



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ A R A G O N ”

390  
29

“ Imprudencia de los convenios colectivos que violan los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo, en caso de Ferrocarriles Nacionales de México y la habilitación de organismos sancionadores de patronos infractores “

T E S I S

Que para obtener el Título de:  
LICENCIADO EN DERECHO

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

Presenta:

MA. DE LOS ANGELES VALVERDE GONZALEZ

México, D. F. 1991



## **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 está 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.

## INDICE GENERAL

CAPITULO PRIMERO	PAG
BREVE EXPOSICION DE LOS CONVENIOS	1
. LOS CONVENIOS EN EL DERECHO ROMANO	2
. ANTECEDENTES DE LOS CONVENIOS	5
. CLASIFICACION DE LOS CONVENIOS Y LOS CONTRATOS LABORALES, INDIVIDUAL, COLECTIVO Y CONTRATO LEY	11
. LA FUNCION CONCILIATORIA DE LOS CONVENIOS Y CONTRATOS, REQUISITOS DE VALIDEZ Y PARTES QUE DEBE CONTENER	40
. LOS CONVENIOS Y LAS TRANSACCIONES.	42
CAPITULO SEGUNDO	
ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO	
. LA RELACION	46
. DEFINICION DE PATRON	47
. DEFINICION DE TRABAJADOR	50
. DIFERENTES TIPOS DE SINDICATO Y SU DEFINICION	53
. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	64
. SALARIO.	66

	PAG
<b>CAPITULO TERCERO</b>	
ANALISIS Y VIOLACION DE LOS ARTICULOS 33 Y 34	69
ANALISIS DEL ARTICULO 33 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	74
ANALISIS DEL ARTICULO 34 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	75
ANALISIS DEL CONVENIO LABORAL DE SEPTIEMBRE 11 DE 1987.	78
ANALISIS DEL CONVENIO LABORAL DE NOVIEMBRE 19 DE 1986.	79
ANALISIS DEL CONVENIO LABORAL DE OCTUBRE 23 DE 1989.	85
<b>CAPITULO CUARTO</b>	
CREACION DE UN ORGANISMO SANCIONADOR	93
. CREACION DE UNA COMISION TRIPARTITA	94
. FUNCIONES	96
. SIN RECURSO QUE AVOCAR	97
. MULTAS	98
. DISTRIBUCION DE LAS MULTAS.	99
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>101</b>

A LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MEXICO, PORQUE EN SU FORMACION DE PROFESIONISTAS AYUDA A CREAR UN MEXICO MAS PROSPERO

A MI DIOS, PORQUE TANTO EN EL DOLOR COMO EN LA ALEGRIA SE MANIFIESTA AMOROSAMENTE INDICANDONOS EL CAMINO

A MI ASESOR LIC. FERNANDO PINEDA NAVARRO, POR VERTIR EN SUS ALUMNOS SUS CONOCIMIENTOS A TRAVES DE SU VIDA ACADEMICA, POR SU ACERTADA GUIA Y EL APOYO QUE ME BRINDO EN LA REALIZACION DEL PRESENTE TRABAJO.

A MI ESPOSO RUBEN, POR EL APOYO QUE ME BRINDO EN LOS MOMENTOS DIFICILES, LO CUAL FUE DETERMINANTE PARA ALCANZAR MI MAS PRECIADA META.

A MIS HIJAS, CLAUDIA, YARERI, ITANDEHUI Y PAULINA PORQUE LA MEJOR HERENCIA QUE LES PUEDO DEJAR ES LA CONVICCION DE QUE TODO LO QUE SE PROPONGAN EN LA VIDA, LO PUEDEN LOGRAR CON AMOR Y DECISION.

A MIS PADRES Y HERMANOS POR SU APOYO Y ENUUCIASMO CON EL CUAL SIEMPRE IMPULSARON MIS SUEÑOS E IDEALES.

## INTRODUCCION.

La Ley Federal del Trabajo tutela los derechos de los trabajadores, más en los convenios laborales ya sean individuales o colectivos, donde la naturaleza económica del asunto laboral juega un papel importante, no siempre se está en condiciones de salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Los Convenios Laborales tienen dos aspectos, uno positivo que aporta la solución inmediata a los problemas laborales entre el patrón y el trabajador, o patrón y sindicato, a fin de que no se afecte la relación laboral y el otro negativo el cual condiciona y limita al trabajador, pues tiene este que ceder algo de sus derechos que por Ley le corresponden, a fin de proseguir con la relación laboral.

Por lo expuesto, trataremos de establecer y analizar las violaciones que se hacen en la firma de los convenios individuales o colectivos, que hacen a los artículos 33 y 34 de la Ley Federal del Trabajo. En caso específico de Ferrocarriles Nacionales de México, ya que el conflicto surgió en el año de 1986, siendo hasta el presente año de 1991 que aún no se tiene solución, no obstante los convenios que al respecto se han firmado.

Asimismo y en base al análisis de dichos convenios, se pretende crear un organismo Sancionado, que regule la aplicación de las sanciones a los patronos que constantemente incurren en este tipo de irregularidades.

## CAPITULO I

## BREVE EXPOSICION DE LOS CONVENIOS

La definición que nos dá el Diccionario Jurídico Mexicano, dice. "Convenio de convenir del Latin convenire, ser de un mismo parecer, ajuste o concierto entre dos o más personas."

(1)

El hombre desde que empezó a convivir en sociedad procuró su bienestar, y este de ser posible siempre lo logró, mediante el ajuste o concierto entre dos o más personas, expresando su conformidad llegando a un pacto o un arreglo.

Muy acertada definición de convenio es la siguiente: Es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones Art. 1972 del Código Civil.

Las conclusiones doctrinales coinciden con las que estipula el ordenamiento civil mencionada, es pues un género particular de actos jurídicos refiriéndose a lo que ya mencionamos antes de la transmisión, modificación, creación o extinción de derechos y obligaciones.

(1) Diccionario Jurídico Mexicano, Instituto de Investigación Jurídica. Editorial Porrúa, México, 1972.

Si consideramos que asiste la razón en la definición que se da, en el sentido para que haya un convenio, debe haber un mismo parecer, entre dos o más personas, ya que los convenios lo que tratan es de evitar discrepancias entre los celebrantes, si cediendo un poco se obtiene mucho, vale la pena intentar convenir, no olvidando que al convenir se crean, transfieren, modifican o extinguen obligaciones.

En relación a los convenios en el Derecho Laboral que es lo que nos ocupará en la realización del presente trabajo, es indispensable señalar la importancia y trascendencia que en la vida laboral tiene esta figura, y la repercusión tan importante que en la vida económica tanto del patrón como del trabajador se da.

El movimiento sindical y el régimen de las relaciones colectivas entre los sindicatos y los trabajadores, así como también las empresas llevan no sólo a la creación de contratos colectivos o contratos ley, sino también a la creación de un sin número de convenios colectivos sobre diversas cuestiones, inclusive la modificación o complementación de los contratos colectivos de trabajo, convenios que al igual que los contratos afectan las relaciones individuales de trabajo.

A. LOS CONVENIOS EN EL DERECHO ROMANO. Eran considerados como una fuente de obligaciones de inferior categoría, de

Los contratos, en virtud de que por sí solos no generan obligaciones, para ello era necesario lo que a continuación se expresa, de acuerdo al maestro Rogina Villegas:

a) Que estuvieran unidos a un contrato principal (PACTA ADIECTA).

b) Los amparará el derecho pretoriano (PACTA PRETORIA).

c) Los amparará el derecho imperial (PACTA LEGITIMA).

Para que surtieran efectos era necesario que fuesen acompañados de palabras solemnes o menciones escritas, y su cumplimiento se garantizaba a través de estipulaciones penales de la entrega de las arras, de la constitución de hipoteca o permuta o del aval de una tercera persona". (2)

Pactum significa transacción y se caracteriza por la renuncia gratuita o mediante compensación a la persecución judicial de un derecho, este significado de pactum se encuentra también en el derecho honorario, en la cláusula del edicto en la cual se promete que el prestor mantendría los pacta conventa, siempre que no fueran contrarios a Derecho objetivo, por ejemplo:

El pactum de non petende, se considera todo un acuerdo por

(2) Rogina Villegas Rafael, Derecho Civil Mexicano, Tomo III Tercera Edición México Porrúa 1972 Pág. 152.

el que el acreedor renuncia al ejercicio de su derecho, de este acuerdo, nace para el deudor una excepción, la exceptio pacti conventi.

Hay que acordar que en la antigüedad las acciones se extinguían por los pactos o convenios que celebraban las partes a la vista de litis (pactum conventum).

"Los juristas dan a veces el nombre de pacto, a las convenciones o cláusulas accesorias encaminadas a modificar el contenido normal de una relación obligatoria." (3)

"La transacción o transactivo. Es el acuerdo de las partes, mediante concesiones recíprocas que ponen fin a un litigio ya comenzado, o evitan el litigio que puede sobrevenir." (4)

"La *pacta Adjecta*, según lo explica el maestro Eugène Petit, en el derecho natural, toda convención lícita es obligatoria, por lo que la parte se ejecuta lo que ha prometido por simple pacto, hace un pacto válido y no puede ya reclamar lo que ha pagado, el pacto unido al contrato sancionado en muchos casos como el contrato mismo, con tal que sea lícito, un pacto puede ir unido a un contrato, al principio mismo del contrato, antes de que termine el asunto, o después de concluido, pero antes de que las partes

(3) Iglesias, Juan, *Derecho Romano*, Ediciones Ariel, Barcelona 1972, Pág. 457.

(4) *Idem* Pág. 455

hayan procedido a otros actos" (5)

El pacto que se une a un contrato recibe el nombre de Contrato ex intervalo, después de un lapso considerable es como un nuevo contrato, de lo contrario sólo producía los efectos de un pacto aislado.

Los pactos unidos a un contrato de buena fe, unidos in continentem a un contrato de buena fe, forma parte integrante de él y le daban la misma medida de obligación, y el acreedor podría reclamar su ejecución por la acción que nacía del contrato.

Los convenios sancionados por el derecho pretoriano, en ese acto el pretor anunciaba en su edicto que había respetado todo convenio lícito y hecho sin fraude (6)

Y aunque el pretor no revisaba más que un número limitado de casos, se creó la acción in factum para asegurar la ejecución de un simple convenio.

A.1. ANTECEDENTES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS. Los inicios de los primeros convenios colectivos se remontan a fines del siglo XVIII mencionando como tal pacto sobre salarios en la industria de la imprenta, mismo que se efectuó en los

(5) Eugene Petit, Tratado Elemental de Derecho Romano, Edit. Epoca, S.A. Novena edición 1977, pag. 421.

(6) Ulpiano L. 45.L.D. de precar, XLIII, pag. 26.

