



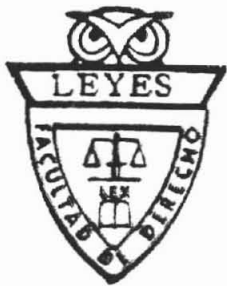
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ESTUDIO DOGMATICO JURIDICO DE LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE: LICENCIADO EN DERECHO PRESENTA: LAURA FABIOLA MENDOZA CAMACHO



ASESORA: LIC. LILIA GARCIA MORALES



MEXICO, D. F.

2005

m. 346886



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

UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

ING. LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ  
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACION  
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.  
FACULTAD DE DERECHO.

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **LAURA FABIOLA MENDOZA CAMACHO**, con número de cuenta 96513550, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada: **"ESTUDIO DOGMATICO JURÍDICO DE LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO"**, bajo la dirección de la LIC. LILIA GARCIA MORALES, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 16 de octubre de 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., 14 de noviembre 2004

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
LIC. GUILLERMO HERRERA ROBAINA  
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar el trámite 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 la 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).

## **DEDICATORIAS**

### **A MI HIJA:**

LAURA PAMELA SALINAS MENDOZA

Por significar tanto en mi vida.

### **AL BEBE QUE ESPERO:**

Por ser germen de esperanza y aliento  
inagotable.

### **A MI ESPOSO:**

LIC. JOSE LUIS SALINAS MEDINA

Por su incondicional apoyo y valiosas  
opiniones.

### **A MIS PADRES:**

JORGE MENDOZA PEREZ  
Y LAURA CAMACHO CASTILLO

Por su cariño, apoyo y comprensión, ya  
que han hecho posible que viva este  
momento.

### **A MIS HERMANOS:**

JORGE, ROSALÍA, MARIA FERNANDA Y STEPHANIE

Porque de alguna forma me alentaron a seguirme preparando.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS:**

Por haberme permitido compartir el logro de este objetivo tan importante en mi vida, por la luz y la esperanza que puso en mi camino y la fortaleza que me brindó para seguir adelante en los momentos más difíciles.

### **A LA U.N.A.M.:**

Por ser un verdadero templo del saber, especialmente mi Facultad de Derecho, semillero de profesionistas comprometidos consigo mismos y su país.

### **A LA LIC. LILIA GARCIA MORALES:**

Con especial cariño y admiración incondicional.

# ESTUDIO DOGMATICO JURÌDICO DE LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

## INDICE

PAGS.

INTRODUCCIÓN.....	I
-------------------	---

### CAPITULO 1

#### LINEAMIENTOS GENERALES

1.1. Trabajo .....	1
1.2. Derecho del Trabajo .....	4
1.2.1. Derecho del Trabajo Individual .....	8
1.2.2. Derecho del Trabajo Colectivo .....	9
1.3. Relación de Trabajo .....	10
1.4. Contrato Individual de Trabajo.....	12
1.5. La Representación de los Trabajadores .....	15
1.5.1. Sindicato.....	16
1.6. Contrato Colectivo de Trabajo.....	18
1.7. Contrato Ley .....	21
1.8. Concepto de Modificación .....	23
1.8.1. Condiciones de Trabajo.....	24

1.8.2. Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.....	25
1.8.3. Suspensión del Contrato Colectivo de Trabajo.....	27
1.8.4. Negociación Colectiva .....	34

PAGS.

## **CAPITULO 2**

### **ANTECEDENTES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

2.1. En Europa.....	39
2.1.1. Francia.....	40
2.1.2. España .....	49
2.2. En México.....	53
2.2.1. Época Colonial .....	54
2.2.2. Época Independiente.....	65
2.2.3. Época Contemporánea.....	67

## **CAPITULO 3**

### **MARCO JURÍDICO**

3.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos 1917.....	77
3.2. Ley Federal del Trabajo 1970.....	84
3.3. La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.....	95

**CAPITULO 4****ESTUDIO DOGMATICO JURÍDICO DE LAS MODIFICACIONES  
DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

4.1. El Contrato Colectivo de Trabajo como fuente del derecho del Trabajo .....	103
4.2. El Contrato Colectivo de Trabajo en el Ámbito Doctrinario.....	107
4.3. Diferencias y Similitudes del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley en el Ámbito de su Reglamentación .....	110
4.4. Propuesta de Adición al Artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo.....	118
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>123</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>126</b>

## INTRODUCCION

La elaboración de una Tesis Profesional tiene siempre grandes dificultades, pero también nos ilustra sobre determinada área del conocimiento y proporciona al final satisfacciones al tesista; porque es la llave que abre la puerta para optar por el Título de Licenciado en Derecho. En el presente trabajo recepcional hacemos un estudio sobre las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo contempladas por el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo.

El tema de las modificaciones al Contrato Colectivo de Trabajo, es de amplio contenido y de grandes protecciones; por lo tanto requiere para su mejor comprensión de un estudio completo de sus fundamentos, de su devenir histórico, de los mecanismos de realización y de las implicaciones que revisten en los sectores laboral, económico, industrial, jurídico y en ocasiones político.

El siguiente trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos, en el **Capítulo Primero** establecimos los lineamientos generales o fundamentos específicos que sirvan de base para el desarrollo del trabajo de investigación sin ahondar en los conceptos o ideas, sólo haciendo hincapié en su importancia en el ámbito legal o doctrinario.

En el **Capítulo Segundo** abundamos lo relacionado con los antecedentes del derecho colectivo del trabajo. Cubriendo geográficamente el viejo mundo con sus representantes más significativos para nuestro país;



Francia y España, concluyendo con la evolución del derecho colectivo del trabajo en nuestro país, desde la época colonial hasta nuestros días.

En la realización del **Capítulo Tercero** tomamos en consideración la legislación respectiva a la contratación laboral colectiva, iniciando con la Ley Suprema de nuestro país, siguiendo con la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional y dando conclusión con lo señalado por la Jurisprudencia de la Corte, tratando de cubrir los aspectos más relacionados con nuestra investigación.

Finalmente en nuestro **Capítulo Cuatro** realizamos un análisis comparativo de las similitudes y diferencias del contrato colectivo laboral y del llamado contrato colectivo obligatorio (Contrato Ley) para terminar con una propuesta de adición al artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo.

Indudablemente el propósito de esta tesis es el de contribuir, aún cuando sea de una manera breve a la modernización y perfeccionamiento de la institución llamada Contratación Colectiva Laboral y de los procedimientos que norman su acción.

# CAPITULO 1

## LINEAMIENTOS GENERALES

Para estar en aptitud de llevar a cabo la siguiente investigación de tesis, es necesario partir del conocimiento de los conceptos y definiciones básicas de la materia, los cuales nos marcarán la pauta a seguir, tomando en cuenta que toda investigación debe estar jurídica y técnicamente conducida respecto de la materia que se trata.

### 1.1. TRABAJO

Para conceptualizar el término trabajo, es necesario hacer mención de diversos tratadistas que se han dedicado al estudio del Derecho del Trabajo.

El Tratadista clásico que nos habla del Trabajo es Néstor de Buen que en relación al mismo señala: "Todos tenemos una idea aproximada de lo que es el trabajo. Lo consideramos sinónimo de actividad provechosa, de esfuerzo dirigido a la consecución de un fin valioso".<sup>1</sup>

El Diccionario de Derecho de Rafael de Pina, define el trabajo como: "Actividad humana dirigida a la producción de cosas materiales o espirituales, o al cumplimiento de un servicio, público o privado".<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Porrúa, México 1991. p. 11.

<sup>2</sup> DE PINA, Rafael, De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. Décimo Séptima edición. Porrúa, México 1991. p. 484.

Euquerio Guerrero al referirse al punto, lo hace de la siguiente manera: "El deber del trabajo forma, sin duda, el centro de la vida humana como regla de toda actividad, aunque presente diversos aspectos".<sup>3</sup>

Otro Tratadista que conceptualiza el trabajo es Guillermo Cabanellas quien menciona: "El trabajo siempre ha existido en la humanidad, ya sea que los orígenes del hombre se refieran a un estado paradisíaco o, por el contrario, que se contemplen en las épocas prehistóricas en que los hombres tenían que luchar unos contra otros y contra las fuerzas de la naturaleza".<sup>4</sup>

Consideramos que el trabajo puede entenderse como el producto de una tarea, el ejercicio de la actividad humana con una finalidad utilitaria; siendo ésta para crear, producir, transformar, transportar, o adecuar los bienes de la naturaleza a las necesidades humanas, transformándose en utilidades económicas.

El ámbito de la religión también ha aportado sus conceptos sobre el trabajo, obviamente bajo un aspecto espiritual del ser humano, del cual nosotros consideramos que no está tan alejado del campo jurídico; así tenemos la opinión del Papa Paulo VI ante el Congreso de la O.I.T. sobre el trabajo. "Es necesario que mediante la transformación de los Centros de Trabajo, su organización y sobre todo el trabajo mismo, se logre que sea una proyección íntegra de la personalidad humana pues en la actualidad muchos cumplen

---

<sup>3</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima edición. Porrúa, México 1990. Pp. 15-16.

<sup>4</sup> Ibidem p. 11.

tareas que para ellos no tienen significación, y de monótona repetición, pero no puede bastar para darles razón de vivir, para satisfacer su legítima aspiración a tomar un lugar como hombres en la sociedad".<sup>5</sup>

La postura contraria o dialéctica a la anterior la emite Carlos Marx, que compara el trabajo con una mercancía al establecer "La fuerza de trabajo, es pues, una mercancía, ni más ni menos que el azúcar. Aquella se mide con el reloj, ésta con la balanza".<sup>6</sup>

Por lo tanto el trabajo humano no puede considerarse como una simple mercancía que se compre o venda en el mercado de trabajo; expresión que nos parece desafortunada, y que por sí misma es sintoma de una mentalidad bastante materializada.

El hombre tiene derecho a trabajar, en virtud de la interdependencia humana, nadie puede sentirse ajeno a este derecho, y todo ser humano precisa de la labor productiva de sus semejantes, tomando en consideración la máxima cristiana de que *el que no trabaje que no coma*.

La legislación laboral mexicana fundamenta el derecho y el deber del trabajo, en el tercer artículo al establecer:

---

<sup>5</sup> Alocución del Papa Paulo VI ante la O.I.T., Concilio Vaticano II. Ediciones Paulinas 1966. Bogotá Colombia 1966.

<sup>6</sup> ENGELS, Federico. Obras Escogidas. T. I. Ediciones Quinto Sol. México Sap. p. 69.

“Artículo 3. El Trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

Por lo anterior, el trabajo, en cuanto a su naturaleza tiene primacía sobre todos los demás elementos de la vida económica que tan sólo tienen la calidad de medios, pues procede inmediatamente del ser humano quien marca las cosas y las somete a su voluntad.

En cuanto a la definición legal de trabajo, tenemos que referirnos a lo que establece el segundo párrafo del artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo que a la letra señala: “...Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión”.

## **1.2 DERECHO DEL TRABAJO**

Al referirnos al concepto de Derecho del Trabajo, es indispensable tocar, aún cuando sea de manera breve los antecedentes del mismo; Euquerio Guerrero al respecto señala: “Al enfocar nuestra atención sobre el Derecho del Trabajo, advertimos como su aparición la han requerido grandes grupos

humanos y su finalidad ha sido responder a los reclamos que originaron las convulsiones sociales, registradas en los últimos tiempos”.<sup>7</sup>

Se puede entonces advertir que el derecho del trabajo se encuentra estrechamente ligada a la historia del hombre, a los acontecimientos sociales y los procesos de evolución social.

El Derecho del Trabajo históricamente tiene su origen en la abolición de la esclavitud, en que se inició la libertad de trabajo, cuando los hombres mediante un contrato comenzaron a prestar sus servicios aunque no precisamente fueran regidos por éste.

Consideramos que corresponde a los romanos el privilegio de liberar a los esclavos y permitir la libertad de los obreros, estos, con una incipiente organización formaron lo que conocemos como Colegios o *Collegias epificum*, que eran una especie de corporaciones de trabajadores que establecían una relación profesional entre sus miembros para defensa de sus intereses.

Con relación a lo anterior, Mario de la Cueva citando a Marx, señala: “La lucha de Clases es la ley de la historia de las sociedades que viven el sistema de la propiedad privada y de la consecuente explotación del hombre”.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 15.

<sup>8</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Décima edición. Porrúa, México 1985. p. 12.

Empero la consolidación del Derecho del Trabajo es consecuencia de que en el año de 1884 fue reconocido en Francia de manera definitiva el Derecho de la Asociación Profesional.

Ahora bien, innumerables tratadistas de la materia laboral han definido y conceptualizado el término Derecho del Trabajo, y, entre los más destacados tenemos a Néstor de Buen que al respecto menciona "Derecho del Trabajo; es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social".<sup>9</sup>

El propio Mario de la Cueva, sobre el concepto en análisis menciona "El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital, la definición del nuevo estatuto ya no podrá ser una definición individualista y liberal, como "la norma que regula el intercambio de prestaciones patrimoniales entre trabajadores y patronos" ni será tampoco una puramente formal. Como la norma que regula las conductas externas en las relaciones obrero-patronales sino que será una definición que tome en consideración el fin perseguido por la Declaración de Derechos Sociales y por la ley que es la idea de la Justicia Social".<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. I. Op. Cit. p. 131.

<sup>10</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. Cit. p. 85.

Alfredo Cabanellas al referirse al concepto establece "Se puede considerar al Derecho del Trabajo como aquel que marca los cauces para el desarrollo de las relaciones entre el capital y la mano de obra, por el que circulan en un reconocimiento mutuo, las relaciones contractuales de los dos elementos básicos de la economía, siendo la función del Estado, como poder mediador, la de marcar las líneas, los márgenes y determinar los límites definidos de aquellos".<sup>11</sup>

Jesús Castorena al referirse al Derecho del Trabajo, lo hace en los siguientes términos "Conjunto de normas y principios que rige la prestación subordinada de servicios personales, la asociación de quienes la prestan y de quienes la reciben, la regulación uniforme del trabajo, crea las autoridades que se encargan de aplicar esas normas y fija los procedimientos que garantizan la eficacia de los derechos subjetivos que de las propias normas derivan".<sup>12</sup>

Finalmente Alfredo Sánchez Alvarado, señala "El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas que regulan, en su aspecto individual y colectivo, las relaciones entre trabajadores entre sí y entre patrones entre sí mediante la intervención del Estado con el objetivo de proteger y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado y permitirle vivir en condiciones dignas, que como ser humano le corresponden para que pueda alcanzar su destino".<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. (Compilador). El Derecho Laboral en Iberoamérica. S/e. Trillas, México 1984. p. 18.

<sup>12</sup> CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. S/e. Jaris. México 1954. p. 42.

<sup>13</sup> SÁNCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Vol. I. Trillas, México 1989. p. 36.



### 1.2.1 Derecho del Trabajo Individual

El Derecho del Trabajo se puede ejercer indistintamente, tanto por los trabajadores individualmente como por los mismos, pero colectivamente.

Por lo tanto, para su estudio y por razones de metodología el derecho del trabajo se dividió en tres partes: Derecho Individual; Derecho Colectivo y Derecho Procesal.

Respecto al primero, Euquerio Guerrero realiza la siguiente precisión "El Derecho Individual del Trabajo considera los fenómenos que ocurren con el individuo, sea trabajador o sea patrón".<sup>14</sup>

Néstor de Buen hace al respecto una crítica al mencionar "No es frecuente que los autores se preocupen de establecer una definición del "Derecho Individual del Trabajo". Suelen por el contrario precisar el concepto de "Derecho Colectivo"... En rigor tratando de satisfacer el requisito de brevedad que se ha de observar, en lo posible, en toda definición, nos parece que sería aceptable definirlo como el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal subordinado y remunerado".<sup>15</sup>

Mario de la Cueva, en relación al tema menciona: "Derecho Individual del Trabajo es la suma de principios, normas e instituciones que regulan el

---

<sup>14</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 27.

<sup>15</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Noventa edición. Porrúa, México 1992. p. 29.

nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo; fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y de los patrones y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del trabajo".<sup>16</sup>

### 1.2.2 Derecho del Trabajo Colectivo

"El Derecho del Trabajo Colectivo estudia los fenómenos que ocurren cuando los trabajadores o patrones se asocian, los convenios que celebran y las pugnas que entre ellos suscitan".<sup>17</sup>

El mismo Derecho del Trabajo Colectivo, encuentra en el Tratadista Néstor de Buen, la siguiente definición "Es el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la Lucha de Clases".<sup>18</sup>

Mario de la Cueva en el Tomo segundo de su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Hace la siguiente definición "El Derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del derecho individual del Trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad".<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. Cit. p. 179.

<sup>17</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 27.

<sup>18</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Op. Cit. p. 584.

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. Séptima edición. Porrúa, México 1993. p. 219.

La idea básica del derecho colectivo de trabajo es que los patrones tienen el deber de negociar colectivamente los problemas de trabajo con las respectivas asociaciones de trabajadores. El efecto inmediato del derecho colectivo de trabajo es la democratización de la vida de la empresa, pues las relaciones y la contratación colectiva hacen intervenir al capital y al trabajo en la vida de las empresas con los mismos derechos y atribuciones, como dos entidades de igual rango y dignidad.

### 1.3 RELACION DE TRABAJO

Sobre la palabra relación Guillermo Camacho Enríquez señala "Relación significa correspondencia o conexión entre dos cosas o dos personas e implica un vínculo entre ellas que representa enlace y posición. Cuando decimos relación jurídica, nos referimos al vínculo obligacional que supone la existencia de sujetos, obligaciones y derechos entre ellos. Cuando hablamos de relación jurídica de trabajo, precisamos más las ideas las aplicamos exclusivamente a la vinculación obligacional entre dos sujetos; el de una persona que trabaja y de una persona que se beneficia de dicho trabajo".<sup>20</sup>

Como podemos apreciar, este autor une la palabra relación a la de jurídica y trabajo para dar un mejor enfoque al tema que nos ocupa, y proporciona un desglose que a nuestro parecer es correcto, puesto que la relación efectivamente es la unión o conexión entre cosas o sujetos, usa

---

<sup>20</sup> CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. T. I. Sexta edición. Themis. Colombia 1991. p. 246.

también las palabras vínculo obligacional, con la cual estamos de acuerdo ya que al darse la relación, los sujetos quedan unidos para llevar a cabo un fin y a la vez se obligan a cumplirlo. Por último, enfoca a la relación como jurídica de trabajo, con la cual concreta su definición.

