



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN

REGULARIZACIÓN DEL DEPÓSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE
TRABAJO A EFECTO DE EVITAR LOS CONTRATOS DE
PROTECCIÓN.

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A:
CÉSAR QUINTANILLA RAMÍREZ

ASESOR:
Lic. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ

San Juan de Aragón, Estado de México, octubre de 2007.



FES Aragón



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A DIOS:

YA QUE ME HA PERMITIDO VIVIR EN ESTE MUNDO Y CON ESTA GENTE QUE ME RODEA, Y POR NUNCA DEJAR DE CREER EN MI.

A MI FAMILIA:

POR QUE GRACIAS A ELLA SOY LO QUE SOY Y MAS QUE NADA POR ENSEÑARME A VALORAR LAS COSAS QUE NOS DA LA VIDA, ASÍ COMO TAMBIÉN POR APOYARME SIEMPRE EN TODAS MIS DECISIONES

A MI MADRE:

POR SER LA PERSONA QUE SIEMPRE HA CONFIADO EN MI, A PESAR DE LA BAJAS QUE PUEDE DAR LA VIDA Y MAS AUN POR SER LA MADRE MAS LINDA Y AMOROSA.

A MI PADRE:

POR SER UNA PERSONA CON ENORMES VALORES MORALES Y DEL CUAL HE APRENDIDO LOS VALORES HUMANOS Y POR EL APOYO RECIBIDO INCONDICIONALMENTE.

A MI HERMANOS:

JOSÉ ANTONIO, JORGE Y LUZ QUE SIEMPRE HAN ESTADO CERCA DE MÍ EN LAS BUENAS Y EN LAS MALAS, Y A PESAR DE LAS CONTROVERSIAS QUE SE SUSCITAN ENTRE HERMANOS SIEMPRE ESTAMOS JUNTOS.

A MIS AMIGOS:

EN ESTE CASO NO PODRIA MENCIONAR NOMBRES YA QUE LA VIDA ME HA OTORGADO VERDADEROS AMIGOS QUE NO ALCANZARIA LINEAS PARA NOMBRARLOS A TODOS, PERO GRACIAS POR ESTAR SIEMPRE CONMIGO.

A LA PERSONA QUE ME ENSEÑO A AMAR
YA QUE SIN SU AMOR Y COMPRENSIÓN
NO ME HUBIERA SIDO FÁCIL LLEGAR A LA
CULMINACIÓN DE ESTE TRABAJO, COMO
DICE EL DICHO POPULAR DETRÁS DE
CADA GRAN HOMBRE HAY UNA GRAN
MUJER.

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE
ESTUDIOS SUPERIORES "ARAGÓN":**
PORQUE EN ESTA INSTITUCIÓN HE
DESARROLLADO MI APRECIACION POR
LAS LEYES Y TAMBIÉN POR QUE DENTRO
DE ESTA, HE CRECIDO COMO PERSONA.

AL LIC. JAVIER CARREÓN HERNÁNDEZ:
POR QUE SIN SU AYUDA Y GRAN
PACIENCIA EN ESTE TRABAJO NO
HUBIERA SIDO POSIBLE REALIZARLO Y
POR TODO EL TIEMPO QUE ME
BRINDO PARA LA ELABORACIÓN DE
ESTE PROYECTO.

A TODOS MIS MAESTROS:
PORQUE CADA UNO ME BRINDO
SABIDURÍA Y CONOCIMIENTO EN MÍ
FORMACIÓN PROFESIONAL.

REGULARIZACIÓN DEL DEPÓSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO A EFECTO DE EVITAR LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN.

INTRODUCCIÓN	I
CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL	1
1.1 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.....	1
1.2 DERECHO DE ASOCIACIÓN	3
1.3 DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL.....	4
1.4 COALICIÓN	5
1.5 SINDICATO.....	6
1.6 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	8
1.7 EL CONTRATO DE PROTECCIÓN.....	9
1.8 RELACIÓN LABORAL.....	10
1.9 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	11
1.10 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.....	11
CAPÍTULO II ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO	13
2.1 ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO.....	13
2.1.1 PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO.....	20
2.1.2 RECONOCIMIENTO POR PARTE DEL ESTADO.....	23
2.1.3 EL SINDICALISMO COMO FIGURA DE PROTECCIÓN SOCIAL.....	25
2.2 ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO.....	26
2.3 EL SINDICALISMO ACTUAL.....	38
CAPÍTULO III CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO TRABAJO Y EL CONTRATO DE PROTECCIÓN	42
3.1 FORMAS DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	42
3.1.1 DEPOSITO.....	43
3.1.2 OBJETIVO.....	44
3.2 LA CREACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.....	44

3.2.1 DURACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	46
3.2.2 MODIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	47
3.2.3 REVISIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	49
3.2.4 TERMINACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.....	52
3.3 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.....	56
3.3.1 LA NORMATIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO.....	57
3.3.2 LA OBLIGATORIEDAD DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	60
3.3.3 EVENTUALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO.....	61
3.4 CONTRATO DE PROTECCIÓN.....	63
3.4.1 SUJETOS EN LA INTEGRACIÓN DEL CONTRATO DE PROTECCIÓN.....	64
3.4.2 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE PROTECCIÓN.....	65
3.4.3 PRO Y CONTRA DEL CONTRATO DE PROTECCIÓN.....	66
CAPÍTULO IV REGULARIZACIÓN DEL DEPÓSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	68
4.1 ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 390 Y 391 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....	69
4.2 LAS FUTURAS REVISIONES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS YA DEPOSITADOS	80
CONCLUSIONES	84
BIBLIOGRAFÍA	86
FUENTES LEGISLATIVAS.....	88
FUENTES ELECTRÓNICAS.....	88

INTRODUCCIÓN

Los sindicatos surgieron a una respuesta por parte de la clase trabajadora por tratos inhumanos por parte de los patronos, estas primeras asociaciones encontraron una enorme oposición de parte de los gobiernos y por los patronos, ya que consideraban ilegales y más que nada conspiradoras, que sólo pretendían obstaculizar el desarrollo económico.

Estos acontecimientos de hostilidad hacia la clase trabajadora, duraron bastante tiempo, antes de pasar un lapso en el que hubo un gran derramamiento de sangre de la clase trabajadora en pro de una mejorar sus condiciones. Ya para el siglo XIX fueron disminuyendo estas barreras y todo esto gracias a que se dieron algunas resoluciones judiciales a favor de este sector social, así también, la promulgación de legislaciones que favorecían al sindicalismo.

El sindicalismo siempre ha tenido un fin primordial y es la de luchar por mejores condiciones en sus trabajos, sin embargo estas organizaciones tomaron modelos a seguir como el socialista del cual su objetivo era establecer una sociedad comunista o sin clases, el cual se centraba cada vez más en reformas sociales, o el anarquista ya que esta se consideraba como una doctrina política que se oponía a cualquier clase de jerarquía, estas agrupaciones no lograron sobrepasar las grandes depresiones económicas del siglo antepasado.

En América los sindicatos aparecieron a finales del siglo XIX, este surgimiento tuvo una gran influencia de trabajadores extranjeros, ya que fue decisiva en el proceso de formación del sindicalismo en este continente. Las primeras asociaciones sindicales aparecieron en Chile, Argentina, Uruguay y México, nuestro país es uno de los primeros en donde se manifestaron decretos a favor de la clase trabajadora.

La función principal del sindicalismo mexicano es el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses, lo que se refleja en lograr acuerdos favorables dentro de las convenciones colectivas.

Dentro de las convenciones colectivas formulan cláusulas a favor de los trabajadores como por ejemplo, mayores pensiones de jubilación, un mejor seguro de desempleo, regulaciones sobre seguridad en el trabajo, más vacaciones, viviendas de protección oficial, seguro médico obligatorio y demás reglas que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias.

El contrato colectivo de trabajo que surge entre un sindicato y una empresa, será el que contendrá las determinaciones en las que se prestara el trabajo, así como las demás cláusulas que hayan pactado las partes, sin embargo estos convenios colectivos también han servido para el proteccionismo empresarial, dejando aun lado los derechos de la base trabajadora.

El sindicalismo mexicano en nuestra actualidad ha cambiado bastante a comparación del de sus inicios y lamentablemente su esencia también, ahora las grandes centrales, reflejan un poder enorme que hasta pueden influir en el sistema político de un país, ejerciendo presión para la creación de nuevas leyes.

Si se habla de esta magnitud de los sindicatos en la actualidad, estos deberían de velar por los derechos de la base de trabajadora, que son los que le dan su poderío. Ya que la posición en la que se encuentran los trabajadores cuando en su empresa haya un contrato de protección los minimiza en su lucha como clase social y a veces hasta regresando a los tratos inhumanos por parte de sus empleadores

Los sindicatos en la actualidad o bien sus representantes se prestan a negocios sucios, en los cuales los más afectados son los trabajadores en donde se emplee un contrato colectivo de trabajo de protección, ya que estos son firmados a espaldas de los trabajadores he ahí la necesidad de una regularización al depósito. De estos convenios colectivos ante la Junta.

En la realización de esta tesis se abordarán temas inherentes a diversos aspectos que engloban al funcionamiento de los contratos colectivos, así como la necesidad para que se regule el depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo a fin de evitar los contratos de protección.

De la cual constará de cuatro capítulos en los cuales:

En el primer capítulo se abordarán los conceptos básicos del derecho colectivo de trabajo y las diferentes formas de agrupación para los trabajadores para el mejor entendimiento de los temas a tratar.

El segundo capítulo denominado Antecedentes Estructura y Funcionamiento del Sindicato, se abordará diversos acontecimientos que dieron pauta para la existencia de estas organizaciones en el mundo así como su contexto histórico en nuestro país.

En el capítulo tercero denominado características del contrato colectivo y el contrato de protección se divide en dos secciones, una abordará la temática de la vida del contrato colectivo en la que se definirán los puntos de su duración, modificación, revisión y terminación, la otra sección abarcará a las denominaciones del contrato de protección así también sus características.

En el cuarto capítulo denominado regularización del depósito del contrato colectivo de trabajo, abarcará el análisis de los artículos referentes al depósito y contenido del contrato colectivo de trabajo y sus artículos relacionados a esta eventualidad.

La presente investigación es un trabajo monográfico a través de diferentes opiniones de autores especializados en la materia, en el cuál se empleará el método deductivo, inductivo, histórico, comparativo y como técnica de investigación será fundamentalmente la documental.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

Para una comprensión más clara sobre los objetivos de éste trabajo de investigación, es primordial dar a conocer los conceptos básicos del tema, ya que su observancia es de vital importancia para el tema a desarrollar.

1.1 DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Primeramente el Derecho Colectivo de Trabajo, según el diccionario de derecho laboral de Guillermo Cabanellas menciona que, el Derecho Colectivo es: “Aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación con condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para la defensa de sus derechos e intereses”¹.

Para el maestro Mario de la Cueva el Derecho Colectivo son: “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo”².

También el maestro de la Cueva señala que “el Derecho Colectivo de Trabajo es: “la envoltura del derecho individual de 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 el cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad”³.

¹ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario de Derecho Laboral. Editorial Heliasta, Buenos Aires, 1998, p. 174.

² DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tomo II, Novena edición, México 1998, p. 211.

³ *ibidem*, p. 217.

Para Alfonso López Aparicio el Derecho Colectivo “asume una naturaleza distinta y mucho más compleja, que el de un ordenamiento regulado de obligaciones y derechos entre las partes de la relación laboral. Que adquiere las características de formador de un derecho autónomo, que supera, en beneficio de los trabajadores, el conjunto de normas mínimas del derecho individual”⁴.

De acuerdo al Lic. Castorena el Derecho Colectivo queda plasmado en las siguientes afirmaciones, las relaciones colectivas de trabajo son: “las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores como una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato... se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses de la misma, y claro está repercuten sobre cada uno de los trabajadores... El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos produjo, entre otros resultados, la posibilidad de las relaciones colectivas de trabajo, lo cual, a su vez, facilitó a los trabajadores la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo y el capital y el establecimiento de condiciones más justas de prestación de los servicios”⁵.

Para el maestro Néstor de Buen el Derecho Colectivo de Trabajo es “El capítulo de Derecho del Trabajo que establece los causes institucionales de la lucha de clases”⁶. De cuya definición establece las siguientes ventajas:

- a) Determina su condición esencial de ser una parte del Derecho del Trabajo.
- b) Pone de manifiesto que es un derecho cuyos destinatarios son fundamentalmente, las clases sociales.
- c) Destaca la finalidad principal de señalar caminos jurídicos a los conflictos, que de otra manera se desarrollarían en términos de enfrentamiento directo.

⁴ LÓPEZ APARICIO, Alfonso. El Derecho Latino- Americano del Trabajo. Tomo II, 1974, p.63.

⁵ CASTORENA J, Jesús. Manual de Derecho Obrero Derecho Sustantivo. sexta edición, México 1984 p.223.

⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo Tomo II, decimosexta edición, México, 2002, p. 590.

Dentro de lo mencionado anteriormente se puede señalar que el Derecho Colectivo va a contemplar los fines comunes, es decir, que no tiende a enfocarse sólo en un trabajador, sino al un conjunto de estos o para decirlo mejor al interés colectivo. Este interés tiene que ir reflejado hacia un bien común para satisfacer una necesidad común.

1.2 DERECHO DE ASOCIACIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra el derecho de asociarse como una garantía inherente al hombre y esta consagrada en el artículo noveno que marca que: "No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito..... no se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee". Así también el Código Civil en su artículo 2370 señala que:

"Cuando varios individuos convinieren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación".

Dentro de este derecho se puede encontrar algunas características

- a) El derecho general de asociación pertenece a todos los hombres, y constituye una garantía individual.
- b) El derecho de asociación es un derecho general.
- c) El derecho de asociación es un derecho frente al estado.

Con lo cual se puede decir que el derecho establecido en el artículo noveno de nuestra constitución es un derecho universal del hombre a asociarse con los demás.

1.3 DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL

Se entiende por asociación profesional, como una manifestación de que el hombre necesita de las demás personas que lo rodean; para la realización de sus intereses.

Dentro de nuestra Constitución en su artículo 123 fracción XVI permite la creación de las llamadas asociaciones profesionales como una forma de coalición para la defensa de los intereses de tipo laboral de los asociados consagrándose así como un derecho inherente.

Para el maestro Mario de la Cueva es un derecho político: “una garantía de que los hombres podrán estar juntos para cambiar impresiones sobre el futuro de su unión y adoptar las normas y procedimientos convenientes para la realización de los fines propuestos”⁷.

También dentro de este apartado se encuentran importantes características:

- a) Este derecho de asociación profesional pertenece a los trabajadores o a los patronos.
- b) Esta diferencia define que la asociación profesional es para con los miembros de una misma clase social o lo que es lo mismo, es un derecho de clase; el derecho de asociación profesional es un derecho especial.
- c) El derecho de asociación profesional es el derecho de una clase social frente a otra. Aun cuando también es un derecho frente al estado.

Este derecho plasmado en la fracción XVI del apartado “A” del artículo 123 del mismo ordenamiento citado, es un derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento en las condiciones de vida los trabajadores.

⁷DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p. 238.

1.4 COALICIÓN

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo señala que coalición: “Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes”.

En su estricta acepción gramatical la palabra coalición equivale; a confederación, liga o unión, dentro de nuestro ordenamiento se le confiere el carácter jurídico de un acto colectivo, es decir de un convenio celebrado por un grupo de personas.

Para el maestro Mario de Cueva la coalición es: “la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente”⁸.

El Diccionario de Derecho de Rafael de Pina señala que coalición es “un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes”⁹.

Por lo que se puede decir que la coalición es transitoria, y que está no requiere de registro alguno. Es una acción concretada de un cierto número de trabajadores para la defensa de sus derechos o intereses. Aunque esta no pueda ser titular de un contrato colectivo de trabajo, pero en cambio si puede ser titular del derecho de huelga.

Con lo antes expuesto se puede definir a la coalición como una reunión temporal de trabajadores para un determinado fin, que se traduce en la defensa de sus intereses comunes y que está puede originar una asociación permanente o en una huelga.

⁸ Íbidem, p. 240.

⁹ DE PINA VARA Rafael. Actualizada por DE PINA GARCIA Juan Pablo DICCIONARIO DE DERECHO. Porrúa México, 1977.

1.5 SINDICATO

El origen de la palabra sindicato proviene del síndico, que las lenguas romances tomaron a su vez del latín *syndicus*, voz con que significaron los romanos al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

En Grecia, síndicos era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo que tenía la comisión para la defensa de determinadas instituciones.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 define al sindicato como: “la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Por otra parte la Legislación Federal del Trabajo Burocrático señala en su artículo 67 a los sindicatos como: “...las asociaciones de trabajadores que laboran en una misma dependencia, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.

Alejandro Gallar Folch señala que: “el origen etimológico de la palabra sindicato deriva *syndicat*, que servía para designar a quienes se encontraban ligados a una corporación, es decir, las que se colocaban bajo la tutela de un síndico”¹⁰.

Para el maestro Mario de Cueva proporciona una definición substancial que señala que el sindicato: “es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día mas amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”¹¹.