Estados Unidos en el año de 1795, pero antecedentes más modernos los tenemos a mediados del siglo XIX y su uso más cotidiano por el segundo cuarto del siglo XX, el convenio colectivo nace no precisamente como una creación del legislador, sino como una manifestación espontánea del poder del grupo; los primeros sindicatos fueron agrupaciones constituidas con el objeto de resolver problemas y necesidades concretas, los primeros convenios colectivos tuvieron como finalidad la solución de situaciones de conflictos colectivos.

Como todo en la vida, el derecho y en especial del derecho laboral ha tenido etapas de constante evolución, los convenios colectivos enmarcan principalmente tres etapas de evolución que son:

1. En un principio los convenios colectivos eran un mero acuerdo informal y esporádico, tendiente a resolver los problemas laborales, pero desprovistos de toda sanción jurídica, por tanto eran simplemente "pactos entre caballeros" de los cuales sólo podían emanar obligaciones de tipo moral, el poder sindical se hallaba todavía muy lejos de tener la fuerza que en nuestros días tiene, por otra parte, los empresarios se resistían a aceptar la negociación colectiva como medida de solución, aunado a esto, tanto jueces como legisladores hacían patente su hostilidad hacia los pactos colectivos.

2. La segunda etapa de evolución fue aquella en la que se consideraba al convenio colectivo un mero contrato civil, con las consecuencias propias de la relación obligacional, pero inhábil para justificar la eficacia normativa, de un pacto frente a terceros, estos últimos sujetos distintos del contrato, pero también deberían sujetarse a la negociación laboral.

3. En la última etapa realmente se engrandece al convenio colectivo, considerándosele verdadera norma, después de la segunda guerra mundial, se observa como los legisladores y jueces empiezan a reconocer los efectos normativos de dicho instrumento, primeramente se da esta transformación por vía indirecta mediante el valor normativo consuetudinario, en la medida que se incorporan costumbres, no obstante seguía siendo débil, ya que las consecuencias contenidas dentro de los convenios colectivos, sólo se les podría aplicar a los miembros del sindicato pactante, pudiendo en un momento determinado ser derogados con un contrato individual posterior, este último generalmente beneficiaba a la parte empresarial, ya que el patrón era quien elaboraba dicho contrato individual, vertiendo en dicho documento todo lo que a este último convenía, salvaguardando sus intereses y minimizando la posibilidad de un equilibrio en las relaciones laborales.

Posteriormente en una minuciosa reelaboración científica legislativa en el convenio colectivo, adquiere la importancia actual, convirtiéndose en "Ley de la Profesión o Industria" adquiriendo significación normativa propia.

Con la normatividad que adquieren los convenios colectivos, empiezan a regir también ámbitos de negociación colectiva en el siguiente orden:

- + Si se trata de una sola empresa sin importar el número de trabajadores, siempre y cuando sea la misma actividad, pudiéndose en un sólo Estado o en varios.
- + Un centro de trabajo cuando sus características así lo requieran.
- + Un grupo de empresas en similitud de características.
- + Todas las empresas que se rijan por una reglamentación u ordenanza.

En la misma forma que experimente cambios propios de la aceptación, en su ámbito, también en su elaboración como lo analizaremos a continuación:

Iniciativa. La iniciativa para la celebración o revisión de cualquier convenio colectivo, corresponde exclusivamente a los miembros del sindicato, los entes que tienen la capacidad de iniciar el convenio son los representantes sindicales, (con capacidad de iniciativa).

Por lo general en el escrito de propuesta de negociación o revisión de un convenio, deben quedar claramente especificados: ámbito del convenio, empresas afectadas, reglamentación aplicable, estimación del número de trabajadores que deberán quedar sujetos al convenio, materia sobre la que se negociará, motivos de la negociación, duración que tendrá el convenio, posible trascendencia económica.

De la liberación deberá nombrarse una comisión integrada por miembros de las partes por ellas asignados, dicha comisión será integrada por representantes de la empresa y del sindicato, quienes discutirán sobre los puntos en cuestión y una vez que se considera han sido suficientemente debatidos cada uno de los puntos integrantes del convenio colectivo, a petición de las partes se procede a firmar el mismo en caso únicamente de que ya estuvieran de acuerdo en todos los puntos de que trate el convenio.

En la negociación colectiva pueden surgir algunos vicios, de los cuales los más frecuentes son:

- a) Dolo,
- b) Fraude,
- c) Coacción.

a) Dolo. Tomando en consideración que las partes deberán negociar desde la iniciación, hasta el final de las deliberaciones, teniendo como marco la buena fé para solucionar los puntos en conflicto, pero cuando la actuación de una de las partes, fueran maquinaciones maliciosas tendientes a desvirtuar la realidad, para obtener el consentimiento de la otra parte, consentimiento que no se hubiera otorgado en el caso de haberse encontrado fuera de dichas maquinaciones.

b) Fraude. Es el perjuicio, engaño o inexactitud conciente para producir un engaño, es el acto simulado para perjudicar a alguien, generalmente el perjuicio es de consecuencias económicas.

c) La coacción en materia laboral no es únicamente la fuerza o violencia que se hace a una persona para presionarla a que diga o ejecute alguna cosa, implica también la presión psicológica o moral que ejerce una parte sobre la otra, para

Lograr obtener la firma de un convenio colectivo favorable a quien ejerce este tipo de vicio.

El primero de los efectos como resultado de dichos vicios, dá lugar a la suspensión de las pláticas conciliatorias, retrasando más el procedimiento; si se estuviera en el supuesto de que se encuentran en pláticas conciliatorias, pero si ya se hubiere firmado el convenio colectivo en el cual contiene cualquiera de los vicios mencionados, procede la nulidad absoluta del documento, ya que implica la renuncia de los derechos de los trabajadores, en base a un vicio que altera el equilibrio entre las partes.

a.2. CLASIFICACION DE LOS CONVENIOS Y LOS CONTRATOS LABORALES, INDIVIDUAL, COLECTIVO Y CONTRATO LEY. La clasificación de los convenios se establece en forma clara; deberán presentarse por escrito y contendrán una relación circunstanciada de los hechos que quedan comprendidos en él, y en segundo lugar deberán ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuidando que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

De los convenios individuales, cuando la naturaleza del asunto afecta en forma personal a un sólo trabajador, las resoluciones que se van a tomar serán relativas a un convenio individual, cabe señalar que son incontables los

convenios de esta naturaleza que diariamente se firman ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al respecto, los convenios más comunes son:

- + Los de reinstalación o
- + Indemnización.

En el caso de la firma de un convenio individual por reinstalación, se pacta entre la empresa y el trabajador, la fecha y la hora en que deberá presentarse el trabajador a su centro de trabajo, para efectuar la reinstalación y siga laborando en las condiciones de puesto, categoría, horario y sueldo, salvo pacto entre las partes.

Runque desafortunadamente la mayoría de las veces la empresa ofrece la reinstalación como medida justificadora, para no pagarle al trabajador la indemnización correspondiente. Ante las Autoridades Laborales ofrece el trabajo, dice estar dispuesta a reinstalar al trabajador, pero lo único que se pretende es que el trabajador desista de la demanda, acepte la reinstalación y unos días después de reinstalado, lo presionan para que sea el mismo trabajador el que desista de seguir laborando, con objeto de no pagar la indemnización el patrón.

También es utilizado este engaño de la reinstalación, con el objeto de revertir la carga de la prueba.

Esto es que el trabajador demanda al patrón, por ejemplo en caso de despido injustificado, el trabajador demanda al patrón ante las autoridades laborales, correspondiendo al patrón la carga de la prueba, demostrar que no lo despidió, para lo cual en la etapa conciliatoria ofrece nuevamente el trabajo, en las mismas condiciones en que venía desempeñando, para que el trabajador en caso de no aceptar esta oferta, sea quien tenga la carga de la prueba.

Si bien es cierto que el convenio individual es un magnífico instrumento para agilizar los juicios laborales, ya que el trabajador tiene que ganar su salario para subsistir y económicamente no está en condiciones de seguir un juicio, también es cierto que carece dicho instrumento legal de la fuerza coercitiva necesaria para que su cumplimiento sea efectivo.

Ahora bien, las indemnizaciones en los convenios individuales son también parte de una negociación donde el capital va a jugar el papel más importante, invirtiendo el derecho que reviste al trabajador de exigir lo que le corresponde, ya que si bien es cierto que el derecho laboral tutelador de la clase desprotegida "trabajador", trata de dar el lugar más importante al trabajador o al menos trata de que exista un equilibrio entre trabajador y patrón.

La realidad demuestra que la indemnización es un derecho que tiene el trabajador, pero será el patrón el que diga si la paga mediante un convenio o hasta que se lleve a cabo el juicio laboral, es verdad que el trabajador tiene la necesidad de recibir el importe que por este derecho le corresponde, y eso lo sabe perfectamente el patrón por eso tratará, consiguiéndolo en la mayoría de las veces que si el trabajador quiere que se le pague en el convenio, o sea en la etapa conciliatoria de que reciba menos de lo que en realidad le corresponde.

Son incontables el número de convenios, tanto individuales como colectivos que se firman ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los cuales debe el trabajador aún cuando le asiste el derecho, ceder parte de lo que realmente le corresponde, esto como dijimos antes para no perder el tiempo en un juicio que lleva tiempo y en ocasiones dinero, ya que generalmente el trabajador que se sujeta a un juicio no siempre cuenta con los medios idóneos para seguir este hasta el final de sus consecuencias.

El Artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo dice: "El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice, con el importe de tres meses de salario. Si el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador

tendrá derecho además de cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta que se cumplimente el laudo".

El contenido del artículo anterior, nos demuestra porqué el patrón dolosamente ofrece la reinstalación ante las autoridades laborales, y una vez que el trabajador se ha desistido de la acción intentada en contra del patrón, este último lo hostiga para que el trabajador se vea obligado a renunciar por su propia voluntad, evitando el patrón el pago de la indemnización correspondiente.

LOS CONVENIOS COLECTIVOS. Como su nombre mismo lo expresa este tipo de convenio, es el acuerdo de las "voluntades pactantes" para tratar de dar solución a un problema laboral real, al cual quedan sometidos la totalidad de los trabajadores, a diferencia del convenio individual donde es personalismo, el derecho del trabajador como parte pactante si quiere firma, y si nó, nadie le somete, en este caso de conflicto colectivo no es así.

Aún cuando la voluntad de los trabajadores no sea homogénea y la diversidad de intereses y criterios no se unifique en una negociación colectiva, es imperante y coercitiva la

resolución que se tome, ya que debe ser acatada como ya se dijo por la totalidad del gremio correspondiente.

Generalmente los convenios colectivos, son con el objeto de resolver un problema real que afecta a un grupo de trabajadores y patrones, los cuales como medida expresa, pactan la solución a ese problema.