Con respecto a la relación de trabajo Alberto Briceño Ruiz señala "la relación de trabajo es una institución jurídica constituida por un conjunto de reglas impuestas por el Estado, que forman unidades. Las partes sólo tienen eventualmente la facultad de prestar su adhesión; después de hacerlo su voluntad resulta intrascendente y los efectos de la institución se producen de manera automática".<sup>21</sup>

Este autor a diferencia de Camacho Enríquez, es más directo en su definición puesto que establece desde un principio, la autoridad que ha de tener la institución jurídica, como intermediaria de la relación de trabajo.

Rafael Caldera establece "la relación de trabajo surge normalmente por efecto del contrato, pero en muchos casos está regulada por la Ley con prescindencia del contenido del contrato y algunas veces está amparada legalmente, aún cuando el contrato que lo originó sea nulo o así se declare".<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Cuarta edición. Harla, México 1989. p. 116.

<sup>22</sup> CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. T. I. Quinta edición. Dimensiones. Argentina 1987. p. 264.

Este autor al igual que Briceño Ruiz enfoca a la relación de trabajo desde un punto de vista contractual y establece primero al contrato y luego a la relación de trabajo como consecuencia del primero.

Finalmente Mario de la Cueva al respecto señala: "La relación de Trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos Ley y de sus normas supletorias".<sup>23</sup>

Esta definición del Dr. de la Cueva, es muy completa, en virtud de que tanto al patrón como trabajador los enfoca en una situación jurídica de la cual desprendemos los derechos y obligaciones que contraen al establecerse una relación de trabajo entre ambos y deja abierto un paréntesis, en el que estos también establecen sus condiciones bajo las cuales van a trabajar.

#### 1.4 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Para entrar en materia de estudio, se hace necesario establecer lo que doctrinariamente se entiende por **Contrato**, así tenemos que el tratadista Gutiérrez y González al respecto menciona: "El Código Civil para el Distrito

---

<sup>23</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. I. Op. Cit. p. 187.

Federal vigente, a semejanza del Código Suizo, considera a esta primera fuente creadora de obligaciones, la más importante de todas y la da como eje, como modelo de los principios generales aplicables por extensión a todos los demás actos Jurídicos regulados o no en el Código Civil”<sup>24</sup>. Legalmente el artículo 1793 del Código Civil en comentario establece “los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de Contratos” “De donde resulta que el contrato es el acuerdo de dos o más voluntades para crear o transferir derechos y obligaciones.”<sup>25</sup>

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, de nuestro país regula tres tipos de contrato de trabajo: El Individual, el Colectivo y el Contrato Ley.

En relación al primero menciona:

“Artículo 20... Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario...”

En relación al tema del contrato, los Tratadistas no se ponen de acuerdo, existiendo dos corrientes los contractualistas y los anticontractualistas “Los primeros sostienen que al iniciar cualquier actividad laboral se necesita un acuerdo de voluntades, así sea el caso que una se considere tácita... Los

---

<sup>24</sup> GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Sexta edición. Editorial Cajica Puebla. México. 1987. p. 226.

<sup>25</sup> Ibidem. P. 227.

anticontractualistas sostienen, a partir de Lotmar, en Alemania, que la relación de trabajo se contempla primero dentro del campo contractual; pero después salió de este ámbito para abrigar aspectos fuera del vínculo contractual, pues se refieren a las obligaciones que nacen de las reglamentaciones impuestas por el patrono”.<sup>26</sup>

Nuestra ley laboral concreta en el párrafo tercero del mismo artículo 20, en comento la controversia de la relación de trabajo y el contrato de trabajo al señalar:

“... La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.

Se puede presumir entonces, que el contrato y relación de trabajo son dos cosas distintas que normalmente se presentan unidas, pero que ambas, separadamente, tienen valor. En otros términos, si bien la relación de trabajo sin el contrato de trabajo posee valor, también lo tiene la situación inversa, o sea, el contrato de trabajo sin la relación de trabajo.

Consideramos que la relación de trabajo no excluye ni sustituye, pues, el contrato de trabajo sino que lo completa y perfecciona.

---

<sup>26</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 31.

## 1.5 LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Bajo la influencia de la Revolución Francesa y la legislación Napoleónica, el principio de la libertad de trabajo predominó hasta el final del siglo XIX, constituyendo el fundamento del sistema económico de los pueblos. Como consecuencia de este principio, fue el notorio incremento de la industria fabril, cuyo efecto fue el nacimiento de la asociación profesional, como forma de revalidar las reivindicaciones obreras; surge el proletariado como clase social, tal como expresara Carlos Marx.

Las consecuencias terribles del régimen de producción de esta época están puestas de manifiesto, en forma elocuente, por un industrial, en 1841, en los términos siguientes: "Agotamiento de las fuerzas del adulto por jornada demasiado larga, abandono del hogar doméstico por la mujer, lenta disolución del vínculo familiar, espantoso aumento de los abortos entre el personal femenino de la fábrica, raquitismo de la infancia trabajadora, etc."<sup>27</sup>

Ante esta situación, se planteó en las masas obreras la necesidad de organizarse y defenderse, a fin de lograr condiciones más humanas de trabajo. De ahí la asociación profesional.

Por lo anterior, se desprende que los orígenes de los primeros movimientos a favor de una legislación laboral que salvaguardará a los

---

<sup>27</sup> PALACIOS, Alfredo Leopoldo. El Nuevo Derecho. S/e. Buenos Aires, Argentina 1980. p. 138.



trabajadores se remonta a la época del auge de la revolución industrial. Fue en esa etapa del desarrollo del capitalismo cuando la sobreexplotación de la fuerza de trabajo comenzó a preocupar a los pensadores de la época, alarmados ante la explotación desproporcionada del sector obrero.

En nuestro país las instituciones sociales emanadas de la Revolución Mexicana permitieron el desarrollo de las asociaciones obreras; proceso que se continuó consolidando durante la década de los años veinte, gracias al impulso del proceso de industrialización.

En nuestra época actual la Constitución de 1917 en la fracción XVI, del artículo 123, consagra como garantía social, el derecho de asociación tanto para obreros como para patrones, en defensa de sus respectivos intereses.

Es importante señalar que en nuestra legislación laboral se emplea indistintamente la palabra Asociación Profesional y Sindicato, tal como lo señala la mencionada Fracción XVI del artículo 123 Constitucional.

### **1.5.1 Sindicato**

Etimológicamente “la palabra Sindicato, que ha sido tomada del francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García

Abellán deriva del griego *Sundike* y significa "Justicia Comunitaria" o bien "Idea de administración y atención de una comunidad".<sup>28</sup>

En relación a las diversas denominaciones que ha tenido y tiene la palabra Sindicato, tenemos que en la legislación francesa de 1884 se empleó la palabra *sindicato* al referirse a los sindicatos profesionales, por su parte los países bajos utilizan el término de Uniones Profesionales, mientras en España utilizan al igual que nosotros el término de Sindicato Profesional y el de Asociación Profesional.

En nuestra legislación laboral, los sindicatos tienen la siguiente clasificación:

a.- **Gremiales:** Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

b.- **De Empresa:** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

c.- **Industriales:** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en 2 o más empresas de la misma rama industrial.

---

<sup>28</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. p. 719.

d.- **Nacionales de Industria:** Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en 2 o más entidades federativas.

e.- **De Oficios Varios.-** Los formados por trabajadores de diversas profesiones.

Es evidente que el derecho de sindicación o de asociación profesional que priva en nuestra legislación laboral, prescribe un derecho *sui generis*, un derecho de clase, puesto que se establece exclusivamente en favor de los trabajadores y de los patronos, como únicos titulares del ejercicio del derecho, para la defensa de sus respectivos intereses comunes. Es decir, el legislador mexicano, al reconocer este derecho de la colectividad en nuestras instituciones jurídicas, lo hizo con el propósito, de no beneficiar a todos los hombres, no de sancionar un derecho "*erga homines*", un derecho individual, sino con el de autorizar tan sólo a los obreros y a los patronos para organizarse, formando sindicatos, con los fines establecidos en la propia Ley Federal del Trabajo.

## 1.6 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El artículo 386 Primera Doctrina de la Ley Federal del Trabajo define el Contrato Colectivo de Trabajo de la siguiente forma:

"Artículo 386. Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o

varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

El precepto citado reproduce la definición clásica aceptada por la mayoría de las legislaciones laborales que regulan el contrato colectivo. Empero la definición confunde en apariencia el concepto de contrato con el de convenio, a pesar de que como sabemos aquel es la especie y éste el género.

Al referirse al contrato colectivo Baltasar Cavazos, señala: “Afirmamos que la denominación de “Contrato” le queda muy grande a esta figura y la de “Colectivo” le queda muy corta, porque colectivo no quiere decir número, sino interés profesional.

Es decir, el único titular del contrato colectivo de trabajo es el sindicato de trabajadores y en consecuencia ni cien ni mil trabajadores libres (no sindicalizados), ni aún coaligados pueden celebrarlo”.<sup>29</sup>

Por tanto, más que un Contrato Colectivo es un Convenio Sindical.

La definición obtenida del artículo 386, acerca del Contrato Colectivo de Trabajo, revela un principio de igualdad de las partes, que al encuadrar las

---

<sup>29</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. p. 629.

relaciones de los hombres en la concepción democrática, encauza las formas productivas en un clima de libertad y paz social.

Al referirse al Contrato Colectivo de Trabajo Euquerio Guerrero, lo hace de la siguiente forma "En realidad en este contrato se fijan las bases generales o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y los contratos individuales tendrán que sujetarse a esas bases".<sup>30</sup>

Otro de los Tratadistas que estudian el Contrato Colectivo de Trabajo es Néstor de Buen, y lo hace a través de una severa crítica, al señalar. La expresión "Contrato Colectivo de Trabajo" es, sin duda, desafortunada. Nadie piensa hoy en día que ese instrumento pueda tener naturaleza contractual. Sin embargo el legislador ha preferido conservar el término sólo porque tiene un cierto prestigio en la práctica nacional".<sup>31</sup>

La Constitución Política de nuestro país no reglamenta en forma expresa la contratación colectiva; sin embargo, esta se puede deducir del contenido de las fracciones XVI, XVII y XVIII, del artículo 123 apartado "A".

El principal es la hipótesis legal de la fracción XVIII, que establece, que "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; armonizando los derechos del trabajo con los del capital"... El contrato es uno de los medios para lograrlo.

---

<sup>30</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 331.

<sup>31</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. p. 778.

## 1.7 CONTRATO LEY

El Contrato Colectivo de Trabajo de carácter obligatorio, llamado comúnmente en la práctica mexicana Contrato-Ley, representa el grado máximo en la evolución y desenvolvimiento del derecho colectivo de trabajo.

Este contrato encuentra fundamento legal, en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo que lo establece de la siguiente manera:

“Artículo 404.- Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional”.

Sobre el concepto legal del Contrato Ley Néstor de Buen, menciona:

“De este concepto legal se desprende la evidente semejanza con el contrato colectivo. Sin embargo, existen entre ambos diferencias importantes, unas simplemente de grado y otras que se refieren a sus elementos constitutivos que es importante analizar en particular”.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Ibidem, p. 837.

El Contrato Colectivo de Carácter Obligatorio tuvo su origen a principios del siglo pasado en Inglaterra, de donde se extendió a otros países de Europa Occidental, pasando después a Australia y Nueva Zelanda y posteriormente a distintos países de América.

Carlos Colín, al respecto señala: “uno de los primeros países en que aparece consagrado el contrato colectivo obligatorio es Australia. La Ley Federal australiana de 1904 concedió a la Corte el derecho no solo de fijar las condiciones de trabajo, a falta de un arreglo amistoso, sino la facultad de modificar las cláusulas de los contratos existentes”.<sup>33</sup>

En lo que se refiere a nuestro país, el primer antecedente lo encontramos en la Convención Textil celebrada en 1925 a 1927, que dio origen al primer Contrato Ley de nuestro Derecho.

Actualmente, además de los contratos textiles, existen en México los Contratos Ley de las industrias Azucarera, Alcohólica y Similares; de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados, y el Contrato Ley de la Radio y de la Televisión.

El Contrato Ley es una institución que se consolida cada vez más, mediante la necesaria colaboración del Estado, los empleados y los sindicatos de trabajadores.

---

<sup>33</sup> COLÍN NÚÑEZ, Carlos. El Derecho Laboral en Iberoamérica. (Compilación). Op. Cit. p. 672.

## 1.8 CONCEPTO DE MODIFICACIÓN

Gramaticalmente, modificar significa "limitar, determinar o restringir las cosas a un cierto estado o calidad en que se singularicen y distingan unas de otras. Reducir a límites justos, cambiar, transformar, enmendar".<sup>34</sup>

En el ámbito jurídico el concepto de modificación es generalmente sustituido por el de rectificación o en ocasiones se utiliza como sinónimo; así tenemos lo que señala el artículo 134 del Código Civil para el Distrito Federal.

"Artículo 134.- La rectificación o modificación de un acta del estado civil no puede hacerse sino ante el poder judicial...".

En otra parte del mismo ordenamiento, el término modificación se equipara al de aclaración, tal como se establece en el capítulo X "De las inscripciones de las ejecutorias que declaran o modifican el estado civil".

Por su parte la Ley Federal del Trabajo de nuestro país en el artículo 426 utiliza el término modificación de la siguiente forma. "Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo..".

---

<sup>34</sup> DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Vigésima quinta edición. Porrúa, México 1985. p. 490.



### 1.8.1 Condiciones de Trabajo

La Ley Federal del Trabajo de 1970, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, hace una descripción detallada del contrato colectivo de trabajo en el capítulo tercero de su título séptimo, denominado Relaciones Colectivas de Trabajo.

El capítulo tercero anotado, comprende los artículos que van del 386 al 403. En todos ellos después de dar el concepto legal de lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo, se señala: quienes deben celebrarlo, quién es su titular y cuál es la forma en que ha de celebrarse, de lo anterior se desprende que el contrato viene a ser el instrumento que armoniza los intereses del capital y del trabajo, como resultado de las discusiones entre sindicato y empresa.

Las normas o cláusulas que genera el Contrato Colectivo son de tres tipos: a) Cláusulas que regulan la forma en que debe llevarse a cabo el trabajo, b) Cláusulas que se refieren a prestaciones de carácter eminentemente económico, y, c) Cláusulas de carácter administrativo.

En relación a las primeras, el sindicato, busca mejorar las condiciones de trabajo de sus afiliados, por medio de disposiciones que, generalmente, se refieren a horarios de trabajo, tiempo extraordinario, lugares en donde debe prestarse el trabajo, etc. El Contrato Colectivo de Trabajo tiene la finalidad de establecer las condiciones según las cuales, debe prestarse el trabajo en la

situación más favorable al trabajador, para ajustarse a las circunstancias convenientes, de carácter social, económico y político del momento.

### 1.8.2 Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo

El significado gramatical de revisión es el siguiente: "Acción de revisar o rever... rever: volver a ver o examinar con cuidado una cosa".<sup>35</sup> En el ámbito del Contrato Colectivo de Trabajo, la Ley laboral menciona:

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

Néstor de Buen, respecto al tema señala: "Como consecuencia de las reformas y adiciones a la ley que entraron en vigor el 1º de mayo de 1975, los Contratos Colectivos de Trabajo, cualquiera que sea la manera en que fueron concertados esto es por tiempo determinado o indeterminado o por obra determinada, son revisables por lo menos cada año, por lo que se refiere a los tabuladores en efectivo por cuota diaria (artículo 399 bis) y cada dos años por lo que hace al clausulado, en general (artículo 399)"<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Op. Cit. Pp. 662 y 663.

<sup>36</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. p. 830.

Refiriéndose a la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, en el aspecto salarial, Cavazos Flores nos menciona: “Los sistemas de revisión salarial han variado ostensiblemente en los últimos tiempos.

Durante el régimen del presidente Echeverría, se intentaron todos los medios posibles de negociación y se acabó por adoptar el sistema de un aumento anual, indiscriminado, por Decreto Presidencial.

Lógicamente tal criterio fue duramente criticado, ya que se quitó a las empresas y sindicatos su derecho a negociar”.<sup>37</sup>

La revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, puede ser solicitada por cualquiera de las partes; sin embargo, tratándose del sindicato, sólo la puede solicitar aquel que agrupe (si es que hay varios dentro de una misma empresa) el 51% del total de trabajadores que presten servicios en la empresa.

“La forma de plantear la revisión del Contrato Colectivo se especifica en la Ley señalando que quien vaya a solicitar tal revisión deberá hacerlo, por lo menos sesenta días antes del vencimiento del Contrato Colectivo...”<sup>38</sup>

---

<sup>37</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. p. 633.

<sup>38</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. p. 337.

### 1.8.3 Suspensión del Contrato Colectivo de Trabajo

Para referirnos a la conceptualización del Término Suspensión, será necesario señalar lo que ésta significa inicialmente en su forma gramatical; así tenemos que suspensión significa: "Acción y efecto de suspender. Detener por algún tiempo una obra o acción" <sup>39</sup>

Por su parte el Diccionario Jurídico del Tratadista Rafael de Pina, en relación al término Suspensión, menciona. "Suspensión de Garantías. Acto del Ejecutivo por el que se dejan sin efecto temporalmente las garantías establecidas Constitucionalmente..." <sup>40</sup>

Si unimos ambas definiciones, aún cuando una se refiera a la suspensión de las Garantías Individuales podemos desprender que ambas se refieren al hecho de detener algo de manera temporal; o sea la suspensión se entiende como algo que no se acaba o finaliza, sino que va a continuar, cuando las condiciones o acontecimientos que provocaron tal suspensión se terminen o desaparezcan. En el ámbito laboral a decir del tratadista Néstor de Buen, la suspensión colectiva o general del trabajo, se refiere a los siguientes incisos:

- Causas
- Alcance
- Procedimiento

---

<sup>39</sup> DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Op. Cit. P. 72.

<sup>40</sup> DE PINA, Rafael y De Pina Vara, Rafael. Op. Cit. p. 470.

- Responsabilidad

Respecto al primero, el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

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 suspensión de los trabajos;

II.- La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III.- El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón;  
y

VI.- La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajo o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables”.

