeñaba el trabajador a quien se le aplica la cláusula; trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos inherentes al empleo; y libera a la empresa de toda responsabilidad por la separación del trabajador.

Para entender mas claramente los elementos que contiene el contrato colectivo nos basaremos en el siguiente cuadro sinóptico:⁵⁶

⁵⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Op. Cit. supra 54, pág. 445-457



3.4 EFECTOS

Para que el contrato colectivo de trabajo surta sus efectos es necesario cumplir con los requisitos que establece el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Art. 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido lo contrario.

Se habla de una nulidad del contrato si no se presenta por escrito ya que las condiciones de trabajo no están palpables, pero no debe de hablarse estrictamente de la nulidad del documento ya que las condiciones de trabajo deberán estarse cumpliendo. Una vez celebrado el contrato entre las partes tiene carácter obligatorio y debe surtir efecto desde el momento de su firma o celebración, sin que pueda estar bajo una condición suspensiva a su presentación para los efectos de depósito ante las autoridades laborales.⁵⁷

En artículo antes mencionado limita la validez de los efectos del contrato colectivo solamente al depósito de este ante las autoridades del trabajo, sin que se tome en cuenta si en los contrato existen cláusulas que se encuentren en contra de nuestra ley, solamente surtirá efectos a partir del momento del depósito.

⁵⁷ SOTO Cerbón Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*, Trillas, México D.F. 1992, pág. 232-233

3.5 REVISION

Respecto a la revisión del contrato colectivo, nuestra ley hace referencia en los artículos 399 y .399 bis los cuales dicen:

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

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años;*
- II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, y*
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.*

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

Art. 399 bis .- Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

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

El derecho a la revisión puede ejercerlo cualquiera de las partes en el contrato colectivo observando las normas establecidas en el sig. Artículo:

Art. 398 .- en la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

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

Es importante hacer notar que en el caso de que los patrones quieran revisar el contrato colectivo y el sindicato tratara de negarse a hacerlo, no tienen ningún medio de presión para lograr su objetivo; como si existe en caso contrario, ya que si fuese el patrón el que se negara el sindicato si puede ejercer presión mediante la huelga.

El artículo 400, también hace referencia a la revisión en tanto:

Art. 400.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

3.6 TERMINACION

La ley señala que el contrato colectivo terminará en los siguientes Casos:

Art. 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:

- I. *Por mutuo consentimiento*
- II. *Por terminación de la obra; y*
- III. *En los casos del capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.*

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- 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 y 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.*

El contrato colectivo terminará por los casos previstos por la ley, en la fracción III será necesaria la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje y el pago de las indemnizaciones correspondientes.

El maestro Néstor De Buen, considera que existe una cuarta hipótesis, cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio; lo cual implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso cabría la posibilidad de que se declare por la Junta competente la terminación del contrato colectivo.⁵⁸

⁵⁸ DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. supra 50, pág. 843

La disolución del sindicato titular del contrato colectivo no implica la terminación del mismo, sino que debe mantenerse, en cuanto a las relaciones individuales, las normas contractuales que les sean aplicables.⁵⁹

⁵⁹ ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo. tomo II. UNAM. México 1974. pág. 74

CAPITULO IV

ANÁLISIS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO DE TELEFONISTAS.

El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado por Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, cumple con los requisitos técnico legales de un contrato colectivo.

Su elemento **NORMATIVO**, que es el que rige la relación de trabajo, se encuentra establecido en las siguientes cláusulas:

- 9.- En la que se indica donde va a regir este contrato;
- 10.- a las partes contratantes;
- 23-39.- funcionamiento del escalafón;
- 40-45.- derechos que adquieren los trabajadores por antigüedad;
- 54-61.- reglas a seguir en la capacitación y adiestramiento;

- 76-125.- jornadas de trabajo, tiempo extraordinario, vacaciones, descansos, permisos, salarios, sobre salarios, viáticos, fondo de ahorro, pagos por antigüedad;
- 136.- respecto a las comisiones de seguridad e higiene,
- 185.- los encargados de la capacitación y adiestramiento,
- 190-195.- en lo que respecta a la jornada nocturna.

El elemento de **ENVOLTURA**, que es el que establece las reglas que rigen la vida del contrato, lo podemos encontrar en el artículo 1º transitorio donde se establece la hora y fecha en la que entrará en vigor; y en la cláusula 189 que será revisado de acuerdo a lo establecido en la ley en los artículos 399 y 399 bis.

Y por último, el elemento **COMPULSORIO**, que contienen las cláusulas en las cuales se comprometen directa y recíprocamente el empresario y el sindicato como persona moral, lo podemos encontrar en las cláusulas:

- 18 y 19 que se apegan al artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en lo referente a la cláusula de exclusión; cuando algún miembro del Sindicato renuncie a pertenecer a éste, o sea expulsado del mismo, la Empresa procederá a la separación inmediata del trabajador, previa petición escrita del

Comité Ejecutivo Nacional. La Empresa no tendrá facultad para calificar la procedencia o improcedencia de la expulsión.

Para realizar un análisis mas completo del contrato colectivo de trabajo de Telmex, es necesario precisar algunas cuestiones de la convención vigente en Teléfonos de México.

4.1 CONTENIDO Y REVISIÓN DEL AÑO 2002

La estructura del Contrato Colectivo celebrado entre Telmex y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, se divide por títulos y capítulos abarcando los rubros siguientes:

- ❖ CAPITULO I Personal de Confianza
- ❖ CAPITULO II generalidades y representación profesional
- ❖ CAPITULO III trabajadores de planta;
- ❖ CAPITULO I V Cláusula sindical
- ❖ CAPITULO V Cláusula de exclusión y disciplinas sindicales
- ❖ CAPITULO V I De la separación de los trabajadores
- ❖ CAPITULO VII Escalafón;
- ❖ CAPITULO VIII Derechos de antigüedad;
- ❖ CAPITULO IX De los trabajos por tiempo y obra determinada;

- ❖ CAPITULO X Del personal en capacitación, enseñanza y adiestramiento;
- ❖ CAPITULO XI Ingresos y reingresos;
- ❖ CAPITULO XII Cambios y permutas;
- ❖ CAPITULO XIII Jornada de trabajo;
- ❖ CAPITULO XIV Tiempo extraordinario;
- ❖ CAPITULO XV Vacaciones;
- ❖ CAPITULO XVI Descansos;
- ❖ CAPITULO XVII Permisos;
- ❖ CAPITULO XVIII Salarios y sobre salarios;
- ❖ CAPITULO XIX Viáticos;
- ❖ CAPITULO XX Fondo de ahorro;
- ❖ CAPITULO XXI Pagos por antigüedad;
- ❖ CAPITULO XXII Previsión social;
- ❖ CAPITULO XXIII Servicio medico;
- ❖ CAPITULO XXIV Riesgos profesionales;
- ❖ CAPITULO XXV Jubilaciones;
- ❖ CAPITULO XXVI Otras prestaciones a que se obliga la empresa;
- ❖ CAPITULO XXVII Cuotas sindicales;
- ❖ CAPITULO XXVIII Obligaciones de los trabajadores;
- ❖ CAPITULO XXIX Enseñanza;
- ❖ CAPITULO XXX Conflictos;
- ❖ CAPITULO XXXI Jornada nocturna
- ❖ Artículos transitorios.

Como vemos, la estructura de este Contrato Colectivo se da dentro de los lineamientos establecidos en la Ley Federal del Trabajo; no obstante se considera necesario un

análisis mas profundo de algunos apartados de dicho contrato; en primer lugar se hará una revisión comparativa al capítulo que se refiere a salarios.

4.1.1 SALARIOS

Sabemos que lo mas importante en un Contrato de trabajo es el establecer la remuneración económica que va a recibir cada trabajador, y en el caso de un contrato colectivo de trabajo, si no cuenta con este apartado estará afecto de nulidad de conformidad a lo previsto en el artículo 391 de la Ley laboral.

Antes de explicar las reformas realizadas al Contrato Colectivo de Trabajo vigente en el periodo 2002-2004 en materia de salarios, es indispensable mencionar la definición que la Ley Federal del Trabajo da a este respecto, la que encontramos en el artículo 82: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón a un trabajador por su trabajo."