Los elementos que usualmente intervienen, son los siguientes:

- a) Sujetos. (Empresa y Sindicato).
- b) Dependencia del acto que le dá origen.
- c) Subordinación.

"Los convenios colectivos de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, considerando que el trabajo es un derecho y un deber social, y no un artículo de comercio, se exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia". (7)

---

(7) Referencias 2, 3, 17 y 18 del Manual de Trabajo. Edit. Sria. del Trabajo y Previsión Social.

A manera de comentario, no es posible hablar de equilibrio y justicia social en la firma de un convenio colectivo, pues los intereses del capital van más allá de los límites del equilibrio y de la justicia social, por lo que donde existe capital no hay justicia social.

Pero retomando los elementos que intervienen en un convenio colectivo, en especial los sujetos, estos son:

a) Por parte de la empresa los representantes legales, los cuales deben ostentar personalidad jurídica reconocida para poder comparecer y entablar las pláticas conciliatorias en la firma de un convenio colectivo.

Por otra parte la representación sindical, integrada por los representantes de los trabajadores, elegidos en forma "democrática" para defender sus derechos ante la empresa en los conflictos laborales.

b) Los convenios colectivos se desprenden en un acto principal, nunca se entabla negociación sobre beneficios o prestaciones principales, pues para ello se tiene la revisión de un contrato colectivo, el cual lo analizaremos más adelante.

Por lo tanto, el convenio colectivo depende siempre de un acto principal, por ello en la redacción de los mismos

siempre se hace un extracto de los hechos que lo originan o motivan.

c) La Subordinación es una consecuencia en la firma de un convenio, ya que como se dejó establecido con anterioridad, quedan todos los miembros de una determinada rama de la Industria sujetos a lo dispuesto al clausulado del mismo, la subordinación implica la renuncia de la voluntad de si se quiere o no aceptar lo pactado, mientras se engloba al trabajador en una rama determinada del gremio laboral al que pertenece, pierde su personalismo derecho, su voluntad y su capacidad de elegir minimizando su potencial de ente de derechos y obligaciones.

La naturaleza jurídica del convenio colectivo, nos enmarca una dualidad Convenio-Norma. El Convenio porque está revestido de un origen o una fuente contractual, al mismo tiempo dotado de efectos normativos.

Una definición clásica muy acertada es la siguiente: "El Contrato Colectivo es un híbrido que tiene cuerpo de contrato y alma de Ley, a través del mecanismo contractual juega una fuerza que trasciende al derecho subjetivo, desplegándose un movimiento que va más allá de la relación jurídica entre la partes" (8)

---

(8) F. Carnelutti, Teoría. Edit. Porrúa, México. Pág. 177.

La definición que hace el maestro F. Carnelutti, aunque sea en relación al contrato y no al convenio, se asemeja bastante en cuanto al "cuerpo de Contrato-Alma de Ley" porque enmarca convenios colectivos por lo siguiente:

El Contrato como el Convenio son conjunto de palabras que forman enunciados que necesitan para expresar lo que desean pero no son más que las letras, que si no están respaldadas por la fuerza coercitiva que les da derecho de aplicabilidad ya sea como Ley o como Norma, no podrían ser exigibles a su observancia respecto y obligación de cumplimiento

Es indiscutible que el convenio colectivo es un bello instrumento jurídico, que con la utilización debida y respeto que merece, sería digno mediador y regulador de los derechos y obligaciones de los sujetos que afecta o beneficia.

Ya que si bien es cierto que al inicio el convenio colectivo es una norma de origen particular (por lo que es creada entre Empresa y Sindicato) al firmarse este y perfeccionarse ante las autoridades laborales competentes, adquiere el carácter debido, dejando ser una norma-extra estatal, para convertirse en Norma-Facultativa de derecho.

CONTRATO INDIVIDUAL.- La Ley Federal del Trabajo de 1931, lo establece en su artículo 1/ diciendo:

"Contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución."

Esta definición fue mejorada por nuestra actual Ley Laboral de 1970, ya que la definición que acabamos de transcribir no establecía si se trataba de un trabajador como persona física o moral.

Los términos Dirección y Dependencia fueron acertadamente sustituidos por la palabra "subordinación", siendo este el elemento característico y principal del Contrato Civil o Mercantil.

Nuestra Legislación laboral en su art. 20 párrafo II establece:

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

Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual define al contrato de trabajo como: "El que tiene por objeto

La prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otro". (9)

La característica fundamental que distingue al Contrato Individual del trabajo de otros, como los Contratos Civiles o Mercantiles en los que también de igual manera una de las partes presta un servicio personal a la otra, como en el caso del contrato de mandato, es el elemento "Subordinación" el cual debe guardar el trabajador respecto a su patrón en el desempeño de sus labores.

Los elementos de la relación laboral enmarca por el contrato individual son:

- a) Sujeto
- b) Independencia del Acto que le da origen
- c) Prestación de un trabajo personal.
- d) Subordinación
- e) Salario

a) Sujeto. Los sujetos son dos, trabajador y patrón, (el análisis de estos dos sujetos lo haremos posteriormente).

---

(9) Cabanellas Guillermo, "Derecho Usual" Edit. Bibliográfica Omeba, Mexico. Pag. 153.

b) Independencia del acto que le dá origen, este elemento es muy importante porque se acentúa una característica de la intención proteccionista del legislador laboral de 1970, que al conceptualizar la relación de trabajo en su artículo 20 señala "Cualquiera que sea el acto que le dá origen", lo que implica el desinterés de la ley respecto de la fuente u origen de la prestación del servicio y el interés respecto del servicio mismo, es decir que el evento, el acto generador de la protección jurídica a través de la ley, es la actividad laboral, servicios personales independientes del acuerdo previo de voluntades que se pudiere expresar en forma objetiva procedente de un contrato.

En tal forma lo sostiene la exposición de motivos de La Ley Federal del Trabajo de 1970, al decir:

"La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en este la relación de trabajo tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajador se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación del servicio, cualquiera que sea el acto que le dá origen." (10)

---

(10) Cabazos Flores Baltazar, Nueva Ley Federal del Trabajo Lematizada. Edit. Trillas, México 4a. Edición Pág. 24

c) Prestación del trabajo personal, como se desprende de la definición legal, debe ser personalísima el servicio que presta el trabajador al patrón que debe resultar personal y directo, puesto que no admite sustitución siendo una obligación personalísima que no puede transmitirse a otra persona.

El trabajador al poner a disposición del patrón su fuerza de trabajo, debe consecuentemente ejecutarlo personalmente, ya que de ninguna manera otra persona puede realizarlo por él, considerando que el trabajador es quien físicamente desarrolla la actividad.

El profesor Krotoschín dice: "El trabajador no está obligado a mandar a un sustituto en el caso de que esté impedido de cumplir personalmente (por enfermedad)".

Continúa diciendo: "En ciertas situaciones se permite al trabajador servirse de auxilios para el cumplimiento de su labor, sobre todo cuando el volumen de trabajo lo exige o justifica; la posición de auxilio es distinta, como en el trabajo a domicilio, en estos casos no se establece, por lo común una relación laboral entre estas personas auxiliares y el patrón," como lo establece Ernesto Krostochín. (11)

---

(11) Krostochín Ernesto, "Tratado práctico del Derecho del Trabajo, tomo 1 De Palma Buenos Aires, Pag. 196.

Tal concepto no creemos que implique que el trabajo no sea personal, ya que aunque una persona se sirva de un auxiliar para realizarlo, no quiere decir que no lo preste en forma personal, cubre todo el tiempo de actividad a que el autor se refiere, es decir la industria llamada familiar.

No importa la clase de servicio que preste el trabajador, ya que puede tratarse se un trabajo manual o intelectual; por regla general el trabajador debe servir a los fines que persigue el que recibe la prestación, en este caso el patrón, y por lo que hace al trabajador debe satisfacer sus necesidades.

Es necesaria siempre la relación laboral, la prestación de un trabajo en forma personal, pudiendo ser manual o intelectual sin importar la clase de trabajo que se desarrolle, siempre que sea lícito.

d) Subordinación, La Ley de 1931 en su artículo 17, daba un concepto de contrato de trabajo, sin referirse en especial a la relación de trabajo, aún cuando sostenía que se implicaba tal figura al señalarse en el artículo 18, lo que expresamos a continuación:

"La existencia del contrato de trabajo entra en el que presta el trabajo personal y el que lo recibe".

En este orden de ideas, se incluía como elemento del contrato de trabajo la obligación de prestar un servicio personal a otra persona "bajo su dirección y dependencia", se observará que el legislador de 1970 eliminó del concepto la frase "dirección y dependencia" para sustituirla por el término subordinación, como causa de ello expresaremos un comentario al respecto.

La doctrina mexicana sostuvo durante mucho tiempo, que los términos dirección y dependencia eran dos conceptos diferentes, ya que la dirección debía referirse a la subordinación técnica, por cuanto que el trabajador está obligado a seguir los lineamientos a que se refiere la subordinación económica del trabajador al patrón.

Esta doctrina era sustentada por el Departamento autónomo del trabajo, antecesor de la actual Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

e) salario. "Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo" de acuerdo al artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo. Este elemento se analiza más ampliamente en el capítulo II del presente trabajo.

CONTRATO COLECTIVO. De acuerdo al artículo 386 "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".

La evolución que sufre el contrato colectivo, es que en él ya no impera la voluntad del patrón, pues las normas proteccionistas del Derecho del Trabajo, establecen que las relaciones entre patrones y trabajadores deben sujetarse a las normas proteccionistas y reivindicadoras favorables al trabajador.

A diferencia del contrato individual donde imperaba la voluntad de los contratantes, en este nuevo instrumento colectivo, impone la obligación del patrón de celebrar un contrato colectivo, cuando tenga a su servicio trabajadores, con el objeto de crear un derecho autónomo y lograr prestaciones a las mínimas establecidas por la ley.

Esto reviste al contrato colectivo de una fuerza imperativa que lo constituye en un instrumento de lucha de clase obrera, pues su celebración garantiza el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, y aunado a esto se adquiere la reivindicación social.

Los beneficios obtenidos por la firma de un contrato colectivo, es extensivo a todos los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa contratante.

Como lo establece el artículo 387 a la letra dice: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste cuando lo solicite, un contrato colectivo."

Si el patrón se negara a firmar el contrato colectivo, podrán los trabajadores amparados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, ejercitar el derecho de huelga, ya que el citado ordenamiento en sus objetivos establece:

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

II.- "Obtener de los patrones la celebración del contrato colectivo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo."

Para la finalidad del presente trabajo sólo citamos las dos primeras fracciones del artículo 450.