Para una mejor comprensión del punto, mencionaremos lo que al respecto opinan los tratadistas de la materia. “El Legislador separó la suspensión individual y la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo... vamos a referirnos a la suspensión colectiva que, como su nombre lo indica, abarca a todas las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

En primer término se refiere la Ley a la fuerza mayor o al caso fortuito no imputable al patrón, cuando produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión de los trabajos.

Creemos que, por lo que hace a la primera, es muy drástica al hablar de un caso fortuito no imputable al patrón, ya que la definición misma, que tradicionalmente se ha aceptado por los juristas, respecto de la fuerza mayor y del caso fortuito, es que se refieran a hechos imposibles de evitar o imposibles de prever: Un huracán, una inundación, son posibles de prever, según las observaciones meteorológicas y rápidas comunicaciones que hoy existen; pero ninguna de las dos se pueden evitar; un terremoto no se puede evitar, ni se puede prever.

También se incluye en esta fracción I del artículo 427 la incapacidad física o mental o la muerte del patrón que produzca consecuencias semejantes a las ya señaladas.

“Por lo que ve a la muerte o incapacidad del patrón, entendemos que se trata de aquellos casos en que el patrón dirige por sí mismo las labores de su

negociación y, por ello, a su fallecimiento, prácticamente queda acéfala la dirección de la empresa, siendo obligada la suspensión del trabajo".<sup>41</sup>

Al referirse al primer inciso, o sea a las causas, Néstor de Buen menciona:

"Tiene en común el que son circunstancias que afectan al patrón, pero que repercuten sobre los trabajadores. En ellas no aparece la idea de culpa, pero sí nace una responsabilidad patronal, además de ciertas cargas procesales".<sup>42</sup>

Alberto Trueba en su Ley Federal del Trabajo comentada al respecto señala.

"Al margen de dichas causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo que este precepto señala, existe otra causa: la huelga".<sup>43</sup>

Respecto al alcance de la Suspensión el artículo 428 establece:

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

---

<sup>41</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. P. 258.

<sup>42</sup> DE BUEN, Néstor. Op. Cit. P. 862.

<sup>43</sup> Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera Quincuagésima cuarta Edición. Editorial Porrúa. México 1986. p. 198.

“Dentro del criterio que sostenemos de considerar la competencia como el requisito primordial para el trabajo, nos motiva la suspensión, no se tome en cuenta para suspender los contratos de trabajo a los más incompetentes sino que en todo caso se respete la antigüedad; aunque posiblemente lo anterior se desprende del criterio equivocado de haber implantado el escalafón ciego”.<sup>44</sup>

Néstor de Buen, comenta en relación al alcance de la suspensión que puede afectar a todos los trabajadores o a sólo una parte de ellos. La ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad.<sup>45</sup>

Por lo referente al procedimiento de la suspensión del Contrato Colectivo; el mismo ordenamiento en análisis, lo regula de la siguiente forma:

“Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:

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

II.- Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y

---

<sup>44</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. P. 359

<sup>45</sup> DE BUEN, Néstor. Op. Cit. P. 863.



Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y

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

“En todos estos casos, el artículo 429 de la Ley Federal del Trabajo ordena que los patrones interesados, previamente a la suspensión del trabajo, solicitarán la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, para llevarla a cabo, rindiendo todas las pruebas conducentes para acreditar los fundamentos de su petición”.<sup>46</sup>

En referencia al procedimiento para establecer la suspensión de la relación colectiva de trabajo, el Jurista de Buen, con una mejor técnica que Euquerio Guerrero, menciona:

“Se han establecido diferentes matices en esa intervención, de naturaleza jurisdiccional, que atienden a la causa o al grado de urgencia que la medida suponga. Si la medida es urgente, el patrón o su representante, suspenderán y darán aviso para que la junta la confirme o desapruébe, en un procedimiento jurídico sumario”. (artículo 892 y ss)

---

<sup>46</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. 359.

Si permite una justificación razonable, la Junta, previo el mismo procedimiento sumario, concederá autorización al patrón para suspender. Por último: si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone término a un conflicto colectivo de naturaleza económica”.<sup>47</sup>

Finalmente en cuanto a la responsabilidad de la suspensión:

“Artículo 430. La Junta de Conciliación y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que debe pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Las disposiciones del artículo mencionado se complementan con lo señalado por los dos siguientes artículos de la misma ley, el primero de los cuales dispone que el sindicato tiene facultad para solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la verificación de la subsistencia de las causas que originaron la suspensión y señalar el término de la reanudación de las labores en caso de que el fallo fuera negativo, otorgándose un plazo de 30 días; en caso de la negativa patronal se deberán cubrir las indemnizaciones correspondientes al despido injustificado.

---

<sup>47</sup> DE BUEN, Néstor. Op. Cit. 863.

Finalmente en caso de la reanudación o reapertura de las labores, deberá ser el patrón el obligado a dar aviso al sindicato correspondiente y a los trabajadores por los medios de publicidad idónea para tal difusión a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la obligación de reponerlos en los puestos que ocupaban, otorgándoles un plazo no menor de 30 días para que se presenten.

#### **1.8.4 Negociación Colectiva**

Jurídicamente negociación es el "Cambio de impresiones y de puntos de vista dirigido a llegar a un acuerdo de Carácter que puede ser internacional, laboral, empresarial, etc."<sup>48</sup> Negociar es procurar el mejor logro de un asunto.

La negociación Colectiva laboral es nuestro país, encuentra sustento en lo que señala la fracción XX del artículo 123 Constitucional que a la letra Menciona:

"XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno".

---

<sup>48</sup> DE PINA, Rafael. De Pina Vara, Rafael. Diccionario de Derecho. Op. Cit. P. 379.

Es evidente que el legislador acerca de lo establecido, otorga participación a la Junta de Conciliación y Arbitraje en la negociación colectiva en nuestro país; esto es, que en la negociación de un Contrato Colectivo interviene la empresa, el sindicato obrero y los órganos correspondientes del Estado.

Para la negociación colectiva, la Ley Federal del Trabajo establece varias formas de llegar a un acuerdo; así menciona:

- a) Por convenio directo entre el sindicato y el patrón.

Al respecto es importante mencionar que la función principal de los Sindicatos, se encuentra establecida en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo y que dice: "Sindicato es la asociación de Trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Hecho que se logra principalmente al negociar un Contrato Colectivo que rija las Condiciones de Trabajo con la empresa y que asegure que ésta última cumpla con los términos de este contrato.

- b) Por convenio directo entre las partes derivado de un conflicto de huelga.

La huelga entre otras, es el arma principal para lograr la firma o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo. Las huelgas ocurren por no haber acuerdo o convenio en la negociación entre la empresa y el sindicato.

- c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga.

La fracción III del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, permite la intervención de un árbitro o una comisión que libremente elijan las partes para que intermedie o haga la negociación que produzca la terminación de la huelga laudo al cual se sometieron anticipadamente las partes.

- d) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga.

Otra Fracción que es materia de negociación en un conflicto de huelga, es el que permite que las partes se sometan al laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje para la terminación de una huelga, esta fracción es la IV, del mismo artículo 469 de la mencionada ley y que la letra señala:

“Artículo 469. La huelga terminará:

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

- e) Finalmente, por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Respecto a lo anterior el artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo, señala:

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

La negociación colectiva tiene la peculiaridad de poder abarcar cualquier conflicto en la relación colectiva laboral, ya sea para la celebración de un contrato, como para evitar una huelga, así también para terminarla, como ya quedó asentado.

## CAPITULO 2

### ANTECEDENTES DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El derecho Colectivo de Trabajo, ha alcanzado en la actualidad un gran adelanto a favor de la clase laboral de nuestro país, pero no por ello, podemos permitir que estos logros obtenidos por los trabajadores, en muchas ocasiones a costa de luchas sangrientas se detengan, sino que avancen.

Este derecho colectivo gira en torno de tres instituciones fundamentales que se complementan y delinear en un triángulo perfecto: el sindicato, la contratación colectiva y la huelga.

Al referirse al tema Néstor de Buen menciona: "La idea del derecho colectivo del trabajo tiene cierto arraigo en la doctrina y, en alguna medida, fuerza legal. En nuestra Ley el Título Séptimo se denomina, precisamente "Relaciones colectivas de trabajo" y el acuerdo fundamental entre sindicatos obreros y patronos, "Contrato Colectivo de Trabajo".<sup>49</sup>

Por estar estrechamente ligado a nuestro estudio en este capítulo, haremos referencia a los antecedentes del derecho colectivo del trabajo, en Europa y en nuestro país.

---

<sup>49</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo T. II. Op. Cit. p. 563

## 2.1. EN EUROPA

El surgimiento del feudalismo en el mundo terminó con la existencia del mundo antiguo acabando también con el modo de producción a través de los esclavos y la forma colegial romana; originándose el régimen corporativo, en el cual tiene una relevante importancia el dominio de la tierra; el esclavo deja su lugar al siervo, la servidumbre impera en las faenas del campo, en tanto que en las ciudades la vida industrial y mercantil se constriñe a la producción de los artesanos. \*

Es sabido que en las ciudades medievales surgió la burguesía, que con el apoyo de los soberanos europeos abatieron a los señores territoriales, es en esta etapa de la historia que los trabajadores y comerciantes se unieron para la defensa de sus intereses constituyendo las corporaciones. La forma corporativa que en el trabajo sustituyó la forma colegial romana. Se define como "El Sistema en el cual los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad que pertenecen a una misma localidad se unen para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporativos o guildas".<sup>50</sup>

A la Edad Media europea corresponden las semblanzas de convenios colectivos que aparecen en los siglos XIV y XV sobre los tejedores de **Speyerm**, de Estrasburgo, los herreros de **Thor**, etc. La doctrina alemana

---

\* Poco después del Siglo IV aparecen en el escenario de la Edad Media el Siervo, originado por el colonato que significaba la condición de colono. Incorporado al suelo, constituye un término de transacción entre la esclavitud y la libertad.

<sup>50</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo T. II. Op. Cit. p. 19.



abunda en investigaciones sobre los convenios o pactos de la Edad Media. Y la sustenta en la transformación económica y social del sistema productivo de esa larga etapa histórica.

### **2.1.1 Francia**

La forma corporativa que en el trabajo reemplazó a la forma colegial romana, en Francia fue considerada obligatoria, la misma estaba protegida por el estado y le otorgaban una amplia libertad para contratar con los oficiales y aprendices. Unos y otros representaban la fuerza del trabajo, por lo que, no es de extrañar que lucharan por sus derechos haciéndolos valer cuando celebraban pactos o convenios provenientes de los conflictos entre maestros y compañeros.

Ahora bien, y para una mejor comprensión de la evolución del derecho Colectivo del Trabajo en Francia, es necesario profundizar en el ámbito laboral de la Edad Media.

Con el feudalismo institución política económica que incuestionablemente significó el mayor rompimiento de la soberanía, se terminó el mundo antiguo.

La servidumbre impera en esta etapa, como ya lo señalamos, la condición de los hombres se determina ahora por sus relaciones con la tierra; quien posee tierra, posee a la vez libertad y poder, por eso, el propietario es al mismo tiempo señor, quien está privado de ella, queda reducido a la

servidumbre; por eso, la palabra villano designa a la par al campesino de un dominio (villa) y al siervo.

“La descripción de la villa de la Alta Edad Media se hace casi imposible tras la **muerte** de la creencia en la villa tradicional, en el sistema de dominio **clásico**, con su reserva cultivada gracias a las corveas de los siervos, y sus mansos sirviendo para la reproducción de esta fuerza de trabajo”.<sup>51</sup>

Hasta el siglo XV, las villas fueron los únicos centros del Comercio y de la Industria, a tal punto que no dejaron que éstos se difundieran por el país llano. Entre la ciudad y el campo existe una rigurosa división del trabajo, pues el campo sólo practica la agricultura, mientras que la ciudad se dedica al negocio y a las artes manuales.

En este ámbito histórico, se generaron los gremios y las llamadas corporaciones.

“ Se ha discutido mucho, y se discute aún ahora, acerca del origen de los gremios Primero se buscó de acuerdo con la tendencia de los eruditos a principios del siglo XIX, en los **Collegia** y las **Artes** que, bajo el Imperio romano, agrupaban a los artesanos de las ciudades... Pero este fenómeno es

---

<sup>51</sup> DOCKES, Pierre. La Liberación Medieval. Trad. De María C. Díaz. Segunda edición. Editorial Fondo de Cultura Económica México 995. P. 111.

demasiado local y de importancia demasiado mínima para que de él se derive una institución tan general como la de los gremios".<sup>52</sup>

- La teoría que pretende derivar los gremios del medioevo de los colegios romanos.

Cosa poco aceptable, como ya lo señalamos.

- El derecho señorial (**Hofrecht**).

Esta teoría se basa en un hecho evidente como lo fue la existencia de los **oficia** y de los **artificia** en el centro de los grandes dominios.

Al respecto, el historiador Pirenne, destaca "Es muy cierto que se encuentran en el centro de los grandes dominios, durante y después de la época carolingia, artesanos de diversas clases, reclutados entre los siervos del señor y que trabajaban a su servicio bajo las órdenes de los jefes encargados de vigilarlos se ha intentado en vano comprobar que en la época de la formación de las villas estos artesanos domésticos recibieron la autorización de trabajar para el público que algunos hombres libres se unieron a ellos y que estas agrupaciones, que al principio eran serviles, se convirtieron gradualmente en gremios autónomos".<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup> PIRENNE, Henry. Historia Económica y Social de la Edad Media. Vigésima reimpresión de la Primera edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1994. P. 131.

<sup>53</sup> *Ibidem*. p. 132.

- La **guilda** como antecedente de la corporación.

La **guilda** fue una institución escandinava que se conoció en Inglaterra en el siglo VII, y que a partir del siglo VIII se extendió a los pueblos germanos.

- La asociación libre cuya esencia radica en la natural sociabilidad humana.

En esta concepción, hay datos suficientes para afirmar que los trabajadores, desde fines del siglo XI, constituyeron Cofradías (**fraternitates, caritates**). Estas cofradías eran asociaciones de tipo religioso, y tal carácter lo tuvieron desde su origen, en cambio los gremios eran de origen laico. Al hacer mención a estas corporaciones, el tratadista Mario de la Cueva, señala:

“Son conocidas en un principio, sobre todo en Francia con el nombre de **corpus de Métier**. En el siglo X se las encuentra ya en pleno funcionamiento, su mayor apogeo corre de esos años a los Siglos VI y XVI en que comenzaron a declinar, merced a las nuevas relaciones económicas. Tuvieron su periodo de grandeza, alcanzaron fuerza política considerable y contribuyeron no poco al progreso y la cultura en las ciudades, bastando para convencerse de ello considerar las corporaciones de Florencia y Nuremberg. El proceso histórico les

puso fin al romper los moldes que estorbaban el desarrollo del capital de la manufactura y de la industria".<sup>54</sup>

La corporación en nuestro concepto, no es más que una asociación de artesanos del mismo oficio y ciudad, que ejercen un monopolio de producción y de venta en mercados limitados, que dirigen artesanos elegidos por los suyos y que reciben los nombres de maestros.

"Estas asociaciones estaban organizadas en tal forma que era prácticamente imposible que una persona pudiera pertenecer a dos o más, o en su defecto desempeñar las labores que correspondieran a oficio distinto del suyo, o tener más de un taller, y ofrecerse a continuar el trabajo que otro hubiera comenzado; y la distinción era tan exacta, que un zapatero remendón no podía dedicarse a manufacturar zapatos, ni un herrero a fabricar llaves. Por estos procedimientos el gremio lograba sus fines característicos la regularización del trabajo en el régimen interno y monopolio del exterior".<sup>55</sup>

En estas Instituciones había tres categorías de personas, las que según el grado en la jerarquía del oficio se denominaban:

- **Aprendices**

---

<sup>54</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho del Trabajo T. II. Op. Cit. p. 42.

<sup>55</sup> WEBER, Max. Historia Económica general. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1997. P. 164.

El aprendiz era un estudiante encomendado a un maestro, el cual le daba instrucción por un tiempo el cual variaba según el país del que se trataba.

No recibía sueldo, sino por el contrario, sus padres pagaban una suma de dinero al patrón, al que el aprendiz le debía respeto y obediencia a cambio de la enseñanza que recibía.

Mediante paga se le matriculaba en los registros de la corporación generalmente estaba vigilado por artesanos llamados guardas maestros, los que al final de su aprendizaje lo examinaban.

- **Oficiales o compañeros.**

Los cuales fueron conocidos en Francia durante la Edad Media como valets o **compagnons**.

Estos conformaban la columna vertebral de la estructura del oficio.

La temporalidad que debían pasar obligatoriamente subordinados al maestro era de tres a cinco años trabajando en su taller, no eran remunerados y cuando terminaba su pasantía debían realizar la obra maestra como condición para lograr la maestría, otro requisito era el pago de derechos para poder ser matriculado en un nuevo registro, el nacimiento legítimo, la afiliación en la burguesía e incluso probar la existencia de un capital mínimo.

Lo anteriormente señalado abrió la primera brecha que poco a poco había de transformarse en un abismo entre el obrero y el maestro.

Es así como entre los compañeros surge la necesidad de organizarse y defenderse, frente a las corporaciones convertidas exclusivamente en asociaciones de maestros (las maestrías), se levantaron organizaciones compuestas únicamente de obreros: las **compagnages** o compañerismos, estas organizaciones establecidas con carácter secreto en un inicio y para protegerse y ayudarse mutuamente fueron perseguidas y reprimidas en forma tajante por la autoridad real, interesada en favorecer los intereses de los patrones.

Estas organizaciones sirvieron de fundamento para lo que hoy podemos conocer como sindicatos y también el antecedente del derecho Colectivo del Trabajo.

La Asociación de los **Compagnonnages** se extendió con gran rapidez en Francia inicialmente y más tarde en Alemania.

- **La Maestría.**

Era la forma más elevada de la jerarquía profesional, aquella a la que aspiran llegar los oficiales después de cumplir con la serie de requisitos señalados con anterioridad.

Los maestros son los verdaderos dueños de la corporación, puesto que tanto aprendices como oficiales quedaban al margen del gremio. Por ello probablemente se debe a que a la corporación también se le llame "**Magisterio gremial**". \*

Cualesquiera que hubiesen podido ser los defectos y los méritos de la institución corporativa es preciso reconocer que en el Siglo XVI, los inconvenientes se hacen mucho más graves y menores las ventajas. La situación del obrero era antes pasajera, ahora se convierte en una carrera, los obreros eran el semillero en donde se obtenían los maestros; ahora se convierte en una clase condenada a vivir exclusivamente y para siempre de su trabajo manual.