Cabe aclarar que el Contrato que nos ocupa en ninguna cláusula hace referencia a la definición de salario, no obstante, se entiende que se apeg a lo establecido en la ley.

Ahora bien, en el tema de salarios existen dos modificaciones, las del año 2002 y las del 2003, esto en apego a lo que señala la Ley Federal del Trabajo en su artículo 399bis, en cuanto que será revisado en lo referente a salarios una vez al año.

A continuación se transcribe cada cláusula del Capítulo XVIII del Contrato Colectivo vigente hasta el año 2002 y posteriormente las modificaciones hechas en la revisión contractual 2002-2004 y la salarial de 2003.

CLÁUSULA 103 - La Empresa conviene en aumentar los salarios diarios actuales tabulados de todos los trabajadores sindicalizados a su servicio en un **12% (DOCE POR CIENTO)**, en la inteligencia de que este aumento operará también sobre los salarios nominales que disfruten los trabajadores por convenio especial. El aumento anterior operará en todos los casos en favor del personal jubilado respecto de las pensiones correspondientes, así como también gozará de los beneficios del Fondo de Ahorro y del Aguinaldo que se establecen en este Contrato. Igualmente operará este aumento del **12% (DOCE POR CIENTO)**, respecto de los trabajadores que a la firma del presente convenio perciben el salario mínimo general, así como de los jubilados con pensión equivalente al salario mínimo en la inteligencia de que los trabajadores que estén sujetos al salario mínimo general y que ingresen a partir del día 25 de abril de 2000, percibirán el salario mínimo general vigente en la fecha de su ingreso.

Para el 2002 se aumenta un 5.5% al salario; también se otorga a los jubilados cuyas pensiones estén por de bajo de 5 salarios mínimos, la cantidad de \$6.61 pesos diarios a su pensión, o sea \$201.05 mensuales, adicionalmente al incremento del 5.5%. Para la revisión del 2003 solamente se aumenta un 5.1%. Los aumentos mencionados se han tenido que sujetar a un tope salarial, debido a la Política Económica Nacional.

CLÁUSULA 104 - La Empresa se obliga a dar a cada uno de los trabajadores a su servicio, incluyendo eventuales y jubilados, la cantidad de **\$18.26 (DIECIOCHO PESOS 26/100 M.N.)** diarios o sean **\$127.82 (CIENTO VEINTISIETE PESOS 82/100 M.N.)** semanarios o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de cinco días a la semana, como ayuda para renta de casa, la cual sólo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 de este Contrato, en el entendido que la cantidad de **\$18.26 (DIECIOCHO PESOS 26/100 M.N.)** diarios o sean **\$127.82 (CIENTO VEINTISIETE PESOS 82/100 M.N.)** semanarios, se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103.

La modificación hecha a esta cláusula para el 2002 fue de 5.5% por lo que se incrementa de \$18.26 a 23.37 diarios, o sea \$163.59 semanarios. Además de una aportación única de \$10'000,000.00 para construcción de edificios sindicales.

En la reforma del 2003 el incremento fue del 5.1% por lo que aumenta de \$23.37 a \$24.56 diarios, o sea \$171.93 semanarios.

CLÁUSULA 105 - La Empresa se obliga a dar a cada uno de los trabajadores a su servicio incluyendo a eventuales, la cantidad de **\$5.62 (CINCO PESOS 62/100 M.N.)** diarios o sean **\$39.34 (TREINTA Y NUEVE PESOS 34/100 M.N.)** semanarios o la cantidad proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de cinco días a la semana, como ayuda para gastos de transporte, la cual sólo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 de este Contrato, en el entendido que la cantidad de **\$5.62 (CINCO PESOS 62/100 M.N.)** diarios o sean **\$39.34 (TREINTA Y NUEVE PESOS 34/100 M.N.)** semanarios, se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103.

Con las reformas del 2002, esta cláusula queda de la siguiente forma, aumento del 5.5% por lo que se Incrementa de \$5.62 a \$6.55 diarios, o sea \$39.34 semanarios, y con las del 2003 aumento del 5.1% por lo que se Incrementa de \$6.55 a \$6.88 diarios, o sea \$48.18 semanarios.

CLÁUSULA 106 - La Empresa nivelará los sueldos de los trabajadores con sujeción al Artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo

ESTA CLÁUSULA NO HA SUFRIDO MODIFICACIONES EN NINGUNA DE LAS REVISIONES A LAS QUE NOS HEMOS REFERIDO, NI EN EL 2002 NI EN EL 2003.

CLÁUSULA 107 - Para calcular el salario básico diario de un trabajador se procederá en la siguiente forma:

a) Para los trabajadores que tienen asignado salario semanal se dividirá éste por 7 días obteniendo en esta forma el salario diario, así por ejemplo: si el sueldo semanal es de \$35.00, el sueldo diario será de \$5.00.

b) Para los trabajadores a base de sueldo y comisión, se les promediará el total devengado en los tres últimos meses, o sea entre 90 días, para obtener el salario diario.

Para el efecto de los pagos que deban hacerse en casos de renuncias, despidos o jubilaciones e indemnizaciones con motivos de riesgos profesionales, si los trabajadores no hubieren estado amparados por la Ley del Seguro Social, el salario base deberá integrarse con aquellas prestaciones de orden económico que conforme a la Ley formen parte integrante del salario para esos efectos.

LA CLÁUSULA ANTERIOR NO HA SIDO REFORMADA EN LAS REVISIÓN DEL 2002, NI EN LA DE 2003.

CLÁUSULA 108 - Para calcular el pago de tiempo extraordinario, se multiplicará el sueldo diario por 6 días hábiles laborales y el resultado se dividirá entre el número de horas correspondiente a las jornadas diurna, mixta o nocturna, según el caso, multiplicando el cociente por dos, para obtener el tipo de hora extra. Aún cuando la hora sencilla obtenida por este procedimiento, multiplicado por 8 horas diarias o por cincuenta y seis semanarias, arroje un resultado superior al sueldo diario asignado o a su

equivalente semanario, esto no podrá ser motivo para exigir un salario mayor al pactado.

ESTA CLÁUSULA NO SE HA MODIFICADO EN LAS REVISIONES QUE NOS OCUPAN.

CLÁUSULA 109 - Los trabajadores que no laboren su semana completa, percibirán su salario por los días de descanso semanal en la forma siguiente:

a) Si el trabajador labora menos de 5 días, pero 4 o más en una semana, tendrá derecho a percibir como pago por cada uno de los días de descanso semanal una cantidad equivalente a su salario básico diario.

b) Si el trabajador labora menos de 4 días, pero 3 o más en una semana tendrá derecho a percibir como pago por cada uno de los días de descanso semanal el 75% de su salario básico diario.

c) Si el trabajador labora menos de 3 días en una semana tendrá derecho a percibir por cada uno de los días de descanso semanal el 50% de salario básico diario.

Para los efectos de esta Cláusula, si las faltas de asistencia son debidas a enfermedad ordinaria, profesional o accidente del trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir el 100% (cien por ciento) de su salario básico diario.

EL TEXTO DE LA CLÁUSULA ANTERIOR NO SE HA REFORMADO NI EN EL 2002 NI EN EL 2003.

CLÁUSULA 110 - La Empresa conviene en hacer los pagos a su personal dentro de las horas de trabajo del mismo en los lugares de costumbre. Los salarios de los trabajadores deberán pagarse semanalmente en moneda del curso legal y en la forma siguiente:

a) El pago del tiempo ordinario se hará al terminar la semana.

b) El pago de tiempo extraordinario, sobresalarios, substituciones y habilitaciones, se hará a la mayor brevedad posible, pero como máximo en el primer pago después de los 15 días siguientes a la fecha en que se hubiere laborado, debiendo la Empresa entregar copia al Sindicato del reporte correspondiente a dichos conceptos.

c) El pago por comisiones se hará mensualmente.

d) El pago de trabajadores pensionados se hará semanalmente.

NO SE MODIFICÓ EN EL 2002 Y EN 2003

CLÁUSULA 111 - La Empresa anticipará cantidades a cuenta de viáticos a los trabajadores y adelantará el pago de los salarios correspondientes a las vacaciones de los mismos cuando vayan a disfrutarlas.