Artículo 390.- El Contrato Colectivo de Trabajo deberá constar por escrito con tres copias, entregándose una de las copias a La Junta de Conciliación y Arbitraje, o en una Junta Local o Federal de Conciliación, la que después de anotar la fecha y la hora, lo remitirá a la Junta Local o Federal de Conciliación y Arbitraje, y conservar un tanto del mismo cada una de las partes, o sea la Empresa y Sindicato.

El Contrato Colectivo deberá contener de acuerdo al artículo 391 de la Ley multicitada:

- I.- Los nombres y domicilios de los contratantes
- II.- Las empresas y establecimientos que abarquen.
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra terminada.
- IV.- Las jornadas de trabajo.
- V.- Los días de descanso y vacaciones.
- VI.- El monto de los salarios, y
- VII.- Las demás estipulaciones que convengan a las partes.

El contrato colectivo podría decirse que se divide en 4 partes: la envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las cláusulas eventuales.

Las cláusulas que se evocan a la envoltura son las que se refieren al campo de la aplicación del contrato; si abarca varias empresas, sólo algunas, o sólo algún departamento de las mismas; también se encuentran contenidas en esta etapa las cláusulas señaladas, en relación al principio, duración, revisión y terminación del Contrato.

El elemento obligatorio lo conforman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato, así como los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra cláusula, así como el establecimiento de comisiones mixtas para dirimir conflictos, las cláusulas de exclusión, etc.

Lo referente al aspecto normativo: son aquellas que indican como desempeñar el trabajo, horario, duración de la jornada, etc.

Las cláusulas eventuales no son indispensables para la existencia del Contrato Colectivo y se refieren a las circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrar el contrato o al revisarlo, fecha de depósito, etc.

Otro concepto importante de las normas en que deben agruparse las cláusulas del Contrato Colectivo, son las mencionadas por el profesor Euquerio Guerrero, que son tres partes:

- a) "Normas que regulan la forma de realizar el trabajo.
- b) Normas referentes a prestaciones fundamentales económicas.
- c) Normas de tipo Administrativo." (12).

El maestro Jesús Castorena las agrupa en cuatro importantes grupos, de los cuales a continuación haremos mención:

La primera serian las cláusulas contractuales, que regulan y generalizan los contratos individuales de trabajo.

El segundo corresponde a las cláusulas profesionales y se refiere a la materia del régimen sindical para fortalecerlo y firmarlo y se cumpla a través de la regulación de las asociaciones profesionales.

El tercer grupo contiene el clausulado del propio contrato colectivo y a su vez se subdividen en: las cláusulas de beneficio común que vienen en la contratación colectiva, o bien en una de dichas asociaciones sin las demás partes, o en los obligados por este, y

Por último, clausulado de las transitorias, cuya naturaleza es igual a las ya mencionadas como eventuales o transitorias que liquiden problemas surgidos con motivo del conflicto con el que nace la contratación colectiva o en su caso establece los términos de vigencia de está determina su campo de

---

(12) Guerrero Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 5a. edición aumentada Editorial Porrúa, México.

aplicación en cuanto al espacio físico del territorio, o desde el ángulo de las empresas a quienes obliga, o desde la precisión de las especialidades profesionales.

El maestro Castorena desprende la conclusión acerca de esta teoría. "que todas las estipulaciones del Contrato Colectivo, obligan a todas las partes, ya sea en forma directa o por modalidades de garantía, según sea la naturaleza de la estipulación." (13)

En cuanto al alcance del Contrato Colectivo de trabajo, una de las características más notables de las relaciones obreras modernas, es la amplitud y el alcance del mencionado instrumento; hubo una época en que la contratación colectiva se limitaba al trabajo especializado, ahora se ha extendido al semiespecializadas, al que carece de oficio completo, al empleado de oficina, el Contrato Colectivo ha salido de los centros industriales hacia las ciudades.

El alcance cada día es mayor, de acuerdo al cada vez mayor número de temas contenidos en él, y a las zonas donde cada vez es más amplia su acción.

---

(13) Castorena, Jesús. Manual de Derecho Obrero, Editorial Porrúa, México 1964 Pag. 271.

Hay que tomar en consideración el papel tan importante que juega el sindicalismo, ya que este gira en torno a la contratación colectiva; el número de contratos firmados con sindicatos constituye en barómetro del crecimiento del multicitado contrato.

La negociación va mucho más allá de los salarios y las horas de trabajo, incluye también la antigüedad, los reajustes de personal, la contratación, los ascensos, los traslados, las vacaciones, el tiempo extra, las quejas, el arbitraje, los periodos de prueba, el aprendizaje, la compensación por trabajo extraordinario, las normas de incentivos, participación de utilidades, etc. casi todos los aspectos de la administración de personal. y algunas partes importantes de la administración de producción.

Causas de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo. Puede ser de acuerdo al artículo 401, por mutuo consentimiento, II por terminación de obra; y III por cierre de la empresa o establecimiento, en este último caso se estará a lo dispuesto en el artículo 433 de la Ley Federal del Trabajo.

Hrt. 434, son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II.- El agotamiento de la materia, objeto de una industria extractiva.

III.- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

IV.- Los casos del artículo 38; y

V.- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente a los acreedores resuelve el cierre definitivo de la empresa, o la reducción definitiva de sus trabajos.

Artículo 435, en los casos señalados en el artículo anterior, se observan las normas siguientes:

I.- Si se trata de las fracciones I y IV, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 782 y siguientes, la apruebe o desapruebe.

11.- Si se trata de la fracción III, el patrón previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

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

Artículo 438.- Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o se crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154 (esto en relación al derecho que tienen los trabajadores de ejercitar sus acciones individuales y colectivas.)

Además de las disposiciones anteriores, el artículo 401 señala algunas causas de terminación del Contrato Colectivo de Trabajo:

I.- Por mutuo consentimiento.

II.- Por terminación de obra.

III.- En los casos del capítulo VII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este

último caso el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

CONTRATO LEY.- Desde el punto de vista del maestro Mario de La Cueva, "Es el grado mayor en la evolución del Contrato Colectivo de trabajo; nace de este pero se independiza y deviene una institución con perfiles propios; su propósito es la unificación nacional de las condiciones de trabajo, para conseguir iguales y mejores beneficios a todos los trabajadores, para obtener la estabilidad de las mismas condiciones de trabajo, para unir a los trabajadores de distintas empresas por interés económico común y para evitar la concurrencia desteal entre los empresarios" (14)

El Contrato Ley anteriormente llamado por la legislación, Contrato Colectivo Ordinario, sólo se extendía a una zona industrial determinada de una rama industrial específica.

Se requiere de un decreto del Ejecutivo Federal, si se refiere a dos o más Entidades Federativas del Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local para declarar obligatorio el mencionado instrumento.

La petición al Ejecutivo Federal o Local, tiene que ser formulada por los integrantes de la mayoría de los

(14) De la Cueva Mario: Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa. México 1969, pag. 685.

trabajadores sindicalizados y patrones de una determinada rama industrial, o en una región determinada para que se declare por medio de un decreto que el Contrato Colectivo será considerado como Contrato Ley.

El Contrato Ley tiene una fuerza superior al Contrato Colectivo, porque es el conjunto de éstos, elevado a una norma obligatoria, erga Omnes, extensiva no sólo a las dos terceras partes que celebran el Contrato Ley, sino a la tercera parte disidente y se aplica a todos los trabajadores que laboran a la sombra del mismo, como los Contratos Colectivos se extienden a todos los miembros del sindicato y a los que prestan sus servicios en la empresa, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 396 de la Nueva Ley. (15)

El Contrato Ley tiene su estructura legal en los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dicen:

Artículo 484.- Contrato Ley, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria y

---

(15) Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo; Editorial Porrúa, México 1970; pag. 387

declarando obligatorio en uno o varias entidades Federativa, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio Nacional.

Artículo 405.- Asimismo queda debidamente establecido que el Contrato Ley puede celebrarse para industrias de jurisdicción Federal o Local.

¿Quiénes pueden solicitar la celebración de un Contrato Ley?

Artículo 406.- De acuerdo a nuestra legislación Laboral: Los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, de una rama de la industria, y que pueden ser una o varias entidades Federativas, en una zona económica que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio Nacional.

Dicha solicitud deberá presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el supuesto de que abarque dos Entidades Federativas o a industrias de Jurisdicción Federal, en caso de Jurisdicción Local, se solicitará ante el gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal.

Artículo 408.- Demostrando los solicitantes que son la mayoría, o sea las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

Artículo 409.- Las autoridades mencionadas ante quien se debe presentar la solicitud, después de verificar si efectivamente son la mayoría los solicitantes, y a su criterio si consideran que es benéfica la celebración de un Contrato Ley, convocarán a una reunión a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que pudieren resultar afectados.

Artículos 410 y 411.- Dicha convocatoria deberá ser publicada en el Diario Oficial o Periódico Oficial de la Entidad Federativa según sea el caso, citando a las partes en un lapso no menor de 30 días, siendo presidida dicha convención por la máxima autoridad de la Secretaría del Trabajo, o el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por representante que se designe.

Artículo 414.- En caso de ser aprobada la solicitud, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado lo publicará en el Diario Oficial o Periódico Oficial,

declarando Contrato Ley en la rama de la industria, considerada para todas las empresas o establecimientos existentes o que estén por existir a futuro en la zona que abarque, o en todo el Territorio Nacional.

Artículo 412.- El Contrato Ley deberá contener, de acuerdo al ordenamiento laboral:

I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurrieron a la convención.

II.- La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarquen a la expresión de regir en todo el Territorio Nacional.

III.- Su duración no podrá exceder de dos años.

IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el Artículo 391 fracciones IV, V, VI, y

V.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 416.- El Contrato Ley producirá sus efectos a partir de la fecha en que se haya publicado en el Diario

Oficial o Periódico Oficial de la Entidad, salvo que la convención decida señalar fecha distinta.

El Contrato Ley termina, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 421.

I.- Por mutuo consentimiento de las partes que representan la mayoría a que se refiere la mayoría de las dos terceras partes.

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

### A. 3.- LA FUNCION CONCILIATORIA DE LOS CONVENIOS Y CONTRATOS REQUISITOS DE VALIDEZ Y REQUISITOS QUE DEBEN CONTENER.

Como se ha analizado en el presente trabajo, los convenios colectivos son de gran importancia para agilizar la solución a los problemas laborales, considerando que debido a la situación político-económica por la que atraviesa el país, los conflictos colectivos son cada día más, por lo que este instrumento es de gran auxilio para las autoridades laborales.