Históricamente, las corporaciones en Francia estaban divididas en tres grandes agrupaciones o asociaciones.

- El Deber de Libertad, esta comprendía los carpinteros, los canteros, los plomeros, los aserradores, los forjadores, etc.
- El deber del Maestro Jaime (**Maitre Jacques**) esta corporación era opositora del Deber de Libertad: esta se componía de Canteros llamados pasantes, los carpinteros, aserradores y forjadores, llamados compañeros del deber o **deborantes**.

---

\* La revolución económica no solo había aumentado la distancia entre el patrono y el obrero, sino que esta distancia también la aumentaban artificialmente con los maestros.



- El Deber de **Soubise**. Comprendía a carpinteros o compinches.

Después del Siglo XV se tornan grises las corporaciones en Europa, incluso en Francia donde habían logrado prosperar, como resultado de la falta de adecuación a las nuevas corrientes económicas y políticas imperantes en esa época. El mercantilismo y la fisiocracia alentaban el progreso en las relaciones individuales y contemplaban con desconfianza las asociaciones de compañeros.

“Cayeron aquellas corporaciones, al embate de las leyes inexorables de la evolución histórica, porque aún cuando las creaciones del espíritu se inspiren en los principios aparentemente más inexpugnables, y al propio tiempo en los ideales más perfectos, llega un momento en que la naturaleza humana se complace en deformarlas, introduciendo en ellas modalidades que destruyen su primitiva vitalidad.”<sup>56</sup>

En efecto su sistema de producción se hizo cada vez más deficiente para llenar las necesidades de un mercado cuyos ámbitos se ensanchaban extraordinariamente.

Se comprende entonces, que si la ideología del momento histórico consideraba inconsecuente con la libertad del hombre los medios de restricción

---

<sup>56</sup> AUNOS PEREZ, Eduardo. Derecho Corporativo. S/e. Editorial Reus. Madrid. 1980 P. 35.

e imposición de las organizaciones colectivas, éstas no fueron sólo vistas con recelo y hostilidad, sino incluso perseguidas por el Estado.

Con el triunfo de la Revolución Francesa, las tendencias individualistas y liberal, que venían formándose desde el Renacimiento, se imponen definitivamente en esta época, influyendo, no solo en las ideas y costumbres dominantes, sino hasta en los fundamentos mismos de la vida social.

“Detrás de ellas se encuentra Rousseau, la evolución económica que determinó la desaparición de las corporaciones, las doctrinas económicas de los Fisiócratas” y de los clásicos ingleses y la escuela del derecho de la Naturaleza y de gentes”.<sup>57</sup>

En Francia, en los últimos tiempos del siglo XVIII, en que se acentuó aún más la descomposición del régimen. Por ello podemos afirmar que la contratación colectiva ha corrido lógicamente en la historia la suerte del derecho Colectivo del Trabajo.

### 2.1.2 España

El Derecho Colectivo laboral, encuentra fundamentos históricos en la

---

\* Es evidente que entre el pensamiento de los fisiócratas y el de Rousseau, existen hondas diferencias: pues mientras este considera que es necesaria una reforma del Estado a fin de que garantice a cada hombre una libertad real, y pide que el derecho iguale a los hombres para que puedan ser libres, siendo además el mismo Rousseau, partidario de la democracia. Los fisiócratas, por el contrario detestan todo artificio, creen en la desigualdad de los hombres y pugnan por que se deje actuar a la naturaleza.

<sup>57</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II. Op. Cit. P. 24

evolución del colegio romano, en la corporación de la etapa feudal y es bajo el influjo de la Revolución Francesa y la legislación Napoleónica, en donde el principio de la libertad del trabajo predominó hasta gran parte del Siglo XIX, constituyendo el cimiento del sistema de los pueblos.

Los reinos españoles han adquirido en la historia económica un lugar cada vez más importante a medida que rechazaban a sus conquistadores árabes “En Aragón, Barcelona se distinguió desde el Siglo XII por el espíritu de empresa y la audacia de sus marinos... Las temerarias expediciones de los catalanes en Grecia y en las Islas del Mar Egeo, un poco más tarde, intensificaron asimismo su navegación en el Oriente, en donde los barceloneses se dedicaban a la vez a la guerra y al negocio. Sus barcos llegaban más allá del estrecho de Gibraltar a principios del Siglo XIV. Encontraban en Brujas los barcos de Galicia y de Portugal que se dedicaban al cabotaje de las costas del Atlántico y cuyas exportaciones consistían principalmente en metales y algunas lanas de España que a fines de la Edad Media, habían de sustituir a las lanas inglesas en la industria textil de los países bajos”.<sup>58</sup>

Una importante característica de esta etapa, en España sin duda alguna la caracteriza en que los productos industriales ocupan un lugar menos importante que los agrícolas y los alimenticios: especias, vinos, trigo, sal, pescado y lanas, por ello “importantes organismos, formados desde abajo, que llegaron a tener gran importancia pública en España, fue la Mesta (poderosa

---

<sup>58</sup> PIRENNE, Henry. Historia Económica y Social de la Edad Media. Op. Cit. P. 117.

organización de ganaderos, que arrancaron al Estado importantes privilegios en beneficio del libre movimiento del ganado y en materia de arrendamiento de terrenos pero en perjuicio de la agricultura)".<sup>59</sup> Sin embargo, la industria textil, en particular hizo posible una exportación de grandes vuelos.

Es importante señalar, que existía una enorme diferencia entre el gremio de artesanos que se formaba por la industria local para abastecer a una clientela limitada, de la villa de la baja Edad Media española y que se componía por panaderos, herreros, zapateros remendones, etc. Que los obreros de la exportación que eran las muchedumbres que vivían en alguna habitación rentada por una semana, en estrechas callejuelas y no tenían más propiedad que su ropa.

Iban de una villa a otra contratándose con sus patronos. "El lunes por la mañana se congregaban en las plazas, alrededor de las iglesias esperando ansiosamente que un maestro los contratara por ocho días. La jornada de trabajo empezaba al amanecer y terminaba al caer la noche. El salario se distribuía el sábado por la tarde y aunque los escasos reglamentos municipales ordenaban que se hicieran en efectivo, los abusos del True-System eran numerosos. Así, los obreros de la gran industria formaban una clase aparte en medio de los demás artesanos, que se parecían bastante a los proletarios modernos. Se les reconocía por sus uñas azules, por su indumentaria por la brutalidad de sus costumbres. No importaba tratarles con dureza, pues se sabía

---

<sup>59</sup> MARGADANT S., Guillermo Floris. Introducción a la historia del Derecho. Op. Cit. P. 44.

que el lugar de aquellos que hubiesen merecido la pena del destierro no permanecería mucho tiempo vacante. Por eso, desde mediados del Siglo XIII a menudo organizaron huelgas".<sup>60</sup>

Consecuencia innegable de este principio, sin duda lo constituyen el incremento de la industria fabril, la que, con su régimen de asalariado, necesariamente había de orientar el problema de la evolución del derecho laboral colectivo, como forma de arribar a las reivindicaciones obreras. Es entonces cuando el proletariado se constituye como clase, tal como lo expresara Carlos Marx.

En España bajo la Monarquía, por decreto de 20 de noviembre de 1869 reconoce el derecho de asociación profesional, a favor de los trabajadores, como resultado de grandes luchas que éstos libraron para conseguirlo.

Asimismo la Carta Magna de 1876 en el artículo 13, eleva a la categoría de Mandamiento Constitucional el principio de la libertad de asociarse para el cumplimiento de los fines de la vida humana.

Es entonces cuando al amparo del ordenamiento citado, se organizan los primeros sindicatos españoles.

---

<sup>60</sup> PIRENNE, Henry. Historia Económica y Social de la Edad Media. Op. Cit. P. 138.

En España, mediante la promulgación de la ley de 1887, el derecho de asociación profesional se desenvuelve en términos más amplios, puesto que en ella la posición del poder público no se reduce simplemente a otorgar el reconocimiento para el derecho de sindicación a los obreros, sino que también reconoce personalidad moral a sus organizaciones. Es importante en este momento establecer unas precisiones; "el derecho de Asociación Profesional se caracteriza por la tendencia de los trabajadores a agruparse en asociaciones estables distribuidas profesionalmente y dirigidas a defender los intereses, reivindicar los derechos y luchar por las aspiraciones colectivas del mismo".<sup>61</sup>

Para ello solo de cumplir con un requisito único: depositar sus estatutos ante el gobierno de la provincia con ocho días de antelación a la formación de éstas asociaciones.

## 2.2 EN MEXICO

Históricamente nuestro país ha sido dividido en cuatro épocas o etapas que han condicionado la evolución de nuestra patria; estas cuatro épocas corresponden a la etapa Prehispánica, Colonia, Independiente y Moderna o Contemporánea.

Por razón de nuestra materia de investigación, sólo analizaremos el tema a partir de la época colonial o sea del dominio español.

---

<sup>61</sup> GALLART FOLCH, Alejandro. Las Convenciones Colectivas del Trabajo. S/e. Editorial Librería Bosch. Barcelona 1972 P. 159.

“En nuestro país, durante los 300 años que duró el gobierno virreinal, así como durante los primeros 35 años del México independiente, la libertad laboral no pudo surgir por imposibilidad histórica, ya que la estructura económica de toda esa época corresponde al sistema de producción conocido con el nombre de industria a domicilio, monopolizada por negociantes que hacían las veces de banqueros”.<sup>62</sup>

Para una mejor comprensión, vamos a establecer una remembranza histórica-geográfica que nos permita ubicarnos en tiempo y espacio de la evolución del derecho colectivo en nuestro país, evidentemente recogiendo la opinión de los importantes tratadistas que en materia laboral sea en el ámbito colectivo como en el ámbito individual han vertido sus conocimientos.

### 2.2.1 Época Colonial

Buscando ubicarnos en tiempo y espacio, es necesario recurrir a los historiadores, que sobre nuestro país han escrito para entender mejor nuestra posición geográfica.

“El virreinato de la Nueva España comprendía, no solo el territorio a que dio este nombre Hernán Cortés cuando hizo el descubrimiento y conquista de él, sino también el antiguo reino de Michoacán: la Nueva Galicia, conquistada por Nuño de Guzmán, que formaban la intendencia de Guadalajara. Otras

---

<sup>62</sup> LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. Editorial SEP setentas. México 1979 P. 33.

provincias centrales que sucesivamente se agregaron: Las interna de oriente y Occidente. Las Californias, y la Península de Yucatán. Al Norte confinaba con los Estados Unidos de América, desde el Golfo de México hasta el Océano Pacífico, siendo inciertos los límites, hasta que se fijaron claramente en el tratado celebrado por el rey de España con el gobierno de aquella república, el 22 de febrero de 1819. Se extendía por el sur hasta tocar con la provincia de Chiapas y su anexa de Soconusco, dependientes de la Capitanía General de Guatemala; las Costas de Yucatán, desde el Golfo de Honduras, con el vasto contorno del Seno Mexicano, señalaban sus términos por el oriente, así como por el poniente los formaba el mar del Sur, u Océano Pacífico, desde el Istmo de Tehuantepec, hasta el norte de la alta California".<sup>63</sup>

Esta fue la extensión territorial que encontró el conquistador al arribar a nuestro continente; un medio geográfico reseco y quebrado de más de 4 millones de kilómetros cuadrados cuyas zonas más ricas y extensas perdimos y las más desérticas y montañosas fueron las que nos quedaron.

En relación al derecho Colectivo de Trabajo, materia de nuestro tema de investigación, éste siguió el derrotero que tenía el conquistador. En efecto, el régimen corporativo de la Península Ibérica privó también, en nuestro país, durante la Colonia y en gran parte del México independiente.

---

<sup>63</sup> LIRA, Andrés. Espejo de Discordias. (compilación) S/e. Editorial SEP. Cultura. México 1984 P. 143 y 144.



"En la primera etapa del régimen Colonial las formas del trabajo están representadas por el trabajo indígena esclavo y los servicios personales de indios encomendados.

El trabajo indígena esclavo tiende a desaparecer hacia mediados del mismo siglo XVI, incrementándose a partir de entonces la esclavitud del negro. Pero la base de trabajo de la economía novo hispana en la primera etapa de la colonización, fue la **encomienda**".<sup>64</sup>

Para una mejor comprensión del tema es necesario mencionar y establecer porqué se prefirió la esclavitud del negro a la esclavitud del indígena.

"La búsqueda del oro y de la plata fue, sin duda, el motor central de la conquista. Pero en su segundo viaje, Cristóbal Colón trajo las primeras raíces de caña de azúcar, desde las Islas Canarias y las plantó en las tierras que hoy ocupa la República Dominicana. Se alzaron los cañaverales en el litoral húmedo y caliente del nordeste de Brasil y posteriormente también las Islas del Caribe y Veracruz y la Costa peruana resultaron sucesivos escenarios para la explotación, en gran escala del **oro blanco**. Inmensas regiones de esclavos vinieron de África para proporcionar, al rey azúcar, la fuerza del trabajo numerosa y gratuitas que exigía: combustible humano para quemar".<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> CUÉ CÁNOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México (1571-1854) décimo segunda reimpresión. Editorial Trillas. México 1975. P. 60.

<sup>65</sup> GALEANO, Eduardo. Las venas abiertas de América Latina. Sexagésima edición. Editorial Siglo XXI. México 1990. P. 91, 92

Otra de las razones de la esclavitud de la raza negra en nuestro país, en tiempos de la Colonia sin duda alguna se debió a que "Hacia 1576 se inició la **gran epidemia** que se propagó con fuerza hasta 1579, y quizá hasta 1581 se dice que produjo una mortandad de más de dos millones de indios. La fuerza de trabajo para minas y empresas de españoles escaseó entonces, las autoridades se vieron obligadas a tomar medidas para racionar la mano de obra y evitar el abuso brutal de los indígenas sobrevivientes."<sup>66</sup>

Retomando el tema de la llamada encomienda la misma perseguía fines religiosos y fiscales, respecto al primer fin, Cué Cánovas menciona: "No fue la encomienda, como se afirma, una cesión de tierras a favor de los conquistadores sino el sistema por el cual los colonizadores españoles contraían el compromiso de cristianizar a los indios que a ellos se encomendaran y protegerlos a cambio de tributos y servicios de estos últimos, en las tierras y minas propiedad de aquéllos".<sup>67</sup>

Respecto a la primer forma de explotación laboral la encomienda, tuvo por objeto alcanzar los fines: hacer que el español se arraigara en la tierra, y organizar el trabajo de los indios, sin embargo, esta se convirtió en un inicuo sistema de explotación de nuestros antecesores.

Al referirse a la encomienda y su transcurso Margadant S. menciona "No podemos, en un libro de texto como éste, describir todo el variable conjunto de

---

<sup>66</sup> Historia General de México T. I. Tercera edición. Editorial El Colegio de México. México 1981, P. 377.

<sup>67</sup> CUÉ CÁNOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México 1521-1854. Op. Cit. P. 60.

normas administrativas que surgió alrededor de la encomienda, ya que en el transcurso de los dos siglos de su florecimiento, la figura sufrió varias transformaciones y, además, en cada región de la América española se manifestaron otras discrepancias entre derecho y práctica; todo esto hace el estudio de la encomienda particularmente difícil”.<sup>68</sup>

Sin embargo, en la Nueva España, la encomienda fue hasta 1718, el medio de producción, el sistema de explotación que en aras de una llamada cristianización, utilizó el conquistador y ahora colonizador en un ambiente típicamente feudal que logró evolucionar para ser sustituido a largo plazo.

Era necesario para mantener el orden social y expansionista de España; y esto resultaba posible gracias al contubernio de las autoridades y de los encomendadores, los cuales según el ideal de la encomienda sería útil para defender, proteger y cristianizar al indígena.

Otra de las formas de explotación laboral durante la Colonia, fue el **repartimiento o cuatequil**.

Al referirse al repartimiento, Alonso de Zorita en su obra **Los Señores de la Nueva España**, dice “Los que recogen, los que han de ir al repartimiento que se hace cada semana, de indios para el servicio de las casas y labranzas de los españoles... Cohechan a los que tienen que darles, porque no los lleven

---

<sup>68</sup> MARGADANT S. Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Op. Cit. P. 83, 84.

al repartimiento; y acontece que les dan el doble de lo que se les había de dar yendo a servir, y hacen ir a otros que han servido la semana pasada, porque son pobres y no tienen que darles”.<sup>69</sup>

Los abusos y arbitrariedades en este sistema fueron constantes; los empresarios las fomentaban sobornando a los jueces repartidores y a las autoridades indígenas, que muchas veces eran amenazados con castigos por los jueces repartidores, quienes de esa manera satisfacían las demandas que les hacían los labradores, con daños de la vida y los bienes de los indígenas, como se desprende de las quejas y peticiones de protección ante las autoridades virreinales, tales como la siguiente del mismo autor en comento. “Sería harto mejor que no hubiese este repartimiento sino que de cada pueblo comarcano se enviase cada día o cada semana una cantidad cierta de indios, conforme a la gente de él y que se viniesen a alquilar, como vienen muchos a la contina de su voluntad, sino que son pocos los que los quieren, porque el repartimiento se les da la mitad más barato”.<sup>70</sup>

A pesar de lo anterior, se sabe que la libertad de trabajo fue proclamada desde el reinado de los soberanos católicos, a través de las Leyes de Indias. Efectivamente, según consta en las mismas que solo mediante convenio podría obligarse a los indios a prestar trabajos personales, tal como lo señala la Ley I. Título II, Libro IV. “Es nuestra voluntad y mandamos, que ningún adelantado, gobernador, capitán, alcalde ni otra persona, de cualquier estado, dignidad,

---

<sup>69</sup> ZORITA, Alonso. Los Señores de la Nueva España. S/e. Editorial Ediciones de la Universidad Nacional autónoma de México. 1942. P. 111, 112.

<sup>70</sup> *Ibidem* P. 112.

oficio o calidad que sea en tiempo, y ocasión de paz o guerra, aunque justa y mandada hacer por nosotros, o por quien nuestro poder hubiere, sea osado de cautivar indios naturales....”