¹⁰ GALLAR FOLCH, Alejandro. Derecho Español del Trabajo. Editorial Labor, segunda edición, Barcelona, 1936, p. 15.

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p.283.

El maestro Néstor de Buen, en una definición propia señala que el sindicato: “es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patronos, para la defensa de sus intereses de clase”¹².

En que dicha definición la explica de la siguiente manera:

“Art. 25 son personas morales:

Es la persona social... Nuestro régimen jurídico atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica. Así lo dispone el artículo 25, fracción IV del Código Civil en vigor en el Distrito Federal que a la letra dice: “Son personas morales”:

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal”. Los sindicatos en cuanto a entidades jurídicas, constituyen el resultado del reconocimiento que se ha hecho de una realidad social.

Libremente constituida... Es obvio que la libre constitución de los sindicatos es condición de los sistemas democráticos, no así de los que aceptan el sindicalismo vertical. El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo expresa la idea anterior, al señalar que se puede constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa.

Por trabajadores o por patronos... Nuestro derecho no regula ni reconoce a los sindicatos mixtos. De ahí que sea necesario precisar que se trata de uno u otro.

Para la defensa de sus intereses de clase... expresando la opinión del carácter clasista de sindicalismo en México.

Por consiguiente, el sindicato es un elemento esencial dentro de la esfera laboral, ya que en este se reflejará la unidad de trabajadores o de patronos

¹² DE BUEN LOZANO, Néstor. *op. cit.* p 735.

para una mejor defensa de sus respectivos intereses, así como también un fortalecimiento en la relación de trabajo.

1.6 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En nuestra legislación laboral, define al contrato colectivo de trabajo el artículo 386 de la siguiente forma, contrato colectivo de trabajo “es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

De la definición legal anterior se pueden desprender las siguientes consideraciones:

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

La Enciclopedia Jurídica Mexicana menciona que el contrato colectivo es: “la primera manifestación de la negociación colectiva, desde el momento en que un sindicato o una coalición de trabajadores solicita de un empresario o patrono la celebración de dicho convenio y le invita a sostener pláticas que conduzcan al establecimiento de ciertas condiciones de trabajo en un centro de productividad económica, puede decirse que se encuentra en gestación este instrumento de lucha y protección de la clase trabajadora”¹³.

¹³ INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS, Enciclopedia Jurídica Mexicana, tomo XII, edit. Porrúa, México 2002, p.241.

Por su parte el maestro De la Cueva considera que todo contrato colectivo de trabajo “representa un esfuerzo de democratización del Derecho, tanto por la circunstancia de que sean los dos miembros de la relación laboral quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta, como por la substitución que ha hecho del contrato individual, al conseguir para los trabajadores el antiguo principio de que la ley es igual para todos”¹⁴.

Es decir, al quedar abolidas las diferencias indebidas y la voluntad omnímoda del patrono, es posible afirmar el principio de que los hombres son iguales y por tanto han de suprimirse toda preferencia, distingo o privilegio, en aras de una auténtica noción democrática de la relación laboral y del debido respeto a la justicia.

De lo cual se puede definir que el contrato colectivo es el resultado de la manifestación colectiva constituida por un sindicato o sindicatos de trabajadores con uno o varios patronos, o uno o mas sindicatos de patronos, con la finalidad de determinar las condiciones en las que se prestará el trabajo de los agremiados en una o varias empresas o establecimientos.

1.7 EL CONTRATO DE PROTECCIÓN

El contrato de protección: es el convenio laboral acordado, firmado y revisado al margen de los trabajadores. Los patronos escogen al sindicato que ofrece más ventajas y "paz laboral"; a cambio, los líderes reciben una jugosa ganancia.

Es el modelo ideal para los empresarios y un negocio permitido por las autoridades laborales. Es una práctica extendida en todo el país: los dirigentes sindicales venden trabajo barato, inseguro, con mínimos derechos.

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit*, p.438.

Los contratos de protección son simulación de acuerdos contractuales en materia laboral entre una empresa y la representación sindical de los trabajadores a su servicio.

De lo cual podemos señalar que un contrato de protección es de igual forma que un contrato colectivo de trabajo, en el cual no interviene la participación de los trabajadores.

1.8 RELACIÓN LABORAL

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo reconoce realmente los mismos efectos al contrato que a la relación de trabajo. Es más, casi los identifica, como consecuencia de la naturaleza tutelar del derecho social.

En el artículo 21 de la Ley en cuestión se encuentra la presunción de la relación de trabajo; hasta que alguien preste un trabajo personal y que alguien lo reciba, porque en los términos del artículo 26 de la ley señala que la falta de expresión escrita de la prestación de los servicios no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo... pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

La relación laboral es la: “Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral”¹⁵.

De lo cual se puede decir que la relación laboral es la prestación de la fuerza física de un hombre a otro con un resultado de una gratificación la cual se dará a través de un salario.

¹⁵ LASTRA LASTRA, José Manuel. *op. cit.* p.230.

1.9 TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Terminación. (Del latín. *terminatĭo, -ōnis*).

-Parte final de una obra o de otra cosa.

Para el maestro De la Cueva la define como: "La disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o la de los patrones que hace imposible su continuación"¹⁶.

Es la extinción de las relaciones de trabajo por recíproco consenso de las partes o por una imposibilidad superviviente ajena a su voluntad.

1.10 SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Suspensión. (Del latín. *suspensĭo, -ōnis*).

El diccionario de derecho del trabajo señala que es: "la cesación temporal de los efectos legales de un contrato individual o colectivo de trabajo, por causas ajenas a la voluntad de trabajador o del patrono, sean personales o naturales, durante cuya subsistencia no desaparece la relación jurídica existente entre las partes, pues se reanuda una vez que las causales que la originaron permiten la normalización de los derechos y las obligaciones contraídos por ellas"¹⁷.

La suspensión expresa el maestro Mario de la Cueva es: "una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones individuales de trabajo, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo"¹⁸.

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p. 430.

¹⁷ LASTRA LASTRA, José Manuel. *op. cit.* p.255.

¹⁸ *ídem*.

Las causas de suspensión de la relación de trabajo, sus efectos y fechas de reanudación de las labores se encuentran previstas en los artículos 42 a 45 de la Ley Federal del Trabajo. Otro matiz que presentan las relaciones de trabajo está referido a las posibilidades de terminación de las mismas, por causas que van desde el mutuo consentimiento de las partes hasta la muerte del trabajador, la incapacidad física o mental o la inhabilidad manifiesta de éste, así como la fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte.

La suspensión es la figura jurídica para mantener con vida la relación de trabajo ya sea individual o colectivamente, deteniendo la realización del trabajo sin responsabilidad para el patrón, ni para el trabajador.

Dentro de este capítulo se ve los diferentes conceptos que son importantes para la mejor comprensión del tema a tratar.

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

El ser humano a través del tiempo ha obtenido maltratos por parte de sus semejantes que se creen poseedores de ellos y de su trabajo, exhortando a que éstos se unan en grupos de defensa de sus derechos laborales, dichos grupos adoptando diferentes denominaciones al paso del tiempo, en éste capítulo se expondrá la evolución de dichas agrupaciones.

2.1 ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO

Antes que nada se debe entender la necesidad que tiene el ser humano a asociarse, ya que el derecho de asociación es algo inherente a la naturaleza del hombre, y la asociación de individuos podrá satisfacer las necesidades individuales.

“El hombre al paso del tiempo adquiere conciencia de sus debilidades y sólo encuentra el modo de superarlas a través de la unión de sus fuerzas con sus semejantes; es muy probable que los primeros pasos de éste se hayan producido en absoluta desconfianza, pero al advertir sus limitaciones, decide unir sus escasas fuerzas con los demás para superar los múltiples problemas que se le presenten.”¹⁹

Los trabajadores sintieron “la necesidad de asociarse en la búsqueda de lograr la realización de sus fines principales que son y seguirán siendo la defensa y mejoramiento de sus intereses comunes, principios establecidos en las constituciones de aquellos países que contemplan la libertad de asociarse profesionalmente, consagrándose así mismo, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos”²⁰

¹⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *op. cit.* p. 509.

²⁰ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynol. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica Edit. Porrúa, México 1990, p. 15.

Las primeras agrupaciones relacionadas con el trabajo, tienen muy poco que ver con el sindicalismo actual, pero de cierta manera llegan a influir de manera significativa para probar la ya mencionada naturaleza del hombre de asociarse.

Donde aparece por primera vez una disposición del trabajo, es en Babilonia (1950 a. C. aproximadamente) en el Código de Hamurabi. En el que se reconoce la relación del trabajo, así como también la distinción de las profesiones y el pago de un salario por dicha actividad.

En el año 1250 a. C.²¹ En el pueblo Hebreo, el Antiguo Testamento en el que se legitima el derecho a la retribución y al descanso semanal o hebdomario, claro que estas disposiciones no creaban un sistema legal del trabajo ya que este se cimentaba en la esclavitud.

Uno de los pensadores más ilustres de la historia como lo era Aristóteles: dice que la expresión formal del espíritu asociativo del hombre, es decir el Estagirita que la vida social es un imperioso mandato de la naturaleza.

“Los antecedentes en la formación de los sindicatos suelen encontrarse en los antiguos *sreni* de la india, los *etherias* de Grecia y los *collegias opificumn* de Roma que reunían a miembros de la misma profesión estableciéndose del siglo III antes de cristo al siglo V de nuestra era”²².

“Dos tipos fundamentales de organizaciones se reconocieron en la llamada *Lex Julia*: los *collegia compitalitia*, similares a los *sodalitates sacrae* y que tenía, por lo tanto un carácter religioso, y los *collegia* de artes y oficios los que como organizaciones profesionales cobraron relevancia económico política que a la postre provocaron su persecución y represión por el estado”²³.

²¹ SANTOS AZUELA, Héctor. Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo Edit. Porrúa, México 1990, p 1.

²² *Ibidem* p. 74

²³ SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo de Trabajo, Editorial Porrúa. México 1993. pp. 22-23.

Los colegios romanos, en los cuales se agrupaban personas de actividad semejante, pudiendo citar como ejemplo los colegios de panaderos, herreros, carpinteros, etc.; pero no se puede atribuir a estos una finalidad profesional, por que no existía una reglamentación del trabajo, ni reglas sobre el aprendizaje, ni categorías profesionales, aunándose a que el trabajo libre era escaso. Los colegios contaban con autoridades y su jerarquía corporativa se dividía en tres grados.

- Los curadores o síndicos encargados de los intereses sociales;
- Los miembros de colegio; y
- Los magistrados que presidían las deliberaciones.

Las organización de los colegios era democrática, las decisiones eran tomadas por la asamblea y los ejércitos romanos eran quienes llevaban la organización colegial por todo el imperio. También había una casa común o *schola*, donde se conservaba el tesoro del colegio, se servían las comidas y se rendían culto a los dioses.

Los miembros de estos colegios de profesiones estaban excluidos de las funciones públicas y especialmente de los gravámenes municipales, y si éstos eran acusados, no se les sometía a tormento alguno.

“Lo negativo de los colegios era la vinculación que de por vida unía al hombre con su colegio. El oficio se trasmitía por herencia, ello origino que los artesanos huyeran de las ciudades refugiándose en el campo, para lograr mayor independencia”.²⁴

Desde entonces “los colegios fueron estimados organizaciones perniciosas cuyo desarrollo se veto, merced de a un salvoconducto promulgado en el año 64 a.C. pese a todo, las corporaciones se multiplicaron no obstante las restricciones de 67 a.C. y las que el emperador César Augusto mandó decretar para reprimir este peligro de confrontación política”²⁵

²⁴ DE BUEN LOZANO, Néstor. *op cit.* pp. 511-512.

²⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. *op. cit.* p.23.

Cabe destacar que también se reguló el trabajo a través de una figura llamada *Locatio Conductio Operarum*, el cual consistía en un convenio celebrado por un libre hacia otro en el que se comprometía a prestar sus servicios, durante un tiempo establecido y a cambio de una remuneración.

En la Edad Media, se crea un cierto eslabón entre el estilo que traían los romanos y las costumbres germánicas. Ciertamente que el paganismo impregnado de religiosidad, la actividad guerrera y el deseo de conquistar crean un hombre poco afecto al trabajo. Sin embargo se crean las guildas, otra forma de unión de los hombres, su origen nace en las reuniones que hacían para discutir negocios importantes de la paz y la guerra. Las guildas denominadas en ciertos casos como familias artificiales ya que se encontraban formadas por la conjunción de la sangre y unidos por el juramento de ayudarse y socorrerse, entre sus miembros, en cosas determinadas, se consideran diferentes clases de guildas:

- .- Religiosas o sociales
- .- Artesanos; y
- .- Mercaderes

Las características más importantes de las guildas, es que ya se encontraban con ciertas reglamentaciones de trabajo, y se daba una clasificación de quienes intervenían en las actividades laborales, de los cuales se encontraba los aprendices que se le denominan como *discipuli* (eran integrados a la familia del maestro, obligado a educarlos y enseñarles el oficio, pero de cierta forma pagaban su aprendizaje). Otros eran los compañeros o denominados como *famili* (éstos ya percibían un salario) y los maestros llamados *magistri* (dueños de los talleres). Uno de sus fines principales era la asistencia a los enfermos, la honra a la memoria de los muertos y por supuesto la práctica y aprendizaje de un oficio.

Más adelante para defender sus intereses y tratar de tener un equilibrio en el mercado, las diferentes profesiones que laboraban con una base de talleres estructurados jerárquicamente por maestros, compañeros, oficiales y

aprendices, se agruparon en corporaciones constituyendo un importante poder económico y político en las organizaciones de la Edad Media.

Las corporaciones de oficios nacen en seno de libertad, esto pues por el desprendimiento del siervo y el artesano con el señor feudal, Los gremios se constituyeron con la finalidad de establecer un régimen en los oficios, ya con el tiempo llegaron a crear empresas importantes, monopolizadas, sin perder sus fines esenciales mutualistas.

Estas agrupaciones gremiales legislaron sus propios estatutos creando singular sistema de tribunales y sanciones con el que reguló la vida interna de los talleres y en general de las profesiones contaban con un patrimonio, también determinando los salarios, además de los precios, cantidad y calidad de los productos del mercado. Llegando incluso a apoderarse del gobierno, concediendo derechos políticos solo a quienes se encontraban en sus registros.

Lo primordial de éste modelo corporativo fue el sistema de escalafón gremial, una de la primeras etapas en éstos gremios era ser aprendiz, la subsiguiente eran los oficiales, esta figura aparece en el siglo XV, y último grado de la escala gremial se encontraba la figura del maestro, claro no muchos oficiales llegaban hasta este grado.

Insatisfechos los oficiales con las condiciones de trabajo, el hermetismo de la corporación y monopolio de los maestros que no otorgaban la titulación, idearon la formación de asociaciones de compañeros para luchar contra la explotación de los intereses de sus profesiones, estableciendo así las primeras agrupaciones de los asalariados.

En su ensanchamiento vertical, las corporaciones se integraron cuantitativas y cualitativamente, dando paso a la creación de *Universitas Mercatorum*, cofradías o hermandades considerándose así como antecedentes de las asociaciones de patrones.

Fue después de cinco siglos que las corporaciones iniciaron una franca decadencia debido entre otros factores, a la formación de una necia aristocracia de maestros; al monopolio económico; a la rigidez de su régimen estatutario. Influyó también de manera directa, la intervención de los reyes, que para contrarrestar el poder de los gremios, comenzaron a otorgar las patentes de maestros al margen y contra el actuar y régimen de las corporaciones²⁶.

Siendo un ministro de Luis XV decreta la separación de los gremios por que advierte que eran un obstáculo para la libertad del trabajo y proclama el derecho al trabajo como la primera de las propiedades humanas, como no se permitía trabajar libremente y había un ejército de desempleados que se enfrentaban al coto cerrado de los gremios exclamo: los gremios son una rémora y un obstáculo para el progreso, frena la invención²⁷.

Un punto importante de la historia se encuentra en la Revolución Burguesa en Inglaterra, no sólo sirvió para derrocar a la monarquía e implantar la república, también influyó en el desarrollo del capitalismo dentro del comercio, la agricultura y la industria convirtiéndose en un instrumento de explotación del proletariado²⁸.

Las primeras organizaciones en las cuales participan obreros aparecen en el siglo XVIII y las verdaderas organizaciones obreras lo harán en medio del proceso de la Revolución Industrial²⁹.

Dicho proceso se produce en distintas épocas, dependiendo del país que se trate pero se utiliza exclusivamente para comentar los cambios producidos en Inglaterra a finales del siglo XVIII. Este hecho histórico se podría marcar como la clave de la formación de los sindicatos de nuestra actualidad, ya

²⁶ *Ibidem.* p. 29

²⁷ CLIMET BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Edit. Esfinge. Segunda edición, México, 1999, p.37.