Los convenios son resoluciones mediadoras entre Empresas y Sindicato, la finalidad y objetivo principal son conciliar a las partes, tanto convenios como contrato tiende a realizar el mismo objetivo, sólo que los contratos tienen un periodo de revisión y una vez concluido este, no se le pueden hacer modificaciones hasta su nuevo periodo, para esto son los convenios para solucionar conflictos que surgen entre trabajadores y patrones, pero por circunstancias de derecho no pueden modificarse los contratos en este momento, por lo tanto se recurre al convenio.

Tanto los contratos como los convenios para su aplicación legal tienen que cubrir determinados requisitos, entre ellos el de validez:

Los requisitos de validez más frecuentes que debe contener cualquier contrato o convenio laboral son:

- I.- Que las partes que lo celebran sean capaces.
- II.- Que la voluntad de las partes no esté viciada.
- III.- Que el objeto, motivo o fin sea lícito.
- IV.- Que el consentimiento se externe en la forma que la Ley establece.

Para mayor abundamiento de datos en relación al punto número uno, la capacidad que se refiere en este punto es en el caso

del sindicato como una de las partes, que tenga la personalidad jurídica requerida, demostrada ya sea por medio del acta estatutaria o testimonio notarial, para poder ser parte en la negociación.

En relación al trabajador que tenga capacidad de goce y ejercicio que le dá el ser trabajador, no olvidando que tenemos contemplado en el derecho laboral mexicano a los trabajadores menores, los cuales para poder laborar requieren de permiso de las autoridades de trabajo, de acuerdo al Artículo 173 de la multicitada Ley Federal del Trabajo, esto únicamente en caso de encontrarse ante el caso de un convenio individual.

a. 4.- LOS CONVENIOS Y LAS TRANSACCIONES.- El convenio tiene como finalidad, ser de un mismo parecer, acudir o reunirse varias personas en un mismo lugar para llegar a un acuerdo, coincidir dos o más voluntades causando obligaciones, otra definición también acertada de convenio, es la siguiente: convenir, ajuste o concierto entre dos o más personas, también es el pacto o ajuste entre dos o más personas tendiente a modificar, transferir, crear o extinguir obligaciones.

En el Derecho Laboral, los convenios pueden ser:

I.- Convenios Individuales.

## II.- Convenios Colectivos.

**LOS CONVENIOS INDIVIDUALES.-** Son aquellos cuyas consecuencias recaen únicamente sobre un trabajador, específicamente determinado.

**LOS CONVENIOS COLECTIVOS.-** Son los que por su naturaleza jurídica afectan a una colectividad determinada, la cual deberá sujetarse a lo que convengan sus representantes sindicales que son quienes los representan ante las autoridades laborales y la empresa.

Las transacciones, son un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes se hacen concesiones recíprocas, evitan un conflicto o le ponen término extinguiendo obligaciones litigiosas.

También la transacción como su nombre lo indica, de acuerdo a la definición del maestro Mario de la Cueva "Consentir en parte con lo que no se cree justo, razonable o verdadero, a fin de llegar a un acuerdo o concordia, evitar algún mal o por mero espíritu de condescendencia. (15)

De acuerdo a nuestro Código Civil vigente, en el artículo 2944 establece: "La transacción es un contrato por el cual

---

(15) De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Porrúa 7ª Edición México 1981 pag. 374.

Las partes, haciéndose recíprocas concesiones terminan una controversia presente o previenen una futura".

La transacción entra en conflicto con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, ya que de acuerdo a lo establecido anteriormente, ambas partes hacen cesiones mutuas, al principio fue difícil que en materia laboral se aceptara la transacción, más sin embargo en la ejecutoria del 23 de febrero de 1942, toca 7853/40/La, Productos de Maíz, S.A. se estableció que: Cuando se trate de prestaciones adeudadas, puede el trabajador transigir en la forma que mejor convenga a sus intereses".

Esta ejecutoria dió margen a que se empezaran a tomar más en cuenta a los convenios laborales que agilizaban los juicios que se desahogan en las juntas, ya que la posibilidad de sujetarse a una transacción ante las autoridades laborales ya que existían anteriormente como lo establece la fracción XX del artículo 123 que a la letra dice:

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

Las mencionadas juntas, indican su función conciliatoria en los conflictos individuales y colectivos, y auxiliadas por los convenios tratan de cumplir dicho objetivo conciliando y arbitrando a los trabajadores y patrones que llegan a tener algún conflicto.

Ya como se ha mencionado, la negociación colectiva requiere de que los trabajadores sean representados por su sindicato, indistintamente para la revisión del Contrato Colectivo o para la

## CAPITULO II

## ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO.

B.- RELACION. La forma de la relación de trabajo, es la simple prestación de servicios por parte de un trabajador a un patrón.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrón, por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen.

La formación de una relación de trabajo es imposible sin la concurrencia de la voluntad del trabajador.

En el fondo no hay ninguna diferencia entre contrato y la relación de trabajo, aún cuando la Ley defiende la relación de trabajo.

La esencia de la doctrina nueva consiste por una parte en el acuerdo de voluntades, no es un requisito indispensable para la formación de la relación. Ese acuerdo de voluntades no podrá ser el reactor de la vida de la relación, porque esta función la cumple: Un estatuto, la ley y los contratos.

colectivos, entre los ordenamientos que están en una evolución permanente, que no puede ser destinada por el acuerdo de voluntades originario, pues por el hecho de la prestación de trabajo adquiere una vida propia, la que se transforma por principios que también son propios." (16)

Es imposible hablar de una relación contractual entre un trabajador y un patrón, donde falta la voluntad del segundo como ocurre en la gran industria que por virtud del Contrato Colectivo de Trabajo, cláusula de admisión, el ingreso de un trabajador a una empresa no depende de la voluntad del patrón, sino del sindicato, de igual manera ocurre cuando el trabajador quien pretende defender sus derechos, mismos que son violados por el sindicato y ante las autoridades del trabajo, no puede hacer nada, ya que carece de personalidad para eso lo ostenta el Contrato Colectivo de su sindicato y es éste quien debe representarlo.

B.1- EL PATRON.- Es la persona físico o moral que emplea el servicio de uno o varios trabajadores, Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo.

Se consideran representantes de los patrones y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás

(16) De La Cueva Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Segunda edición, Editorial Porrúa, S.R. México 1974 pag. 187.

trabajadores: los Directores, Gerentes, Administradores y en general las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de Dirección o de Administración.

El patrón es la persona que recibe el beneficio del esfuerzo corporal, intelectual o de ambos géneros de la persona que por una retribución convenida se obliga a prestar bajo su dirección y dependencia un servicio personal.

El término patrón que la legislación mexicana del trabajo emplea para designar a la persona física o moral que recibe el beneficio de las prestaciones del servicio de un trabajador, en otras legislaciones extranjeras ha venido siendo suprimido; en España, país donde actualmente se usa el término empresario preferentemente al del patrón por considerar aquellos legisladores que el primero de los términos citados es más práctico y lógico que el segundo, el que inclusive deriva del latín (pater), padre de familia y tiene un contenido netamente moral y de formación profesional impropio para designar a una verdadera empresa, término este último que tiene un contenido auténticamente económico y que ven sus componentes factores de producción.

El concepto económico equipará al empresario con el propietario de la Industria donde el trabajador presta sus servicios. El concepto jurídico asimila la condición de empresario con la persona que contrató el trabajador, aunque

no sea el dueño de la industria, finalmente el concepto teleológico que identifica al empresario con la persona a quien beneficia el trabajador. Sin que sea estrictamente necesario que la persona que lo contrata reúna los caracteres físico-biológicos de ser humano individualmente determinado.

Nuestro Código Civil de 1928 en su artículo 25 reconoce como persona moral a las siguientes, de acuerdo a su diferente calidad y finalidad:

- I.- La Nación, los Estados y los Municipios.
- II.- Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la Ley.
- III.- Las sociedades civiles o mercantiles.
- IV.- Los sindicatos, las Asociaciones Profesionales y demás relativas al Artículo 123 fracción XVI de la Constitución.
- V.- Las Sociedades Corporativas y Mutualistas.
- VI.- Las Asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos de recreo o cualquier otro fin lícito, siempre que no fuere desconocido por la Ley.

Sin embargo no todas las personas morales enumeradas antes, pueden devenir sujetos de derecho en calidad de patrones en nuestra Ley Federal del Trabajo, ya que precisamente por la

naturaleza y el carácter público de algunas personas morales enumeradas, quedan excluidas del ámbito laboral en forma absoluta. Y la elaboración del presente trabajo concierne a las enmarcadas con los números II y IV.

Para tener el carácter del patrón, se requiere que la utilización de los servicios de una o varias personas, se efectúen mediante Contratos de Trabajo, ya sea que resulte repetitivo de carácter individual o colectivo.

b.2.- LOS TRABAJADORES.- El artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo indica que "El trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo, toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio.

El artículo que acabamos de reproducir, nos ofrece interesante material de estudio y siendo la persona "trabajador" la figura hacia cuya justa protección se ha dirigido siempre el espíritu del legislador, es necesario analizar detenidamente el contenido del artículo que en forma tan clara nos dice que el derecho Mexicano del trabajador debe entenderse para el trabajador:

Nuestra legislación laboral emplea el término trabajador para designar a la persona que presta el trabajo subordinado, aunque cabe hacer hincapié en el aspecto de esta última palabra, subordinado que vá en contra del espíritu proteccionista del artículo 123, ya que la relación entre trabajadores y patrones debe ser igualitaria, para evitar el uso de términos que relacionara al pasado burgués. Si el trabajo es un derecho y un deber social resulta contradictorio para caracterizar la naturaleza del trabajo, se deba emplear la denigrante terminación de subordinado y este concepto ya no es aplicable al Contrato de trabajo evolucionado, ya que al tener la obligación el trabajador de prestar un servicio eficiente, no implica la subordinación sino el deber que se tiene que cumplir, por lo que se podría resumir el concepto como "trabajador es todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración" (17)

Desde luego que el concepto trabajador debe corresponder a una persona física, no importa edad (con ciertas limitaciones), sexo a efecto de que puedan serle aplicadas las reglas sobre salario, jornada de trabajo, legislación sobre accidentes de trabajo, etc. Pues no cambia la aplicación de tales normas jurídico-laborales a una persona moral que si bien es cierto, tiene una personalidad jurídica reconocida, esta personalidad no deja de ser una figura

---

(17) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa México 1970 pag. 27

jurídica imaginativa creada por el legislador, pero carente de los elementos físico biológicos propios de la persona física que al reunir determinadas características en la prestación de sus servicios recibe el nombre del trabajador.

Acertadamente nuestra Legislación llama a la persona física que presta a otra un servicio como trabajador y no como obrero, ya que si se empleara este término, el citado artículo 8 dejaría constantemente al legislador en una problemática al no saber tipificar en el caso de las personas técnicas y profesionistas que prestan un servicio personal a otra si tenían el carácter de trabajador o no en base al trabajo intelectual o material que realizar.