ESTA CLÁUSULA NO HA SIDO REFORMADA EN LA REVISIÓN CONTRACTUAL DEL 2002, NI EN LA SALARIAL DE 2003.

CLÁUSULA 112 - Todo trabajador que ocupe un puesto de mayor sueldo del que disfruta, percibirá el sueldo que a ese empleo corresponde, excepción hecha del período de prueba para cubrir puestos de planta que quedarán sujetos a escalafón.

NO SE MODIFICÓ ESTA CLÁUSULA EN NINGUNA DE LAS REVISIONES ANTERIORES.

CLÁUSULA 113 - Se consideran como sobresalarios las cantidades que reciban los trabajadores por los motivos que a continuación se expresan:

a) Los trabajadores que deban manejar automóvil, motores de vía y motocicletas, para la realización de sus labores, recibirán la cantidad de **\$8.29 (OCHO PESOS 29/100 M.N.)** en el Distrito Federal y en las Sucursales, por jornada o fracción de ella. Los que manejen bicicleta percibirán **\$1.08 (CERO PESOS 08/100 M. N.)**, también por jornada o fracción de ella; se exceptúan de esta disposición los choferes, quienes manejarán sin percibir las cantidades mencionadas, en el entendido de que las cantidades **\$8.29 (OCHO PESOS 29/100 M.N.)** y **\$1.08 (UN PESO 08/100 M.N.)**, se incrementarán en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103. De acuerdo con el tipo de vehículo el trabajador deberá poseer la licencia respectiva expedida por las autoridades correspondientes. La Empresa, para compensar la obligación que toman los trabajadores para manejar vehículos, acepta pagar el **80% (OCHENTA POR**

CIENTO) del costo de las reparaciones en sus automóviles, en los casos que resulten culpables los trabajadores, así como los daños que puedan ocasionar a terceros en sus personas o bienes. También destinará un fondo anual de **\$25,000.00 (VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)**, para el arreglo o reparación de las unidades que manejen los trabajadores a que se refiere esta Cláusula, siguiéndose para los descuentos a que hubiere lugar, las siguientes bases: 1.- El monto máximo del descuento de que podrá ser objeto el trabajador que resulte culpable en un accidente automovilístico será por la cantidad equivalente a un mes de salario. 2.- La diferencia que en su caso resulte entre la cantidad descontada del salario del trabajador y el 80% del costo de reparación del vehículo de la Empresa, será absorbida por el fondo a que se refiere esta Cláusula. 3.- El beneficio del descuento también abarcará a los trabajadores con categoría de chofer. En el caso de que al terminar el año de calendario existiere un sobrante de dicho fondo, se repartirá durante el mes de abril de cada año entre los trabajadores que en el año anterior hayan manejado vehículos al servicio de la Empresa sin haber tenido ningún accidente, en proporción al número de días en que hubieren manejado. Para los efectos de este inciso se entiende por automóvil cualquier vehículo distinto a los motores de vía, motocicletas y bicicletas.

Se crea un premio incentivo para repartirse anualmente la cantidad de **\$50,000.00 (CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.)**, entre los trabajadores que no hayan tenido accidentes imputables a ellos en el manejo de vehículos propiedad de la Empresa. Este premio se repartirá entre los trabajadores en los términos del Reglamento que formulen de común acuerdo Empresa y Sindicato en un plazo que no excederá de 90 días. Se exceptúa a los trabajadores que tienen la categoría de chofer

b) Los trabajadores que no siendo pagadores tengan que manejar dinero por asuntos de pago de salarios al personal, recibirán la cantidad de **\$1.00 (UN PESO 00/100 M.N.)** por jornada legal o la cantidad proporcional al tiempo que lo hagan exceptuando a los Cajeros.

c) Los trabajadores residentes en los lugares que a continuación se mencionan, recibirán el porcentaje siguiente sobre la cuota diaria tabulada:.....(sobresueldos por vida cara en diferentes localidades de la republica)

d) En las subalternas ya establecidas, o que en el futuro se establezcan, en que no se necesite nombrar un empleado especial para manejar asuntos de la Dirección Comercial, las Encargadas de Tráfico los atenderán y manejarán, recibiendo como compensación un sobresalario cuyo monto estará en proporción con el número de líneas locales en servicio, de acuerdo con la siguiente tabla:

Líneas Locales en Servicio	Sobresalario por Asuntos de Comercial
1 a 100	20%
101 a 250	30%
251 a 400	40%
401 en adelante	45%

Para los efectos de esta Cláusula, en caso que los trabajadores antes mencionados se excedan en la jornada legal, el tiempo excedente se pagará de acuerdo con lo estipulado en la Cláusula 108 de este Contrato.

e) La Empresa acepta pagar el **19%** de sobresalario, calculado sobre el salario de la mayor temporalidad de las Operadoras de la Central de Larga Distancia Internacional del Distrito Federal, al personal de Operación de Tráfico que trabaja en Centros Internacionales.

Este mismo porcentaje se pagará a los trabajadores que por la naturaleza de su trabajo utilicen el idioma inglés, porcentaje éste que se calculará sobre el salario diario que corresponda a la categoría que esté desempeñando el trabajador. Esta cláusula solamente ha sido modificada en su inciso a) por lo que en el 2002 quedo de la siguiente manera, aumento del 5.5% por lo que se Incrementa de \$8.29 a \$9.66 por jornada o fracción, y en el 2003 el aumento fue del a) 5.1% y se Incrementa de \$9.66 a \$10.15 por jornada o fracción.

CLÁUSULA 114 - Los trabajadores a base de comisión, percibirán su comisión mensual íntegra en el mes en que disfruten de vacaciones, haciendo caso omiso del número de días que éstas comprendan y el monto de lo cobrado. Esta comisión se calculará de acuerdo con lo estipulado en el inciso b) de la Cláusula 107.

ESTA CLÁUSULA NO HA SUFRIDO MODIFICACIONES EN LAS REVISIONES DEL 2002 Y 2003 HECHAS AL CONTRATO COLECTIVO.

CLÁUSULA 115 - La Empresa acepta aumentar en **5%** la compensación que perciben las Operadoras de Larga Distancia que atienden cobros por conferencias, no sólo en las oficinas de Río Amoy y

Victoria, sino en las de Lindavista, Mixcoac y Chiapas en el Distrito Federal y una en Monterrey, Guadalajara, Tampico, Mazatlán, Morelia y Veracruz. Por lo tanto la compensación será del 15%.

LA CLÁUSULA ANTERIOR NO FUE REFORMADA EN LAS REVISIONES ANTERIORES.

CLÁUSULA 116 - Los Porteros y Veladores que aparte de sus obligaciones sean destinados a ejecutar trabajos de limpieza, recibirán un sobresalario de **VEINTE POR CIENTO** sobre su salario tabulado.

NO SE LE HAN HECHO MODIFICACIONES A ESTA CLÁUSULA NI EN EL 2002 NI EN EL 2003.

CLÁUSULA 181 - La Empresa proporcionará servicio de despensas a precio de costo a todo el personal sindicalizado, de conformidad con el Reglamento de Despensas. Este servicio se hará extensivo a toda la República con entrega a domicilio en poblaciones con 170 o más trabajadores y entrega en el Centro de Trabajo en poblaciones con menos de 170 trabajadores.

Poblaciones a las que se hará extensivo el Servicio de Despensas a Domicilio:

Córdoba	Durango	Cd.Juarez
Villahermosa	Veracruz	Saltillo
Coatzacoalcos	Mazatlán	Morelia
Culiacán	San Luis Potosí	León
Aguascalientes.		

La Empresa está de acuerdo en dar a cada uno de los trabajadores a su servicio, incluyendo a eventuales y jubilados la cantidad de **\$1.72 (UN PESO 72/100 M.N.)** diarios o sean **\$12.04 (DOCE PESOS 04/100 M.N.)** semanarios o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores que laboren menos de 5 días a la semana, como ayuda para despensa, la cual sólo se considerará como salario para los efectos del párrafo final de la Cláusula 107 del Contrato Colectivo de Trabajo, en el entendido que la cantidad de **\$1.72 (UN PESO 72/100 M.N.)** diarios o sean **\$12.04 (DOCE PESOS 04/100 M.N.)** semanarios se incrementará en el mismo porcentaje en que se incremente la Cláusula 103.