²⁸ COLMENARES MAGUEREGUI, Ismael et. De la Prehistoria a la Historia. Lecturas de Historia Universal, Tomo I, Tercera Edición, Edit. Quinto Sol, México, 1986, pp. 255,256,270

²⁹ PASTOR DE TOGNERI, Reyna. et al Historia del Movimiento Obrero I, Edit. Centro, Editor de America Latina, Argentina 1973 P. 5.

que se logra vencer la individualidad de cada trabajador, todo esto por su misma condición, formando una cohesión de gran magnitud que llegó a romper las prohibiciones que le negaban una organización para defensa de sus intereses comunes.

se originaron asociaciones profesionales que luchaban por los derechos de la clase obrera, ya que su fin era el de luchar contra el sistema de explotación de niños y mujeres que se utilizaban en las fábricas; de igual manera se originaron coaliciones de trabajadores, que consistían en la mejora de las condiciones de trabajo, a través de el boicot, los mítines, los procedimientos violentos y la huelga, pero estos eran de carácter transitorio ya que carecían de órganos de dirección y si sus metas llegasen a realizarse o no, estos tenían que desaparecer.

La división del trabajo a través de la historia es una de las características de la producción desde la antigüedad. A medida que la civilización avanzaba se fue estableciendo una división del trabajo que dependía cada vez más de las aptitudes y la vocación de cada empleado. Así como también la protección de su clase.

Las variadas actividades económicas eran realizadas por distintos grupos de productores. Con la creación de nuevas herramientas y técnicas productivas se generó una división entre trabajadores agrícolas y artesanos o trabajadores manuales; y el crecimiento de las ciudades aceleró la especialización de los artesanos.

Esta división del trabajo aumentó durante la Edad Media, debido al desarrollo de los gremios y adquirió mayor importancia durante la baja edad media, debido al aumento de la producción de bienes de consumo. La Revolución Industrial de finales del siglo XVIII y principios del XIX, dio lugar al moderno sistema industrial de producción, que ha fortalecido todavía más el incremento de la división del trabajo.

Dicha división ha creado múltiples y complejos problemas técnicos, organizativos y de personal. Para poder resolverlos se han desarrollado técnicas de gestión o administraciones industriales altamente específicas y sofisticadas en extremo. Claro está que esta división hacia menos a la clase trabajadora originándole una serie de prohibiciones para la libre asociación de estos, y siempre se consideraba que estaba encaminada a la mejora de sus derechos laborales.

A través de la historia se puede observar que legislar en cuestiones laborales, siempre se tiene que chocar con conflictos políticos, claro esta que la forma en que se legisla debe ser por una protección al sector oprimido.

En este apartado se ha observado como el hombre abusa del propio hombre, sin pensar que como humanos todos tenemos las mismas necesidades, de ahí el surgimiento de asociaciones en pro de una mejora hacia este sector, sin embargo el crecimiento de la industria en los Países refleja un sector obrero más oprimido llegando a culminar en una prohibición a todo tipo de reunión de trabajadores.

2.1.1 PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO

En los principios del sindicalismo el control mono-político de las corporaciones es demasiado grande, de lo cual el Estado hace una intervención, justificando esa intromisión por el incremento de la producción interna manufacturera de diverso países. De la cual surge “la escuela fisiocrática con el Ministro Turgot para promulgar el célebre edicto que lleva su nombre, en virtud del cual quedaron suprimidas las corporaciones, un obstáculo al libre desarrollo de la manufactura”³⁰.

Los escasos sindicatos que aparecieron, eran perseguidos y maltratados por parte de las autoridades, quienes habían tipificado como delito el hecho de

³⁰ DE LA CUEVA Mario *op. cit.* pp.201- 202.

agruparse o tan sólo el de reunirse; era una prohibición absoluta, ya que no dejaba ni la más mínima posibilidad de reunión para exigir justicia, se consideró como la etapa de la prohibición, todo esto da lugar cuando en la comuna de Paris, el gobierno municipal trata de detener por medios legales o ilegales, las reuniones de trabajadores; pero como la necesidad de reunirse era primordial, no llega a tener el éxito que esperaban, por eso solicitan a la asamblea elabore una ley en la que se declare ilícita la asociación de trabajadores, dando forma a la Ley de Chapelier, la cual prohibía la asociación y declara ilícita toda coalición encaminada a proponer mejoras de las condiciones de trabajo.

Sin embargo el régimen en el que se encontraba Francia sustentó dos documentos más que serían fundamentales para la opresión de la clase obrera: el Código Penal y el Código Civil, los cuales llegaron a tener una influencia en la legislación de América.

El objetivo de la Ley de Chapelier, es prevenir mediante una reglamentación las coaliciones obreras, para lograr aumentos salariales, así como prevenir coaliciones de empresarios para lograr la disminución del mismo. Se trataba de apoyar una solución individualista, contractualista y liberal.

La Ley de Chapelier señaló en su exposición de motivos que “no existe más interés en una nación que el particular de cada individuo y el general de la colectividad”

La Ley de Chapelier en su texto establece lo siguiente:

“Art. 1º Siendo la supresión de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado y profesión, una de las bases fundamentales de la constitución francesa, se prohíbe restablecerlas de hecho, bajo el pretexto o la forma que se siga.”

“Art. 2º Los ciudadanos del mismo estado o profesión, los empresarios, quienes tengan comercio abierto, los obreros, o los compañeros de cualquier

arte no podrán cuando estén reunidos, nombrar presidentes, secretarios o síndicos, ni llevar registro, tomar acuerdos o realizar deliberaciones, ni establecer reglamentos respecto de sus pretendidos intereses comunes”.³¹

En ésta Ley también se establecieron sanciones para aquellos infractores siendo estos los más severos los que incurrían en asociarse o inclusive el de reunirse, llegando a ser declarados como contrarios al interés publico, para no hacer caso de las necesidades de los trabajadores.

En el Código Penal Francés rompe todos los géneros de igualdad del hombre, ya que señalaba en su artículo 414 que “sería castigada con prisión de uno a tres meses toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en el antes o después de una hora determinada y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo...”³² sin duda este código fue un medio idóneo para reprimir toda manifestación que se presentará por los trabajadores.

El Código Civil regulaba la contratación de los trabajadores, bajo las condiciones de un contrato de arrendamiento, donde las condiciones de prestar el servicio son inhumanas.

Dentro de los inicios del sindicalismo se encuentra un movimiento importante de la clase trabajadora llamado Ludismo, movimiento que surgió en Gran Bretaña a comienzos de la industrialización, este movimiento consistía en revueltas sumamente destructivas y perjudiciales en contra de las máquinas, ya que en dichos lugares no pudieron consolidarse las uniones de trabajadores.

Este movimiento obrero “Debe su nombre a un joven aprendiz de tejedor de la Edad Media llamado Ned Ludlam o Ludd, quien enojado por el maltrato de su maestro, decide romper con un martillo los telares del taller de éste. En 1824, el parlamento inglés bajo la condición de que los obreros no

³¹ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, *op. cit.* pp.18 -19.

³² *íbidem* p. 20.

recurrieran a la violencia para el logro de sus fines, levanta la prohibición legal autorizando a las uniones a ser admitidas en las negociaciones colectivas. Otorgando el derecho de asociación que hicieron efectivo hasta 1829 fecha de aparición de los primeros sindicatos obreros³³

Uno de los puntos más sobresalientes del inicio del sindicalismo es sin duda la manera en que se prohíben estas asociaciones de trabajadores, se puede observar como el sector obrero fue oprimido por parte del Estado con la promulgación de Leyes que trataban de impedir la libre reunión de trabajadores por el solo hecho de querer una mejora en sus condiciones de vida. También se observa que la única forma de contratación de trabajadores se da mediante un contrato civil.

2.1.2 RECONOCIMIENTO POR PARTE DEL ESTADO

Con el paso del tiempo los movimientos obreros se hacen más intensos, llegando a tener una conciencia de unidad, ya que individualmente nunca se hubiera podido llegar a la modificación de las leyes.

“Con la ley inglesa de Francis Place, dio inicio la época llamada de tolerancia, debido a que aquí existió cierta libertad para la asociación profesional, coalición y la huelga; se permite a las clases sociales luchar por sus intereses, siempre y cuando una clase no perjudique a la otra”.³⁴

A fines del siglo XIX y principios del XX, la suspensión del delito de coalición era casi general, sustituyendo este por el atentado contra la libertad de trabajo y de la industria; esto obedecía a una doble preocupación: evitar la intervención de los sindicatos en las discusiones de las condiciones de trabajo entre los empleadores y su mano de obra y reprimir las medidas de

³³ LEFRANC, George. El Sindicalismo en el Mundo. Edit Oikos –tau, S.A. Ediciones, Barcelona, 1974 p.14.

³⁴ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, *op. cit.* p.20,

prevención sindical encaminadas a hacer efectiva una suspensión colectiva de trabajo.³⁵

Dentro de este reconocimiento por parte del estado a las agrupaciones obreras, se da otro movimiento de trascendencia, este el llamado Cartismo, movimiento popular que actuó en Gran Bretaña en favor de la reforma social y electoral. Su apelativo tiene su origen en la Carta del Pueblo, el nombre dado a un programa de reforma que la Asociación de Trabajadores de Londres, dirigida por William Lovett y Francis Place, envió al Parlamento en 1837. Este movimiento, respaldado por la Asociación, surgió a raíz del amplio malestar provocado por las leyes de Reforma de 1832 y la Poor Law Amendment Act (Ley de Enmienda a las leyes sobre los pobres) de 1834, legislación que los trabajadores consideraron discriminatoria.

Se menciona que estaba comandado por dos fuerzas: la moral y la física, la primera consistía en formar un bloque con radicales burgueses y la segunda que abrazaba la necesidad de lucha política con un estricto criterio de clase y táctica revolucionaria. Este movimiento se caracterizó por tener tres fases o periodos, el primero de ellos se da cuando se presenta la carta ante el parlamento para su aceptación, el subsiguiente se encuentra hasta el año de 1840 al tratar de fusionar al margen de la ley a todos los círculos cartistas dispersos en el país y por último en el año 1848 se solicita al parlamento la promulgación de una legislación fabril.

Ante esta situación el gobierno tuvo que actuar ante este movimiento de una manera hostil con represalias contra los agitadores, llegando a prohibir los mítines, por lo consiguiente los encarcelamientos en masa se multiplicaron, haciendo que este movimiento se desintegrara.

A pesar de los esfuerzos por parte del estado, “los éxitos obtenidos durante los mítines e importantes manifestaciones lograron que la ley del 8 de junio de 1847 limitará la jornada de mujeres y menores a diez horas,

³⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, *op. cit.* p.521.

generalizándose a todos los obreros hasta 1850 con la finalidad de reconciliarlos con el régimen e impedir el surgimiento de su conciencia social; pero no fue así, el estallido de una crisis económica que invadió Europa en 1857 motivó un movimiento obrero política y socialmente más intenso que los anteriores, dando el paso al surgimiento de un organismo de defensa de la clase obrera a nivel internacional”³⁶.

En esta etapa del sindicalismo se ve una manera más decorosa las reuniones de trabajadores, otorgando a la clase obrera la facultad de poder defenderse; claro esta que la creación de los sindicatos no fue nada fácil, y que todavía tenían que pasar por más dificultades. Aunque este periodo se caracterizó porque la actividad sindical empieza a ser más numerosa y reconocida por el Estado.

2.1.3 EL SINDICALISMO COMO FIGURA DE PROTECCIÓN SOCIAL

El sindicalismo después de todos los problemas por lo que atravesó, la clase trabajadora durante etapas anteriores y de las dificultades que tuvo para obtener el reconocimiento del Estado en su derecho de asociarse, esto con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, por fin, comienza a dar los primero brotes de asociaciones profesionales legalmente reconocidas y a través de las cuales ya se realizaban negociaciones con los patronos.³⁷

Todo comenzó en Inglaterra. Con la llegada de la ley *Trade Union Act*, ya que su creación estaba destinada a impedir los fraudes que se llegaron a cometer por los representantes sindicales, ya que en estos se encontraban las propiedades colectivas y no se poseía una personalidad jurídica, por lo que se puede observar no sólo otorgaba beneficios. Pero todo esto llego bajo la mano de Roberto Owen ya que se constituyo la Great Consolidated Trade Union, con la intención de abarcar a todos los trabajadores de todas las ramas, quienes a través de las huelgas y manifestaciones lucharon por mejores condiciones de vida. Para dar el reconocimiento a los sindicatos fue

³⁶ COLMENARES MAGUREGUI, Ismael. *op. cit.* pp. 340-349.

³⁷ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, *op. cit.* p. 22.

mediante la inscripción, pero ésta sería como una persona de derecho privado, claro ésta, que se tenían que someter a una inspección permanente por parte de Estado.

El objetivo de la Trade Union Act era la de regular la relación que tenían los empleados con los empresarios. También con la ley de 1875 la huelga deja de ser un delito colectivo permitiendo además que las uniones sean los únicos jueces de los conflictos suscitados entre sus miembros³⁸.

Pero a principios del siglo XX en Francia se da la consagración definitiva del Derecho de Asociación Profesional, ya en esta ley se reconoce que la corporación tiene una personalidad jurídica aunque este no se exprese claramente. Francia e Inglaterra fueron los primeros países donde se consagro este derecho, dando la pauta para que más países se unieran.

Uno de los logros más grandes para el sindicalismo se da en esta etapa ya que por fin se consagra el derecho de asociación profesional, y eliminando el derecho de huelga como un delito. El sindicalismo avanza hacia una nueva visión siendo ya una figura de protección social.

2.2 ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO EN MÉXICO

Sin duda los acontecimientos que sucedían en todo el mundo, también se veían de cierta manera reflejados en los trabajadores de nuestro país, ya que también éstos lucharon para poder asociarse y defender sus intereses comunes. Obteniendo así el nacimiento del Derecho del Trabajo en México.

Los brotes van desde la colonia, pues dentro de las diversas organizaciones sociales precortesianas, la esclavitud es la base del trabajo como función económica y por lo mismo, la negación de la relación laboral.

³⁸ CANABELLAS, Guillermo. Derecho Sindical y Derecho Corporativo. Edit. Bibliográfica, Argentina Buenos Aires, 1959, pp. 315-318.

Todo comienza con “la caída de la gran Tenochtitlan en 1521 ante el poder de Cortes, fue la base sobre la que descansó el proceso de conquista de otras regiones, por que siendo la organización azteca la que tenía mayores dimensiones políticas en México prehispánico, su sometimiento permitió la sujeción de los otros pueblos. El desbordamiento europeo sobre América fue un hecho que se inició a fines del siglo XV, dando lugar a la aparición de nuevos pueblos, así mismo se unieron las razas y surgieron las nuevas nacionalidades³⁹.

Durante la colonia se expidieron una serie de mandamientos, conocidos como leyes de indias, de las cuales se pueden encontrar disposiciones extremadamente interesantes. Hay prevenciones que limitan la jornada, que alude al salario mínimo, que señalan una protección al trabajo, a las mujeres y a los niños; pero el espíritu que las anima es más bien humanitario y cristiano de los Reyes Católicos, a quienes las peticiones de los frailes que tanto defendieron a los indígenas o de algunos Virreyes bondadosos, llevaron a proteger a los naturales contra los abusos de encomenderos ambiciosos⁴⁰.

Una de las actividades de la Nueva España era la de extracción de los recursos existentes en este territorio, y dicha extracción era llevada a cabo por la participación humana. Para esto se quiso hacer desde un principio la organización de trabajo entre los indios, pero lo único que se consiguió fue otra aberración hacia la humanidad que era el esclavismo, aunque esto se prohibió y solo se manifestaba en algunas localidades.

Al prohibir el esclavismo, optaron por un sistema para poder organizar los trabajos en la Nueva España denominado encomienda, la cual consistía. En que un grupo de familias de indios que vivieran en determinados lugares, que contaran y dispusieran de sus tierras y además que contarán con la autoridad de sus mismos caciques, éstos fueron sometidos al gobierno

³⁹ ALVERA ACEVEDO, Carlos. Historia de México (Épocas precortesiana, Colonial e Independiente). Trigésima segunda edición. Edit. JUS MÉXICO, 1983, p.117.

⁴⁰ GUERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Novena Edición, Edit. Porrúa, México, 1977, p.22.

español. Creando así las figuras de encomendados (indios) y encomendero (español).

La aplicación de éste sistema obviamente les crearía derechos y obligaciones a las partes, por parte del encomendero tenía la obligación de proteger a los indios a su cargo así como también el de cuidar que éstos tuvieran una instrucción religiosa mediante un representante de dios.

A cambio el encomendero tenía ciertos privilegios o derechos, como el pago de cierto tributo por parte de los encomendados, un servicio de trabajo personal hacia su persona. No obstante que el encomendado tenía la obligación de responder como militares al llamado que se les hiciera por las autoridades.

Esta figura de la enmienda disminuye en determinado tiempo, ya que sólo podían obtener de sus encomendados el pago del tributo, quitándoles el privilegio de solicitarles un trabajo, claro ésta que esto no pudo haber sido de la noche a la mañana. Hasta que de manera definitiva queda abolida la encomienda en todos los sentidos.

Otro sistema que impusieron en la organización de los trabajos era el nombrado repartimiento forzoso, dicho sistema tenía como finalidad la realización de aspectos agrícolas, mineros, de transportes o de construcción, una de las características importantes de éste sistema se maneja bajo un contrato y el pago de un salario, además se encontraba bajo un mandato de Ley que se debía de tener ciertas protecciones en cuanto se refiere a el salario, la salud y al trato que se les debía dárselos a los que se encontrarán en éste sistema. Éste modelo desaparece en el transcurso de siglo XVIII.