Nuestra Legislación acertadamente protege uniformemente al trabajador, ya sea que desarrolle un trabajo material, intelectual o de ambos géneros, mediante el Contrato de Trabajo. En el trabajo intelectual está incluido el de los profesionistas que prestan servicios profesionales a una empresa mediante trabajo contratado, terminando así el Derecho Mexicano del Trabajo, con el viejo problema de precisar si el titular de una profesión liberal podría ser sujeto de derecho con la ostentación cualitativa de trabajador. Así lo ha sancionado la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en un sin número de ejecutorias, al determinar que un profesionista si debe ser

considerado trabajador cuando se celebre Contrato de Trabajo con una empresa.

b.3.- SINDICATOS.- De acuerdo a nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 356, establece que: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". El Derecho de Asociación se consigna en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 constitucional, pero la Asociación Profesional de Trabajadores y Patrones persigue distintos objetivos: La Asociación Profesional de los Trabajadores, es un derecho social que tiene por objeto principal luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista; en cuanto a la Asociación de Patrones, persigue la defensa de sus derechos patrimoniales.

Los sindicatos de los trabajadores pueden ser:

- I.- Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- II.- De empresas, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.

III.- Industriales, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial.

IV.- Nacionales de Industria, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

V.- De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menos de 20.

En relación a los tipos de sindicatos de los patrones, aún cuando estos generalmente no hacen uso de este tipo de asociación, cabe señalar que son:

I.- Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.

II.- Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.-

Cabe señalar que las finalidades perseguidas por un Sindicato de Trabajadores son principalmente dos:

Finalidad inmediata llamada objeto principal de la constitución de un sindicato, la cual consiste en las siguientes ventajas laborales:

a) La preferencia de los trabajadores sindicalizados para ocupar las vacantes que ocurran en la empresa, siempre que el Contrato Colectivo de Trabajo no contenga la cláusula de exclusión.

b) La obligación de boletinar por parte del patrón y hacer del conocimiento del sindicato titular a los trabajadores, los puestos de nueva creación y las vacantes.

c) Otorgar a los funcionarios del sindicato, todas las facilidades que soliciten para el desempeño de sus funciones, como faltar a sus ocupaciones para desempeñar actividades sindicales, siempre que se le dé aviso a la empresa y que el número de trabajadores que falten no la afecten.

d) Cuando se trate de comisiones permanentes, conceder permiso hasta por el término necesario para su cometido.

e) Otorgamiento de beneficios en general para el trabajador, aunque este no lo solicite.

De las finalidades antes mencionadas, todas son de gran importancia para el trabajador y no podríamos excluir a ninguna ya que todas son de interés absoluto, y si faltara se estaría fuera de la reglamentación jurídica laboral.

Como finalidades mediante la formación de un sindicato tenemos las siguientes como las más importantes, mismas que a continuación enunciaremos:

- a) Ayudar al trabajador en su superación personal
- b) Proporcionarle al sindicato y a sus miembros un local para la instalación de sus oficinas, cuando la empresa se encuentre alejada de los centros urbanos.
- c) De ser posible, proporcionar habitación a los trabajadores, cuando la empresa se encuentre en el supuesto establecido en el inciso anterior.

De estas tres finalidades llamadas mediatas tenemos que su importancia es bastante también pero para el legislador, no compara con la finalidades inmediatas anotadas anteriormente.

Cabe hacer notar que las tres últimas van encausadas a la superación personal del trabajador, para evitar el estancamiento de éste y poder darle la oportunidad de

cambiar su medio de vida, así como de ayudarlo culturalmente y que pueda desempeñar actividades superiores.

Requisitos de fondo y forma del sindicato. Se refieren a la formación de un sindicato dentro del aspecto jurídico-nacional:

a) Requisitos de fondo. Para la creación de un sindicato es necesaria la existencia de estos requisitos llamados de fondo, los cuales son tres: referente a las personas que puedan ejercitar el derecho, los que atañen a la organización del sindicato y aquellos que tengan relación al objeto que se persigue:

Los requisitos en cuanto a las personas comprenden lo siguiente:

Calidad del trabajador; número de personas; profesión, nacionalidad, menores, mujeres, patrón, representantes del patrón.

En cuanto a la calidad del trabajador en los términos ya mencionados del artículo 89 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que el trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado. Todo trabajador para que pueda tener esta naturaleza, debe ser asalariado y depender de un patrón.

Número de personas, lo establece el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo, "los sindicatos deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos para la determinación del número mínimo de trabajadores se tomará en consideración, aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los 30 días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la que se otorgue este".

Profesión.- Es la relación a los llamados sindicatos gremial, el constituido por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Nacionalidad.- Tendrán prioridad para ocupar los puestos que su capacidad les permita a todos los trabajadores nacionales, preferentemente y aunque los extranjeros puedan formar parte de un sindicato, pero les está prohibido desempeñar puestos en la directiva de la Asociación.

Menores.- Los menores de 14 años que carecen de capacidad de trabajar, tampoco la tienen para formar parte de un sindicato. En relación a los mayores de 14 años y menores de 16 años, la ley es más flexible, otorgándoles la oportunidad de permanecer a un grupo sindical condicionado a la no participación en la Dirección y Administración de la Agrupación.

Mujer.- La capacidad de la mujer es igual a la del hombre. Si es casada y trabaja, no es necesaria la autorización del esposo para ingresar a un sindicato, asimismo el Código Civil la autoriza a trabajar sin el consentimiento del esposo.

Patrón.- El sentido gramatical de la palabra patrón, como ya se antepuso, nos indica que no puede formar parte del sindicato obrero o viceversa, esto es que tampoco un obrero podrá formar parte de un sindicato patronal, según lo establece la fracción XV de la Constitución en su artículo 123 y 356 de la Ley Federal del Trabajo. Al referirse al patrón, este podrá formar su propio grupo de patronos y así integrar su sindicato patronal únicamente. Asimismo tenemos que los representantes del patrón son: los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de Barco y en general, las personas que a nombre de otra empresa ejerzan funciones de Dirección o Administración.

Requisitos de organización del sindicato.- Dentro de este se encuadran como principales puntos de organización sindical los siguientes: Alcance de la Libertad y Asociación profesional, nombre, domicilio, objeto, obligaciones y derechos de los agremiados, duración, cuotas sindicales, reglas patrimoniales, la Asamblea, Directiva, rendición de cuentas, condiciones de administración, faltas sindicales,

Liquidación del patrimonio, régimen representativo, juicio crítico.

Se llaman requisitos de organización, porque se consideran dentro de los de fondo, y un sindicato que no está en aptitudes para realizar fines legales si no cuenta con un mínimo de organización. Todos los requisitos que mencionaron y que a continuación se detallan, así como en los estatutos del sindicato necesarios para obtener su registro.

Alcance de la Libertad de Asociación Profesional.- El artículo 357 otorga a trabajadores y patrones el Derecho de Asociación Profesional. "Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa" y en unión con el Artículo 359 y 371 de dicho ordenamiento legal, constituye una serie de garantías para los integrantes como : efectuar actividades sindicales dentro de una organización, también tiene la potestad de regular la administración del patrimonio sindical, autorizando para ello gastos ordinarios como son: renta, papelería, sueldos, vigilancia, etc.

Nombre.- El sindicato como toda persona física o moral lleva un nombre que sirve para distinguirlo de los demás. El nombre de las personas morales es el que determina la ley, si se trata de identidades de la Administración Pública de

Sociedades o de Asociaciones o aquel que libremente eligen los miembros de una empresa. - El nombre dá derecho a usarlo con exclusividad e impedir que lo use otra persona; a cambiarlo, no está en el comercio y por lo tanto no es susceptible de transmisión, alquiler, etc.

Domicilio.- Se llama domicilio al lugar determinado por la Ley para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.- El domicilio es siempre el resultado de fórmulas establecidas en la Ley y para determinarlo se recurre a la residencia en el caso de las personas físicas, al asiento de los negocios cuando son morales, pues el establecimiento de su administración es aquel asiento. - Por lo que el domicilio de los sindicatos, es el lugar donde los mismos tienen su administración establecida.

El objeto.- Guarda una estrecha relación con la capacidad jurídica del sindicato.

Obligaciones y derechos de los agremiados.- Para esto es necesario efectuar un análisis de los estatutos de los sindicatos para poder determinar cual es el régimen de los asociados y así saber qué obligaciones les corresponden y a qué derechos tienen oportunidad dentro del sindicato.

Duración.- Este requisito se presume de duración indefinida cuando no se determina.

Cuotas Sindicales.- Tanto en el Contrato de Sociedad, como el de la Asociación suponen la aportación de bienes, para la realización de los fines sociales.- Los estatutos habrán de consignar su monto y la forma de pago, debiendo ser descontado por el patrón.

Reglas patrimoniales. La adquisición de bienes, su administración y disposición, deben proveerse en los estatutos del sindicato y nunca dejarse al criterio de la asamblea, menos de la directiva.

La Asamblea.- Es el órgano supremo del sindicato y sus determinaciones obligan a la totalidad de los agremiados, están en facultades también para disolver el sindicato.

Directiva.-- Se compone de un grupo colegiado, en el que intervienen varias personas que tengan el conocimiento suficiente para la resolución de problemas y asuntos laborales.

Rendición de Cuentas.- A los bienes del sindicato, debe dárseles el destino previsto en los estatutos, y la dirección debe rendir cuentas a la Asamblea respecto a la administración del patrimonio sindical

Condiciones de Admisión. Derivan generalmente de la naturaleza del sindicato, encontrándose en algunas de estas

condiciones como las buenas costumbres, saber leer y escribir, la edad, etc.

Faltas sindicales.- La fracción VII del artículo 371 de la Ley, ordena que los estatutos expresarán los motivos y procedimientos de expulsión de algún miembro sindical y en caso de existir corrección disciplinaria o la misma expulsión deberá aprobarse por las dos terceras partes de los sindicalizados. - La expulsión es la sanción máxima que puede aplicar el sindicato a sus miembros.

Liquidación.- Liquidación del patrimonio, una vez realizados los bienes y pagados a los acreedores, el remanente se aplica de conformidad a lo previsto en los estatutos o a la Federación o Confederación a la que pertenece el sindicato, de acuerdo a la clasificación que hace el maestro Néstor del Buen Lozano existen 5 tipos de sindicato, los cuales son:

Gremiales.- Son los sindicatos formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

De empresa.- Son los formados por trabajadores que prestan sus servicios a una misma empresa.

Industriales.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

Nacionales de Industria.- Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas.

De Oficios Varios.- Son los formados por trabajadores de diversas profesiones.- Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate el número de trabajadores de una misma profesión sea menos de veinte.

Existe otra clasificación simplemente doctrinaria de los sindicatos que son: Sindicatos Blanco, Sindicato Rojo y Sindicato Amarillo.