En el 2002 las modificaciones hechas a esta cláusula quedaron de la siguiente manera: con el aumento al salario del 5.5%, se Incrementa de \$1.72 a \$2.00 diarios, o sea \$14.00 semanarios; y con la revisión salarial del 2003 se aumenta el 5.1% por lo que se Incrementa de \$2.00 a \$2.10 diarios, o sea \$14.71 semanarios.

En la revisión salarial del 2003 se otorgó al sindicato \$4,000,000. por gastos de revisión, el cual se emplea en el alojamiento y gastos de los delegados del interior de la República que hayan tenido que trasladarse al Distrito Federal para la revisión contractual. Así como un pago único de

ayuda para jubilados de \$400.00. Este último para compensar a las personas que por su calidad de jubilados no reciben beneficios como reparto de utilidades.

Para gastos de asambleas en el año de 2002 se concedieron \$12'800,000.00 y por el mismo concepto en 2003 fue de \$14,700,000. ya que en estas los trabajadores de toda la República expresan sus necesidades para la siguiente revisión del contrato, ya sea revisión salarial o contractual.

Ya que se terminó de analizar el capítulo de salarios nos corresponde hacer lo conducente con las prestaciones que este contrato otorga a sus trabajadores.

4.1.2 PRESTACIONES

Para el periodo de 2002-2004 se hizo una revisión completa del Contrato Colectivo de Trabajo, por lo que además de las modificaciones hechas al apartado de salarios hubo reformas a distintas cláusulas, las cuales se presentarán a continuación.

CLÁUSULA 97 - Los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso semanal marcado por la Ley y además a un día libre también de descanso, por cada semana de labores (con motivo de distribuirse la semana de 40 horas de labor en 5 días) y éstos serán precisamente sábado y domingo y con goce de salario. Quedan exceptuados para descansar en sábados y domingos, aquellos trabajadores que presten sus servicios en turnos continuos, o aquellos que por la naturaleza especial de su trabajo o que de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, no pueden interrumpir éste en los mencionados días, designándoseles por lo tanto, otros días para descansar dentro de cada semana de labor. Los días libres y de descanso a que se refiere esta Cláusula, deberán ser consecutivos en todas las dependencias de la Empresa.

En la Gerencia General de Tráfico los turnos con días de descanso discontinuos establecidos con anterioridad al 16 de marzo de 1954, la Empresa acepta reducir éstos hasta donde sea posible para lograr la total supresión.

Los trabajadores que presten su servicio en día domingo percibirán una prima adicional de un **70%** sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

En esta cláusula se modifico de un 70% a un 72% la prima dominical para el periodo de 2002-2004. Como se puede apreciar esta cláusula contiene un gran beneficio para los trabajadores, ya que la Ley Federal del Trabajo contempla solamente el pago de prima dominical del 25% del salario.

CLÁUSULA 146 - Cuando ocurra la muerte de un trabajador cualquiera que sea la causa, la Empresa pagará a sus familiares o a la persona que presente la cuenta de los gastos de entierro, la cantidad de 90 (noventa) días de salario, no pudiendo ser menor a **\$50.00 (CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)**, independientemente de la prestación que otorga la Ley del Seguro Social por este concepto.

La reforma a esta cláusula consistió en un aumento de 90 a 120 días para gastos de entierro, con lo que se pretende ayudar a la familia del trabajador fallecido además de lo que en estos casos otorga el IMSS.

CLÁUSULA 158 - En caso de muerte de algún trabajador jubilado cualquiera que sea la causa, la Empresa pagará de inmediato como gastos de funerales a los familiares la cantidad de 105 (ciento cinco) días de pensión conforme al sueldo que perciba al fallecer, la que no podrá ser menor de **\$50.00 (CINCUENTA PESOS 00/100 M.N.)**, independientemente de la prestación que otorga la Ley del Seguro Social por este concepto.

Para el periodo de 2002-2004 se aumenta de 105 a 115 días de pensión por muerte de trabajador jubilado para gastos funerales. Igual que la cláusula anterior, se hace en beneficio de los familiares del trabajador, en este caso jubilado que generalmente es el sustento del hogar.

CLÁUSULA 159- En caso de fallecimiento de un jubilado, independientemente de la prestación señalada en la Cláusula anterior, la Empresa, a fin de ayudar transitoriamente a los beneficiarios designados por el jubilado, les otorgará una cantidad igual al monto de la pensión correspondiente a 135 días que percibía, cantidad que les será entregada en tres exhibiciones por meses vencidos, que se computarán a partir de la fecha de la defunción. La Empresa pagará este beneficio a la persona o personas designadas en la Cédula correspondiente, que el jubilado debe entregar obligatoriamente a la Subdirección de Relaciones Laborales. La Cédula podrá renovarse por los jubilados en cualquier tiempo, entendiéndose que los beneficiarios a quienes se reconocerán los derechos a que se refiere esta Cláusula, serán los consignados en la última Cédula entregada a la dependencia mencionada. A falta de la Cédula a que se refiere la presente Cláusula, se entregará este beneficio a quien designe la autoridad competente.

La modificación fue la siguiente, De 135 a 145 días de pensión, como se ha dicho anteriormente estos beneficios son a favor de la familia del trabajador jubilado de Telmex. Y en gastos de previsión social Aportación única por la cantidad de \$11'104,955.25, repartidos entre el total de compañeros activos y jubilados, y corresponde de forma individual la cantidad de \$231.87.

CLÁUSULA 173 - La Empresa conviene en conceder un descuento del **75%** de las tarifas oficialmente autorizadas, a sus trabajadores en el servicio local incluyéndose servicio medido y sin pago de "gastos de contratación", así como un descuento del **75%** para gastos de instalación.

Estas obligaciones se entienden para un sólo aparato telefónico que deberá estar instalado precisamente en la casa en que reside el trabajador y siempre y cuando estén satisfechas de antemano las demandas del público usuario en general en la Central de que se trate. El servicio telefónico local incluyéndose servicio medido, que esté contratado a nombre de los trabajadores jubilados, disfrutarán de una reducción del **75%** siempre que se trate de un sólo aparato y de que éste esté instalado en el domicilio del trabajador jubilado.

Adicionalmente, la Empresa otorgará a cada trabajador activo o jubilado una bonificación mensual por la cantidad de \$30.00 (Treinta pesos 00/100 M.N.) que se aplicará en el recibo telefónico. Dicha cantidad se ajustará en la proporción que varíe la canasta de servicios básicos telefónicos. Si por alguna razón dicha cantidad no es aplicada en su totalidad, el remanente se acumulara a los meses siguientes del mismo año calendario.

La Empresa otorgará a los trabajadores activos y jubilados que contraten el paquete de servicios digitales integrados por "identificador de llamadas", "Sígueme", "Tres a la vez" y "Llamada en espera", un descuento del **46%** sobre las tarifas mensuales por la utilización de los servicios de dicho paquete, aplicado a su recibo telefónico. Este descuento operará por un sólo paquete que deberá activarse en la línea telefónica del domicilio del trabajador con cuota de empleado.

La Empresa otorgará al Sindicato una ayuda mensual para cubrir los gastos que origine en sus oficinas el servicio telefónico de larga distancia por la cantidad de **\$20,000.00 (VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.)**.

La Empresa conviene en conceder un descuento del **50%** en la renta básica del servicio local, en favor de aquellas Secciones del Sindicato que cuenten con servicio telefónico.

La Empresa otorgará un descuento adicional de un **25%** (veinticinco por ciento) sobre el precio especial a empleados, en la renta mensual de INTERNET, en el entendido de que este descuento aplicará únicamente para un total e hasta 30,000 (treinta mil) trabajadores.

La modificación consistió en el aumento de la bonificación mensual en el recibo telefónico de \$30.00 a \$60,00. Con estos descuentos el monto de los recibos telefónicos de los trabajadores se ve reducido en gran medida, lo cual ayuda al gasto familiar.

CLÁUSULA 178 - La Empresa entregará al Sindicato, para fines sociales, en los que quedará incluido el fomento del deporte, una cantidad anual de **\$5.00 (CINCO PESOS 00/100 M.N.)**, por cada trabajador de planta de semana completa a su servicio, debiéndose liquidar la cantidad resultante en una sola exhibición en el curso del mes de enero de cada año.