Después del movimiento insurgente de 1810, se encuentra un largo periodo de casi un siglo, en el que no hay ninguna legislación del trabajo propiamente como tal, pero no por eso los trabajadores dejan de luchar por sus derechos. Uno de los personajes mas importantes de este tiempo fue sin duda Don José María Morelos y Pavón, con el congreso de Anáhuac

realizado en Chilpancingo, donde presenta el documento llamado los Sentimientos de la Nación, donde precisa que los españoles serían expulsados y solo los americanos tendrían empleos y que solo admitiría a extranjeros que fuesen artesanos y pudiesen dar instrucción.

El País en este tiempo se encontraba atravesando cuestiones de carácter político, por lo cual los habitantes sólo trabajaban para poder subsistir, los tipos de población que se encontraban eran casi los mismos hasta la mitad del siglo XIX, claro ésta que se disminuyó la cantidad de españoles, sin duda como éstos eran los que movían la economía nacional, hubo otros que suplieran las actividades de éstos y los casos más frecuentes era de alemanes, franceses y norteamericanos ejerciendo de igual manera un papel importante en la industria y el comercio nacional.

Gracias a éstos acontecimientos se pudieron establecer fabricas de gran importancia en nuestro País, sin embargo “el desarrollo industrial del País, aún no siendo grande permitió la existencia de una cierta clase obrera en las fábricas establecidas en la ciudades, o en las minas, o en las labores portuarias”⁴¹. Pero el sindicalismo era sumamente desconocido para la clase obrera, no obstante se buscaba con gran prioridad lograr algún tipo de organización, llegando a crear sociedades mutualistas de las cuales su finalidad era ser de sociedades de beneficencia para casos extremos como las enfermedades o para la muerte de alguno de sus miembros; llegando a ser el único recurso que tenía el trabajador para su protección personal. Una de las primeras sociedades mutualistas fue la sociedad de artesanos que funciono en Guadalajara, siguiendo la sociedad particular de socorros mutuos.

Cabe señalar que en la Constitución de 1857 en su artículo 9º, reconoció el derecho general de asociación, tolerando la formación de agrupaciones de trabajadores, al mismo tiempo que prohibía la celebración de huelgas que impidieran el funcionamiento de las fábricas.

⁴¹ ALVERA ACEVEDO, Carlos, *op. cit.*, p. 300.

Todo esto origino que los obreros crearán un ideal de organización por todo el País de asociaciones de ayuda mutua. Pero al pasó del tiempo éste sistema presento deficiencias una de ella era la limitación económica, por lo que los obreros tendieron a buscar nuevos sistemas de los cuales destacan los siguientes:

Las cooperativas de consumo: su finalidad era la de adquisición por cuenta propia de artículos de consumo y usó en general, de créditos a los asociados a los precios más accesibles.

Las cooperativas de Crédito: en éste modelo se pensaba que para evitar un endeudamiento de alguno de sus miembros con algún usurero se fomento el crédito y la obtención de préstamos por parte de estos.

Las cooperativas de Producción: éste tipo de cooperativas trataban de que el obrero se pudiera convertir en patrón al producir, vender y guardar para si el producto integro de su trabajo.

Una de las asociaciones que mayor fuerza obtuvo y fue de carácter nacional, fue el Circulo Obrero de México, fundado en septiembre 1872, el cual cambiaría su nombre poco tiempo después por el de Gran Circulo Obrero de México, que su objeto era el de sembrar en cada obrero el sentimiento de cooperativismo, éste llevo a contar con 28 sucursales (sociedades obreras afiliadas) en todo el País, sin embargo sus miembros quedaban obligados a no participar en la política para evitar algún tipo de traición, pero lamentablemente eso no ocurrió, ya que esta queda absorbida por el gobierno del general Díaz, quien limito severamente su acción sindical por medio de la fuerza y el soborno de los líderes del movimiento obrero para que lo apoyaran en su candidatura para la reelección como presidente.

A través de la historia se ha observado una serie de injusticias donde nuestro País no queda exento ya que la llegada al poder de Porfirio Díaz inició una serie de injusticias hacía todos los sectores de la población. En

éste lapso de gobierno el nivel de vida de la clase trabajadora era todavía muy desfavorable, ya que en ese tiempo no se encontraba alguna legislación que les otorgará alguna protección, el porfirismo manejaba una idea liberal, consideraba de cierta manera que era incorrecto adentrarse en problemas sociales y económicos, por consiguiente no podría existir un sindicato que funcionará y el movimiento de huelga se equiparaba al de un delito.

Un ejemplo claro es que “Díaz declara a las cooperativas como ilícitas, aun que éstas son legalizadas al final, quedando sujetas al control y a los reglamentos gubernamentales”⁴².

Claro ésta que “no faltaron quienes quisieron trabajar por una reforma de tipo social que mejorara las condiciones de vida de las clases populares, con tal motivo, dieron a conocer sus puntos de vista políticos y sociales, y trabajaron por ello los integrantes del Partido Liberal Mexicano. Algunos de cuyos componentes fueron perseguidos. El principal personaje de este grupo fue Ricardo Flores Magon, cuyo pensamiento fue derivado insensiblemente hacia el anarquismo que lo hizo furibundo enemigo de la religión, de la propiedad y de la patria. En el campo propio de la difusión de ideas de reforma social, actuaron por su parte pocos eclesiásticos y saglares católicos, que organizaron congresos y semanas sociales en varias ciudades del País, a fin de plantear la solución de los problemas mexicanos, las proposiciones que se adaptaron entonces, desgraciadamente no fueron tomadas en cuenta por el porfirismo, a pesar de lo cual algo se hizo en la práctica y se establecieron por ello uniones y círculos de obreros de inspiración católica”⁴³. Las nuevas ideas o corrientes que trataban de sobresalir originaron ciertas problemáticas con el gobierno de Porfirio Díaz.

Una de las primeras sociedades con estas nuevas ideas se da a finales de 1800, cuando se crea la Sociedad de Ferrocarrileros Mexicanos de Nuevo Laredo, sin embargo los ataques del gobierno Porfirista llegan a disolver y es sino hasta 1897 donde se crea la Federación de Ferrocarrileros de la

⁴² GUTIÉRREZ VILLANUEVA. *op. cit.* p.25.

⁴³ ALVERA ACEVEDO, Carlos. *op.cit.* p. 323.

República Mexicana y en 1904 se observa que la Gran Liga de Ferrocarrileros tiene mas tendencias de sindicato.

Para el año de 1906, la situación se tornaba cada vez mas difícil, fue entonces que los hombres sintiendo la necesidad de acabar de una vez por todas con esa situación, eligen dentro de sus mismos compañeros a sus dirigentes, así el 23 de enero del mismo año, los trabajadores se organizan en una junta secreta, faltándole solo el rubro para que fuera un sindicato, llevando por nombre Unión Liberal Humanidad, no logrando su objetivo por que sus lideres son aprendidos y sentenciados, ya que en Código Penal de Sonora se condenaba la organización sindical como un delito contra la industria.⁴⁴

El Partido Liberal, cada vez más cercano al socialismo anarquista, estuvo detrás de las huelgas de 1906 y 1907, la primera huelga de trascendencia que aconteció en éste periodo, se da en Cananea en el estado de Sonora, él primero de junio de 1906, cuando los trabajadores de Oversight propiedad de la Cananea Consolidated Copper Co. Por una mejora de las condiciones de trabajo se amotinan frente a las oficinas de ésta compañía con la intención de reclamar que la jornada de trabajo sea de 8 horas y que los salarios que percibían los norteamericanos sea iguales con los de ellos, uno de los principales promotores de esta acción se debe a los hermanos Flores Magon, que eran lideres del Partido Liberal Mexicano lo cuales pretendían hacer un paro general en todas las minas.

Éste movimiento tuvo una serie de provocaciones por parte de integrantes de la empresa, de lo cual origino una serie de enfrentamientos donde la empresa obtuvo ayuda del gobierno y también del ejército Norteamericano. Con dicha represión los dirigentes de este movimiento llegaron a ser sometidos, y la empresa regreso a sus actividades ese mismo año el día 3 de junio.

⁴⁴ GUTIÉRREZ VILLANUEVA, *op. cit.* p.25.

El otro movimiento de huelga tuvo acontecimiento en la zona industrial veracruzana de Río Blanco a principios del año de 1907 con el espíritu de la legalidad sindical y mejoras laborales, sin embargo también fue reprimida por el régimen de Díaz.

Los obreros textiles son los primeros en crear el primer sindicato en México en julio de 1906, esto a consecuencia de la primera huelga que tuvo lugar en las minas de cananea que tuvo por nombre Gran Circulo de Obreros Libres, sin embargo la perdida exagerada de vidas humanas en la huelga textil que se dio en la zona de Río Blanco tendió por destruir dicha organización de trabajadores.

En ésta época del Porfiriato no hubo una legislación que tratará de ayudar a la clase obrera y los pocos trabajadores que trataban de buscar una mejora en sus condiciones de trabajo a través de una unidad, éstos siempre eran reprimidos por el gobierno. Pero una nueva luz de esperanza surge después de la Revolución de 1910, donde ya se manejaban proyectos en los que se tenía planeado el principio de la libertad de asociación.

En este tiempo al avanzar las rebeliones una de ellas la Maderista, se crean en el País una serie de agrupaciones obreras, dichas agrupaciones eran muy independientes unas de otras y así también sus metas en ese momento era el de obtener mejoras económicas ante sus patrones, estas agrupaciones tenían ideales principalmente de extranjeros, de los cuales la mayoría eran Españoles que mantenían ideas socialistas, anarcosindicalistas y comunistas provenientes de Europa.

Para controlar los problemas laborales, fundamentalmente en materia colectiva, Madero formo en 1912, el departamento de trabajo, dependiente de la secretaria de fomento, primer antecedente relevante de la organización administrativa de estado en materia laboral. Madero busco la Harmonización

política hacía el sector del trabajo y permitió la creación de la Casa del Obrero Mundial el 15 de julio de 1912⁴⁵.

Cabe mencionar que en el año de 1912 cuando el movimiento obrero se encontraba en un momento crítico, es cuando nace la Casa del Obrero Mundial, esta organización era una de las primeras en crearse, ésta se encontraba bien organizada y considerada como cimiento de la estructura sindical de nuestro País, su objetivo fue el de orientar al sector obrero que como se ha dicho se empezaban a sindicalizar para luchar por sus derechos pero lo primordial era la unidad del movimiento obrero mexicano.

En 1913 la casa del obrero mundial conmemora por vez primera el 1º de mayo, donde los miembros pertenecientes a este órgano realizan una manifestación en la cual exigían que la jornada de trabajo sea de ocho horas y que se de el día domingo como descanso, ésta organización también se ve atacada por el gobierno de Victoriano Huerta y es clausurada el 27 de mayo de 1914, pero en ese mismo año vuelve a la luz. Claro ésta que no fue hasta que Victoriano Huerta se le obligo a salir del País.

La Casa del Obrero Mundial Juega un Papel Importante dentro del avance sindicalista en México, en marzo de 1915 se traslada a la ciudad de Veracruz uniéndose a las fuerzas de Venustiano Carranza, creando así los seis Batallones Rojos conformado de la siguiente manera:

Numero uno: Integrado por los obreros de la Fábrica Nacional de Armas.

Numero dos: formado por la Federación de Obreros y Empleados de la Compañía de Tranvías de la Ciudad de México y de otros sindicatos.

Numero tres y cuatro: integrados por los sindicatos de obreros textiles, ebanistas, albañiles, pintores, sastres y conductores de carruajes.

⁴⁵ SANTOS AZUELA, Héctor. *op. cit.* p.59.

Numero cinco y seis: formado por los sindicatos de albañiles, impresores, mecánicos y metalúrgicos.

Pero ésta alianza entre la casa del obrero Mundial y Carranza no duró mucho ya que se ordena la detención de los delegados de éste órgano en diferentes partes de la República. Éstos acontecimientos hicieron que nuevamente no se tuviera ningún contacto con la política, no obstante la Casa del Obrero Mundial amenaza con una huelga general en todo el país,. Dicha huelga no logra paralizar al País, sin embargo Carranza ante la huelga declara la Ley Marcial que contenía la pena de muerte en contra de los obreros que incitan a la suspensión de las labores, las que presidan reuniones en las que discutan asunto de paro o a los que impidan que otra personas realicen sus actividades laborales cotidianas. Por lo que el comité de huelga decide que la Casa del Obrero Mundial cierre definitivamente sus puertas en agosto de 1916.

Es hasta la Constitución de 1917 que queda establecido en el artículo 123, fracción XVI el derecho de los obreros y de los empresarios para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos y asociaciones profesionales. Entre otras prestaciones en las que se fijaba un salario mínimo en ciertas partes del País, así mismo se creaba de manera legal el día de descanso semanal y la jornada de ocho horas. Pero el empleo de la palabra sindicato se inicia el artículo 142 de la Ley de Veracruz.

La Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, ya había traspasado los umbrales que dan acceso a la madurez, no sin haber pasado las mas duras pruebas de fuego, de las que salió incólume, superando etapas del pasado para consolidar se recién cimentación; forjando a la vez en sus hombres la convicción, los principios y la doctrina de la causa de los trabajadores, por esa razón, y no por otra, van hacia la consumación de un anhelo, llevando consigo toda la preparación y capacidad para lograr su objetivo: una Central Obrera.

El 12 de mayo de 1918 tras una convocatoria a las organizaciones obreras se lleva a cabo un congreso en la ciudad de Saltillo Coahuila, del cual se crea la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Este órgano tuvo el apoyo de Álvaro Obregón, de lo cual se origina el pacto de agosto con el que este se lanzaría al sector político con el surgimiento del Partido Laboralista Mexicano, que pretendía que el departamento del trabajo se convirtiera en una secretaria de estado y que su dirigencia fuera llevada a cabo por alguien que comprendiera a la clase obrera.⁴⁶

El 22 de febrero de 1921 se funda la Confederación General de Trabajadores (CGT), como el primer congreso comunista del proletariado mexicano, perfilándose de cierta manera a la destrucción del sistema capitalista llegando a ser un rival para la CROM⁴⁷.

Con la llegada de Calles a la presidencia, la CROM se encuentra en la cima de lo que se puede llamar su época de oro aunque la llegada al poder de Portes Gil, tras el asesinato del presidente electo, Álvaro Obregón muerto poco antes de tomar posesión de su cargo, el Congreso le designó presidente provisional de la República en tanto se procedía a organizar los comicios de los que saldría el nuevo jefe de Estado, que sería Pascual Ortiz Rubio, donde ya no se consideraba tan poderosa dicha organización pero no dejaba de ser la central obrera mas importante del País.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 afirma la libertad de poder agruparse en sindicatos así como también regulando en su texto la organización de éstos, las formas en que se pueden presentar, los requisitos para su creación, etc. Y prohíbe toda coacción para obligar a los obreros a ingresar en un sindicato, pero concede ciertas ventajas a los obreros sindicales y establece la llamada cláusula de exclusión por separación dándoles un arma de tremenda magnitud.

⁴⁶ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo., tomo II Edit. Porrúa, México. 1979, pp.1422-1440.

⁴⁷ *Íbidem*, pp. 1449-1450.

En el año de 1933, durante la instancia del presidente interino de la República Abelardo Rodríguez (1932-1934), se crea la Confederación General De Obreros y Campesinos de México (CGOMC), manifestando que era mejor que los trabajadores de manera directa resolvieran sus controversias con los patrones, todo esto sin la intervención del gobierno, de éste grupo da origen a la CTM el 24 de febrero de 1936.

En el gobierno del General Lázaro Cárdenas, la creación de una central obrera se encontraba de cierta manera a la vuelta de la esquina ya que se tenía el ambiente propicio, en el congreso que se llevo a cabo los días 26 al 29 de febrero de 1936, nace la organización obrera más importante de País, la Confederación de Trabajadores de México, con la creación de esta organización, las masas de trabajadores obtienen una gran victoria, pero por la política del presidente Cárdenas, esta encuentra estrechamente vinculada al régimen. Por lo mismo, el gobierno favorecía a la central con donativos pecuniarios, para las actividades sindicales, persiguiendo también a los enemigos de la CTM. El crecimiento de esta fue enorme y su poderío por consiguiente era inigualable, pero por estar tan protegido por el gobierno, su poder estaba limitado⁴⁸. Uno de los primeros secretarios de la CTM es Vicente Lombardo Toledano hasta ser sustituido por Fidel Velásquez el 26 de febrero de 1941, Un logro importante para esta organización se da cuando grandes sindicatos nacionales se adhieren a esta central obrera. Concentrándose una gran masa de trabajadores.⁴⁹

En 1942 se crea la Confederación Obrero Campesina Mexicana la cual tenía por objeto la lucha en contra de la CTM. Sin embargo estas organizaciones (CTM. CROM. CGT Y COCM) estuvieron controladas por un pacto de unidad obrera por parte de Ávila Camacho.

Ya en el gobierno de Miguel Alemán Valdés, se sigue debilitando a las fuerzas sindicales apareciendo el denominado "Charrismo" ésta denominación es usual cuando se quiere calificar a un líder de traidor,

⁴⁸ GUTIERREZ VILLANUEVA. *op. cit.* pp.33- 37.