Sindicato Blanco.- Es aquel que cumpliendo con todos los requisitos legales actúa bajo el dominio del patrón.

Sindicato Amarillo, Es aquel que pretende la colaboración de clases, busca la coordinación entre patrón y trabajadores.

Sindicato Rojo.- Es el revolucionario y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.

b. 4. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.- Está contenido en la declaración de derechos sociales de 1917 y en las fuentes formales de manera especial en la Ley y en los tratos

internacionales.- Este derecho individual tiene como base el derecho del trabajador que es un conjunto de normas que rigen las relaciones entre los trabajadores y el patrón, todo individuo que presta a otro un servicio a cambio de alguna retribución lo incluye esta rama del derecho.- El Derecho Individual del trabajo, es la rama del derecho a la que quedan sujetos los individuos como tales a establecer la relación laboral, este derecho analiza en primer término la situación del hombre en dicha relación, si es trabajador o patrón y una vez define al hombre que ocupa estas dos posiciones, se debe señalar cuales son los derechos y obligaciones que le corresponden a cada uno, según sea la situación que ocupe (trabajador o patrón).- Estas dos figuras son básicas para que exista el derecho individual.

El derecho individual del trabajo lo define Mario de la Cueva, como "La suma de principios, normas o instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extensión de las relaciones individuales del trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y las obligaciones de los trabajadores y los patrones, y señalan las normas particulares para algunas formas de prestación del Trabajo". (18)

Nos menciona el autor citado, que este derecho es protector directo del derecho que tiene el hombre a existir.

---

(18) De la Cueva Mario, tomo I. Op. Cit. Editorial Porrúa pag. 177.

b.6.- SALARIO.- La relación nace por el hecho de la prestación de un trabajo persona subordinado, apareciendo como consecuencia en la vida de la relación a posteriori de esa prestación de trabajo el SALARIO.

El artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, define al salario en la forma siguiente:

"Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

El salario se integra conforme al artículo 84 con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepción por cuota diaria, gratificaciones, percepción, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que entreguen al trabajador por su trabajo.

Para fijar su importe, se toma en consideración la cantidad y calidad del trabajo, los plazos para pago del salario nunca podrán ser mayor de una semana, para personas que desempeñan un trabajo material, y de quince días para los demás trabajadores, asimismo debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo.

Siendo el salario, la única fuente de ingresos del trabajador y considerando que tiene por objeto satisfacer

sus necesidades, tal remuneración en ocasiones no es compensatoria del trabajo que se desarrolla, constituyendo así la plusvalía y consiguientemente la explotación del hombre por el hombre.

Señalaremos que el salario mínimo no podrá ser objeto de compensación y descuento o reducción, salvo pensión alimenticia decretada por la autoridad competente y por concepto de pago de renta habitaciones y de cuotas para adquisición de las mismas, así como el descuento por algún préstamo, servicio o adquisición de bienes de consumo duradero, artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo.

Los trabajadores dispondrán libremente de su salario, cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula y el derecho a recibir los salarios son irrenunciables.

Debe pagarse al trabajador directamente, en moneda de curso legal, no siendo permitido hacer dicho pago en mercancía, vales o cualquier otro signo representativo con el que pretenda sustituirse la moneda. Artículo de La Ley Federal de Trabajo.

Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o cualquier otra persona, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

El pago del salario deberá realizarse en días laborables fijado por el convenio entre patrón y trabajador, durante horas hábiles

Los descuentos en los salarios en general de los trabajadores están prohibidos, salvo los casos siguientes, de acuerdo al artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo.

- 1.- Pago de demandas contraídas en el patrón, anticipos de salario, pagos hechos con exceso al trabajador por error, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento.- La cantidad exigible en ningún caso será mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convenga al trabajador y al patrón.
- 2.- Pago de rentas y habitaciones que podrán exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca.
- 3.- Pago de cuotas para constitución y fomento de cooperativas y caja de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y no sea mayor del 30% del salario mínimo.
- 4.- Pago de pensiones alimenticias decretadas como ya se dijo, por autoridad competente.
- 5.- Pago de cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos del sindicato.

## CAPITULO III

## ANALISIS DE LAS VIOLACIONES DE LOS ARTICULOS 33 Y 34.

La elaboración del presente capítulo tiene como objetivo principal, demostrar que existen violaciones a los derechos de los trabajadores en las firmas de los convenios laborales.

Aceptando la necesidad real de la vida laboral, en la cual los convenios juegan un papel importantísimo, ya que sería imposible para las juntas desahogar la cantidad de conflictos laborales que existieran, si no fueran auxiliados por los convenios, dando con esto como resultado que los convenios son "un mal necesario".

La funcionalidad de los convenios laborales son una ganancia, que al realizarlos traen consigo una pérdida, se gana en cuanto a brevedad en la solución de problemas, garantizando en algunas ocasiones la subsistencia de la fuente de trabajo y en pérdida por cuanto a la renuncia que se hace de los derechos de los trabajadores.

A pesar de la noble intención que originalmente tenían los revolucionarios constitucionalistas de la gran comisión, quienes tenían como meta principal la creación de un derecho

laboral más justo, equilibrado y humanista, del cual se desprendió el derecho social como estatuto supremo, con preceptos niveladores, igualitarios y dignificatorios de los trabajadores frente a los patrones, pero al desglosar los convenios que se firman actualmente, se contraponen al precepto anteriormente mencionado.

Cuando existen conflictos colectivos de naturaleza económica y es necesario e indispensable llegar a un acuerdo para continuar con las relaciones laborales y generalmente es la clase trabajadora quien tiene un mayor interés en llegar a un arreglo, pues es el trabajador quien tiene necesidad del producto de su trabajo.

Siendo realistas; el patrón tiene interés en llegar a un arreglo, por la productividad y plusvalía que le deja el continuar desempeñando la actividad a la cual se dedique, no siendo vital para él seguir con la relación laboral, en el caso de que afecta sus intereses económicos, no así para el trabajador quien vive de su trabajo, teniendo dependientes económicos los cuales subsisten gracias a la aportación del producto de su trabajo.

De esta imperiosa necesidad que tiene el trabajador que es una realidad, ya que si no percibe el producto de su trabajo, no subsistirá él y su familia, ya que el trabajo dignifica a la clase trabajadora, lo amalgama y engrandece.

De aquí que el patrón pueda prolongar y llevar un juicio prolongado, situación no siempre posible para el trabajador quien prefiere un arreglo rápido, aunque no sea muy equitativo para este último.

Los conflictos colectivos nos remiten concretamente al artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo y no podemos pasar desapercibido sin hacer una breve referencia del artículo 33 del citado ordenamiento, no obstante que el tema principal del presente trabajo sea referente a los convenios colectivos.

Por lo que el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo a la letra dice:

"Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé".

"Todo convenio o liquidación para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores" (19)

Antes de avocarnos a hacer un análisis desglosado del ordenamiento antes citado, señalaremos el comentario del maestro Alberto Trueba Urbina, en su Ley Federal del Trabajo comentada:

"El derecho mexicano del trabajo desgraciadamente no reglamenta las nulidades, toda renuncia o cualquier derecho establecido en las Leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nula, y la nulidad es pleno derecho". (20)

En relación al comentario anterior estamos completamente de acuerdo, aunque la renuncia a cualquier derecho del trabajador no puede prohibir que se sigan firmando convenios laborales, ya que estaríamos en el supuesto mencionado con anterioridad, en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no serían suficientes para desahogar tantos conflictos laborales.

Al respecto, cabe mencionar que; "a las Juntas corresponde la defensa del trabajo contra todo acto de despojo que se pretenda realizar, aprovechando la falta de preparación escolaridad y el desconocimiento de los derechos." como lo menciona el maestro Mario de la Cueva. (21)

"Los convenios laborales para ser válidos deberán reunir los siguientes requisitos:

---

(21) De la Cueva Mario. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa Tomo 1 7ª Edición México 1981 pag. 337.

- 1.- SER POR ESCRITO
- 2.- CONTENER UNA RELACION DE LOS HECHOS QUE ORIGINARON EL CONVENIO.
- 3.- SER RATIFICADOS ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE Y APROBADOS POR ESTA. (Siempre y cuando no tengan renunciaciones de derechos)".

La manifestación del trabajador de dar por terminado su Contrato de Trabajo (renuncia) no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales del trabajo. La renuncia del trabajador a su empleo debe ser libre y espontánea o constar por escrito, firmada por el trabajador o con su huella digital.

En relación al comentario que nos hace el citado autor, es por escrito el convenio, en tanto las partes deben hacer constar los acuerdos a que se lleguen, además cada parte de los que intervienen en la celebración del contrato, se quedará con un tanto del mismo, así: empresa, sindicato y autoridad laboral conservarán para sí, una copia del convenio que se celebre. Si se trata de convenio colectivo o trabajador y representante de la empresa y de la autoridad laboral en caso de Contrato Individual.

Por eso debe considerarse el hecho que para su validez deben constar por escrito.

Contener una relación de hechos que originaron el convenio es otro requisito de validéz, va relacionado con el objeto y fin del convenio, la importancia de hacer una breve pero clara relación de los hechos que están originando un cambio en las condiciones de trabajo o salario.

Como ya se dijo, el hecho de que sea ratificado y aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto no implica que no contenga el convenio violación a los derechos del trabajador, ya que generalmente los convenios son negociaciones de los derechos del trabajador, siendo que sus derechos no deben someterse a un arreglo.

En el caso de que el convenio sea para dar por terminada la relación laboral si es por causa imputable al patrón, el trabajador tiene derecho a lo establecido en la Ley, según el artículo 51 no tiene porque negociarse lo que por derecho le corresponde; ahora bien si es la renuncia del trabajador por su voluntad y en tal circunstancia el trabajador está de acuerdo en que es él quien dá por terminada la relación laboral, es este último supuesto no hay responsabilidad para el patrón.

C.- Análisis del artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados."

Si es nula la renuncia de los derechos que corresponden al trabajador porque tiene facultad la parte que representa, ya sea el sindicato o abogado a defender sus derechos a negociar la cantidad que le corresponde como salario devengado, siendo únicamente cuestión de liquidar la cantidad que corresponde al trabajador, sin necesidad de someter el importe del salario devengado a negociación alguna.

Lo relativo al citado artículo 33 de las indemnizaciones y demás prestaciones, como son prima de antigüedad, prima vacacional, aguinaldo, etc., son un derecho que le corresponde por haber laborado en una empresa determinado tiempo, el servicio prestado lo ha hecho acreedor a determinada cantidad, no tiene porque someterla al arbitrio, pues en ese caso es obvio que el patrón no está en condiciones de arriesgar nada, sólo el trabajador quien en caso de solicitar sus derechos, se limita a aceptar un convenio con prestaciones inferiores a lo que le corresponde o llevar un juicio que generalmente y aunque ganará por la ejecución del laudo tendría que esperar un tiempo considerable, ya que como regla común el patrón siempre se ampara cuando el laudo es favorable al trabajador.