Y en verdad, la confirmación del principio no puede ser más categórica ya que los soberanos españoles ordenaban y mandaban, que cesaran los repartimientos, como antes se hacían de indios e indias para la labor del campo, edificios, guarda de ganados, servicios de las casas y otros cualesquiera.” Pero la realidad fue otra.\*

Otra de las formas de explotación laboral durante la llamada época colonial o virreinal, como sugiere Néstor de Buen que se le llame; lo constituyó el llamado **obraje**; sobre ello vale la pena hacer una reflexión, que nos permita establecer su importancia en el desarrollo laboral de nuestro país, en la era virreinal.

En relación al desarrollo de nuestro tema es importante mencionar que en la época colonial no existió un proceso de industrialización propiamente dicho, entendido éste como el fenómeno donde la industria se convierte en el motor del crecimiento económico y el desarrollo social.

Al referirse a lo anterior, el tratadista Euquerio Guerrero menciona “Entre nosotros la época corporativa, en la que se desarrollaron diversos gremios, tuvo

---

\* Hay tanto que decir sobre esto y sobre cada cosa de las mencionadas, todas ciertas y verdaderas, que no se terminaría al querer referirlas, todo lo que estas miserables gentes padecieron: pero baste lo dicho para que se entiendan sus trabajos y miserias.

lugar durante la Colonia y nos encontramos con ordenanzas muy interesantes como la de los sombreros, o la del arte de la platería, las de minas y otras muchas más que regulaban, como ocurrió en Europa el salario, los precios y otras prestaciones que se daban a los indios.”<sup>71</sup>

En relación a lo mencionado, Agustín Cué Cánovas señala “Diversos factores obstaculizaron el desarrollo de la industria novohispana, pero uno de los fundamentales estuvo representado por la contradicción permanente en que vivieron las dos instituciones de producción manufacturera características del periodo colonial. El taller artesano por una parte y el obraje por la otra”.<sup>72</sup>

Prosiguiendo con el estudio de la evolución del derecho del Trabajo y sus derivaciones laborales, es importante mencionar que en la época colonial y a decir del tratadista Mario de la Cueva “El Sistema de los gremios de la Colonia fue sensiblemente distinto del régimen corporativo europeo”.

Sobre este respecto, Néstor de Buen señala: “Cada gremio tenía su demarcación en la ciudad, un Jefe, una deidad o dios tutelar y festividades exclusivas. En realidad puede haber en esta interpretación, que nos representa una imagen muy parecida a la de los colegios romanos, una transposición semejante a aquella en que incurrieron los conquistadores al calificar de “Emperador” a la manera europea, tanto a Moctezuma como a Cuauhtémoc”.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> GUERRERO, Euquerio. Op. Cit. P. 311.

<sup>72</sup> CUÉ CÁNOVAS, Agustín. Historial Social y Económica de México (1571-1854)

<sup>73</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho de Trabajo. T.I. Op. Cit. P. 283.

Las condiciones laborales de los agremiados en la época de la Colonia, se efectuaban en el campo bajo un régimen de servidumbre, y en las ciudades mediante el obraje, aún como sabemos se dictaron reglamentaciones en los trescientos años de Coloniaje que en mucho mejoraron la situación de los conquistadores. En las Leyes de Indias y en Cédulas reales, se encuentran disposiciones aisladas sobre Jornada de Trabajo, salario y demás como ya quedó mencionado.

A decir de Mario de la Cueva Los gremios de la Nueva España murieron legalmente dentro del régimen Colonial".<sup>74</sup>

Los obrajes estuvieron igualmente reglamentados. El número de manufacturas y su localización territorial estaban restringidos. Los precios de sus productos estaban controlados por las autoridades.

Un último factor considerado como limitante para el desarrollo de la industria fue el estrecho y fragmentado mercado interno, dependiente de los ciclos de expansión y retroceso de las actividades comerciales y mineras.

Al referirse al trato dado a los trabajadores en los obrajes de Querétaro. El Barón de Humboldt expresó: "Sorprende desgraciadamente al viajero que visita aquellos talleres, no sólo la extrema imperfección de sus operaciones técnicas en la preparación de los tintes, sino más aún la insalubridad del

---

<sup>74</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 39.

obrador y el mal trato que se da a los trabajadores. Hombres libres, indios y hombres de color, están confundidos como galeotes que la justicia distribuye en las fábricas para hacerles trabajar a jornal.

Unos y otros están medio desnudos, cubiertos de andrajos, flacos y desfigurados. Cada taller parece más bien una oscura cárcel: las puertas que son dobles, están constantemente cerradas, y no se permite a los trabajadores salir de la casa; los que son casados, sólo los domingos pueden ver a su familia. Todos son castigados irremisiblemente si comete la menor falta contra el orden establecido en la manufactura. Se escogen entre los indígenas aquellos que son más miserables, pero que muestran aptitud para el trabajo, se les adelanta una pequeña cantidad de dinero, que el indio, como gusta de embriagarse, gaste en pocos días, constituido así deudor del amo, se le encierra en el taller con pretexto de hacer trabajar para pagar su deuda....

Esperamos que un gobierno protector fijara la vista sobre unas vejaciones tan contrarias a la humanidad, a las leyes del país y a los progresos de la industria mexicana".<sup>75</sup>

No obstante todo lo anteriormente mencionado, se sabe que la libertad del trabajo fue proclamada desde el reinado de los Soberanos Católicos, a través de las Leyes de Indias, las cuales en relación a nuestro tema de investigación, refiere Margadant S. "La Recopilación de Leyes de las Indias

---

<sup>75</sup> CUÈ CANOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México (1571-1854) Op. Cit. P. 84 y 85



consta de nueve libros, subdivididos en títulos (218)... el Libro VI está dedicado a los Problemas que surgen en relación con el indio: las reducciones de indios, sus tributos, los protectores de indios, caciques, repartimientos, encomiendas y normas laborales (entre las que encontramos la fijación de ciertos salarios, limitación temporal de la vigencia de ciertos contratos de trabajo, normas como la de que la mujer india no puede servir en casa de un colonizador si su marido no trabaja allí, etc.)".<sup>76</sup>

Sin embargo, no tuvieron ningún efecto real Trueba Urbina menciona a este respecto. "El derecho social arranca de las disposiciones o reglas compiladas en las famosas Leyes de Indias, para proteger a los aborígenes, normas de buen trato y estatutos del trabajo humano. Este derecho social se inspiró en la generosidad de los reyes católicos, en las ideas de bondad y caridad de la Reina Isabel, en el cuidado del trabajo humano, en mandamientos de la más significativa protección humana desgraciadamente no se cumplieron en la práctica".<sup>77</sup>

En síntesis, más que una prohibición legal al desarrollo de las manufacturas en la Nueva España, la ausencia de un capital productivo, la existencia de una mano de obra ligada aún a sus medios de producción y legalmente protegida, la legislación colonial a los obrajes y talleres artesanales y la estrechez del mercado interno, fueron los factores que inhibieron cualitativamente el desarrollo de las manufacturas.

---

<sup>76</sup> MARGADANT S. Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Op. Cit. p. 55.

<sup>77</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo. S/e. Editorial Porrúa. México 1982. P. 139.

El régimen corporativo por lo tanto, implantado por la península Ibérica privó de manera categórica en nuestro país, durante la época colonial y en gran parte del México independiente, hasta que en el periodo de la Reforma el poder público dio el golpe de gracia a los gremios, al expropiarles sus bienes con la promulgación de la Ley de Desamortización del 15 de junio de 1856.

### **2.2.2 Época Independiente**

Ya independiente México, en el año de 1857, se dio una Constitución que había de implantar un régimen de libertad similar al de Francia y Estados Unidos, incluyendo las relaciones de trabajo dentro de las codificaciones civiles.

Es importante hacer mención que en esta Constitución se establece en el artículo noveno sobre la libertad de asociación.

La Constitución Política Mexicana se promulgó el 5 de febrero de 1857, y se dividía en ocho títulos, que en secciones especiales trataban las materias correspondientes a los derechos del hombre, de los mexicanos y extranjeros, de la forma de gobierno, de la responsabilidad de los funcionarios públicos y de la manera de formar la misma Constitución.

En relación al título primero de la Sección Primera y conforme a los derechos del hombre; el artículo noveno señala:

“A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito...”

Indudablemente el constituyente del 57 reconocía por medio del artículo anterior, que la asociación es el medio más eficaz que tiene el hombre para prosperar; debido a ella, puede multiplicar sus fuerzas y dividir el trabajo haciéndolo mayormente productivo; un hombre aislado nunca podría llevar a cabo una infinidad de faenas, por ejemplo el transporte de las grandes máquinas, ni desempeñar tampoco cinco o seis ramos siquiera de los innumerables que comprende la industria humana, con la misma prontitud y provecho que si el propio hombre se dedicara a un solo ramo.

Al amparo del artículo Noveno Constitucional, la agricultura, el comercio, la industria y la minería florecieron. Con la Promulgación de la Constitución de 1857, la instrucción pública se difundió considerablemente; la igualdad destruyó los privilegios injustos, origen nefasto de las antiguas divisiones de los mexicanos.

En esta Constitución impera el pensamiento político del partido liberal que propone como ideales fundamentales, la igualdad política de los ciudadanos, la libertad de pensamiento y de palabra; la inviolabilidad del domicilio; el respeto a la propiedad privada; la libertad de trabajo y la libertad de reunión.

### 2.2.3 Época Contemporánea

En los últimos años del Siglo XIX, aparecen los primeros síntomas de industrialización. Se construyen los primeros Ferrocarriles y se advierten las primeras tentativas de formar organizaciones obreras, Sociedades Mutualistas, que tenían como finalidad la ayuda recíproca entre sus miembros.

A principios del siglo pasado se desenvuelve la gran industria en nuestro país, numerosas fábricas de hilados y tejidos dan trabajo a gran cantidad de obreros, ocurriendo otro tanto en la minería, construcción de ferrocarriles, dando origen a la necesidad de los trabajadores mexicanos de organizarse, surgiendo agrupaciones y mutualidades importantes tales como el Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón, y el gran Círculo de Obreros Libres.

Es importante establecer que el Partido Liberal Mexicano de los hermanos Flores Magón contaba con un programa de reivindicaciones laborales respecto al salario mínimo, jornada de 8 horas, libertad de organización obrera, anulación de las deudas de los peones, y desarrollo industrial, igualdad de salario para nacionales y extranjeros prohibición del trabajo de los menores de 14 años, reglamentación del trabajo a destajo, prohibición de tiendas de raya, etc.

“Para Ricardo Flores Magón el programa tenía que ser implantado por la acción de los trabajadores y vigilado por el pueblo en armas, solo de ese modo se despejaría el camino hacia Transformaciones más Profundas”.<sup>78</sup>

El llamado **Círculo de Obreros Libres**. Se forma en Orizaba, inspirados en las ideas socialitarias de los hermanos Flores Magón. En Junio de 1906 y enero de 1907, núcleos obreros de número considerable se lanzan a la huelga en busca de mejores condiciones de trabajo, en Cananea y Río Blanco.

Por ese entonces no funcionaban los sindicatos, y la huelga era considerada como delito, lo que viene a explicar por qué fueron violentamente reprimidas dos famosas huelgas en los últimos días de la era porfirista; una en el centro textil de Río Blanco “Veracruz” y la otra en el centro minero de Cananea, Sonora.

Es importante establecer en este momento la trascendencia de estos movimientos de trabajadores textiles, que el antecedente del Contrato Colectivo más antiguo en México, es el que se celebra en 1912, entre los patrones y obreros de la Industria Textil, y que se limitó solamente a la Fijación de los Salarios.

Aunque la situación en aquella época era adversa para los trabajadores en general, no faltaron quienes quisieron trabajar por una reforma de tipo social

---

<sup>78</sup> COLMENARES, M. Ismael. Cien Años de Lucha de Clases en México. (1876-1976) segunda edición. Editorial Quinto Sol. México 1982. P. 190.

que mejorara las condiciones de vida de las clases populares, lo cual impulsó la creación de algunas leyes laborales, de las cuales destacan las siguientes:

- La Ley de Riesgos Profesionales, de José Vicente Villada, del estado de México (30 de abril de 1904).
- La Ley de Riesgos profesionales, de Bernardo reyes, del Estado de Nuevo León (9 de noviembre de 1906).

En esa época existe la Unión de Artes Gráficas que sirve de ejemplo a otras organizaciones como la Casa del Obrero Mundial; la Unión Minera Mexicana en el Norte, la Confederación en Torreón; el gremio de Alijadores en Tampico, etc.

Al triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo, se volvieron numerosos.

El gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

La exposición de motivos de la iniciativa de esa ley presenta uno de los cuadros más completos de los problemas de trabajo de nuestro país.

Consumada la traición de Victoriano Huerta la persecución obrera se acentuó; la Casa del Obrero Mundial fue clausurada, y no reanudó actividades hasta que las fuerzas revolucionarias triunfantes ocuparon la Capital de la República.

Triunfante la causa Constitucionalista Venustiano Carranza convocó el Octavo Congreso constituyente que dio al país la vigente Constitución promulgada el 5 de Febrero de 1917 en cuyo contenido se encontraba el Artículo 123 que consolidaba algunos de los objetivos de la clase trabajadora de nuestro país.

Derivado del artículo 123 Constitucional los estados Federados emprendieron la reglamentación del Trabajo por medio de leyes locales, en las que predominaba el espíritu europeo por ejemplo en el Contrato Colectivo del Estado de Campeche y Chiapas que mencionaban.

"Ley Reglamentaria del trabajo del Estado de Chiapas. Promulgada el 11 de mayo de 1918.

Artículo 176. Con el nombre de Contrato Colectivo de Trabajo, se designan las Convenciones celebradas con los Sindicatos de Obreros o por las confederaciones de sindicatos de obreros, con un patrono, con sindicatos de patronos, o con una Confederación de Sindicatos de Patronos, a fin de someter a las mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades, los contratos individuales de trabajo.

Como sabemos, si en el Contrato Colectivo europeo son partes el patrón y cada uno de los obreros individualmente considerados, en nuestro derecho, lo son el patrón y el sindicato otra corriente, si se quiere originada por la desorientación doctrinaria de los autores de la época, marcaron una nueva tendencia, exclusiva de nuestro ámbito laboral, que identificó al contrato individual con el colectivo diferenciándolos únicamente en el número y calidad de los trabajadores contratantes. Tal como lo señalaba la Ley de Trabajo del Estado de Veracruz promulgada el 14 de enero de 1918.

“Artículo 21. El Contrato de Trabajo puede celebrarse individual o colectivamente. Es individual el que celebra un solo trabajador con una persona, empresa o entidad jurídica reconocida por la Ley. Es colectivo el que celebra una persona, empresa, entidad Jurídica con una agrupación de trabajadores legalmente representada”.

Por lo anterior, era necesario que se federalizara la Ley de Trabajo.

La Ley del Trabajo se federalizó con la expedición por el Congreso de la Unión en 1931, la legislación laboral fue promulgada por el presidente de la República el 18 de agosto de ese año, publicándose dicha ley en el Diario Oficial de la Federación el 28 de agosto de 1931.

Esta Ley promulgada por Pascual Ortiz rubio, declaró derogadas todas las leyes y decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas estatales y por el Congreso de la Unión (artículo 14 transitorio).



Como consecuencia de la promulgación de la Constitución de 1917, y catorce años después se logró dar forma a la Ley Federal del Trabajo reglamentaria del artículo 123 Constitucional.

Esta ley, justo es reconocerlo, vino a llenar el hondo vacío, al dar para todo el país normas precisas que fijaron el alcance de los derechos de los Trabajadores y su forma de ejercitarlos.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 incluyó en su texto normas de derecho sustantivo, de derecho procesal e incluso de organización de los Tribunales Obrero Patronales. Sin embargo, esta ley no quedó exenta de graves lagunas, que intencionadas o impuestas por sectores interesados, o producto del azar tal vez, determinaron graves lesiones a los justos intereses de los trabajadores, como fue el caso de la participación de las utilidades para el Trabajador, que todavía para los años cincuentas eran letra muerta.

Sin embargo, y en relación con nuestro tema de investigación la Ley Federal del Trabajo de 1931, definió el Contrato Colectivo Laboral de la siguiente forma:

“Artículo 42. Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de Trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo”.

Con lo que quedó demostrado que las asociaciones de trabajadores no tan sólo determinan las condiciones de trabajo de todos los de su clase, sino que intervienen protegiendo a sus socios en lo particular, estipulando expresamente en los contratos colectivos, el salario, la jornada, los descansos, etc.

Esta ley sufrió muchas reformas y adiciones, su trascendencia se fundamentó en tres instituciones, a saber: el Sindicato, la Contratación colectiva y el Derecho de huelga, que constituyeron el instrumento adecuado para una mejoría constante de la clase obrera sindicalizada e hicieron factible la paz social". \*

Al cabo de un tiempo (1931 a 1970), se produjo una diferencia radical en la condición económica de los trabajadores. Así, se hizo necesario expedir una nueva ley, cuya aplicación permitiera borrar esta diferencia, elevando a la categoría de normas generales algunas de las prestaciones y beneficios alcanzados en contratos colectivos, como el aguinaldo y las primas de antigüedad y vacacional.

Esta ley superó a la de 1931, ya que estableció prestaciones superiores y fue más perfecta en cuanto a técnica jurídica, puede afirmarse que en sus aspectos sustantivos y procesal establece una mayor protección para los trabajadores.

---

\* Sin embargo, los trabajadores no sindicalizados no recibieron los beneficios de las condiciones de trabajo propiciadas por esta nueva Ley, como consecuencia de que no contaban con las revisiones bianuales de sus condiciones de trabajo.

Para su elaboración, previamente a su presentación ante el Congreso de la Unión, se siguió un proceso democrático de consulta y discusión pública entre las fuerzas activas de la vida nacional, tomándose en cuenta opiniones de trabajadores, patrones, sindicatos.

Ahora bien, como quedó previamente establecido al inicio del estudio del presente capítulo el derecho colectivo gira en un llamado triángulo perfecto que se conforma con el sindicato, la contratación colectiva y la huelga; siendo el contrato colectivo de trabajo y sus modificaciones contempladas en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo en nuestro país, el motivo de nuestra hipótesis de nuestra investigación, se hace necesario aún cuando sea de manera breve analizar los antecedentes de la contratación colectiva en México, así como también cuales fueron los incipientes contratos colectivos laborales que regularon las primeras relaciones laborales de nuestro país.

Indudablemente el esfuerzo del movimiento obrero en México ha trascendido, y actualmente el contrato colectivo de trabajo pertenece a la economía contemporánea de nuestro país; es la institución central de la moderna producción y cualquier discusión al respecto se perdería en divagaciones y especulaciones que bien se pueden amoldar con algunas o todas las posiciones ideológicas de los tratadistas de la materia.