⁴⁹ TRUEBA URBINA *op. cit* pp. 1466-1500.

corrupto, entregado al gobierno y protegido por el mismo. Un claro ejemplo es cuando un conflicto ferrocarrilero corrompió a los dirigentes y mediante una planeación articulada con las juntas de conciliación y arbitraje, se disolvió mediante la fuerza militar utilizando la alianza del líder charro Jesús Díaz de León quien no dudo en entregar a su gremio, quien se comprometió a manipularlo a favor de las autoridades mediante la anti -democracia y la violencia.

Con motivo de diferencias surgidas en la Confederación de Trabajadores de México, un grupo de sindicatos se separo de la misma trayendo una serie de reuniones formales a partir del mes de agosto de de 1951 encaminadas a fusionarse donde en el año de 1952 dichas asociaciones se dan cita del que seria el congreso constituyente, celebrado en los días 28, 29 y 30 de abril y 1º de mayo donde nace la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)⁵⁰.

En la República se ha observado una serie de acontecimientos de materia laboral, donde desde un principio se tomo al trabajo como la explotación del hombre por el hombre, sin embargo la aparición de los sindicatos en México costo demasiadas bajas al sector obrero, todo esto con el propósito de tener el derecho de coaligarse en defensa de sus intereses comunes.

2.3 EL SINDICALISMO ACTUAL

Hasta la mitad del siglo XX ya se encuentran conformados los sindicatos de gran auge para el futuro de México; todo esto gracias a una de las garantías mas importantes de la persona Humana que es el Derecho a la Libre Asociación. Y no sólo para la defensa sino para el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes, así como también nuestra legislación les permite a los sindicatos formar federaciones y confederaciones.

⁵⁰ *Íbidem*, pp. 1510-1520.

En el periodo de 1958-1964 donde Adolfo López Mateos, llega a la presidencia de la República, el sindicato ferrocarrilero luchaba por obtener una disminución en sus cuotas sindicales, de igual manera se presento otros movimientos como el de maestros y petroleros sin encontrar una solución a sus problemas, pero no sólo de problemas estuvo éste periodo ya que se da una reforma a la legislación laboral donde se crean ciertas protecciones de la cuales destacaron; la suficiencia del salario, la estabilidad del empleo y la participación en las utilidades. Además que en 1960 se adiciona al artículo 123 el apartado B que regula a los trabajadores al servicio del estado, y posteriormente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En la Etapa Presidencial de Gustavo Díaz Ordaz, la movilización de masas era mas por conducto Estudiantil y popular donde el sector obrero no participa de manera directa, ya que fue neutralizado o influyo claramente con la creación del congreso del trabajo. Para esto el 1º de mayo de 1970, entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo trayendo una serie de preceptos que se adecuan al estilo de vida, tanto social como político del País, se menciona que es el premio que tuvo la clase obrera por mantenerse en un estado neutro durante los acontecimientos del 68.

El presidente Luis Echeverría al ver que todavía existía resentimiento por lo ocurrido en 1968, busco de inmediato ampliar la base social del régimen político, con planteamiento y reformas con el propósito de crear ilusiones y de ésta manera ganar apoyo. La lucha obrera continuaba, Luis Echeverría al ganarse el apoyo de los obreros, cierra las puertas del entendimiento e impone a la fuerza a líderes corruptos en las organizaciones sindicales⁵¹.

José López Portillo presidente de la República (1976-1982). A partir de su decreto que estabilizo la Banca en el País, se desencadeno la euforia sindical por las organizaciones profesionales en las instituciones de crédito que al final fueron manipuladas por el gobierno, quien incorporo al sector del trabajo burocrático y desde la plataforma del Tribunal Federal de

⁵¹ GUTIERREZ VILLANUEVA. *op. cit.* p. 38-41.

Conciliación y Arbitraje otorgo el registro de los sindicatos a grupos dirigentes de su convivencia. Fue pues la burla para los trabajadores bancarios su aparente reivindicación y reconocimiento de sus derechos colectivos que determino, tan sólo su burocratización. El régimen concluyó su gestión precipitando al País en la ruina económica, aumentando enormemente el endeudamiento público, proliferando los monopolios y decretando los severos aumentos a los precios de los hidrocarburos⁵².

Las confederaciones obreras como la CTM, CROC, etc. Son las importantes, que han resultado verdaderos catalizadores de nuestro derecho laboral al contar con millones de trabajadores mexicanos afiliados a ellas, por conducto de sus respectivos sindicatos gremiales de empresa industriales nacionales y de oficios varios⁵³.

El sindicalismo mexicano sin duda ha resultado indispensable para el progreso de nuestro País, aunque por el momento tenemos una paz social laboral entre comillas, se permite suponer que el sindicalismo moderado será el que presida el futuro a mediano plazo, actualmente las negociaciones en los contratos colectivos superan ya la etapa del regateo, y con la intervención de las autoridades en materia del trabajo se ha logrado reducir los estallamientos de los movimientos de huelga.

En estos tiempos se están tratando de formar nuevas organizaciones sindicales, tal es el caso de Sindicatos Independientes que son integrados por trabajadores capacitados que consignan en sus contratos colectivos las técnicas de administración científica, como la descripción de puestos, selección del personal o calificación de meritos que ha contribuido al crecimiento de las empresas.

No cabe duda que el sindicalismo es como lo señala el maestro Cabazos Flores asemejándolo al matrimonio ya que se trata de un mal necesario para

⁵² SANTOS AZUELA, Héctor. *op. cit.* p.78.

⁵³ CAVAZOS FLORES, Baltasar, Derecho Mexicano a Principios del Milenio. Edit Trillas, México p.37.

los que buscan y persiguen un interés particular, pero un sostén sólido, político, jurídico y económico para los que buscan un bienestar para México⁵⁴.

A partir de la mitad del siglo XX los sindicatos en México tomaron sus propios rumbos. Creando grandes centrales obreras con millones de trabajadores afiliados a éstas, llegando a ser verdaderas instituciones del trabajo a nivel nacional de las cuales va a depender el futuro del obrero mexicano. Por lo que dentro de este capítulo se observó que las agrupaciones obreras a lo largo de la historia han tomado distintos nombres y distintas formas de agrupación, pero siempre con el mismo objetivo que era el de mejores condiciones de trabajo. Aunque siempre surgían obstáculos para la creación de estas, la clase obrera siempre supo sobreponerse para hoy en día tener un poco de justicia social. Manifestándose en sindicatos, federaciones y confederaciones, siendo un motor para la economía de los Países.

Con lo que respecta al tema, se ha estudiado las diferentes etapas del sindicalismo dentro y fuera de México, todo esto con el fin de señalar en que condiciones se encontraban éstos organismos desde un inicio, es obvio que no estaban también, pero con el paso del tiempo evolucionaron a través de luchas obreras, de tal forma que las centrales obreras poseen una gran cantidad de tomas de notas de casi todas las ramas de la industria por lo cual se pueden prestar a presentaciones de contratos de protección que más adelante analizaremos.

⁵⁴ *Íbidem*, p. 89.

CAPÍTULO III

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO TRABAJO Y EL CONTRATO DE PROTECCIÓN

El presente capítulo da un enfoque general de lo que es un contrato colectivo de trabajo, se sabe que éste contrato es el que se celebra entre el sindicato y el patrón, o viceversa, con el propósito de regular las relaciones de trabajo, en el sentido de favorecer a las necesidades de las partes.

Una de las características del contrato colectivo se encuentra establecida en la facultad que se concedió a los grupos sociales, que es la de auto-legislar sus propias normas, dentro de la cuales se va a establecer las condiciones que se prestará el trabajo en una empresa o establecimiento de acuerdo a este tipo de relación, con la única limitación establecida en el artículo 123° constitucional relacionada con los derechos mínimos de los trabajadores considerados en lo individual. Así mismo observaremos las características del llamado contrato de protección.

3.1 FORMAS DE CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Antes de que un contrato colectivo de trabajo se manifieste en una empresa se debe mencionar algunas formas en las que éste se celebra, obviamente en la Ley Federal del Trabajo no existe una clasificación precisa de las formas en que se puede llegar a la celebración de los contratos colectivos, el maestro Néstor de Buen analiza las diferentes circunstancias en las que puede celebrarse, y las establece de la siguiente manera:

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

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

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

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

e) Por sentencia dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje. A este procedimiento deben de recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen derecho de huelga.”⁵⁵

Observando las diferentes formas en que se puede celebrar un contrato colectivo de trabajo, ya descritas por el maestro de Buen, se puede determinar que dicha celebración, se da por vías ordinarias o extraordinarias, en éstas dos alternativas, los intereses de los trabajadores se unen para obtener un fin común, dejando sus derechos en los representantes sindicales.

La importancia de como se celebra el contrato colectivo de trabajo refleja la relación que tenga el empresario con el sindicato. Ya que de esta relación se crea un lazo obligatorio entre ellos. Sin embargo esta relación que se va generando entre sindicato y empresa también se puede confundir y llegar a crear figuras como los contratos de protección, donde la intervención de la comunidad obrera nunca interviene.

3.1.1 DEPÓSITO

El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo menciona la formalidad del depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo.

“Art. 390 El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad, se hará por triplicado, entregándose un

⁵⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, *op. cit.* p.834.

ejemplar a cada una de las partes y se depositara 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”.

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

Está formalidad de la que habla el artículo 390 de la Ley citada, le da conocimiento del contrato colectivo de trabajo a la autoridad correspondiente, ya que si no es conocido y avalado por dicha autoridad nunca se podría solicitar una violación hacia este tratado, señalando así cuando puede surtir sus efectos, con lo que respecta a éste artículo será analizados en siguiente capítulo en función de evitar los contratos de protección.

3.1.2. OBJETIVO

El contrato colectivo de trabajo debe de tener siempre un objeto, es decir un contrato colectivo que obtenga vida va a crear o transmitir derechos y obligaciones del contenido patrimonial entre sindicato y empresa, esto se reflejará en un sistema de normas, y éstas a su vez servirán de base para las relaciones individuales que seguirán existiendo en la empresa.

3.2 LA CREACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Para que un contrato colectivo de trabajo obtenga vida se debe enfocar a la reglamentación legal de dicho contrato de trabajo, para los efectos de su celebración obligatoria por parte del patrón, que se especifica en la norma de la Ley Federal del Trabajo en su artículo 387 disponiendo lo siguiente:

“Art. 387, el patrón que empleé trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

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

Por lo que señala a que si un patrón que empleé trabajadores de un sindicato, tiene la obligación esté de celebrar un contrato colectivo, en esta norma legal se puede manifestar que no existe una autonomía de la voluntad del patrón, ya que se le esta imponiendo a través de la normatividad la celebración del mencionado contrato colectivo de trabajo, bajo una amenaza de que si no se lleva a cabo esta eventualidad, el grupo de trabajadores podrá optar o mejor dicho aún, ejercerá su derecho de huelga. La base del progreso de los trabajadores se encuentra en la celebración de un contrato colectivo de trabajo de la cual buscara dos fines:

- “El reconocimiento de la personalidad sindical.
- Y el mejoramiento de las condiciones de trabajo”.⁵⁶

Como se ha visto la creación de un contrato colectivo de trabajo, dentro de una empresa o establecimiento, puede que exista o no la comunicación entre la unidad obrera y el representante patronal o el mismo patrón, claro ésta que depende de la comunicación para que este convenio se establezca por las partes de manera natural, o por convenio derivado de una conflicto de huelga, o del resultado de un arbitraje designado por las partes, o de sentencia colectiva dictada por la Autoridad que en estos casos sería la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda o a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, ya surgido este contrato debe de contener las formalidades y características para que la Ley lo reconozca.

El maestro Mario de la cueva señala “que después de su nacimiento, la vida de los contratos colectivos cruza por tres momentos reglamentados por la

⁵⁶ *Ibidem.* p. 729

Ley, La duración, esto es, el tiempo de que se pueda esperar traiga una paz o tregua en la lucha de clases; la revisión cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y la terminación, que es, para emplear algún giro, la solución antipática, no son momentos ajenos, sino al contrario, vinculados, en especial los dos primeros, por que la convenciones colectivas están hechas para durar, con lo cambios que impone el transcurso del tiempo, las trasformaciones sociales y la evolución de las fenómenos económicos.”⁵⁷

De acuerdo al planteamiento expuesto, la vida del contrato colectivo de trabajo dará la pauta de la celebración de los trabajos en una empresa o establecimiento, no optante estos pueden crearse sin conocimiento de la base trabajadora.

3.2.1 DURACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Sin duda la duración de los contratos colectivos de trabajo, manifestará los tiempos en que estos estarán vigentes en las empresa o establecimientos, no optante deben durar pues de otra suerte la actividad de las empresas, o si se prefiere, la marcha de la economía se haría sumamente difícil, por otra parte, los fenómenos económicos están en una transformación permanente, lo cual según muestran las estadísticas, conlleva a un aumento continuo de los precios, de los productos de consumo, consiguientemente, una convención colectiva petrificada significaría una congelación de las condiciones de trabajo y en especial de los salarios, de la oposición nace la síntesis: un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 391 fracción III la duración de los contratos colectivos, y que debe ser por tiempo indeterminado o para obra determinada. Así afirmándolo también El Maestro De la Cueva que señala que el “contrato colectivo de trabajo podrá celebrarse por tiempo determinado, tiempo indeterminado o para obra determinada”⁵⁸ Sobre la

⁵⁷ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.* p 465.

⁵⁸ *Idem.*

duración de los contratos colectivos de trabajo entran en pugna dos principios:

- El Primero; Es la necesidad de una paz social o de una tregua.
- El Segundo; Es la necesidad fundamental de la creación de condiciones de trabajo que sean remuneradoras y justas.

La duración de un contrato colectivo de trabajo es de gran importancia, ya que esta regulará el tiempo de vida de la relaciones obrero – patronales y se dará por tiempo determinado, tiempo indeterminado o para obra determinada. Si bien es cierto lo contratos colectivos de trabajo deben durar, pero a veces un trabajador que entra a una empresa o establecimiento que este regulado bajo un contrato colectivo, este puede llegar a presidir de los trabajos que efectuaba y casi siempre ni se entero de la existencia de este convenio colectivo.

3.2.2 MODIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Dentro de este apartado de la modificación, se vera que los únicos que pueden modificar el contenido del contrato colectivo de trabajo de acuerdo a lo estipulado en La Ley Federal del Trabajo en su artículo 426, la posibilidad de que el sindicato titular o el patrón soliciten directamente o ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando sobrevengan:

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

En estos casos se ha hecho costumbre que el gobierno o las cúpulas de las grandes centrales de trabajadores hagan alguna recomendación a los empresarios en el sentido de elevar en determinado porcentaje los salarios que tengan establecidos. Tal recomendación no tendrá carácter de mandato obligatorio, pero sí constituye un indicador de que deben aumentarse los salarios; si el patrón se negare a hacer el aumento, probablemente el

sindicato emplazará a huelga por rompimiento del equilibrio entre capital y trabajo.

En todo caso, es preferible que el sindicato haga al patrón la petición correspondiente, dialogue al respecto y se firme un convenio que modifique el tabulador de salarios, para que luego se deposite ante la Junta competente o la Secretaria del Trabajo y Previsión Social para que forme parte integrante del contrato colectivo de trabajo.

Otras veces, es el propio patrón el que se ve imposibilitado para seguir cumpliendo con los compromisos laborales de carácter económico que ha asumido y que se manifiestan en el contrato colectivo; en estos casos, el patrón puede procurar negociar con sus trabajadores un ajuste de las condiciones de trabajo a la situación económica imperante, o bien, acudir ante la autoridad jurisdiccional laboral a solicitar una modificación colectiva de las condiciones de trabajo, mediante el procedimiento establecido para tramitar los conflictos colectivos de naturaleza económica, presentando los documentos en los que acredite la situación económica por la que atraviesa la empresa y la necesidad de adoptar las medidas que solicita. La Junta de Conciliación y Arbitraje deberá procurar, ante todo, conseguir un convenio entre el patrón y los trabajadores, pero de no ser posible éste, en la resolución que dicte podrá modificar las condiciones de trabajo, disminuyendo desde las jornadas de trabajo y los salarios, hasta inclusive el personal de la empresa, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

El maestro de la cueva señala que se entiende por modificación extraordinaria obligatoria de las condiciones de prestación de los servicios, “los cambios que pueden introducirse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a solicitud del sindicato obrero o del empresario, cuando concurren circunstancias económicas que las justifiquen.”⁵⁹

⁵⁹ *Íbidem.* p. 469.

La modificación de los contratos colectivos de trabajo existirá cuando haya circunstancias económicas que lo justifiquen cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. Por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo y que un proceso extraordinario que se presenta de pronto, pero que podría no volver a aparecer.

Ciertamente la modificación se da cuando las circunstancias económicas los justifiquen y naturalmente el costo de la vida originada dentro del país aumenta cada día, perjudicando su nivel de vida.

3.2.3 REVISIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Otra de las generalidades del contrato colectivo de trabajo, la encontramos en la figura de la revisión. Naturalmente la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios del trabajo, sino a la inversa, su superación constante. He de aquí que con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de re estudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas, ya que es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor dicho, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición. Por lo que la revisión no puede mirar hacia debajo de lo que marca la Ley, si no siempre hacia arriba para obtener una paz social.