Gracias a la reforma la empresa otorgará al sindicato \$15.00 por cada trabajador activo. Actualmente el STRM cuenta con varios establecimientos para el esparcimiento de sus agremiados, como lo son el deportivo ubicado en la colonia San Rafael, o el que se encuentra en Zumpango; así como varias casas de descanso para telefonistas en el interior de la República.

CLÁUSULA 180 - La Empresa entregará al Sindicato dentro del curso del mes de enero de cada año de vigencia de este Contrato, la cantidad de **\$6'150,000.00 (SEIS MILLONES CIENTO CINCUENTA MIL PESOS 00/100 M.N.)**, para ser destinados a becas de hijos de los trabajadores sindicalizados. Asimismo, y en la misma fecha entregará al Sindicato la cantidad de **\$3'420,000.00 (TRES MILLONES CUATROCIENTOS VEINTE MIL PESOS 00/100 M.N.)**, que se destinarán para becas de sus trabajadores. La Empresa otorgará veintinueve días de salario a cada trabajador, incluyéndose eventuales y jubilados, al año, durante el curso del mes de agosto, por concepto de ayuda para gastos educacionales, pagadero al personal eventual en forma proporcional al tiempo laborado.

La modificación fue: En becas para hijos de trabajadores de \$8' 542,500.00 a \$10' 106,255.00 y para trabajadores de \$5 '812,500.00 a \$6'876515.00 y en gastos educacionales Se aumenta de 31 a 32 días de salario al año. Con lo que ayuda a fomentar el estudio tanto en los hijos de los trabajadores, como de los mismos trabajadores ayudándolos así a alcanzar sus metas profesionales.

CLÁUSULA 192 - La Empresa contratará con una Compañía de Seguros legalmente autorizada, un seguro de vida de grupo para el personal activo y jubilado. Este seguro será por la cantidad de **\$112,500.00 (CIENTO DOCE MIL PESOS 00/100 M.N.)** por muerte ordinaria y de **\$225,000.00 (DOSCIENTOS VEINTICINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)** en caso de muerte accidental; y de **\$337,500.00 (TRESCIENTOS TREINTA Y SIETE MIL QUINIENTOS PESOS 00/100 M.N.)** por muerte colectiva;

asimismo, de **\$75,000.00 (SETENTA Y CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.)** por invalidez.

La Empresa designará libremente a la Compañía Aseguradora y cubrirá íntegramente las cuotas correspondientes.

La reforma se conforma por lo siguiente: Por muerte ordinaria de \$140,625.00 a \$182,812.50; por muerte accidental de \$281,250.00 a \$365,625.00 Por muerte colectiva de \$421,875.00 a \$548,437.50; invalidez de \$93 750.00 a \$121 875.00. Todo lo anterior encaminado a cubrir por un tiempo la obligación alimenticia que tienen los trabajadores para con su familia.

Por gastos de contratación se otorga una aportación única por la cantidad de \$7'000,000.00.⁶⁰ Con la cual el STRM realizará los estudios correspondientes a los aspirantes.

El Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México SA de CV y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, contiene prestaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo pero existe una gran diferencia en lo que ésta establece y la forma en que se plasma en este contrato; por ejemplo:

⁶⁰Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana vigente

- ❖ La Ley en su artículo 74 señala como días de descanso obligatorios el 1º de enero, 5 de febrero, 21 de marzo, 1º de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1º de diciembre de cada 6 años y 25 de diciembre; y el Contrato Colectivo en su cláusula 91, además de los antes mencionados señala como días de descanso obligatorios 18 de marzo, jueves y viernes santos y sábado de Gloria, 5 y 10 de mayo, 1º de agosto, 15 de septiembre, 12 de octubre, 2 de noviembre y 12 de diciembre.

- ❖ La ley señala como pago de prima dominical el 25% del salario ordinario y el multicitado contrato se obliga en el mismo caso al pago del 72% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

- ❖ En lo referente a las vacaciones a que tiene derecho un trabajador, la Ley Federal del Trabajo señala que al cumplir un año de servicios, el trabajador tiene derecho a 6 días de vacaciones, que aumentará 2 días por año laborado hasta llegar a 12, y después del 4º año se aumentará al periodo vacacional 2 días por cada 5 años de servicio; en cambio el Contrato Colectivo en lo que se refiere a vacaciones se basa en lo siguiente: a) De uno a dos años de servicio, 11 días. b) De tres a cinco años de servicio, 13 días.,c) De seis a diez años de servicio, 16 días. d) De once a quince años de servicio, 21 días. e) De dieciséis a veinte años de servicio, 26 días. f) De veintiún años de servicio en adelante, 31 días. Además de hacer un pago por concepto de gastos de vacaciones de 160% sobre los salarios correspondientes al periodo de vacaciones y un sábado y un domingo por cada 5 días.

- ❖ La ley señala que los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual de por lo menos 15 días de salario que se deberá pagar antes del 20 de diciembre, el contrato de Telmex señala que el aguinaldo anual será equivalente a 60 días de salario y se pagará el 40% antes del 20 de agosto y el otro 60 % antes del 20 de diciembre.

- ❖ Por lo que al pago de antigüedad se refiere la Ley Federal del Trabajo establece que se pagará 12 días de salario por cada año laborado y el contrato colectivo señala que el pago por dicho concepto será 20 días por año laborado.

4.2 BENEFICIOS EXTRAS QUE OBTIENEN LOS TRABAJADORES

Además de las condiciones que contiene el Contrato Colectivo de Trabajo, juzgamos oportuno resaltar, en este apartado, los beneficios extras a lo que marca la ley que obtienen los trabajadores de Teléfonos de México gracias al Contrato Colectivo de Trabajo que los rige.

Primero se hará referencia en relación a el derecho de jubilación el cual no se encuentra establecido ni en el artículo 123 apartado A de la Carta Magna, ni en la Ley Federal del Trabajo, teniendo en cuenta que la jubilación es el “Retiro otorgado a un trabajador por haber cumplido un determinado número de años de servicios por lo que se le concede un pago

mensual vitalicio de una remuneración calculada conforme a una cuantía proporcionada del salario o sueldo percibido.⁶¹ Los lineamientos en los que se basa el derecho de jubilación se encuentran en el Capítulo XXV del CCT en el cual se establece que todo trabajador que tenga 25 años o más de servicio; y 53 años de edad en hombres y 48 en mujeres tendrán derecho a ser jubilados por la empresa tomando en cuenta que a los 25 años de servicio se les dará una pensión equivalente al 50% de su salario; con 26 años de servicio 55%; 27-60%; 28-65%; 29-70%; 30-75% y 31-80% de su salario. La empresa pagará, en caso de muerte de algún jubilado a sus familiares por concepto de gastos del funeral 115 días de pensión, independientemente de la prestación que en esos casos otorga la Ley del Seguro Social. Además la cantidad igual al monto de la pensión de 145 días, lo que será entregado a la o las personas que se encuentren claramente establecidas en la cédula de beneficiarios entregada al Sindicato por medio del trabajador jubilado.

Existe un convenio entre la empresa y sindicato de que la primera no podrá despedir a ningún trabajador que se encuentre amparado por el Contrato Colectivo de Trabajo, a menos de que este haya cometido algún ilícito y siempre y cuando se haya hecho una investigación previa en la que el resultado señale claramente al trabajador como responsable del ilícito.

La empresa concederá a sus trabajadores permisos con goce de sueldo en los siguientes casos:

⁶¹ Diccionario Jurídico 2000, Desarrollo Jurídico Copyright 2000

- a) Cuando de común acuerdo entre ambas partes se designe una comisión o persona para tratar asuntos de interés mutuo.
- b) 200 (doscientos) permisos para el desempeño de Comisiones Sindicales.
- c) Hasta por cuatro días para los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, en caso de fallecimiento de hermanos de trabajadores, la Empresa otorgará permiso por dos días.
- d) cuando la esposa de el trabajador dé a luz, hasta tres días siguientes de la fecha del alumbramiento
- e) Por ser requeridos como conscriptos, pero exclusivamente los hombres de 18 años de edad con motivo de la Ley del Servicio Militar Nacional.
- f) Para concurrir a la convención anual que celebra el Sindicato durante diez días hábiles consecutivos.
- g) 17 (diecisiete) permisos para concurrir a la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, 80 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo. 17 (diecisiete) permisos para concurrir a la Revisión Salarial 35 días hábiles antes de la fecha de su vencimiento y hasta 12 días hábiles posteriores a la fecha en que se firme el convenio respectivo.