El contrato colectivo de trabajo es y ha sido considerado por los autores laborales como la institución central del derecho colectivo. Sus antecedentes se han analizado desde diversas posiciones del pensamiento; más no obstante la

variedad de criterios, ha sido coincidente la opinión en el reconocimiento de esta institución. Pensamos de forma muy especial en México o sobre México, el tema es amplio, para explicar un suceso histórico de tan extraordinaria trascendencia máxime que abordamos una figura que ha revolucionado la historia económica de nuestro país.

Nuestra patria carece de antecedentes en la época colonial, tal como vimos en lo referente al derecho del trabajo, porque en esa etapa no aparecieron las asociaciones de compañeros que fueron, como ya lo mencionamos las que de una manera concurren a esbozar las primeras formas de asociación profesional. Si bien es cierto que en la época colonial había en la Nueva España algunos gremios, como también ya lo vimos, estos obedecían a directrices diferentes de las que habían normado a sus similares europeos.

En estas condiciones es, hasta el México Independiente, en el siglo XIX cuando se advierten los primeros proyectos de la contratación colectiva, la cual por esporádica es insuficiente para constituir una teoría histórica, sin embargo por la naturaleza de la investigación se hace necesario hacer mención.

Según la doctrina el contrato colectivo puede tener dos orígenes: bien el común acuerdo de las partes, o bien la resolución de la autoridad. Es innegable que en nuestro país el origen del contrato colectivo se generó en ambos sentidos; ya que por una parte es cierto que en la época porfirista la nueva industria y el obrero industrial eran una característica del México de aquellos

días, y se desarrollaron simultáneamente, la realidad era que con frecuencia los obreros de la industria pasaban la vida en talleres asfixiantes, inaceptables para seres humanos, en las fábricas textiles las condiciones laborales eran mucho peor.

En cuanto al otro origen, es sabido que el papel del Estado en nuestra vida económica social y política, consiste fundamentalmente en organizar y representar al interés general, salvaguardándolo, con el propósito de garantizar a la colectividad un desarrollo racional, equitativo e independiente.

La semilla del movimiento obrero germinó en este ambiente, mezcla de progreso y frustración, por ello el contrato colectivo de trabajo es la consecuencia del convencimiento del trabajador de que mediante sus esfuerzos personales podía mejorar de condición y así se incorporaba al progreso.

La Contratación Colectiva tiene como fin inmediato hacer que la desigualdad económica que obliga al trabajador a aceptar las condiciones de trabajo más beneficiosas para el Patrón, sea neutralizada al contratar éste con un grupo, que en cierta medida le impone determinados requisitos para la prestación de servicios.

## **CAPITULO 3**

### **MARCO JURÍDICO**

El tema de este capítulo, tal vez no requiere ninguna presentación. A todos nos queda claro que en el México Moderno, el derecho laboral que se desarrolla a partir del artículo 123 Constitucional, constituye una pieza fundamental, no sólo para el desarrollo de las relaciones obrero patronales, no únicamente para la protección del trabajador mismo y sus derechos; sino también una pieza angular en la conformación de todo nuestro régimen jurídico; y por qué no decirlo, de nuestro régimen político.

De hecho uno de los preceptos característicos de la Constitución de 1917 y específicamente del artículo 123 con el que se inauguró, como todos lo sabemos, en los albores del siglo pasado lo que se ha dado en llamar, de manera sugestiva, el Constitucionalismo Social Mexicano.

#### **3.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**

**1917**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no surge espontáneamente, sino que es producto de las llamadas etapas del Constitucionalismo, que por razones de la investigación que estamos desarrollando, es importante analizar.

Los Legisladores que integraron el congreso Constituyente de 1916-1917, atendiendo las demandas que les fueron formuladas por el pueblo que les dio el voto y la confianza para representarlos ante el Congreso, realizaron profundos estudios a fin de responder a las exigencias de aquel tiempo en que los trabajadores eran explotados por los patrones en forma desmedida.

A base de esfuerzos y en contra de diversas opiniones, plasmaron una Constitución que legisla las garantías sociales como mínima parte de la reivindicación de los trabajadores en los beneficios por su trabajo. En ese artículo trascendental como es el 123 Constitucional, se tutela al trabajador y protege con normas de trabajo menos lesivas.

El Artículo 123 Constitucional, se encuentra integrado por dos apartados, el primero de ellos conocido como apartado "A" tutela los derechos de los trabajadores en general, en relación a las materias de trabajo nocturno de los menores; edad mínima para trabajar; establecimiento de salarios mínimos por zona económica; establecimiento del sistema de participación de utilidades; estabilidad en el empleo, etc. éste apartado "A" consta de 31 fracciones. Mientras el llamado apartado "B" incorporado el 5 de diciembre de 1960 y que regula lo relacionado a los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios al Estado, cuenta con 14 fracciones.

Respecto a nuestro tema de investigación el Contrato Colectivo de Trabajo, el artículo 123 no hace mención específica del mismo, solo al inicio del apartado "A" señala:

..." El congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Entre los obreros jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo Contrato de Trabajo".

"El artículo 123, fruto del trabajo de los Constituyentes de 1917, se encuentra en las palabras de Froilán C. Manjarrez uno de los principales fundamentos de su existencia, cuando menciona:

"... A mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que provienen los jurisconsultos, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, que atendamos debidamente el clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma, aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosle los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores." <sup>79</sup>

Evidentemente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 no hace mención sobre la contratación laboral ni mucho menos lo hace

---

<sup>79</sup> TRUEBA URBINA, Alberto. El Artículo 123. Op. Cit. P. 129.



con referencia a las modificaciones que este contrato laboral pudiera tener, sin embargo, es importante señalar que es en la Constitución, la cual en lo referente a los problemas sociales puso mayor atención, para abatir el rezago laboral; los problemas de educación y lo relacionado con la tenencia de la tierra.

La Constitución de 1917 dedicó todo un capítulo de la misma para atender y regular el derecho del Trabajo; no solo consideraron insuficiente el contenido de un artículo 5<sup>to</sup>. puesto que eran muy reducidas las peticiones que en él se solicitaban, sino que amplió de manera generosa para su época, el proyecto gestándose las bases para que nuestra Constitución Política fuera la primera que incluyese las garantías sociales en su contenido.

Alfonso Cravioto ratificó la idea de dedicar un artículo especial para la cuestión laboral diciendo que así como en Francia había tenido el honor de consagrar los inmortales derechos del hombre, así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros.

“Artículo 123.

... El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos y de manera general todo contrato de trabajo”.

Como se desprende de este párrafo el Constituyente del 17, concedió una importancia y reconocimiento federal a la reglamentación del contrato de trabajo, sin entrar en el detalle de la temporalidad, clausulado, modificaciones y demás detalles del mismo atribuyendo al Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, tal responsabilidad.

Los tratadistas en materia laboral son los que se han encargado de analizar lo concerniente al contrato de trabajo y su reglamentación en el artículo 123 Constitucional; José Dávalos Morales al referirse a ello lo hace de la forma siguiente: "La magna obra que creo el Constituyente de 1917 en materia social, fue pionera en su género; solemos enorgullecernos de ella en el ámbito internacional, sin embargo, con el transcurso del tiempo han ido apareciendo diversos fenómenos del trabajo no comprendidos por la norma Constitucional... Para los sujetos que si quedaron protegidos por el texto del artículo 123 Constitucional – obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo el contrato de trabajo - dicho precepto constituyó el punto de arranque de la lucha de los trabajadores para alcanzar una serie de beneficios en la contratación colectiva y en el contrato de ley con base en los derechos de sindicalización y de huelga".<sup>80</sup>

El artículo 123 Constitucional ha sido y desde hace mucho tiempo, la avanzada brillante de los derechos de los trabajadores en el ámbito constitucional. \* Sin embargo, es necesario formular cambios que permitan

---

<sup>80</sup> DÁVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados. Tercera edición. Editorial Porrúa. México 1998. p. 36.

reactivar la frágil y titubeante economía mexicana. “Falta de regulación de algunos aspectos del trabajo, ha dejado al margen a miles de personas que forman parte de las filas de los trabajadores de segunda o de tercera categorías”.<sup>81</sup>

El desarrollo teórico y legislativo en materia de trabajo es fundamental para el desarrollo social, económico y político de las sociedades y con ello el grado de desarrollo del ser humano.

Ahora bien, profundizando en el amplio contenido del artículo 123, existen diversas Fracciones que si bien, no detallan que debe contener un Contrato Colectivo de Trabajo, al menos hacen mención a su existencia; así vemos que al referirse a lo anterior el tratadista en comentario José Dávalos menciona:

“Las normas que integran el apartado “A” y que se refieren al Contrato de Trabajo en general, pueden clasificarse en los grupos siguientes:

1. Normas Tutelares del Trabajador Individual, o sea reglas directas sobre la prestación del servicio...
2. Normas Tutelares de las Mujeres y los Menores...

---

<sup>81</sup> Ibidem. P. 36.

3. Normas Tutelares de Derechos Colectivos. Son las que garantizan los más importantes medios de defensa y mejoramiento de la clase trabajadora: la asociación profesional y la huelga”.<sup>82</sup>

Las Fracciones que reglamentan y que de alguna manera reconocen la existencia de la Contratación Colectiva aún cuando no la hacen de manera expresa son las Fracciones XVI y XVII que a la letra señalan:

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

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

Posteriormente en la parte final del apartado “A” en la Fracción XXXI el Constituyente menciona:

“También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos, que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa...”

Finalmente y respecto a este punto, no es ocioso señalar que la contratación colectiva no forma parte expresa del Derecho Constitucional, como

---

<sup>82</sup> Ibidem. Pp. 41-42.

ya lo establecimos, pero que se puede inferir del desglose de las Fracciones ya mencionadas además de la XVIII que establece:

“XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”

El Contrato Colectivo es uno de los medios para lograrlo.

Consideramos, que éste es el fundamento de la Contratación Colectiva, en virtud de que uno de los objetivos de la huelga lícita es, precisamente, obtener del patrón o patronos la celebración y firma del Contrato Colectivo de Trabajo que rija la relación obrero patronal.

### **3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970**

Al igual que se formó el artículo 123 Constitucional, a base de diversas corrientes ideológicas, se creó la Ley Federal del Trabajo que, al tener ya sentadas las bases constitucionales, continuó la pauta señalada en ésta, pues al iniciar las legislaturas locales la creación de sus respectivas leyes laborales, de acuerdo a lo que previene la fracción X del artículo 73 Constitucional, se fue perdiendo una verdadera acción conjunta que hubiera sido eficaz, acción que debió haber contado con el respaldo de todas las legislaturas locales de un principio.

La Ley Federal del Trabajo que entró en vigor en 1970, fue obra de tres juristas del más importante rango: Mario de la Cueva, Cristina Salmoren de Tamayo y Ramiro Lozano, presidentes respectivamente de las Juntas Federal de Conciliación y Arbitraje y Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. En el título séptimo "Relaciones Colectivas de Trabajo" y específicamente en el capítulo III se encuentra la reglamentación del Contrato Colectivo del Trabajo, a través de 18 artículos, de los cuales vamos a extraer lo más importante que se relacionen con nuestra investigación; es pertinente por lo demás hacer mención sobre algunos aspectos del Contrato Colectivo de Trabajo en su ámbito legal.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 define el Contrato Colectivo de Trabajo en los siguientes términos:

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

Con el término "**colectivo**", se significa la cualidad de la contratación entre patrones y sindicatos de trabajadores. Es condición "**Sine qua non**". Para formalizar el Contrato Colectivo de Trabajo la existencia de dos sujetos: Uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios

sindicatos de patrones que estipulen las condiciones laborales y económicas según las cuales debe realizarse el trabajo.

Es pertinente aclarar el requisito básico de pluralidad de trabajadores organizados en un sindicato para la existencia del contrato colectivo; ya que tratándose de los patrones no es necesaria la pluralidad, pues el contrato puede ser celebrado por uno o varios patrones.

Continúa mencionando la ley:

Artículo 387. "El Patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación a celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

En el Contrato Colectivo de Trabajo se rompe el principio de libertad de contratación que no toma en cuenta las desigualdades económicas de los contratantes; por cuanto que sobre la autonomía de la voluntad contractual están las disposiciones tutelares de la ley a favor de los trabajadores. Es decir, que mediante la protección de la ley a favor de los trabajadores se logra la realización de una contratación justa y equitativa que coloca a los factores de la producción en un mismo plano de igualdad jurídica.

Por esas circunstancias el legislador cuida en disposiciones específicas las formalidades que deben observarse para que el contrato colectivo sea válido y pueda cumplir la función social y económica que le asigna la Ley Federal del Trabajo. Así tenemos:

Artículo 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 de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

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

Artículo 391. "El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y de 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 comprendan;



- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se debe impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y.
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

El contenido de los artículos anteriores y las fracciones tratan de los requisitos o elementos normativos del contrato colectivo. Asimismo, como sabemos el contrato colectivo tiene por objeto establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo: Fijándose la empresa y establecimientos que abarca, así como la demarcación en que deberá aplicarse. En el Contrato Colectivo de Trabajo se establecerán según el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos y vacaciones y demás estipulaciones que convengan las partes; debiéndose tener presente que serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato, las especificadas en la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo.

Los autores como Néstor de Buen y Mario de la Cueva distinguen el contenido normativo del contenido obligatorio diciendo: “El elemento normativo, señala De la Cueva que lo forman las cláusulas que determinan las condiciones colectivas para la prestación de los servicios... el elemento obligatorio está formado por las normas que tratan de asegurar las efectividades del elemento

normativo y por las reglas que... fijen las obligaciones que contrae hacia la otra, cada una de las partes que celebraron el Contrato Colectivo de Trabajo”.<sup>83</sup>

Otro de los artículos que reglamentan el contrato colectivo en la Ley Federal del Trabajo y además uno de los más controversiales es el 395, que regula lo referente a la cláusula de exclusión:

Artículo 395. “En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya prestan sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.”

La cláusula de exclusión se presenta en dos casos, cuando el trabajador renuncia al sindicato o cuando es expulsado de él, en este caso estaremos hablando de la “exclusión por separación” conforme a esto el tratadista Baltasar Cavazos señala: “tampoco nos gusta la denominación de cláusula de “exclusión

---

<sup>83</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. Pp. 816-817.

de ingreso” y preferimos llamarla por razones obvias, simplemente “cláusula de ingreso”. La denominación de cláusula de “exclusión por separación” nos parece mala y redundante, así que solo la llamaremos cláusula de exclusión”.<sup>84</sup>

Mario de la Cueva al referirse a la cláusula de la exclusión, menciona que el antecedente más remoto de la llamada cláusula de exclusión por ingreso se ubica en el régimen corporativo medieval en la época feudal, ya que “Ninguna persona debería entrar a prestar servicios en un taller, sino era miembro de la asociación”.<sup>85</sup>

Ahora bien, y haciendo mención a las llamadas en la etapa feudal asociaciones, nuestra legislatura del trabajo, establece que el contrato colectivo tiene que celebrarse forzosamente entre sindicatos de trabajadores y patrones. Por consiguiente, en primer término, es indispensable para la formación del contrato colectivo que el sindicato goce de personalidad jurídica en los términos del artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 375. “Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato”.

---

<sup>84</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. P. 430.

<sup>85</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. P. 232.

Así pues tienen capacidad jurídica para celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo, conforme a nuestra legislación laboral, los patrones agrupados en sindicatos obreros organizados de acuerdo con las disposiciones establecidas en el ya mencionado artículo 387 párrafo primero.

Continuando con el estudio de los artículos correspondientes al capítulo III del título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, en relación a nuestro tema de investigación, encontramos lo referente a la revisión del contrato colectivo de la manera siguiente:

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

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

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

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

“El derecho a la revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes en el contrato colectivo. Por regla general los patrones hacen caso omiso de ese beneficio legal que es de dudosa eficacia, ya que la solicitud patronal no tiene un apoyo paralelo a la amenaza de huelga a que pueden recurrir, para el mismo efecto, los sindicatos de trabajadores.”<sup>86</sup>

Por su parte Euquerio Guerrero al referirse al tema apunta: “La forma de plantar la revisión del contrato colectivo se especifica en la ley señalando que quien vaya a solicitar tal revisión deberá hacerlo, por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años o del transcurso de dos años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado o a un siendo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años... la posibilidad de revisar toda clase de contratos colectivos en un término no mayor de dos años se contuvo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ha venido provocando diversas opiniones sobre la conveniencia o no de mantener en dos años el plazo para revisar el contrato.”<sup>87</sup>

Nosotros consideramos que el contrato colectivo, constituye un verdadero estatuto del trabajo que tiene por objetivo básico la legislación de las condiciones en que el trabajo debe prestarse; creando un verdadero derecho

---

<sup>86</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. P. 830.

<sup>87</sup> GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Op. Cit. Pp. 337-338.

objetivo de ineludible aplicación entre trabajadores y patrones, que regula la producción y tiende a satisfacer los intereses de la clase trabajadora.

Respecto a la terminación del contrato colectivo; la Ley Federal del Trabajo menciona.

Artículo 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."

El legislador mexicano ha incluido la terminación del contrato de trabajo en general dentro de la fracción XXII del artículo 123 constitucional de manera que se encuentra dominada por el mismo principio de la rescisión lo cual nos conduce a determinar el concepto de terminación que no es otro que el acto unilateral o bilateral por virtud del cual se extinguen obligaciones y derechos señalados en el contrato obedeciendo solamente a alguna causa plenamente especificada en la ley.

Ahora bien, en relación al capítulo VIII señalado en la Tercera Fracción del artículo 401 de la Ley Federal de Trabajo estas mismas forman en extenso

catálogo de causales de terminación del contrato colectivo como son:

- La quiebra o el concurso.
- La fuerza mayor o caso fortuito.
- Incapacidad física o mental del patrón o su muerte.
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

Es notorio que la Ley Federal del Trabajo de 1931, contemplara como causa determinación del Contrato Colectivo de Trabajo el cierre total de la empresa en una fracción específica, la VI del artículo 57, mientras que la actual ley lo establece en el artículo 433, así;

Artículo 433. "La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes."