La revisión del contrato colectivo de trabajo, la encontraremos en el artículo 398 de la Ley Federal de Trabajo, y en éste pueden presentarse diversas hipótesis con respecto a la revisión:

- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o un solo patrono, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión.
- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representen el 51% de la totalidad de los miembros de los Sindicatos.

- Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo.

Dentro del País se observa un doble procedimiento, en el cual resaltan la revisión convencional y la obligatoria:

“La revisión convencional: Nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil; la revisión se efectuará antes del vencimiento del contrato colectivo, ya que en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.”⁶⁰

La revisión obligatoria: La Ley concibe a la revisión como “el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención⁶¹”. Bautizada con el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono puede emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que concurran a las Juntas de Avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

La revisión es un procedimiento periódico, y deberá de efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de las convenciones colectivas, no obstante dentro de la revisión obligatoria, se pueden encontrar dos posibilidades de revisión a los que se dan los nombres de: revisión en plazo convencional y revisión en plazo legal.

Revisión en plazo convencional: “Es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo. es la que debe celebrarse obligatoriamente en el período inmediato anterior

⁶⁰ *Íbidem.* P. 466.

⁶¹ *Ídem.*

al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario”⁶².

Revisión en plazo legal: Es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo.

De lo cual se establece que, “Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración revisión o prórroga del contrato colectivo.”⁶³

La solicitud de la revisión del contrato, no tiene una base legal ya que “La ley no exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo, pero es la práctica constante, tanto para que exista una comprobación auténtica de la fecha de presentación, cuanto para la intervención de la autoridad como un conciliador experimentado, que ayude a la obtención de un resultado favorable”⁶⁴. Claro esta que esta solicitud se dará en un periodo de revisión, el cual constara de un lapso de 30 días para la revisión parcial o de 60 días para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha del vencimiento del contrato colectivo de trabajo. No son términos fatales, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

La figura de la revisión es la inyección de vida al contrato colectivo de trabajo, ya que el caso omiso de este podría generar un desequilibrio entre el capital y trabajo, ya que continuamente la economía cambia, éste acontecimiento es un procedimiento normal y se manifestara por el solo transcurso del tiempo, que pudiera ser de 30 o 60 días anteriores al

⁶² *idem.*

⁶³ *Íbidem.* p. 468

⁶⁴ *idem.*

vencimiento de éste para un revisión parcial o una general respectivamente, y que la solicitud se hará, de quien este facultado como lo señala la Ley, y que el resultado puede darse en una creación de nuevas cláusulas o en ruptura de las platicas llegándose a ejercitar el derecho de huelga o si ninguna de las partes hiciera caso omiso a esta figura se prorrogaría por el mismo periodo cosa que no es de lo mas recomendado.

De esta figura jurídica se observo que en su aplicación puede incluir nuevas cláusulas dentro del contrato colectivo de cierta manera normal, esta figura es de vital importancia ya que con este se podría mejorar como trabajadores ante la cargas de la vida.

3.2.4 TERMINACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La terminación de los convenios colectivos pueden presentarse de varias circunstancias, y por consecuencia se dará el cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de los trabajos, estas eventualidades se manifiestan por voluntad de las partes o por una imposibilidad superviviente ajena a su voluntad.

Para explicar la cuestión de la terminación, se basará a lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo. La cual se remite al artículo 401 que señala:

“Artículo 401 el contrato colectivo de trabajo termina:

- I. por mutuo consentimiento.
- II. por terminación de la obra.
- III. en los caso del capitulo VIII de este titulo, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento”.

El maestro Néstor de Buen señala una cuarta fracción “aún cuando la Ley no lo señala puede producirse una cuarta hipótesis de terminación de lo

contratos colectivos de trabajo, cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato titular y en ese caso cabe la posibilidad de que se declare por la Junta competente la terminación del contrato colectivo.”⁶⁵

El primer apartado de éste artículo señala que por mutuo consentimiento, claro esta que no es admisible ya que “dentro la idea sindical, es que el sindicato obrero convenga en la terminación del contrato colectivo sin sustituirlo por otro, pues seria un retorno al sistema de la contratación individual”⁶⁶, en la segundo apartado, no tiene mayor cuestión ya que por terminación de la obra se da por concluido los trabajos en la empresa o establecimiento así como también el contrato colectivo de trabajo.

En los casos a que se refiere a el capítulo VIII que señala la terminación colectiva de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, que se sujetara a las disposiciones contenidas en ese capítulo.

Primeramente lo que señala el artículo 434:

“Artículo 434: Son causas de terminación de la relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o en su incapacidad física o mental, o su muerte que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva;
- IV. Los caso del artículo 38;y

⁶⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. *op. cit.* p. 844.

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p.472.

- V. El concurso de quiebra legalmente declarado, si la persona competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos”.

Lo correspondiente a las fracciones I y V la Ley no dice que hay que darle aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje sobre la terminación en éstos casos, previo el procedimiento que consistirá en de que la junta podrá citar a las partes así como los demás estudios que tenga que realizar para el esclarecimiento de la verdad, para que así apruebe o desaprobe dicha terminación.

Con los que ocupa en la fracción II, bien lo dice la fracción tercera del artículo 435 que señala que el patrón previamente autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Con respecto a la parte tercera nuevamente el patrón debe de obtener de la Junta de Conciliación y Arbitraje la autorización, conforme a las disposiciones contenidas en la Ley. Y por última los casos estipulados en el artículo 38:

“Artículo 38: las relaciones de trabajo por la explotación de minas que carezcan de minerales costeados o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinada o para la inversión de capital determinado”.

“La conclusión del contrato colectivo de trabajo o la disolución del sindicato titular no afecta necesariamente a los contratos individuales, esto puede subsistir independientemente”⁶⁷, así también mencionándolo en su parte final el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo que las condiciones de trabajo continuaran vigentes en la empresa o establecimiento. Claro ésta

⁶⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor. *op. cit.* p.844.

que para la disolución del sindicato va a requerir del voto de las dos terceras partes de sus miembros.

Sin embargo otra forma de terminación del contrato colectivo de trabajo se podría dar por la declaratoria de inexistencia de la huelga “si los trabajadores rehúsan acatar la prevención de la Junta de conciliación y Arbitraje para que regresen al trabajo, el patrono puede dar por terminadas las relaciones de trabajo y utilizar nuevo personal”⁶⁸.

Claro ésta que los efectos de las terminación de los contrato colectivos: con respecto a la relaciones individuales de trabajo están podrán llegar a sobrevivan a éste acontecimiento o a la inversa bajen junto con las colectivas a la tumba. No obstante cuando sobrevivan las individuales debe de hacerse notar que si existiera otro sindicato en la empresa o establecimiento o se llegare a formar otro nuevo, podrán exigir del empresario la firma de un nuevo contrato colectivo de trabajo.

Otros de los efectos de la terminación, es que los trabajadores deben de percibir el total de las prestaciones que se les adeuden, así como salarios, vacaciones pagadas, prima de antigüedad, la parte proporcional en la participación de las utilidades y otras consignadas en la Ley y en los contratos colectivos, también debemos de atender a lo establecido en artículo 436 que dice que en los caso de terminación de los Trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad de acuerdo al artículo 162. Así como también los trabajadores adquirirán los derechos de preferencia reconocidos en el artículo 154 del mismo ordenamiento.

Sin embargo hay una posibilidad de que el cierre de la empresa sea parcial, donde sé vera el reconocimiento del derecho a la estabilidad en el empleo para los trabajadores de mayor antigüedad, señalado en el artículo 437 de la

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p. 472

Ley. Ahora bien si el patrón reanudara las actividades de su empresa o formara alguna otra semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154 de la Ley, situación que también es aplicable a los casos de concurso o quiebra establecido en el art. 438 de la legislación en cuestión. No cabe duda que la terminación del contrato colectivo de trabajo sería la pérdida de lo ya ganado y aunque la ley señale las formas de terminación no se puede creer que la base obrera llegará un día optar por común acuerdo la desaparición de éstas, por el simple hecho de que el día que suceda se habrán olvidado de la historia de ésta clase social, de la que si se podría estar seguro es cuando un contrato que surja para una obra determinada éste tendrá que desaparecer cuando el objeto sea cumplido.

La terminación de los contratos colectivos de trabajo no afectaran las relaciones individuales ya que éstas subsistirán, así como las prestaciones ya ganadas y estas individualidades podrán llegar a unirse a otro sindicato, si el de ellos se hubiera desecho o bien podrán optar por la creación de un nuevo contrato colectivo solicitando al patrón la firma, la verdad para muchos la terminación del contrato colectivo podría ser una nueva oportunidad de crear nuevas condiciones de trabajo o unirse a otro organismo sindical, el cual éste conforme a sus metas.

3.3 ELEMENTOS QUE INTEGRAN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los contratos colectivos de trabajo, como en todo contrato va a contener elementos que formen parte de él, tradicionalmente en el acto jurídico de acuerdo con la terminología alemana e italiana, todo acto contendrá tres elementos, los cuales son: esenciales, de valides y de eficacia, he de aquí que el primero va a ser el que constituya elemento estructural del convenio colectivo.

De acuerdo con está terminología se vera que la esencialidad del contrato radica en el consentimiento; del cual se señala que es la facultad de quien pueda otorgarlo, por una parte lo sería la base trabajadora constituida

legalmente en un sindicato y por la otra, los patrones titulares de una empresa o establecimiento, dicho consentimiento se debe de dar de una manera expresa y de acuerdo a lo que señala la Ley perfeccionándose así el consentimiento, otro sería el objeto posible el cual se señalo anteriormente como la creación o transmisión de derechos y obligaciones. He de aquí que el convenio colectivo su objeto esencial es el plasmar un sistema normativo que se tomará como base para la relaciones individuales que estarán siempre presentes en la empresa.

“En el negocio jurídico laboral, los presupuestos de validez consisten en la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y, excepcionalmente, la forma”⁶⁹ con respecto a la eficacia del contrato colectivo, la ley señala que surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, claro está que esto es un mero depósito y que es una condición suspensiva ya que este acto no constituye al contrato, ya que en realidad éste existe desde su celebración, y el sólo acto es legitimarlo ante la autoridad para ejercitar algún derecho que en él recaiga.

3.3.1 LA NORMATIVIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO

Dentro de la normatividad o el elemento normativo, Néstor de Buen señala que “en realidad, lo esencial del contrato colectivo de trabajo lo constituye el aspecto normativo, podría pensarse, inclusive, en la existencia de un convenio que no contuviera los otros dos elementos, esto es, las cláusulas que establecen las obligaciones específicas entre las partes y las que atienden a su eficacia temporal y territorial y en su lugar operaran las disposiciones de ley”⁷⁰

El elemento normativo es la esencialidad del contrato colectivo de trabajo y éste se encuentra previsto en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

⁶⁹ DE BUEN LOZANO, Néstor. *op. cit* p. 827.

⁷⁰ *Íbidem*. pp. 823,824.

Dentro de éste artículo se encuentra gran parte del elemento normativo, así como su esencia, ya que se deben de especificar los nombres y domicilios de los contrayentes otorgándose mutuo reconocimiento, es decir, los que están facultados para otorgar el consentimiento, así como el campo de acción de nuestro contrato colectivo, y el tiempo de duración que ya antes se ha mencionado.

Se ha señalado que dentro de este artículo en su fracción final marca, las demás estipulaciones que convengan las partes, “esto es, el sindicato obrero y el empresario, podían incluir en las convenciones colectivas las estipulaciones que convinieran”⁷¹ esto es de gran utilidad ya que el elemento normativo no será de manera limitativa, y eso ayudará siempre a que la mayoría de los contratos colectivos mostraran un constante sobre las condiciones de trabajo, y claro está que abarcará los principios de los otros elementos ya sea el obligacional o el ocasional.

Sobre éstas disposiciones que deba de contener el elemento normativo, la Ley también menciona que no producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios. Pero si faltaran las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarían las disposiciones legales. Lo que quiere decir es que las comisiones de los trabajadores y empresarios determinarían conjuntamente una normatividad que tienda a un mejor equilibrio entre los factores de la producción, siempre y cuando no sean inferiores al derecho objetivo social plasmado en nuestra legislación laboral.

También dentro de esta normatividad, se encuentra conformado por el clausulado que va a determinar las condiciones individuales, o como se podría mencionar, son las normas que en algún momento pueden formar parte integrante de los contratos individuales, en este apartado el maestro de la Cueva señala de acuerdo a su clasificación del elemento normativo, que se “conserva su naturaleza de normas creadoras de derechos individuales,

⁷¹ DE LA CUEVA, Mario. *op. cit.* p. 443

pues se extiende a los beneficios y prestaciones que deben otorgarse a cada trabajador por la prestación de su trabajo”⁷², pero mas aun se encuentran las normas que van a señalar las condiciones colectivas de trabajo de acuerdo a las obligaciones que obtendrá el patron con los trabajadores.

En relación a las condiciones individuales, se extiende que son los beneficios y prestaciones de derechos individuales que deben de otorgarse a cada trabajador, ya que su finalidad fundamental es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales, con el fin de proporcionar de manera inmediata un nivel de vida cada día mas decoroso, estableciendo relaciones individuales conforme a las normatividad general.

Con respecto a las normas colectivas de trabajo en el elemento normativo; se puede señalar que se enfocan más a las medidas preventivas de salud y la vida de los hombres, y estará abierta de instituciones, que se acostumbra denominar de prestaciones sociales. Dentro de este apartado se podría señalar que las convenciones colectivas han invadido, para superar sus beneficios, a la Ley del Seguro Social.

El maestro de la Cueva menciona que este apartado del elemento normativo ha devenido un Derecho de la Seguridad Social y que el Derecho del Trabajo conjuntamente con el Derecho de la Seguridad Social, nacieron como un derecho autónomo que se impuso al capital y a su estado y ahora constitucionalizados y legislados continúan siendo el motor del progreso del estatuto laboral.

De lo cual se concluye que el elemento normativo es la columna vertebral del contrato colectivo, ya que como se observa abarcara tanto la normatividad colectiva que a grande rasgos serán las prestaciones sociales que el patrón deba de adquirir para el bienestar de la clase trabajadora, y la normatividad individual que abarcara un incremento a lo ya pactado por la Ley. Sin embargo dentro de este se encuentra plasmadas las partes que

⁷² *Ibidem.* p. 444

celebran el convenio, así como el campo de acción, es decir la empresa o establecimiento donde regirá el contrato.

3.3.2 LA OBLIGATORIEDAD DENTRO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La obligatoriedad del contrato colectivo se define como “la suma de todas las obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente, son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de este hacia aquella”⁷³

Éste elemento se conformara por las normas que pretenden garantizar el cumplimiento y eficacia del elemento normativo y por las reglas que fijan las obligaciones que contrae una parte para con la otra, al celebrar el contrato colectivo de trabajo. O dicho de otra perspectiva es la suma de las obligaciones que contraen el uno con el otro.

Las normas que van a garantizar el cumplimiento y eficacia del elemento normativo, se encuentran las que preverán la conformación de las comisiones mixtas, ya que la organización de las comisiones mixtas para el cumplimiento y mejor funcionamiento en base a las funciones sociales y económicas se integrara con lo dispuesto por la ley. y aquellas que fijan sanciones para la parte que viole las estipulaciones de este elemento.

Por otro lado las normas que fijaran las obligaciones que contraen una parte con otra y viceversa, establecen derechos y obligaciones que adquieren los autores del contrato colectivo. En su carácter de personas jurídicas, más que nada concede beneficios que el patrón otorgara al sindicato.

En éste apartado de obligaciones laborales como lo menciona el maestro de la Cueva, que no es ni siquiera posible el pensar en una enumeración de las obligaciones que pueden contraer los autores de las convenciones

⁷³ *Ibidem*, p. 446

colectivas, sin embargo, denominaremos como principal obligación al mantenimiento de la paz social en la empresa o rama de la industria o del comercio englobada en la convención, lo que se traduce que cada una de las partes cumpla eficazmente, es decir que la empresa se emplee en aplicar con eficacia y de buena fe las normas del elemento normativo como también las del Derecho del Trabajo, si existiera la posibilidad de que esto no ocurriera, se crearía una ruptura en las relaciones jurídico-laborales, tomando como una declaración de guerra entre las partes utilizando como única arma de la clase trabajadora a la huelga.

Otros privilegios sindicales. Un ejemplo de esto sería lo que maneja el artículo 398 de la Ley en cuestión de la revisión del contrato ya que dicha aplicación de este apartado beneficia al trabajo, pero como lo señala el maestro De la Cueva que “no podría existir sin el sindicato y sin la convención colectiva; y por otra parte el ejercicio no podría intentarse por ningún trabajador, ya que es una acción típica colectiva”⁷⁴, cabe mencionar que en diferentes convenciones colectivas se encuentran plasmadas prestaciones favoreciendo al orden sindical, como locales para establecer sus oficinas, pago de salarios a sus dirigentes sindicales, y el pago de algunos gastos durante los días en que se discutirán las nuevas condiciones de trabajo.