- h) La Empresa acepta otorgar permiso al Delegado electo de cada una de las Secciones Sindicales Foráneas por 7 días hábiles y por 5 días hábiles a los Delegados de la Sección Matriz para asistir a la asamblea general que conozca de la Revisión del Contrato Colectivo cada dos años, 5 días hábiles para los Delegados electos de las Secciones Foráneas y Delegados Departamentales de la Sección Matriz que conozcan de la Revisión Salarial, pudiéndose prorrogar estos permisos con goce de salario, hasta por un término de 5 días hábiles.

Dentro del capítulo de salario se contemplan figuras como: “ayuda para renta”, “gastos de transporte”, “pago adelantado de viáticos y vacaciones”; asimismo, la empresa otorgará “sobresalarios” a las personas que deban manejar automóvil o bicicleta pagará el 80% de las reparaciones de los vehículos;

1. otorgará un incentivo anual de \$50,000.00 entre los trabajadores que no hayan tenido accidentes imputables a ellos;
2. a las personas que no siendo pagadores tengan que manejar dinero;
3. a los trabajadores de distintas ciudades por causa de vida cara;
4. a los encargados de las casetas en lugares alejados;
5. a las operadoras de larga distancia internacional;

6. a los trabajadores que laboren en jornada nocturna.

La empresa y el sindicato convinieron en constituir un fondo de ahorro para los trabajadores, la empresa descontará el 10% del salario y sobresalario del trabajador; acreditará mensualmente a cada trabajador la cantidad total descontada de su salario durante el mes, mas otra cantidad igual al 205% de la descontada y cerrará con el último descuento efectuado correspondiente al mes de diciembre y será reintegrado a los interesados a mas tardar el 20 de diciembre del mismo año.

Por otra parte, se debe precisar que Teléfonos de México SA de CV se obliga a cubrir las cuotas del IMSS de sus trabajadores, y en caso de que en el lugar de residencia de alguno de sus trabajadores no existan instalaciones del Instituto Mexicano del Seguro Social, se compromete a pagar el servicio médico a que tienen derecho. Así mismo se obliga a otorgarle a sus trabajadores todos los utensilios, materiales, equipo, etc. que requieran para la eficaz y correcta realización de sus labores.

La empresa cubrirá el monto de las licencias vehiculares, la renovación de las mismas a los trabajadores que utilicen vehículos de la empresa, así como la instrucción de manejo al que la requiera. Contará con un departamento legal para los accidentes de transito en que puedan quedar involucrados.

Cuando por razón de sus funciones un trabajador sea trasladado temporalmente a un lugar fuera de su residencia habitual, la empresa le concederá una llamada telefónica de larga distancia no mayor a 12 minutos una vez por semana, o dos de seis minutos en el mismo lapso, gratuitamente.

Se concederá a los trabajadores de Teléfonos de México SA de CV en una sola línea telefónica un descuento del 75% en las tarifas oficialmente autorizadas, no pagará gastos de contratación, 75% de descuento en gastos de instalación; 46% de descuento en las tarifas oficiales por la utilización de servicios digitales; una bonificación en su recibo telefónico de \$60.00 y descuento adicional de 25% sobre el precio especial de empleados en la renta mensual de Internet a 30,000 trabajadores.

También se cuenta con un programa de becas para trabajadores y para hijos de trabajadores; servicio de despensa con entrega a domicilio en 14 ciudades; una cantidad extra por ayuda de despensa.

4.3 PROBLEMÁTICA EMPRESARIAL ANTE LA APLICACIÓN PRACTICA DEL CONTRATO COLECTIVO

Como ya se ha visto, el Contrato Colectivo de Trabajo que se ha estudiado es uno de los que mas beneficios otorga a los trabajadores; ello

se afirma, por que el citado convenio contiene prestaciones superiores a las que se encuentran establecidas en la Ley Federal del Trabajo, y beneficios independientes de los que marca la ley, con los que ningún Contrato Colectivo de Trabajo pudiera competir, excepto el de Petróleos Mexicanos; esto se debe, a nuestro criterio, a que la empresa de Teléfonos de México SA de CV es de las mas rentables en nuestro país por lo cual esta puede otorgar prestaciones benéficas para los trabajadores.

No obstante lo anterior, debe de analizarse la situación financiera de la empresa en cuestión y de ahí determinar que condiciones de trabajo puede elevar; la prestación laboral que más está afectando a Teléfonos de México es la de Jubilación, ya que para el año de 2004 la plantilla de personal jubilado va a quedar casi a la par que la plantilla de trabajadores activos, además de que los primeros cuentan con un salario mayor a los activos ya que por su calidad de jubilados, su salario esta exento de impuestos.

En el convenio firmado entre la Empresa y el Sindicato, la primera se obliga a no despedir a ningún trabajador de no ser por que haya cometido un delito grave hacia la empresa y mediante investigación previa; esta protección es sumamente perjudicial para Telmex, ya que con la modernización y tecnología de punta que se ha instalado para otorgar un mejor servicio al publico usuario, el número de trabajadores es excesivo ya que en promedio de 10 trabajadores activos la empresa solamente necesitaría a 6. Por lo que la empresa esta pagando trabajadores a los cuales no necesita para cubrir las necesidades del servicio telefónico que el publico usuario le exige.

Para el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana en las revisiones contractuales, las dos prestaciones anteriores son intocables; en efecto, cuando la empresa ha intentado hacer alguna modificación al capítulo de jubilaciones o cambiar el convenio firmado siempre se encuentra con una negativa por parte del sindicato lo que ha originado que la empresa actúe de la siguiente manera.

Como ya se mencionó en el Capítulo II, Telmex pertenece como Sanborn's, Sears, entre otros al grupo Carso, por lo que en las especialidades de comercial y servicios a clientes hay invasión de materia de trabajo en actividades de cobranza, telemarketing, venta de productos y servicios en negocios del grupo Carso, así como de comercios en general; aunado a esto el personal de confianza también tiene su participación en la invasión de materia de trabajo en esta área, como lo son los ejecutivos de cuenta y Comertel Argos. Cabe mencionar que a últimas fechas la tendencia que se observa es, el de ya no crear puestos de confianza tradicionales, sino que se está sustituyendo al personal de confianza de Telmex tradicional por personal de Argos, un rasgo importante de esta relación de trabajo de la empresa y el personal de Argos es que conlleva otro tipo de contrato diferente al que ampara a los telefonistas sindicalizados e incluso al mismo personal de confianza del "viejo Telmex", traducéndose en que este personal por ejemplo no recibe utilidades y no tiene derecho a jubilación por parte de la empresa.

Además de lo anterior, la Empresa de Teléfonos de México ha sido afectada por la política económica gubernamental ya que a instancia de las empresas que compiten en México en el mercado de las telecomunicaciones, el gobierno a propuesto una nueva ley federal de telecomunicaciones que pretende facilitar el camino a la competencia para que bajo el concepto de la competencia, se imponga a Teléfonos de México condiciones que a corto plazo se conviertan en su sepultura. Además se pretende que la inversión extranjera en este sector sea del 100% (incluyendo servicio local y no como hasta el momento en donde la apertura ha sido en larga distancia y telefonía celular), se proponen que prácticamente le sea expropiada la infraestructura conocida como la ultima milla (red de cobre de acceso a los clientes) a favor de la competencia y de esta manera lograr por decreto que las competidoras de Telmex adquieran una mayor participación de mercado.

Otro aspecto que se observa en esta iniciativa de ley, son los bajos costos y las facilidades con que la inversión extranjera se apropiaría de esa infraestructura en la que la empresa ha invertido, generando una reacción de incertidumbre en la administración sobre los programas de inversiones.