Finalizando el análisis del Contrato Colectivo del Trabajo en la Ley Federal del Trabajo, es importante hacer mención aun cuando sea de manera somera a lo que se ha dado en llamar la Nueva Cultura Laboral que a decir de la Licenciada Ascensión Morales Ramírez existe una marcada tendencia a desformalizar internamente el contrato de trabajo en México cuando explica:

"En el contexto de las transformaciones se advierte que cada vez más numerosos trabajadores no responden con aquella histórica claridad a la figura

del asalariado, por lo que su pertenencia al ámbito del trabajo tutelado se vuelve cada vez menos dudosa. Es decir, la subordinación parece que está dejando de interpretar la realidad a la que pretende referirse, siendo la figura que más reclama un cuidadoso seguimiento, porque éste se encuentra en una zona de riesgo.<sup>88</sup>

Con lo anteriormente señalado ponemos punto final en lo referente a la reglamentación del Contrato Colectivo del Trabajo en la actual Ley Federal de Trabajo. Y procedemos a analizar la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia respecto al mismo.

### **3.3 LA JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA**

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia ha proporcionado muchos y muy importantes criterios para interpretar la legislación laboral. Por tratarse nuestra investigación del Contrato Colectivo de Trabajo, haremos referencia a ese rubro, de manera breve, que nos permita ver cuál es el criterio de la cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia que es la encargada de impartir justicia en el ámbito laboral.

**FERROCARRILEROS. LA CLÁUSULA 15 DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL BIENIO 1996-1998 (ANTES CLÁUSULAS 89 Y DESPUÉS 91), SÓLO ES APLICABLE A LOS**

---

<sup>88</sup> KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. ¿Hacia un nuevo Derecho del Trabajo?. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México. 2003. p. 52.



**TRABAJADORES DESPEDIDOS QUE OPTEN POR LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, Y A LOS QUE SE HALLAN EN LA HIPÓTESIS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 49, FRACCIONES I, II, III Y V DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** De una correcta interpretación de lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que las cláusulas de los contratos de trabajo, en cuanto sobrepasan los beneficios y las prestaciones legales, son de interpretación estricta y sus consecuencias deben ser conforme a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad. Sobre esas bases, resulta que la cláusula 15 vigente para el bienio 1996-1998 (antes 89 y 91) del Contrato Colectivo del Trabajo de Ferrocarriles Nacionales de México, en cuanto otorga prestaciones que exceden a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, sólo es aplicable a los trabajadores y en los supuestos que ésta señala expresamente, esto es a aquellos que son despedidos del trabajo y optan por el pago de la indemnización constitucional en vez del cumplimiento del contrato y la reinstalación consecuente, así como a los que se colocan en los supuestos previstos en el artículo 49, fracciones, I, II, III y V de dicha ley. En consecuencia, la mencionada cláusula no es aplicable a los trabajadores de dicho organismo público descentralizado respecto de los cuales se da por concluida su relación de trabajo por un convenio de terminación colectiva; en esta hipótesis, por tanto, el monto de la prima de antigüedad debe calcularse en los términos de los artículos 162, fracción II, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo.

Contradicción de tesis 32/2000-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Segundo y Tercero, todos en Materia

Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito. 22 de septiembre del año 2000. Cinco votos. Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán. Secretario: Emmanuel G. Rosales Guerrero. Tesis de jurisprudencia 96/2000. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de octubre del año dos mil.

Como se puede advertir del contenido de esta resolución jurisprudencial, se hace mención a la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo en el ámbito de los trabajadores ferrocarrileros respecto a los derechos que se desprenden de la celebración del Contrato Colectivo para el bienio 1996-1998, en cuanto a las prestaciones que exceden a las establecidas por la Ley Federal del Trabajo.

### **Novena época**

Instancia: Segunda sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XII, Noviembre de 2000

Tesis: 2ª./J. 96/2000

Página: 347

**SALARIOS CAÍDOS. IMPROCEDENCIA DE LOS, CUANDO SE EJERCITA LA ACCIÓN DE PAGO DE DIFERENCIAS POR CONCEPTOS INDEMNIZADOS.** Cuando la terminación de la relación laboral se da por mutuo consentimiento y a cambio de los servicios se otorga el pago de prestaciones indemnizatorias, es improcedente exigir el pago de salarios caídos, ya que este concepto depende de que la ruptura del vínculo haya sido

injustificado; lo que significa, que cuando un trabajador demanda el pago de diferencias de su liquidación, basándose en que no se tomó en cuenta su antigüedad real, un salario determinado, o de conformidad con una disposición contractual, en tales eventos, al no ser materia de análisis la existencia de un supuesto despido, sino la forma y términos en que debieron atenderse esas prestaciones en la liquidación, es por ello, que en esos casos no se reúnen las hipótesis del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, para hacer procedente el reclamo de esta prestación; a no ser que el Contrato Colectivo de Trabajo otorgue ese beneficio para ese supuesto.

#### **NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 5849/94. Rodolfo de Jesús Osthoff Gómez. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

**Nota:** Este criterio ha integrado la jurisprudencia I.9ª.T.J/8, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo II, Octubre de 1995, página 452.

La siguiente jurisprudencia de la Corte es importante, en relación a la exigencia del pago de salarios caídos, cuando la terminación de la relación laboral acontece por mutuo consentimiento, o sea no existe despido injustificado,

el criterio de la Corte es que no existe procedencia para el reclamo, al no existir las condiciones que establece el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo.

### **Octava Época**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: XIV, Septiembre de 1994

Tesis: I. 9ª T. 70 L

Página: 433

**PETRÓLEOS. TRABAJADORES TRANSITORIOS CONTRATADOS POR TIEMPO FIJO O POR OBRA DETERMINADA, DESPIDO INJUSTIFICADO DE LOS. OBLIGACIÓN QUE GENERA.** De conformidad con la cláusula 30 del Contrato de Trabajo celebrado por Petróleos Mexicanos y el sindicato de trabajadores de esa misma empresa, vigente en el mes de mayo de mil novecientos ochenta y cinco, el trabajador contratado como transitorio por obra determinada o por tiempo determinado que fue despedido por la empresa durante la vigencia de su contrato individual de trabajo tienen derecho a que se le cubra el salario ordinario que corresponda en el tiempo que falte para la terminación del contrato o para la terminación de la obra, según el caso, y a la parte proporcional correspondiente al tiempo laborado de las prestaciones económicas a que se refiere el propio contrato, más no a la reinstalación.

**TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Amparo directo 283/88. Mario Alfredo Fernández Albert. 13 de julio de 1988. Unanimidad de votos. Ponente; Adolfo O. Aragón Mendiá. Secretario: Guillermo Becerra Castellanos.

La anterior Jurisprudencia de la Corte hace referencia a los llamados trabajadores transitorios de PEMEX estableciendo el criterio de que si un trabajador es despedido durante la vigencia de su contrato individual, haya sido este por obra determinada o tiempo determinado. Tienen derecho a que se le cubra todo el tiempo que se estableció en el contrato o tiempo, más no a la reinstalación.

#### **Octava época**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: II, Segunda parte 2, Julio a Diciembre de 1988

Página: 394

**NIVELACIÓN DE SALARIOS, ACCIÓN DE. NO TIENEN EL CARÁCTER DE UN CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO.** De acuerdo con los artículos 900 y 903 de la Ley Federal del Trabajo, un conflicto de trabajo, para ser clasificado como colectivo, necesariamente tiene que reunir las siguientes características:

- a) La acción o las acciones ejercidas deben tener por objeto la implantación en la empresa o establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes;

- b) La suspensión o terminación en las relaciones colectivas de trabajo;
  
- c) La acción o las acciones a que se refieren lo incisos procedentes, deben ser planteadas exclusivamente por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos; por lo que si la acción que hacen valer lo trabajadores consiste en la nivelación de salarios, fundada en una cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo, no puede calificarse como colectiva, porque no tiene por objeto la implantación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las ya existentes, ni tampoco la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, por lo que la afectación de interés profesional no deriva del reclamo de una nivelación salarial, toda vez que ésta es una acción de naturaleza individual al establecerse en una cláusula del Contrato Colectivo del Trabajo, cuyo contenido no es sino el reflejo de lo establecido en los artículos 123, apartado A, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 86 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo directo 871/95. Instituto Mexicano del Seguro Social. 11 de junio de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Ramiro Barajas Plasencia. Secretario: Carlos Hugo de León Rodríguez.

La modificación de las condiciones de trabajo, la implantación de nuevas condiciones de trabajo, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, deben ser planteadas exclusivamente por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, siempre que se afecte el interés profesional, y , la nivelación de salarios a criterio de la Suprema Corte de Justicia de la nación no tiene un carácter de conflicto colectivo de trabajo.

### **NOVENA ÉPOCA**

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Octubre de 1997

Tesis: IV. 3ª. 45 L

Página: 769

Indudablemente los preceptos Jurisprudenciales Consignan como una de sus finalidades esenciales, la de lograr el equilibrio entre los factores de la producción; pero hoy, estas mismas palabras son las que con más frecuencia se invocan para ocasionar el desequilibrio constante en las relaciones obrero patronales.

## **CAPITULO 4**

### **ESTUDIO DOGMATICO JURIDICO DE LAS MODIFICACIONES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

El Contrato de Trabajo es la figura jurídica más importante de la época reciente y que día por día ha ido adquiriendo más relevancia; es por ello que el siguiente capítulo está dedicado a establecer semejanzas y diferencias entre el Contrato Colectivo y el Contrato Ley así como su reglamentación y modificación en la Ley Federal del Trabajo.

#### **4.1 CONTRATO COLECTIVO COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO**

Las fuentes del derecho en general se clasifican en formales y reales; son formales en primer término la ley y supletoriamente la costumbre. Las reales son la doctrina y jurisprudencia, las cuales completan desde el punto de vista científico, la fuerza jurídica de la ley.

También se clasifican las fuentes del derecho, en directas e indirectas, mediatas e inmediatas.

Ahora bien, tratándose de nuestra materia, las fuentes de nuestro derecho del trabajo son: la ley en primer término, siendo supletoria de ésta la



costumbre; a falta de ley y costumbre o prácticas de los Tribunales del Trabajo, los principios derivados de la legislación laboral y la equidad. También son fuentes: los Contratos de Trabajo, los Convenios Internacionales, el Laudo Colectivo y la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia. A este respecto el artículo seis de la Ley Federal del Trabajo señala:

“Artículo 6.- Las Leyes respectivas y los Tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficie al trabajador, a partir de la fecha de vigencia”.

Mientras que el artículo 17, de la misma ley establece:

“Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los Tratados a que se refiere el artículo 6° se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de Justicia Social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la Costumbre y la Equidad”.

Indudablemente el mencionado artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo concibe las fuentes jurídicas del derecho del trabajo y vale la pena por lo tanto hacer algunos comentarios al respecto. La Ley Federal del Trabajo, es la fuente por excelencia del derecho laboral mexicano.

La costumbre como fuente supletoria del derecho obrero es de gran importancia, puesto que siendo aquel una disciplina jurídica trascendental, la costumbre tiene aplicación como complemento de la Ley Laboral.

Respecto a la equidad como fuente del derecho mexicano del trabajo, debe tomarse en dos sentidos: como un sentimiento de las exigencias del derecho, obtenido de la conciencia moral y cuya importancia no debe ser desconocida; o bien, como el sentimiento que obliga a hacer intervenir las circunstancias particulares de una situación concreta y determinada, en la solución jurídica de un caso, principalmente para los que revisten un carácter económico.

Ahora bien, el legislador al reconocer a la equidad como fuente supletoria de la Ley admite acertadamente que no todo el derecho laboral está contenido en la Ley escrita, por ello le otorga a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la facultad de fundar sus laudos en los principios de equidad; esto es, las Juntas en estos casos investigan y declaran la regla de derecho, tomando en cuenta la tradición jurídica del pueblo y analizando siempre los mandamientos de Justicia Social.

También son fuentes del Derecho del Trabajo, como se mencionó, los Tratados Internacionales respecto del trabajo. "Motivo de hondas meditaciones de la Comisión fue el problema de los Contratos Colectivos, de los Contratos Ley y de la Sentencia Colectiva. Tras algunas veladas, ratificó su convicción de que las tres instituciones son fuentes formales subconstitucionales, cuya misión

consiste, según las explicaciones ofrecidas, en superar constantemente los beneficios de la Declaración de Derechos, de la Ley y de los Tratados, y las contempló la Comisión como fuentes formales porque sus normas se extienden a todas las relaciones de trabajo presentes y futuras en una empresa o en una rama determinada de la industria”<sup>89</sup>

Al referirse a lo anterior Néstor de Buen menciona: “Mario de la Cueva, después de llevar a cabo un análisis exhaustivo de las distintas teorías: civilistas, intermedias y sociales, respecto del llamado Contrato Colectivo, determina su Naturaleza Jurídica afirmando que se trata de 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 de tener también ese carácter. Por otra parte lo califica de “Fuente autónoma de derecho objetivo”, que resulta de un acuerdo de voluntades al que cabe reconocer la condición “contractual”, en un concepto “dilatado” de lo que es contrato”.<sup>90</sup>

Consideramos que los Contratos Colectivos de Trabajo deben dejar de ser instrumentos de la lucha de clases, fuente de incesantes conflictos, por el contrario, creemos que deben ser los medios más adecuados para que se realice la justicia en las relaciones obrero-patronales.

---

<sup>89</sup> DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit. P. 139, 140.

<sup>90</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. P. 808.

## 4.2 CONTRATO COLECTIVO EN EL AMBITO DOCTRINARIO

Las legislaciones de los distintos países del mundo denominan la contratación entre sindicatos obreros y patrones de distintas maneras: en Francia se utiliza la expresión "Convention Collective" (Convención Colectiva), en Alemania "Tarifvertrag" (Contrato de Tarifa) aún cuando algunos Tratadistas alemanes como Alfred Hueck y H. C. Nipperdey se refieren al mismo como "Convenio Colectivo"; los Tratadistas como Duguit hablan como "Convención Ley" porque considera inexacta la expresión "Contrato Colectivo de Trabajo", por su parte Carlos García Oviedo en su obra Derecho Social, lo denomina "Pacto Colectivo de Trabajo" y aún otros como "Concordato de Trabajo" puesto que pone fin a una lucha económica.

Néstor de Buen, al respecto dice: "¿Cuál sería la expresión adecuada para designar a este Instituto? Guillermo Cabanellas recuerda que se han utilizado denominaciones de todo tipo "Contrato de Paz Social, Contrato de Trabajo, Tratado Intersindical, Concordato Intersindical, Reglamento Corporativo, Contrato de Tarifas, Acuerdo Corporativo, Pacto Normativo, Reglamento Intersindical, Convención Normativa, Contrato Sindical, Reglamento Colectivo de las Relaciones de Trabajo, Capitulaciones Colectivas, Pacto de Trabajo, entre algunas más".<sup>91</sup>

Por otra parte el multicitado autor Néstor de Buen refiriéndose al Contrato Colectivo señala:

---

<sup>91</sup> Ibidem. P. 778, 779

“En nuestro concepto no son aceptables las denominaciones “Contrato” y “Convenio” en cuanto ambas expresan un acuerdo espontáneo de voluntades... La palabra “Pacto” que gramaticalmente puede parecer sinónimo no lo es en estricto sentido jurídico. Implica la idea de arreglo para dirimir o evitar un conflicto y acepta, por lo tanto, que el resultado se alcance como consecuencia de un juego de fuerzas... Es claro que por razones de estilo no sería oportuno denominar así al llamado Contrato Colectivo de Trabajo, pero si resulta procedente, en función de aquella definición conceptual, calificarlo de pacto”.<sup>92</sup>

Consideramos que con el término “Colectivo” se significa la cualidad de la contratación entre patrones y sindicatos de trabajadores: regulación de las relaciones contractuales entre dos clases sociales, agrupación laboral y empresarios. Es condición “sine qua non” para formalizar el Contrato Colectivo de Trabajo la existencia de dos sujetos: un Sindicato de Trabajadores y uno o varios patrones que estipulen las condiciones laborales y económicas según las cuales debe realizarse el trabajo.

Es importante resaltar el requisito básico de la pluralidad de trabajadores organizados en un sindicato para la existencia del contrato ya que tratándose de los patrones no es necesaria la pluralidad, pues el contrato puede ser celebrado por uno o varios patrones, por lo que entendemos en el Contrato Colectivo de Trabajo se rompe el principio de libertad de contratación que no toma en cuenta las desigualdades económicas de los contratantes; por cuanto

---

<sup>92</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T. II. Op. Cit. P. 781.

que sobre la autonomía de la voluntad contractual están las disposiciones tutelares de la Ley en favor de los trabajadores.

Y es así como se suple la inferioridad de los trabajadores frente a los patrones. Es decir, que mediante la protección de la ley a favor de los trabajadores se logra la realización de una contratación obrero-patronal justa y equitativa que coloca a los factores de la producción en un mismo plano de igualdad jurídica.

Por esas circunstancias, el legislador ha cuidado en disposiciones específicas las condiciones de validez del Contrato Colectivo, estableciendo las formalidades que deben observarse para que el Contrato Colectivo sea válido y pueda cumplir la función social y económica que le asigna la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, sobre el Contrato Colectivo menciona León Duguit: "El Contrato Colectivo es una categoría absolutamente nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del Derecho Civil. Es un convenio-ley que regula las relaciones de dos clases sociales. No es un contrato que produzca obligaciones especiales, concretas y temporales entre dos sujetos de derecho. Es una ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales, el régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de esos grupos. He ahí el verdadero punto de

vista. He ahí como se podrá resolver la dificultad y hacer la teoría del Contrato Colectivo”.<sup>93</sup>

Inicialmente los Contratos Colectivos de Trabajo se limitaban a establecer condiciones en que iba a prestarse, en lo sucesivo, el trabajo, constituyendo un pacto de paz entre trabajadores y patrones que ponía término normalmente, a un conflicto colectivo, fijando, estableciendo nuevas condiciones, casi siempre más favorables a los trabajadores.

#### **4.3 DIFERENCIAS Y SIMILITUDES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y DEL CONTRATO LEY EN EL AMBITO DE SU REGLAMENTACION**

El contrato colectivo de trabajo de carácter obligatorio llamado comúnmente en la práctica mexicana contrato-ley, representa el grado máximo en la evolución y desenvolvimiento del derecho colectivo de trabajo en nuestro país.

El Contrato Ley se define legalmente en la Ley Federal del Trabajo de la manera siguiente:

“Artículo 404. Contrato Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de

---

<sup>93</sup> DUGUIT, León. Las Transformaciones del Derecho. Op. Cit. P. 230.

patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional”.