El elemento obligacional así como se señaló, que el elemento normativo es la columna vertebral del contrato colectivo de trabajo, éste sin duda es el que velará por que todo lo normativo se cumpla.

3.3.3 EVENTUALIDADES DEL CONTRATO COLECTIVO

Dentro de estas eventualidades encontraremos las cláusulas independientes de los elementos normativo y obligacional. Es decir, estas cláusulas serán acuerdos que se celebraran en ocasión de un contrato colectivo, pero no

⁷⁴ *Idem.*

formaran parte de él, como característica particular de estas cláusulas que responderán a la inquietud de un fenómeno real.

Estas eventualidades se caracteriza en acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de éste, es decir, sirven para resolver circunstancias que surgieron con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato colectivo, como por ejemplo cuando deben reanudarse las labores que se hayan suspendido por la consumación de una huelga, o de cómo se pagaran los salarios que dejaron de percibir, etc.

Una vez suscrito el nuevo contrato colectivo de trabajo puede que estas aparezcan dentro de éste ya que la redacción o formulación de los contratos se da por líderes sindicales y por patronos o representantes de estos, sin la debida adecuación o asesoramiento, he de aquí que cuando la autoridad laboral recibe dicho documento no opina sobre el contenido, lo que implica que algunas cláusulas sean ajenas a las finalidades y metas de los pactos normativos, o hasta normas que tengan que ver con los reglamentos interiores de trabajo. Ahora bien si ya suscrito no se encontraran dichas normas no habría tanto problema ya que éstas pueden aparecer en un convenio por separado.

De este supuesto se puede establecer que “son validas estas normas y que su violación por parte del patrón no implica la del contrato colectivo”⁷⁵

En conclusión la eventualidades del contrato colectivo, van a ser aquellas normas independientes que surgirán en cuestión de fenómenos reales, sin embargo pueden que ejerzan una influencia futura, de tal modo que, si se presentaran en otro tiempo las mismas circunstancias, podrán llegar hacer precedentes valiosos, o constituir una costumbre. Y aunque comprende obligaciones que una vez extinguidas en su totalidad, ya que como se

⁷⁵DE BUENLOZANO, Néstor. *op. cit.* p.827

explico éstas no son de trato sucesivo, y que se agotaran con el sólo hecho de su cumplimiento.

3.4 CONTRATO DE PROTECCIÓN

Si bien son ciertas las organizaciones obreras, juegan un papel determinante en las relaciones laborales, al ser nominalmente portadores de las demandas y reclamos de la clase trabajadora. Al mismo tiempo, enfrentan los desafíos internos relacionados con las estructuras poco democráticas que las caracterizan, la dificultad para mantener unidad y cohesión de sus agremiados y hacer valer y respetar las conquistas laborales, como ocurre con la figura del contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, a más de un siglo de haberse iniciado el movimiento obrero mexicano, éste no puede considerarse concluido por haber logrado el derecho de huelga, el contrato colectivo de trabajo y la jornada de ocho horas así como más prestaciones. Ahora los trabajadores enfrentan los retos derivados de la globalización y la modernidad, como la flexibilización de las relaciones laborales y la falta de unidad de los organismos que los representan, especialmente los sindicatos.

Llegando así a la creación de contrato de protección patronal, que son aquellos pactos colectivos que no toman en cuenta la voluntad de las y los trabajadores. Siendo éstos firmados a sus espaldas y aunque se les aplica, ni siquiera saben de su existencia.

Este tipo de contrato no son más que la similitud de un contrato colectivo de trabajo, pero con la pequeña diferencia que son acordados, firmados y revisados al margen de los trabajadores. su existencia depende del control que ejercen los líderes sindicales y los empresarios sobre los trabajadores, y tiene como finalidades simplificar y minimizar la relación laboral en forma unilateral y autoritaria, y posibilitar que la contratación colectiva responda a los intereses del patrón, con beneficios para los intermediarios de la relación.

3.4.1 SUJETOS EN LA INTEGRACIÓN DEL CONTRATO DE PROTECCIÓN

Dentro de los sujetos que interviene en la creación de los contratos de protección se pueden ver que serán los mismos para la celebración de un contrato colectivo de trabajo normal. Sin embargo éstos sujetos pueden variar un poco teniendo fines distintos.

El principal sujeto siempre será el sindicato: este sindicato puede ser fantasma, es decir, sindicatos con existencia jurídica real, pero absolutamente desconocidos por los trabajadores. Después de un largo proceso de organización sindical se lograba establecer una estructura propia de los trabajadores, de manera independiente y con funcionamiento democrático, se procedía a solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo.

La empresa como sujeto integrante de la contratación proteccionista, busca o escoge al sindicato que ofrece más ventajas, ya que para ellos éste modelo de contrato es ideal para sus propios beneficios.

Se puede decir que entre sindicato y empresa son los creadores de los contratos de protección, es cierto que la autoridad laboral no interviene en la creación de los contratos proteccionistas, sin embargo esta tiene un poco de participación ya que es ella la que evalúa dicho contrato y lo tiene como depositado ante ella, lo que se quiere mencionar con esto es que la autoridad observe o sea notoria la protección sindical hacia una empresa esta se hará de la vista gorda por así llamarlo, a veces por que esta será beneficiada de manera económica, obviamente todo esto se ve en el mundo del deber ser, ya que nadie podría señalar que es cierto.

Los sujetos de éste modelo de contrato, nunca buscaran el estudio y mejoramiento de las condiciones de trabajo, si no al contrario un beneficio sólo para éstos dejando desprotegidos a la base trabajadora donde se aplique este contrato de protección.

3.4.2 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE PROTECCIÓN

Dentro de las características de los contratos de protección, la principal de éstas, es que los trabajadores ignoran su existencia, porque los sindicatos de protección fueron constituidos, y los contratos de protección elaborados y suscritos a sus espaldas, como un arreglo entre un abogado o un representante sindical y un patrón para proteger los intereses de éste.

Justamente está es la principal característica de estos contratos, sin embargo existen más características que se derivan de este tipo de contratación, de las cuales se puede mencionar las siguientes:

- Tienen el fin de garantizar condiciones laborales por debajo de los estándares de otras empresas en la rama correspondiente.
- El abogado o el dirigente que ostenta el control del sindicato y del contrato de protección obtiene una compensación económica por parte del patrón.
- Este régimen del sindicalismo de protección, ha propiciado no sólo un sistema laboral profundamente injusto, de bajos salarios y condiciones de trabajo precarias.
- Se ha creado un sistema laboral en el que la negociación colectiva no puede desarrollarse como instrumento privilegiado de acuerdos, de consensos y de compromisos entre los trabajadores y los patrones, para el desarrollo productivo de las empresas.
- El sindicalismo de protección ha dado lugar a otras denigrantes prácticas de corrupción y de abuso en el mundo del trabajo

Dentro de esta contratación existen tres condicionantes básicas para este modelo:

- 1.- Anuencia del gobierno. En muchos casos es quien los ha promovido
- 2.- Imponer la voluntad de los empresarios. Para muchos empresarios es el modelo ideal de relaciones laborales en tanto que, aún cuando

tiene un costo económico, garantiza certidumbre laboral a las empresas y las blindo frente a acciones no controladas en manos de organizaciones sindicales.

3.- Banalidad del líder sindical. Median también importantes ganancias económicas para los “líderes sindicales”.

Es obvio que lo resaltante de un contrato de protección es que se firma a espaldas de los trabajadores dejándolos en menoscabo de sus derechos. He de aquí como la lucha laboral sigue, sin embargo en otro matiz es contra el sindicalismo mismo.

3.4.3 PRO Y CONTRA DEL CONTRATO DE PROTECCIÓN

El contrato de protección, como se ha visto crea una desventaja a la base trabajadora, sin embargo este modelo también crea ventajas, claramente éstas sólo al sector empresarial.

Ciertamente se ha observado como el sector empresarial se ve beneficiado con éste modelo, he de aquí, que el contrato de protección en materia de ventajas puede ser:

- El contrato de protección es considerado como salvaguarda para no exponer a la empresa que empieza en la actividad comercial ya que a veces las prestaciones no pueden ser solventadas por esta.
- Este tipo de prácticas contractuales aseguran que en ningún supuesto se presentará conflictividad laboral, claro si la base trabajadora no se entera de dicho contrato.
- Que para hacerlo, no tiene que contar con la anuencia y Participación de los trabajadores al servicio de la empresa.

Dentro de las ventajas que puede obtener la empresa, como su propio nombre lo indica es la protección para no tener que batallar con la base trabajadora, así mismo, se evita de la revisiones contractuales ya sean

salariales o integrales, que para ellos, en muchas de las ocasiones son desgastes innecesarios, ahora bien el representante del sindicato obtiene la ventaja mas preciada dentro de la contratación proteccionista y esta se ve reflejada de manera económico.

A veces quien tiene una "toma de nota", puede emplazar a huelga a cualquier empresa del radio de acción autorizado por la autoridad. Sin embargo estos modelos de contrato repercuten a la base trabajadora, ya que no se toma en cuenta la voluntad de los trabajadores al servicio de la empresa, esta situación se ve reflejada en condiciones de trabajo al margen de la Ley.

Claramente los pro se van a dar a la empresa y a los representantes sindicales, ya que este modelo nunca velara por mejores condiciones de trabajo, dejando claro que estos contratos siempre en un estado de indefensión a la base trabajadora.

Con lo antes expuestos, se debe de entender que se necesita una regularización del deposito de los contratos colectivos de trabajo. Esto con el fin de evitar estos seudo contratos. Ya que de manera justa este sector social ha ganado bastante con los contratos colectivos pero hoy en día estos convenios también generan abuso.

CAPÍTULO IV

REGULARIZACIÓN DEL DEPÓSITO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Antes de poder hablar de una regularización, se debe señalar en donde se encuentra el problema con el depósito del contrato colectivo de trabajo, es cierto que en este acto ante la autoridad sólo se toma en cuenta los requisitos elementales del contrato, así también la capacidad de quien lo firma.

Anteriormente se ha observado que el contrato colectivo de trabajo, es aquel que velara por los intereses de los trabajadores, sin embargo se ha mencionado que éste surge desde su celebración y que su depósito es un mero acto de conocimiento a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda o ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, ahora bien la titularidad de éste convenio sólo compete a los sindicatos como representantes de la base Trabajadora y a las empresas.

También se hablo que una coalición de trabajadores, no puede ser titular del convenio colectivo de trabajo, pero si es poseedora del derecho a huelga, la irregularidad en cuestión al depósito del contrato colectivo de trabajo se ha manifestado en la creación de contratos a espaldas de los trabajadores ya que la propia Ley no maneja nada sobre la intervención de estos en el pacto colectivo y cuando se da el conocimiento a la autoridad, solo reconocerá a los convenios con lo estipulado en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, que delimitaran los mínimos de este acuerdo.

Dentro de este apartado se observa como determina la Ley Federal del Trabajo, el depósito del contrato colectivo de trabajo. Así también lo artículos relacionados a está eventualidad. Y el por que de la importancia de su regularización en cuestión de su depósito y contenido.

4.1 ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 390 Y 391 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Primeramente analizaremos el artículo 390. Por lo que es necesario conocer el contenido de dicho artículo:

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

Dentro de este artículo se encuentra primeramente la formalidad del contrato colectivo de trabajo, en lo cual señala que éste debe de celebrarse por escrito. Así también éste apartado habla sobre el número de ejemplares que se deben de entregar a cada una de las partes, de esta manera se dará un ejemplar al sindicato y otro para la empresa, quedando así uno para que sea depositado ante las Junta de Conciliación y Arbitraje.

La Ley toma la cuestión sobre el depósito de un ejemplar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda o a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, esta formalidad de la que habla el artículo 390 de la Ley citada, le da conocimiento del contrato colectivo de trabajo a la autoridad, ya que si no es conocido y avalado por esta autoridad nunca se podría solicitar una violación hacia este tratado.

Este depósito es de suma importancia para la clase trabajadora. Ya que le hace hincapié a la Junta de que se encuentra un acuerdo obrero - patronal,

sin embargo, los sindicatos han cambiado su forma de trabajar con los llamados contratos de protección que son aquellos pactos colectivos que no toman en cuenta la voluntad de los trabajadores. Siendo éstos firmados a sus espaldas y aunque se les aplica, ni siquiera saben de su existencia.

He de ahí la necesidad de que se regularice el depósito de los contratos colectivos de trabajo, para evitar estos pseudo - contratos. Sin embargo dentro de este conocimiento a la autoridad se presentan otras circunstancias de las cuales podemos mencionar las siguientes:

La competencia: dentro del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo se señala que el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

Dentro de la competencia a que hace referencia el artículo 390, se remite a la Carta Magna en su artículo 123 apartado A fracción XXXI o bien del artículo 527 de la propia Ley Federal de Trabajo que determinaran de que asuntos puede conocer las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje.

Se observa que la propia Ley determinará cuando éstos contratos son de competencia federal, así estipulado en la Carta Magna en su artículo 123 apartado A fracción XXXI y su correlativo el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. El primero de estos establece:

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

El congreso de la unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán.

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

I. a XXX.....

XXXI. La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relacionados a:

a) Ramas industriales y de servicios:

1. Textil
2. Eléctrica
3. Cinematográfica
4. Hulera
5. Azucarera
6. Minera
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos
9. Petroquímica
10. Cementera
11. Calera
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera
19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio;
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de trabajo, y
22. Servicios de banca y crédito.

b) -. Empresas:

- 1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el gobierno federal:
- 2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,
- 3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será de 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 mas de una Entidad Federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores , así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”.

Para acreditar la competencia en los contratos colectivos por obra determinada en materia de construcción deberá exhibirse copia simple del contrato de obra pública y/o licitación y adjudicación de la dependencia u

organismo federales que licitaron la obra; o con un ejemplar o copia del diario oficial en donde conste la adjudicación respectiva.

Cuando se tratare de un empleador como persona física éste puede acreditar su actividad, para determinar la competencia mediante la constancia de alta ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público la cual debe de contener la actividad preponderante, o en su caso podrá acompañar de una muestra o etiqueta del producto que se elabora.

El depósito de un contrato colectivo de trabajo en cuestión de su competencia se ha visto que la competencia de la autoridades federales es expresa en la ley y las que no se establecen a favor de estas corresponden a la materia local, o mejor dicho a los Estados.

Otra variante del deposito del contrato colectivo de trabajo es la acreditación de la personalidad de la partes.

Personalidad: este apartado no menciona nada sobre la personalidad de las partes, sin embargo, la autoridad señala que para el deposito de lo contrato colectivo de trabajo, es necesario acompañar el documento idónea para acreditar respectivamente su personalidad jurídica.

Dentro de éste aparatado el sindicato como parte importante de este pacto laboral acreditara su personalidad con la toma de nota del comité ejecutivo en funciones. Por otra parte la empresa deberá de acompañar con testimonio notarial, en el cual se encuentren legitimada la persona quien firma como representante legal. Las partes deben de acreditar su aptitud legal en la intervención del convenio colectivo.

Conforme a al tema a tratar un contrato colectivo de trabajo se puede presentar sin la intervención de la base trabajadora, por que si el sindicato y la empresa llegasen a un acuerdo éstos se podrían desligar de los trabajadores fácilmente. Muchas veces se menciona que el sindicato es el

que velara por, los intereses de los trabajadores pero esto se puede transgredir fácilmente.

Por lo cual se considera que el artículo 390 debe de reflejar la verdadera esencia de un depósito y no dejarlo como un trámite más ante la autoridad, el ejemplar los contrato colectivo de trabajo que se deban de depositar ante la juntas.

La autoridad con sus nuevos sistemas de transparencia quieren hacer notar que todo está bien pero la realidad es que se sigue violando los derechos de los trabajadores con contratos de protección.

El perfeccionamiento del depósito del contrato colectivo de trabajo debe de reglamentarse en la propia Ley, así como también llevarlo a la practica rápidamente.

Con lo que respecta al análisis del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo señala lo siguiente;

“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 vacaciones;

VI. El monto de los salarios;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

VIII. disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

En éste artículo, en su fracción primera señala que el contrato colectivo de trabajo contendrá los nombres y domicilios de los contratantes, pero antes analizaremos lo demás apartados.

La fracción segunda de este apartado, señala que en el contrato colectivo de trabajo se debe de especificar las empresas o establecimientos que este llegare a abarcar, básicamente determina el campo de acción del pacto laboral colectivo.

La fracción subsiguiente, maneja el tiempo de duración de las convenciones colectivas anteriormente se señalo que estas determinaran los tiempos de vigencia en las empresas o establecimientos.

También menciona que el contrato colectivo trabajo debe contener, las jornadas de trabajo, los días de descanso y el monto de los salarios, lo que corresponde a estos tres puntos se puede señalar que las jornadas de trabajo es el tiempo durante el cual esta a disposición del patrón para prestar su trabajo. Está jornada la determinaran entre patrón y trabajador siempre y cuando no pase de los máximos legales establecidos en la Ley Federal del Trabajo. De igual forma se debe especificar los días de descanso y las vacaciones, si faltare estipulaciones sobre estos puntos se aplicaran a lo estipulado en el Art. 74 y 76 de la misma Ley Laboral en cuestión.