En respuesta a este panorama la empresa redujo su flujo de inversiones y con ello se han visto afectados los programas de crecimiento de la Empresa en donde el objetivo primordial ha sido duplicar la planta telefónica en los próximos cinco años, creciendo a un ritmo acelerado de 2'300,000 líneas por año. Al no concretarse los programas de inversión y crecimiento originalmente planeados, el impacto hacia los trabajadores se hace patente reduciéndose las expectativas del sindicato en relación con vacantes y materia de trabajo. No obstante lo anterior, se mantiene un nivel

de crecimiento aceptable, con inversiones limitadas pero en proyectos estratégicos y altamente rentables, manteniendo a la empresa en el liderazgo de las telecomunicaciones en el país.

La situación y las perspectivas de Telmex y del mercado de telecomunicaciones; la crisis económica y la ausencia de una política de Estado en materia de telecomunicaciones en nuestro país, o la ausencia de un Proyecto Nacional de Telecomunicaciones, así como los efectos adversos que la falta de dicha política ha tenido sobre Telmex han tenido como consecuencia la detención del crecimiento de Teléfonos de México y la expansión de la terciarización. Telmex pareciera quedar convertida sólo en la administradora de la red, en tanto que los nuevos servicios y el potencial de crecimiento y de valor agregado se están sacando de la empresa.

Por lo anterior esta ley representa para los telefonistas, la mayor amenaza, para su estabilidad laboral y la posibilidad de desaparición de la fuente de trabajo.

La Propuesta de Nueva ley Federal del Trabajo que ha presentado la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de ser aprobada, afectaría directamente a la titularidad o administración del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que se pretende que "Art. 893-A Como requerimiento de procedibilidad de la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo el sindicato promovente acompañe:

- I. Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal;
- II. Copia certificada de los estatutos o de la parte donde conste su objeto o radio de acción;
- III. Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda;
- IV. Certificación de la autoridad registradora de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación.”

La propuesta pretende formalizar un conjunto de requisitos que parcialmente se solicitan en la práctica y que han hecho casi imposible el ejercicio de este derecho fundamental. Adquieren especial dificultad los señalados en el artículo III y IV ya que resulta sumamente difícil que los trabajadores estén dispuestos a exhibir con tal grado de identificación sus voluntades de cambio, por temor al patrón y al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo. mas grave aún, si además de la firma de los trabajadores se exige la certificación de la autoridad registradora, lo que supone desahogar previamente el trámite administrativo de alta que exige aportar documentos relacionados con la relación laboral del trabajador. En la práctica, cuando se aportan los nombres y datos de identificación previos al inicio del juicio, suelen ser despedidos los trabajadores o presionados para que se desistan de su intento. En otros casos se les ha aplicado la

cláusula de exclusión. Es una reforma que en términos prácticos cancela el derecho a un cambio de titularidad contractual.

Los requisitos técnico legales que requiere un contrato colectivo son cubiertos en su totalidad por el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México S.A. de C.V. y el Sindicatos de Telefonistas de la República Mexicana específicamente cuenta con los elementos normativos, de envoltura y compulsorios. Dentro de los elementos normativos que debe contener encontramos al salario y para el estudio que realizó nos pudimos dar cuenta de que con el paso del tiempo, el gobierno ha puesto un tope salarial por la situación económica del País.

Así mismo observamos que las prestaciones que este contrato concede a sus trabajadores, además de que algunas están muy por encima de las que establece la Ley Federal del Trabajo existen muchas otras que no se encuentran en la ley y son muy benéficas para los trabajadores, pero que por el contrario han afectado a la empresa como la jubilación, seguros de vida y descuentos en las tarifas telefónicas.

Del análisis que hicimos nos pudimos dar cuenta de que el Contrato Colectivo de Trabajo de Telmex, podría servir como modelo para el resto de los Contratos Colectivos en la república Mexicana, ya que gracias a todas las prestaciones con las que cuenta, confirmamos que es de los más benéficos para los trabajadores en nuestro país.

A pesar de lo anterior, no podemos dejar de mencionar que existe una sobreprotección en dicho contrato para el sector laboral; lo que si bien en un primer momento no afecta la situación financiera de la empresa, pensamos que a largo plazo si puede tener consecuencias; algunos ejemplos de lo anterior son:

- ❖ ante la muerte de un trabajador la empresa deberá pagar a los beneficiarios un total de 120 días de salario diario, independientemente de lo que por este concepto otorga el IMSS.
- ❖ en los sobresueldos que la empresa paga a sus trabajadores por concepto de vida cara en diversas entidades federativas;
- ❖ en los descuentos que se les hace en su recibo telefónico;
- ❖ en la jubilación que es otorgada a los trabajadores por la antigüedad que tengan en la empresa, además de que en caso de muerte se pagará a los beneficiarios un seguro de vida 145 días de pensión independientemente del pago de funeral que será por 115 días.

Estoy firmemente convencida de que todas las prestaciones mencionadas con anterioridad han sido logros sindicales y que a los trabajadores no les convendría que se quitaran, además de que el sindicato no lo permitiría, simplemente se propone que estos beneficios no sean tan

exagerados, como por ejemplo en el caso de gastos de funeral el IMSS paga a los beneficiarios de sus afiliados 60 días de salario mínimo, el hecho de que Teléfonos de México SA de CV homologara el pago por este concepto sería un beneficio para los trabajadores, pero también para la empresa ya que en caso de un trabajador activo pagaría 60 días menos de lo que actualmente paga.

En el caso de los descuentos a las tarifas de servicio telefónico sería benéfico para ambas parte que se disminuyera a un 50% de descuento para los trabajadores en lugar del 75% que se hace actualmente, la empresa recibiría 25% mas en cada recibo telefónico de sus trabajadores y estos últimos pagarían la mitad de lo que consumen mensualmente.

También podemos hacer mención a los sobresueldos por vida cara, que desde mi punto de vista no tienen razón de ser, ya que el salario mínimo se fija en nuestro país tomando en cuenta el desarrollo económico de las diferentes zonas geográficas. Todo lo anterior ha ido mermando la economía de la empresa a pesar de ser una de las más rentables en México.

CONCLUSIONES

- Primera. El Contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento fundamental que tienen los trabajadores, para elevar las condiciones de trabajo, de vida y con ello lograr el equilibrio de los factores de producción.
- Segunda. Prácticamente, la forma mas eficaz que tienen los sindicatos para celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo, es obligar al empresario a firmarlo, a través del procedimiento de Huelga.
- Tercera. De esta investigación se desprendió la constante consistente en que la firma del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, así como las revisiones salariales y contractuales siempre se han propiciado por medio del procedimiento de Huelga.
- Cuarta. En nuestros días, en razón a la tecnología implantada por la empresa, se desprende que la lucha del sindicato para que el trabajador conserve la estabilidad en el empleo, ya no es con la empresa, sino con la nueva tecnología.

- Quinta. En el análisis que realizamos nos pudimos dar cuenta que en la revisión contractual del periodo de 2000-2002, el aumento salarial fue del 12% y que para el año de 2003 solo se aumentó el 5.1%, por lo que se podría pensar que la situación de la empresa de Teléfonos de México S.A. de C.V. no es la mas favorable; sin embargo eso sólo es una apreciación, equivocada por cierto, ya que no se le da un aumento salarial mayor a los trabajadores por el tope que impone el gobierno federal, con el pretexto de disminuir el índice inflacionario.
- Sexta. El Contrato Colectivo de Trabajo de Teléfonos de México concede a los trabajadores derechos superiores a los que establece la Ley Federal del Trabajo como en el caso de la muerte de un trabajador; en ese supuesto, la empresa se obliga a pagar a los beneficiarios, un total de 120 días de salario diario por gastos funerarios, independientemente de lo que por el mismo concepto deba cubrir el IMSS. Por lo que se sugiere que este pago se disminuya a 60 días para que se iguale al del IMSS.
- Séptima. El hecho de que el Contrato Colectivo de Trabajo de Telmex otorgue a los trabajadores el pago de sobresueldo por vida cara, es innecesario ya que el salario mínimo en el que se basan los sueldos de los trabajadores es distinto en cada una de las zonas económicas de nuestro país dependiendo del desarrollo económico de la misma.