El contrato colectivo obligatorio o contrato-ley es el grado mayor en la evolución del contrato colectivo de trabajo. Surge de éste, pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por el interés económico común y para evitar la concurrencia desleal entre los empresarios.

El contrato-ley sigue la evolución general del derecho del trabajo en sus orígenes, cuando el derecho del trabajo formaba parte del derecho civil, sirvió la legislación civil para resolver el problema concreto de cada trabajador. Lo importante, en aquellos tiempos, era evitar la explotación de cada asalariado y de ahí las leyes acerca de la jornada máxima, el salario mínimo, de la protección a las mujeres, etc. Pero cambió su naturaleza con la libertad de coalición, también el derecho de asociación profesional y el contrato colectivo de trabajo, pues desde ese momento, el interés individual hubo de relacionarse con el interés general, profesional o colectivo.



“La intención del legislador al crear en nuestro medio este tipo de contrato, la encontramos claramente consignada en las palabras dirigidas por el Secretario de Industria y Trabajo en la Sesión del 20 de Julio de 1931 ante la Cámara de Diputados al discutirse la Ley Federal de Trabajo, puesta en vigor en ese año; el Contrato Colectivo Obligatorio vendrá seguramente a desempeñar en la economía nacional un papel muy importante como regulador del desarrollo industrial, especialmente de aquellas industrias que por estar diseminadas en las distintas regiones de la República requieran una atención preferente del Estado, en el sentido de evitar que puedan establecerse, en las diversas entidades federativas motivos de competencia, de desigualdad o de inferioridad de trabajadores similares de una rama determinada de la industria con relación a las demás. Por otra parte, el Contrato Colectivo obligatorio viene a sancionar de hecho, de una manera más firme, las diversas conquistas que los obreros han podido lograr al unificarse en sus organizaciones y al extender el beneficio de los contratos respectivos a mayor número de elementos trabajadores”.<sup>94</sup>

Néstor de Buen, al iniciar el estudio sobre el tema, hace referencia del artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo ya mencionado con anterioridad. Continúa señalando que “por medio del presente contrato, desde el momento de su aparición, se han evitado bastantes injusticias sociales, sin embargo a pesar de lo anterior en la actualidad de los nueve Contratos-Ley que existen en nuestro país, nadie ha mostrado interés alguno por aumentar su número”.<sup>95</sup>

---

<sup>94</sup> COLIN NÚÑEZ, Carlos. *El Contrato Colectivo Obligatorio o Contrato Ley*. En el Derecho Laboral en Iberoamérica compilación. Op. Cit. p. 671.

<sup>95</sup> DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. T. II. Op. Cit. p. 835.

Para Baltasar Cavazos Flores, los sindicatos que agrupan dentro de sus filas a muy pocos miembros, al igual que los pequeños empresarios, consideran que aceptar regirse por este tipo de contratos implicaría quedar en una situación de desventaja ante sindicatos y empresas poderosas, ya que los segundos al contar con más poder por el número de sus integrantes, tendrían mayor influencia en la toma de decisiones y en un futuro absorberían a los más débiles.

Euquerio Guerrero es de la opinión de que el contrato colectivo de empresa solo tiene en cuenta la situación particular de la misma, lo que puede dar origen a una desigualdad de tratamiento para trabajadores empleados en el mismo ramo de la producción, esta situación hace necesaria la aparición de cierto ordenamiento que determine las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo, además de establecer las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores de alguna rama de la industria en determinada zona o zonas del país.

Para este autor, debido a las necesidades anteriores, se da la aparición del contrato-ley, además es de la idea de que su creación es benéfica para trabajadores y empresarios, pues tiende a unificar las condiciones de trabajo para todos los establecimientos, ya que a raíz de su aparición se elimina la competencia existente entre empresas de determinada rama industrial.

Continuando con el tema del contrato ley, Dionisio J. Kaye opina que como consecuencia de la importancia que han adquirido algunas ramas

industriales, las cuales buscan la manera de que exista un equilibrio entre los factores de la producción, esto se puede lograr a través del contrato-ley, el que se convertiría en un ordenamiento común para los trabajadores de determinada rama y el cual encontramos definido en la Ley Federal del Trabajo artículo 404.

Para dar por terminado este punto nos permitimos presentar un análisis comparativo de los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley, señalando algunas semejanzas y diferencias de los diversos conceptos que los integran.

CONCEPTO	Contrato Colectivo de Trabajo	Contrato Ley			Comentarios
1.- Duración	1 año	1 año	X		
2.- Revisión	1 año	1 año	X		Ambos se pueden revisar en cualquier tiempo por voluntad de las partes; o bien a petición de una de ellas, pero con fundado sentido.
3.- Envoltura del Contrato.	Los mismos elementos.		X		
4.- Contenido	Económico		X		

5.- Cláusula de inclusión.	Si		X		
6.- Cláusula de exclusión.	Si		X		
7.- Finalidad	Nivelador de las fuerzas del capital y del trabajo.		X		
8.- Derecho al que corresponda.	Derecho Social		X		Son una institución del Derecho social autónomo, cada quien en su ámbito.
9.- Ámbito campo que abarca.	Se extiende a todos los que prestan sus servicios en las empresas.		X		Aun cuando no sean sindicalizados.
10.- Terminación	Establecido en los contratos.		X		Se hace por voluntad de las partes.
11.- Derecho de huelga.	Se necesita en ambas, las dos terceras partes.		X		

12.- Para que entre en vigor	No se necesita declaración alguna.	Declaración de obligatoriedad ya del Ejecutivo Federal o bien por el Ejecutivo Local.		X	Podemos hacer mención a otra diferencia. En ambos casos puede existir contrato, pero no tiene vigencia si el primero no se ha depositado ante las autoridades correspondientes, según su competencia y el segundo si no se ha publicado en el Diario Oficial de la Federación o de la Entidad Federativa.
13.- Solicitud de revisión.	Sesenta días antes de que venza el término.	Noventa días antes de que venza el término.		X	
14.- Requisitos.	Por asunto y por triplicado so pena de nulidad si no se cumple el riesgo.	No es requisito que sea por triplicado, basta que se acompañe con una copia para que lo que se pretende sea ley.		X	
14.1.-	La celebración de este tipo de contrato para que sea válida	En este tipo de contrato se necesita que se compruebe		X	Es el mismo requisito para la revisión.

	se necesita que el sindicato tenga la mayoría (50% +1).	que están de acuerdo las dos terceras partes de trabajadores.			
15.- Sanciones.	No operan las multas.	Multas de \$500.00 a \$10,000.00 si violan los preceptos del contrato.		X	Debe estipularse el sistema mutuario en el contrato ley.
16.-Giro	En una rama industrial puede haber varios.	Sólo hay uno por rama industrial.		X	El primero puede abarcar varias ramas industriales, mientras que el segundo sólo abarca una.
17.- Duración	Si no se pide la revisión ni se hace uso del derecho de huelga se prolonga en un período igual al que fue celebrado o por tiempo indefinido.	En las mismas condiciones se prorroga: <u>únicamente</u> por un período igual al que fue celebrado.		X	

#### **4.4 PROPUESTA DE ADICION AL ARTICULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO**

Hemos ido poco a poco acercándonos al final de nuestro trabajo de investigación, por ello es necesario recapitular un poco sobre el objetivo planteado al inicio de esta investigación. Y hacíamos mención sobre la necesidad de que el derecho laboral colectivo por su propia dinámica debería reglamentar además de lo establecido por el artículo 426, que a la letra señala:

Artículo 426.- Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

I.- Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y

II.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La manera de modificar el Contrato Colectivo por otras causas ajenas a las económicas, ya que es totalmente sabido que en el momento histórico por el que el país atraviesa, se hace indispensable fomentar un ambiente casi familiar

en las relaciones obrero patronales, un acercamiento mayor y más justo en sus relaciones, en los derechos de ambas partes; ya que los contrastes y polaridades como la concentración de la riqueza en los altos niveles, concentración que no ayuda con mucho a la ligazón social, la desigualdad en la repartición del ingreso, más para los que más tienen y menos para los que menos tienen y menos para los que menos perciben, provoca frustración en las clases más desprovistas. Esta repartición injusta del ingreso incrementa las tensiones entre los grupos de la sociedad, que muchas veces pueden ser pacíficas, canalizadas a través de actividades partidistas y de reclamo de sus derechos. Pero en algunas ocasiones, el descontento se canaliza en forma violenta como sucedió hace algunos años en Chiapas, por dar un ejemplo.

El desempleo en el país es superior al que muestran estadísticas (pese al enojo de Abascal) cuando es cuestionado al respecto y que invariablemente remite a las cifras del INEGI, y las cuales todos sabemos que son cifras poco confiables, ya que las encuestas no se realizan en todo el país. Por ejemplo, se sabe que el 30% de la planta laboral del país no tiene instrucción primaria o no la completó, y por esto los salarios son bajos, ya que la productividad de los trabajadores es menor.

Por ello se debe revisar el marco jurídico laboral completo; nosotros en esta investigación sólo proponemos una modesta adición al artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, ya que la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconocido el derecho a modificar en cualquier momento el Contrato



Colectivo de Trabajo en senda Jurisprudencia que por razones de la investigación se hace necesario plasmar de manera completa, y que señala:

**CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios, y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha

modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente a favor de los trabajadores.

2ª./J. 3/99

Contradicción de tesis 2/97.- Entre las sustentadas por los Tribunales Primero y Segundo del Décimo Noveno Circuito.- 18 de noviembre de 1998.- Cinco votos.- Ponente: Mariano Azuela Güitrón.- Secretario: Ernesto Martínez Andreu.

Tesis de jurisprudencia 3/99.- Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.

Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Época: Novena Época. Tomo IX, Enero de 1999. Tesis: 2ª./J. 3/99 Página: 27. Tesis de Jurisprudencia.

Entendemos y creemos que la citada Jurisprudencia de la Corte no es un actuar legislativo sino interpretativo de la ley, o sea el Poder Judicial no legisla al emitir jurisprudencia, sino la naturaleza de su función es la interpretación jurídica, que interpreta la ley, al desentrañar el contenido de la misma y tratar de averiguar la intención del legislador, cuando se trata de leyes no muy claras; y por otro lado se sirve también de la jurisprudencia al integrar una ley que contiene alguna omisión, al llenar esa laguna o vacío legislativo, consideramos que en el caso que nos ocupa del artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo existe un vacío legal que la Jurisprudencia de la Corte ha cubierto.

Pero para su aplicación y conocimiento general no sería ocioso que quedara plasmado en la Ley Federal del Trabajo con un artículo 426 bis que señalara:

**Artículo 426 bis.- Además de lo señalado por las Fracciones I y II del artículo anterior, se podrá modificar el contenido de los Contratos Colectivos y de los Contratos-Ley cuando sobrevengan cambios en las condiciones generales de trabajo aún cuando éstas no sean de índole económica y sin agotar el procedimiento establecido en el artículo anterior.**

Consideramos que en tanto se pueda dar flexibilidad a todo aparato legal laboral, estas reformas y adiciones son en buena medida un buen pararrayos y mediador de las relaciones laborales entre ambas partes.

## CONCLUSIONES

PRIMERA.- Las relaciones contractuales laborales han sido protegidas por el Estado dentro del contexto de nuestra realidad, procurando servir siempre a los trabajadores, por ello la necesidad de seguir reformando nuestra ley para actualizarla conforme a las necesidades de la clase obrera y al desarrollo económico-social del país.

SEGUNDA.- Para que las normas fundamentales puedan regir toda la proyección social de los trabajadores, se debe procurar armonizar los intereses de los trabajadores y el de los patrones, toda vez que son la base importante para que una empresa se desarrolle y pueda alcanzar satisfactoriamente sus objetivos.

TERCERA.- Debido a los distintos cambios sociales y económicos que surgen dentro de nuestro país, es necesario proponer se continúe utilizando la Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya que ha fundado muchos y muy importantes criterios para respaldar la Legislación Laboral, que paralelo a ella, el Contrato Colectivo de Trabajo, como suprema ley de los contratantes en una empresa o un grupo de empresas determinado, ha formado instituciones que han tomado a la ley para convertirla en obligaciones y derechos aplicables en forma general, como por ejemplo la modificación del propio Contrato.

CUARTA.- El propósito fundamental en las relaciones obrero-patronales es guardar la armonía entre los diversos sectores de la producción, lograr ese perfecto equilibrio para que el trabajo fluya en una forma creativa y productiva, para lo cual es necesario establecer una regulación adecuada de las modificaciones contractuales colectivas.

QUINTA.- La materia contractual colectiva laboral no se libra de la evolución de las instituciones jurídicas, por lo tanto la modificación contractual se justifica en razón de que en esa forma, se tutelan mejor los intereses sociales y económicos de la clase trabajadora, que es la más débil en la relación laboral.

SEXTA.- A nada conducen las disposiciones legales de contenido económico si las empresas no están en condiciones de cumplirlas. Lo conveniente es tener una adecuada regulación en materia colectiva, por lo tanto se deben aplicar otras Leyes, que por más técnicas legislativas que contenga, si no son informadas por la realidad económica y social y si no cumplen con la necesidad para lo cual fueron creadas, nos puede conducir a una imposibilidad de resolver las situaciones de conflicto laborales ya existentes.

SÉPTIMA.- A lo largo del presente trabajo de investigación vemos la necesidad de adecuar parte de nuestro marco legal en materia laboral para impulsar que las relaciones laborales alienten el ascenso de la productividad, la capacitación y la calidad de los artículos mexicanos.

OCTAVA.- Ante dicha necesidad nos permitimos proponer se adicione un artículo a la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

Artículo 426 bis.- Además de lo señalado por las Fracciones I y II del artículo anterior, se podrá modificar el contenido de los Contratos Colectivos y de los Contratos-Ley cuando sobrevengan cambios en las condiciones generales de trabajo aún cuando éstas no sean de índole económica y sin agotar el procedimiento establecido en el artículo anterior.

## BIBLIOGRAFIA

- 1.- AUNOS PEREZ, Eduardo. Derecho Corporativo. Editorial Reus. Madrid 1980.
- 2.- BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Cuarta edición. Editorial Harla. México 1989.
- 3.- CALDERA, Rafael. Derecho del Trabajo. Tomo I. Quinta edición. Editorial Dimensiones. Argentina 1987.
- 4.- CAMACHO ENRIQUEZ, Guillermo. Derecho del Trabajo. Tomo I. Sexta edición. Editorial Themis. Colombia 1991.
- 5.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas. México 1984.
- 6.- COLMENARES, M. Ismael. Cien Años de Lucha de Clases en México (1876-1976). Segunda edición. Editorial Quinto Sol. México 1982.
- 7.- CUE CANOVAS, Agustín. Historia Social y Económica de México (1571-1854). Décima Segunda reimpresión. Editorial Trillas. México 1975.
- 8.- DAVALOS, José. Un Nuevo Artículo 123 sin Apartados. Tercera edición. Editorial Porrúa. México 1998.
- 9.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Octava edición. Editorial Porrúa. México 1991.
- 10.- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Novena edición. Editorial Porrúa. México 1992.
- 11.- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Décima edición. Editorial Porrúa. México 1985.

- 12.- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Séptima edición. Editorial Porrúa. México 1993.
- 13.- DOCKES, Pierre. La Liberación Medieval. Traducción María C. Díaz. Segunda edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1995.
- 14.- DUGUIT, León. Las Transformaciones del Derecho. Traducción Adolfo G. Posada. Editorial Heliasta. Argentina 1975.
- 15.- ENGELS, Federico. Obras Escogidas. Tomo I. Ediciones Quinto Sol. México s.a.p.
- 16.- GALEANO, Eduardo. Las Venas Abiertas de América Latina. Sexagésima edición. Editorial Siglo XXI. México 1990.
- 17.- GALLART FOLCH, Alejandro. Las Convenciones Colectivas del Trabajo. S/e. Editorial Librería Bosch. Barcelona 1972.
- 18.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo Séptima edición. Editorial Porrúa. México 1990.
- 19.- GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. Derecho de las Obligaciones. Sexta edición. Editorial Cajica. Puebla, México 1987.
- 20.- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. ¿Hacia un Nuevo Derecho del Trabajo?. Editorial U.N.A.M. México 2003.
- 21.- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Libertad Sindical en México. Editorial S.E.P. Setentas. México 1979.
- 22.- LIRA, Andrés. Espejo de Discordias. (Compilación). S/e. Editorial S.E.P. Cultura. México 1984.
- 23.- MARGADANT, S. Guillermo Floris. Introducción a la Historia del Derecho Mexicano. Décima edición. Editorial Esfinge. México 1993.



- 24.- PALACIOS, Alfredo Leopoldo. El Nuevo Derecho. S/e. Buenos Aires, Argentina 1980.
- 25.- PIRENNE, Henry. Historia Económica y Social de la Edad Media. Vigésima reimpresión de la Primera edición. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1994.
- 26.- SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Vol. I. Trillas. México 1989.
- 27.- TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho del Trabajo. S/e. Editorial Porrúa. México 1982.
- 28.- WEBER, Max. Historia Económica General. Editorial Fondo de Cultura Económica. México 1997.
- 29.- ZORITA, Alonso. Los Señores de la Nueva España. S/e. Editorial Ediciones de la Universidad Nacional Autónoma de México 1942.

## LEGISLACION

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Editorial Sista. México 2003.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Sista. México 2003.
- 3.- CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL. Editorial Delma. México 2003.
- 4.- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Época Octava y Novena.
- 5.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO Comentada por TRUEBA URBINA, Alberto. Y TRUEBA BARRERA, Jorge. Quincuagésima Cuarta edición. Editorial Porrúa. México 1986.

## OTRAS FUENTES

- 1.- ALOCUCIÓN DEL PAPA PAULO VI ANTE LA O.I.T. Concilio Vaticano II. Ediciones Paulinas 1966. Bogotá, Colombia 1966.
- 2.- DE PINA, Rafael y De Pina Vara, Rafael Diccionario de Derecho. Décimo Séptima edición. Editorial Porrúa. México 1991.
- 3.- DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Vigésima Quinta edición. Editorial Porrúa. México 1985.
- 4.- HISTORIA GENERAL DE MÉXICO. Tomo I. Tercera edición. Editorial El Colegio de México. México 1981.

Vib

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Vib', is written above a large, stylized scribble or signature that extends across the middle of the page.