El Artículo 393 dispone que el contrato colectivo de trabajo no produce efectos, si faltare la determinación de los salarios.

Lo que concierne a las fracciones VII, VIII y IX son relativas a la capacitación y adiestramiento así como la integración de las comisiones mixtas. Y lo que corresponde al tema no se tocará más a fondo. La última fracción señala que las demás estipulaciones que las partes convengan.

Lo que se puede observar dentro de este apartado es lo mínimo que debe de contener el contrato colectivo de trabajo sin menos preciar la última cláusula que nos deja una gran amplitud en los pactos colectivos.

Ahora bien en base del tema a tratar el primer apartado que señala los nombres de los contratantes, el énfasis en éste punto es por que se señalan los nombres de los celebrantes y como ya se ha visto sólo basta con la acreditación de la personalidad de éstos para la celebración del convenio colectivo, he de ahí que también este artículo debe hacer mención de los nombres de la base trabajadora. Para dar una mejor certeza jurídica a la base trabajadora.

Se ha estado hablando a lo largo de éste tema sobre la trascendencia del derecho colectivo a través de su más representativa figura que es sindicalismo y como éste a través del tiempo ha creado convenios colectivos que mejoraran la vida de los trabajadores, pero también se ha observado como se ha transgredido éstos pactos. Con los contratos de protección que se otorgan a empresas.

Se refiere más que nada al depósito, ya que es el acto que se encarga de determinar si se aprueban dichos convenios y estos no producirán efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes, se deduce que el depósito del contrato colectivo de trabajo, para que éste surta efectos, no es otra cosa que la materialidad de la entrega de un ejemplar a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente o al Secretaria del Trabajo y Previsión Social, sin que la misma Junta tenga

facultades, al recibir el ejemplar que va a depositarse, para juzgar de su validez o legalidad, ya que la creación de contratos de protección da un impacto devastador sobre los trabajadores. Por lo que es necesaria una regularización del depósito de estos pactos.

Actualmente la apertura pública de los contratos colectivos de trabajo tanto en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal como en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de acuerdo al cumplimiento de la Ley de Acceso a la Información Pública. Van a originar demandas de titularidad por parte de los trabajadores sobre los contratos de protección, así como querellas laborales por el incumplimiento de derechos tanto a líderes sindicales como a patrones. Es cierto que empieza un poco la transparencia en las funciones del gobierno y que la tecnología ha avanzado bastante pero así también sigue siendo un problema, el poco adelanto a nivel de educación en la República, por lo que habrá empresas que tengan en sus filas a personas que no alcanzaron un nivel mayor de estudios dejándolos indefensos. Es así como la propia Ley Federal del Trabajo debe señalar más características para que éste paso no sea de dos entes jurídicos si no también la colectividad.

Por otra parte, dentro de la base trabajadora hay infinidad de intelectos llegando a comprender que han tenido la posibilidad de acceder a su contrato colectivo de trabajo, como ahora se anuncia. Ahora, las relaciones obrero- patronales serán más claras y los derechos de los trabajadores se respetarán, sin embargo la necesidad que tiene este país es la regularización de estos contratos conforme a su depósito en la ley;

De tal manera se sugiere que dentro del artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo se adicionen unas cuantas especificaciones en cuestión de perfeccionar el depósito del contrato colectivo de trabajo. Quedando de la siguiente manera en su primera parte;

“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 que corresponda, debiéndose anexar:

Dicho depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje se acompañara de las siguientes constancias expedidas por la autoridad correspondiente.

I-. Toma de Nota vigente;

II-. Los estatutos, en la parte relativa a su objeto y radio de acción, que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y

III-. Poder Notarial en el que se le reconoce personalidad al representante empresarial.

.....

Sin embargo, con éstos documentos que se anexan en éste apartado seguimos en la incertidumbre hacia la base trabajadora, ya que no participan directamente en el depósito. De ahí que en los requisitos del artículo 391 de la Ley se agregaría uno mas, quedando de la siguiente forma;

“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 vacaciones;

- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y,
- X. El padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.
- XI. Las demás estipulaciones que convengan las partes”.

Como se observa bien se sugiere que sea el padrón de trabajadores que laboren en la empresa o establecimiento, esto nos daría un poco más de certeza jurídica en el depósito, pero claro la habilidad de los sindicatos y patronos para la creación de contratos de protección es amplia por lo cual deberíamos de anexar a nuestro artículo 390 otro párrafo, en el cual se exige la identificación de los trabajadores de la empresa. Quedando de la siguiente forma, su integro:

“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 que corresponda.

Dicho depósito ante la Junta de conciliación se acompañara de las constancias vigentes expedidas por la autoridad correspondiente.

I-.Toma de Nota vigente;

II-. Los estatutos, en la parte relativa a su objeto y radio de acción, que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y

III-. Poder Notarial en el que se le reconoce personalidad al representante empresarial.

IV-. Una identificación oficial de cada uno de los trabajadores miembros del sindicato en relación al padrón referido en el artículo 391.

Dichos documentos a fin de evitar dilaciones innecesarias en el proceso del depósito, se estará en lo dispuesto por el artículo 723 de este ordenamiento jurídico.

.....

Con estas observaciones podemos decir que ya la base trabajadora tiene certeza jurídica ante la figura de los contratos de protección. Sin embargo es necesaria una reforma a la ley laboral de manera general

4.2 LAS FUTURAS REVISIONES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS YA DEPOSITADOS.

Se ha señalado que esta figura jurídica en su aplicación se puede incluir nuevas cláusulas dentro del contrato colectivo de trabajo de cierta manera normal, esta figura es de vital importancia ya que con este se podrá mejorar como trabajadores ante la cargas de la vida.

Sin embargo se debe enfocar a esta revisión del contrato colectivo de trabajo no como la forma de mejorar las condiciones de trabajo, eso ya radica en su esencia, lo que debe observar es la regularización de los contratos ya depositados ante la juntas, ya que una gran parte son de protección.

Se ha señalado que Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria, y cada dos años

cuando sea una revisión integral, por lo que es conveniente señalar que en las futuras revisiones de los contratos ya existentes, sean anexados los documentos que se requieren en el artículo 390 para una mayor certeza jurídica.

Obviamente cuando se trate de una revisión salarial se podrá agregar en el tabulador de salarios que corresponda a la categoría y sueldo solo se agregaría el nombre del trabajador. Un ejemplo de esto se podría ver así:

TABULADOR DE SALARIOS
ANEXO NUMERO UNO

TABULADOR DE SALARIOS, ANEXO NUMERO UNO, QUE FORMA PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SUSCRITO EN REVISION, ENTRE EL SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE HOTELES, RESTAURANTES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, Y, POR LA OTRA PARTE LA SR. CAESARS QUINTANILLA RAMIREZ, EN SU CALIDAD DE DIRECTOR GENERAL DE LA EMPRESA: LA ESPUELA DEL SUR, S.A. DE C.V.

SALARIOS VIGENTES A PARTIR DEL DIA 1º. DE ENERO DEL 2007.

<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO DIARIO</u>
COCINERA (MAYORA)	\$ 122.00
AYTE. EN GENERAL – LIMPIEZA	\$ 97.00
MESERO	\$ 50.57
GARROTERO	\$ 50.57

SE FIRMA EN LAS OFICINAS GENERALES DEL SINDICATO EL DIA 05 DE MARZO DEL 2007.

P. EL SINDICATO

P. LA EMPRESA

C. CARLOS NOE CARRILLO SANCHEZ,
SECRETARIO GENERAL.

SR. CAESARS QUINTANILLA RAMIREZ,
DIRECTOR GENERAL.

En éste parte se ve como sólo se menciona la categoría y sueldo a pagar, por lo que sólo se tendría que anexar el nombre del trabajador, su categoría y el sueldo a percibir;

TABULADOR DE SALARIOS
ANEXO NUMERO UNO

TABULADOR DE SALARIOS, ANEXO NUMERO UNO, QUE FORMA PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, SUSCRITO EN REVISION, ENTRE EL SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE HOTELES, RESTAURANTES, SIMILARES Y CONEXOS DE LA REPUBLICA MEXICANA, Y, POR LA OTRA PARTE LA SR. CAESARS QUINTANILLA RAMIREZ, EN SU CALIDAD DE DIRECTOR GENERAL DE LA EMPRESA: LA ESPUELA DEL SUR, S.A. DE C.V.

SALARIOS VIGENTES A PARTIR DEL DIA 1º. DE ENERO DEL 2007.

<u>NOMBRE</u>	<u>CATEGORIA</u>	<u>SALARIO DIARIO</u>
GUADALUPE VARGAS TORRES	COCINERA (MAYORA)	\$ 122.00
JAIME CASAS PEREZ	AYTE. EN GENERAL – LIMPIEZA	\$ 97.00
CESAR GOMEZ PEREZ	MESERO	\$ 50.57
ALDO CURRY ARCE	GARROTERO	\$ 50.57

SE FIRMA EN LAS OFICINAS GENERALES DEL SINDICATO EL DIA 05 DE MARZO DEL 2007.....

Como se observa en la revisión del contrato colectivo de trabajo no equiparía mucho desgaste, sólo anexar el nombre del trabajador y adecuarlo a su categoría o puesto y su equivalente en salario, por lo que si ya existe contrato no habría problema de acuerdo a éstas adiciones, y todo esto para que se tenga una mejor certeza jurídica hacia la base trabajadora de esa empresa o establecimiento.

Con lo que respecta a la regularización del depósito del contrato colectivo de Trabajo, en éste caso de evitar los contratos de protección, solo tendríamos que hacer algunas adhesiones documentales a esta eventualidad.

Se ha observado como la lucha obrera en éste tiempo ya no sólo es contra la clase patronal si no que el tiempo ha dado una gran vuelta y ahora se lucha en contra de quien supuestamente defiende los intereses de los trabajadores, ya que a través de años se han conseguido mejoras por medio del contrato colectivo de trábalo pero ya es un arma de dos filos.

Por lo cual urge una regularización en cuestión de éste depósito ante la autoridad correspondiente, se observo como nuestro Derecho Laboral ha sido uno de los pioneros a nivel mundial, sin embargo si no se hacen algunas reformas a la Ley, el Derecho del Trabajo podrá quedar obsoleto ante los cambios que hay a diario.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La libertad sindical es una garantía que se encuentra plasmada en la Constitución, a la cual todo individuo tiene derecho.

SEGUNDA: El sindicalismo actual afecta la esencia de los contratos colectivos de trabajo, con la creación de los contratos de protección.

TERCERA: Los contratos de protección siempre se elaboran a espaldas de los trabajadores.

CUARTA: Los contratos de protección son elaborados por sindicatos que no buscan el mejoramiento de la base trabajadora sino el beneficio propio y económico hacia sus representantes. Por otra parte las empresas buscan a estos sindicatos para la creación de estos contratos ya que para ellos son bastante benéficos.

QUINTA: En la creación de los contratos colectivos de trabajo solo intervienen los representantes del sindicato y la empresa por lo cual debemos de hacer que la base trabajadora de esa empresa o establecimiento se inmiscuya en su elaboración y depósito.

SEXTA: En los contratos colectivos de trabajo la irregularidad consiste en que no se incluye a la base trabajadora del la empresa o establecimiento.

SEPTIMA: El depósito de los contratos colectivos de trabajo, ante autoridad correspondiente no debe limitarse a su sola exhibición, si no que debe anexarse el padrón de la base trabajadora miembros del sindicato contratante para que no se preste a contratos de protección.

OCTAVA: Dentro de los contratos colectivos de trabajo se debe de añadir el padrón de la base trabajadora así como también sus puestos y salario.

NOVENA: Si bien el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo habla de que un ejemplar será depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente o bien ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, pero no habla nada sobre los documentos que se deben de anexar.

DECIMA: Para inmiscuir a la base trabajadora debemos de anexar sus nombres en el contrato colectivo de trabajo, así también de acompañar en el depósito del convenio colectivo sus credenciales que acrediten su personalidad.

DECIMA PRIMERA: La regularización del depósito se puede efectuar a través de la participación de la base trabajadora esto con el fin de evitar los contratos de protección.

DECIMA SEGUNDA: Conforme a los contratos colectivos de trabajo ya depositados podemos agregar en las futuras revisiones de éstos, en el tabulador de salarios los nombres de los trabajadores así también agregar sus identificaciones con lo dispuesto en el artículo 723 de la misma Ley.

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA Manuel. Curso del Derecho del Trabajo. 5ta Edición, Ariel México, 1975

ALVERA ACEVEDO Carlos, Historia de México (Epoca Precortesiana, Colonial e Independiente). Trigesima Segunda Edición, jus México, 1983

ARELLANO GARCÍA Carlos. Métodos y Técnicas de la Investigación Jurídica. Porrúa. México, 1999

BERMUDEZ CISNEROS Miguel Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor y Distribuidor, México 1978.

CABANELLAS Guillermo, Derecho Sindical y Derecho Corporativo, Bibliografica, Argentina Buenos Aires, 1959

CABANELLAS Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II C-CH, 15ª Edición, Revisada, Actualizada y Ampliada por Luis Alcalá – Zamora y Castillo, Heliasta S. R. L. Argentina 1981.

CABANELLAS Guillermo Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo VII R-S, 21ª Edición, Revisada, Actualizada y Ampliada por Luis Alcalá – Zamora y Castillo, Heliasta S. R. L. Argentina 1981.

CASTORENA J. Jesús. Manual de Derecho Obrero (derecho sustantivo) Sexta Edición, México, 1984

CAVAZOS FLORES Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Trillas México, 1994.

CAVAZOS FLORES Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano a Principios del Milenio Trillas. México, Argentina, España, Colombia, Puerto Rico, Venezuela.

CAVAZOS FLORES Baltasar. Hacia un Nuevo Derecho Laboral (Estudio Comparativo entre la Legislación Laboral de E. U. y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano) Trillas, México, 1994.

CAVAZOS FLORES Baltasar. Las 500 Preguntas más Usuales Sobre Temas Laborales. 3ra Edición, Trillas México, 1996.

CAVAZOS FLORES Baltasar. Nueva Ley Federal del Trabajo Tématizada. Trillas México 1978.

CLIMET BELTRÁN Juan B. Derecho Sindical, Segunda Edición. Esfinge México, 1999

COLMENARES MAGUREGUI, Ismael. De la Prehistoria a la Historia, Lecturas de Historia Universal, Tomo I, Tercera Edición. Quinto Sol, México, 1986

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Cuarta Edición Actualizada, Porrúa México, 1992

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II Derecho Individual Derecho Colectivo Décimo Tercera Edición Actualizada. Porrúa, México, 1999.

DE LA CUEVA, Mario. Et al., Derecho Colectivo Laboral. Depalma. Buenos Aires Argentina, 1973.

DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Novena Edición Tomo II. Porrúa, México, 1998.

DE PINA VARA Rafael. Actualizada por DE PINA GARCIA Juan Pablo DICCIONARIO DE DERECHO. Porrúa México, 1977.

DEVEALI, Mario L., Derecho Sindical y de Previsión Social, 3a. edición., Buenos Aires, Víctor P. de Zavalía, 1957

GERRERO, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. Porrúa, México, 1977

GIORLANDINI, Eduardo – CAPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de Derecho Social Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Relaciones Colectivas Profesionales. Editores Rubinzal – Culzoni, Argentina

GOMEZ Orlando. Curso del Derecho del Trabajo. Cárdenas editor y distribuidor. México.

GUTIERRES VILLANUEVA, Reynolt. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. Porrúa, S. A., México, 1990

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS Enciclopedia Jurídica Mexicana. Tomo VI Q-Z Porrúa, México, 2002

KAYE, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Themis México, 1973.

LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Porrúa México 1993

LASTRA LASTRA, José Manuel. Diccionario de Derecho del Trabajo. Porrúa México, 2001

LEFRANC, George, El Sindicalismo en el Mundo, Editorial Oikos-tau S. A., Ediciones Barcelona, 1974

LEGISLACIÓN FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO. Comentarios y jurisprudencia

MORALES MUÑOZ, Manuel. Manual de Técnicas de Investigación Documental y Redacción de Tesis. U. N. A. M. México, 1998.

CAVAZOS FLORES Baltasar NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA. Comentada. Vigésima segunda edición. Trillas. México 2005.

PASTOR DE TOGNERI, Reina. Historia del Movimiento Obrero I, Centro Editor de América Latina, Argentina, 1973

PORRUA Y LOPÉZ, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo (individual y colectivo). Porrúa México, 1978.

SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo. Porrúa México, 1990.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo de Trabajo. Editorial Porrúa, S. A., México 1993

SOTO CERBON, Juan. Teoría General del Derecho del Trabajo. Trillas México.

TRUEBA URBINA Alberto. Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Porrúa México, 1979

VAZQUES José Antonio. Derecho del Trabajo II. Recopilación de jose romero lagunas. México, 1959

FUENTES LEGISLATIVAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL

LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

FUENTES ELECTRONICAS

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN IUS 2006 DISCO COMPACTO IUS 2006 JURISPRUDENCIAS Y TESIS AISLADAS 1917 – 2006

THESAURUS JURÍDICO MILLENIUM COMPENDIO DE TERMINOS DE LA CIENCIA DEL DERECHO DISCO COMPACTO.