- Octava. El servicio telefónico es indispensable en nuestros días, por lo que, Telmex otorga a sus trabajadores la disminución del 75% en el consumo de una sola línea de teléfono, ayudando así a la economía familiar de sus trabajadores. No obstante, el costo de este beneficio se ve reflejado en el monto de las tarifas que la empresa de Teléfonos de México cobra al público en general, lo que incide en la economía familiar de éstos últimos. Por lo cual se propone que este descuento sea solamente del 50% del total del servicio.
- Novena. Una de las prestaciones más importantes que se les otorga a los trabajadores de Telmex, es el derecho a la jubilación la cual se da a todo trabajador que tenga 25 años o mas de servicio; y 53 años de edad en hombres y 48 en mujeres, tomando en cuenta para el monto de su pensión, la antigüedad del trabajador. Con esto nos damos cuenta que las personas a la edad que se jubilan todavía son productivas, por lo que se propone que la edad límite para la jubilación sea de 60 años.
- Décima. Puede afirmarse que los requisitos técnico legales que debe tener todo contrato colectivo son cubiertos íntegramente por el Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México S.A. de C.V. y el Sindicatos de Telefonistas de la República Mexicana por lo cual este es un modelo a seguir para cualquier Contrato Colectivo.

BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique y otros. El Derecho Latinoamericano del Trabajo tomo II. UNAM. México 1974.

BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, Derecho del Trabajo, Oxford University Press. México D.F. 2000

CARRO IGELMO, Alberto José. Introducción al Sindicalismo, Casa Provincial de Caridad. Barcelona, España, 1971.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México, 1997.

CLEGG, Hugh A. El Sindicalismo en un Sistema de Negociación Colectiva, una Teoría Basada en la Comparación de 6 Países, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, España, traducción 1985.

CLIMENT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical, Esfinge, México 1994.

COLOSI, Thomas R. y Arthur Eliot Berkeley. Negociación Colectiva, El arte de conciliar intereses. Limusa. México 1989.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Estudios de Derecho del Trabajo, Porrúa. México 1997.

CHARIS GÓMEZ, Roberto. Reflexiones Jurídico Laborales, Porrúa. México, 2000.

DÁVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo segunda edición actualizada. Porrúa. México 1991.

DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados. Porrúa. Tercera edición actualizada. México 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los sindicatos Porrúa, México 1983.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo Segundo, décimo novena edición actualizada , editorial Porrúa, México 1999.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II Porrúa , sexta edición actualizada por Urbano Farías. México, 1991.

KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo, 2ª edición Themis. , México 1995.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical, 3ª edición actualizada Porrúa. México 1999.

LEAL, Juan Felipe y otros. Organización y Sindicalismo , Siglo XXI editores, 1985, México, España, Argentina y Colombia.

MACCHIAVELLO CONTRERAS, Guido. Derecho Colectivo del Trabajo, Teorías y análisis de sus Normas. Jurídica de Chile. Chile, 1989.

MARTÍN VALVERDE, Antonio y otros. Derecho del Trabajo. Tecnos. Madrid, 1991.

MIRANDA CASTRO, Clemente, Verdades y mentiras sobre los teléfonos mexicanos. Estudios socio-económicos del Zócalo. S/F.

MOZART, Víctor Russomano. Otros, El sindicato en los países en desarrollo, El Pez Rojo. Santo Domingo, República Dominicana. 1980

PATIÑO CAMARENA E. Javier, Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social , Colección de Textos Jurídicos Universitarios, Oxford University Press, México D.F. 1999.

POOLE, Michael. Teorías del Sindicalismo, una Sociología de las Relaciones Industriales, Colección Informes. Serie, Relaciones Laborales. Ministerios de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, España, 1991.

ROMERO LAGUNAS, José. Derecho Colectivo del Trabajo, Apuntes de la Cátedra del Lic. José Antonio Vázquez México, 1969.

RUPRECHT, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo UNAM, México, 1980.

SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. 2ª edición. Porrúa. México 1997.

SANTOYO VELASCO, Rafael. Justicia del Trabajo. Trillas. México D.F. 2001.

SEMIONOV, I. S. México durante el periodo de Avila Camacho. En: Ensayos de Historia de México. Ediciones de Cultura Popular. México, 1976.

SOTO CERBÓN, Juan, Teoría General del Derecho del Trabajo, Trillas, México 1992.

TELLO Carlos, La Política económica en México, 1970-1976, México, Siglo XXI

TREJO DELABRE Raúl, Los telefonistas y su lucha por la Democracia. Tres huelgas de telefonistas , hacia un sindicalismo democrático. Cuadernos de uno mas uno/II , México D.F 1980.

TRUEBA – URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Teoría Integral sexta edición corregida y aumentada. Porrúa. México 1981.

XELHUANTZI LOPEZ, María, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, doce años, Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, México 1989

HEMEROGRAFÍA

DE LA PEÑA CÁRDENAS, Enrique. Historia del Teléfono en México. Año 25, núm. 299, nov. 1986.

DE LA PEÑA CÁRDENAS, Enrique. Historia del Teléfono en México. Voces de Teléfonos de México. núm. 34, Año 26, abril de 1987.

Democratización Sindical. Evaluación de nuestro reciente movimiento de huelga, folleto no. 2 de la serie editada por el CEN por acuerdo de la IV convención ordinaria, agosto de 1980.

GARCÍA MÉNDEZ, José. Apuntes para la historia del STRM. Restaurador 22 de abril. Órgano oficial del STRM, año 1, mayo-junio 1977, núm. 8

GARCÍA MÉNDEZ, José. Apuntes para la historia del STRM Restaurador 22 de abril. Boletín núm. 2, febrero 1997.

IBARRA, J. Los telefonistas y sus luchas, Apuntes para la historia del Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana Revista del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, Unidad, Democracia y Lucha Social 22 de abril, Numero especial, julio de 1976.

SÁNCHEZ CASAS, Jorge. Evolución de la telefonía en México. Comunicaciones y Transportes, 3ª. Época, núm. 1, julio-agosto 1959.

SINATEL, Órgano oficial del Sindicato Nacional de Telefonistas. Número 36, mayo de 1943

SINATEL, año I, núm. 77, 31 de enero de 1945

SINATEL, núms. 37 y 38, febrero-marzo de 1949

Restaurador 22 de abril, Logros de la revisión contractual 80-82, No. 13 agosto de 1980.

Restaurador 22 de abril, Convenio para la Modernización año 9 No. 23 Nueva época julio de 1989.

LEGISLACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo

Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

JURISPRUDENCIA.

Anales de Jurisprudencia de la Suprema Corte de justicia de la Nación.

OTRAS FUENTES.

Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Teléfonos de México, S.A. de C.V. y el Sindicato de Telefonistas de la Republica Mexicana.

Diccionario Jurídico 2000, Desarrollo Jurídico Copyright 2000.

<http://www.juridicas.unam.mx/infjur/leg/jrs/jrsl.htm>

<http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

<http://teabu.df.gob.mx/juntalocal/contratos3/calendariocontratos.cfm>

<http://telmendez.f2g.net/>

<http://www.15.brinkster.com/fibratel/>

<http://www.strm.org.mx/indexa.htm>

<http://www.unt.org.mx/docs/docs.htm>

ANEXO
PRINCIPALES CONFEDERACIONES SINDICALES NACIONALES
DE TRABAJADORES ⁶²

AÑO	NOMBRE DE LA CONFEDERACION	SIGLAS
1918	Confederación Regional Obrera Mexicana	CROM
1921	Confederación General de Trabajadores	CGT
1922	Confederación Nacional Católica del Trabajo	CNCT
1929	Confederación Sindical Unitaria de México	CSUM
1933	Confederación General de Obreros y Campesinos de México	CGOCM
1934	Cámara Nacional del Trabajo	
1936	Confederación de Trabajadores de México	CTM
1942	Confederación Proletaria Nacional	CNP
1947	Confederación Única de Trabajadores	CUT
1949	Unión General de Obreros y Campesinos de México	UGOCM
1952	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos	CROC
1954	Confederación Revolucionaria de Trabajadores	CRT
1960	Confederación Nacional de Trabajadores	CNT
1972	Unión Nacional de Trabajadores	UNT

⁶² LEAL, Juan Felipe y otros, *Organización y Sindicalismo*, Siglo XXI editores, 1985, México, España, Argentina y Colombia, Pág. 37