C.1.- ANALISIS DEL ARTICULO 34 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Los convenios celebrados entre los sindicatos y

Los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- 1.- Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las presentaciones ya devengadas.
- 2.- No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- 3.- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

Analizando el punto número uno en el sentido de que regirán para el futuro, quiere decir con ello que está sujeto a término mediante el cual al cumplirse este se estará a lo dispuesto en convenio entre empresa y sindicato, nos señala el citado artículo 34 que no podrá afectar las presentaciones devengadas, pero si las que están por cumplirse a futuro si son inferiores a las establecidas en el Contrato Colectivo, deben considerarse como nulas las establecidas en el convenio, por lesionar la economía del trabajador.

Se establece en el numeral dos, que no podrán referirse a trabajadores individualmente determinados los convenios colectivos celebrados entre la empresa y el sindicato, nunca

deben afectar a un trabajador o sólo a una parte, sino a la generalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en determinada rama de la industria o de la empresa.

En caso de reducción el reajuste se hará tomando en consideración el escalafón de los trabajadores, con la finalidad de reajustar a los de menor antigüedad.

El maestro Alberto Frueba Urbina, al respecto del artículo 34 nos hace el siguiente comentario en su L.F. comentada:

"Si bien es cierto que el convenio con el sindicato regirá a futuro, más cierto es que si el propio convenio lesiona un derecho del trabajador superior al establecido en el Contrato Colectivo o Contrato Individual, según sea el caso por establecer una prestación mayor, es muy posible que a pesar de que el legislador se preocupa por evitar el perjuicio de los trabajadores, es realmente imposible para todos los casos que pueda presentarse, pero por regla general debe sustentarse esta tesis:

Todos los Contratos Colectivos afectan a los trabajadores para el futuro, mas los convenios celebrados entre sindicato y empresa no pueden modificar los derechos que tienen los trabajadores ya reconocidos y que superan el convenio en este caso el convenio sería nulo frente al derecho adquirido por el trabajador".

"El derecho adquirido por el trabajador en el contrato individual del trabajo, ya que únicamente podrán imperar nuevas condiciones de trabajo cuando este se establezca por sentencia colectiva o laudo que pronuncien las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los conflictos colectivos jurídicos o de naturaleza económica".

#### C.2.- ANALISIS DEL CONVENIO DE FECHA SEPTIEMBRE 11 DE 1987.

Celebrado entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, ese convenio daba un incremento salarial para los trabajadores ferrocarrileros, aumento que nunca hizo efectivo la empresa.- Señalaremos para mayor abundamiento de datos, que con fecha 19 de noviembre de 1986, se firmó entre Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, un convenio de incremento salarial, dicho convenio fue interpretado a favor de la empresa y no concedió a los trabajadores el aumento que realmente le correspondía como lo establece el citado convenio, causa por la que la inconformidad de los trabajadores ferrocarrileros de la República Mexicana no se hizo esperar, múltiples fueron las gestiones realizadas ante el Sindicato Ferrocarrilero, sin resultado favorable. Anexo 1.

Al ver empresa y sindicato que los trabajadores se habían percatado del dolo cometido en su contra, y que estaban siendo demandados en forma particular ante las Autoridades Laborales, arguyen una nueva estrategia "Un supuesto convenio aclaratorio" de fecha septiembre 11 de 1987, y del cual a continuación se transcribe la cláusula única:

"Única; el incremento del 11.1% (ONCE PUNTO UNO POR CIENTO) al salario tabulado que otorgó a los trabajadores de FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, a partir del día 16 de noviembre de mil novecientos ochenta y seis, según la cláusula primera del convenio del 19 de noviembre de 1986, repercutió en las percepciones, prima vacacional, fondo de ahorro, aguinaldo y estímulos, lo que representó para la empresa un costo adicional del 5% (cinco por ciento), pero además el aumento al salario tabulado repercute en las prestaciones que la empresa tiene que pagar al INFONAVIT y al I.M.S.S. que le afectó a su presupuesto en un 4.2% (cuatro punto dos por ciento), todo ello representó para la empresa un incremento para su presupuesto del 20.3% (veinte punto tres por ciento)." Anexo 2.

Señalando que esta cláusula ÚNICA trata hacer de creer a las Autoridades Laborales que no hay más que un mal entendido en relación con las demandas de los trabajadores que se están desahogando en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje y señaló que el 5% se dieron como prestaciones

sociales, y el 4.2% para el pago del INFONAVIT y al I.M.S.S., estas dos últimas la empresa tiene que pagar, no el trabajador, ya que el pago de las cuotas o cotizaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social, las debe pagar en este caso Ferrocarriles Nacionales de México.

Como lo establece el Contrato Colectivo de Trabajo en vigor para trabajadores Ferrocarrileros en el capítulo XXIV cláusula 283 y siguientes: "La empresa a través del I.M.S.S. proporcionará GRATUITAMENTE a los trabajadores que sufran enfermedades o accidentes, asistencia médica, incluyendo los servicios especialistas, tratamientos quirúrgicos, fisioterapéuticos."

Esto significa que el Contrato Colectivo en la cláusula citada establece el servicio gratuito para los trabajadores que sean atendidos por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y el convenio transcrito anteriormente señala que pagará del incremento salarial, si tomamos como base que ningún convenio que contenga prestaciones inferiores al Contrato será válido, por tanto dicho descuento tampoco es válido, además...

La cláusula 318 del citado Contrato Colectivo, establece: Los familiares de los trabajadores de la empresa recibirán del I.M.S.S. los servicios médicos quirúrgicos, farmacéuticos y hospitalarios.

V.- Los familiares de los trabajadores con derecho a la asistencia médica se entiende:

a) La esposa legítima, o mujer que con este carácter viva con el trabajador.

b) El padre y la madre, siempre que dependan económicamente del trabajador.

c) Hijos legítimos, Hijos naturales, reconocidos, e hijos adoptados legalmente, hasta cumplir 18 años de edad, a menos que sean estudiantes regulares, en cuyo caso se prolongará la prestación, hasta los 25 años de edad, o si no puede mantenerse por sí mismo, debido a una enfermedad crónica o defecto físico o psíquico, hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padece, la cual tendrá que comprobarse con el dictamen médico expedido por el I.M.S.S. Las hijas solteras de cualquier edad que dependan económicamente del trabajador". (22)

Como se ha mencionado anteriormente, un Contrato Colectivo que contenga prestaciones superiores, no podrá ser nulificado por un simple convenio, este es el caso, puesto que el Contrato Colectivo de Ferrocarriles Nacionales de México establece las aportaciones que hagan al Instituto Mexicano del Seguro Social por parte de la empresa, ya que

(22) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UNICO, Ferrocarriles Nacionales de México 1988 pag. 223 a 231.

establece claramente la empresa a través del I.M.S.S. proporcionará en forma GRATUITA asistencia médica, así como para sus dependientes económicos que legalmente así lo demuestre, por ejemplo en caso de la esposa, hijos o padres, con los requisitos establecidos anteriormente.

Quedando demostrado que dicho convenio aclaratorio no es más que una argucia de la empresa para tratar de confundir los criterios de las Autoridades Laborales, tratando de dar una interpretación como lo demostraremos en el segundo párrafo del citado convenio aclaratorio.

"La intención de las partes en concreto, fue aumentar al 11.1% del salario tabulado de sus trabajadores, porque a partir del primero de octubre de 1986, ya se había aumentado en un 33% los salarios por revisión contractual, tan es así que en la cláusula segunda, la misma representación sindical y también la misma representación patronal convinieron que el mismo incremento del 11.1% (once punto uno por ciento) al salario tabulado de las diversas empresas Ferrocarril del Pacífico, S.A. de C.V., Ferrocarril Sonora Baja California, S.A. de C.V. y Ferrocarril Chihuahua al Pacífico, S.A. de C.V.

Independientemente del aumento que ya se había dado, eso corresponde a la revisión del contrato, el otro era un aumento de emergencia que se había autorizado por el

entonces Presidente de la República Mexicana, Lic. Miguel de La Madrid Hurtado.

Si el incremento del	20.3 % se resta
por salario tabulado del	11.1 %
	9.2 % donde está,

es pues justificada la demanda de los trabajadores ferrocarrileros de demandar el pago del 9.2%.

Si como ya se demostró, que de acuerdo al Contrato Colectivo de Trabajo en Vigor, para Ferrocarriles Nacionales de México el pago de las aportaciones lo hace la empresa, no se debe cobrar al trabajador el 4.2% correspondiente a este pago, y lo relativo al pago del INFONAVIT corresponde a la empresa este pago, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, que establece en su artículo 136 en su último párrafo "Las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio."

Especifica claramente el citado artículo quien debe dar la aportación, no dice que los salarios del trabajador el patrón retenga y pague la aportación del 5%.

Asimismo y para mayor abundamiento de datos, mencionaremos el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, son gastos de

previsión social de las empresas, y se aplicarán en su totalidad a construir depósitos en favor de los trabajadores que se aplicarán a las bases siguientes..."

Con lo anteriormente señalado, queda claramente establecido que corresponda a la empresa el pago del 5% al mencionado Instituto.

Quedando en el presente trabajo copia del mencionado convenio como anexo número (2), constando de cuatro hojas.

De igual forma se podrá analizar en el documento que con fecha 18 de septiembre de 1987, La Secretaria Auxiliar de Conflictos Colectivos, con oficio 08.1516 y bajo expediente C-3/87, gira atento oficio al C. Jefe del Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, a fin de que el citado convenio se registre y archive, surtiendo así todos sus efectos y consecuencias, anexo número (3), consta de una sola hoja.

El Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo, sólo registran y archivan los convenios que previamente han sido aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, siendo estas las que deben analizar que los convenios no contengan renuncia a los derechos de los trabajadores.

El Contrato Colectivo marca la asistencia médica GRATUITA para los trabajadores, y pago del INFONAVIT corresponde al patrón de acuerdo a La Ley Federal del Trabajo.

En octubre de 1989, nuevamente se celebra un convenio entre la empresa Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato, Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, en el cual pretende que los trabajadores RENUNCIEN a sus derechos, retiren la demanda instaurada en contra de la misma, a cambio obtendrán los trabajadores 10% de incremento salarial.

Como no les dió resultado el convenio aclaratorio, intentaron por medio de coacción, hacer que los trabajadores firmen un finiquito y renuncien así a sus derechos, como lo podremos observar en la siguiente transcripción del clausulado del convenio, de fecha 18 de septiembre de 1987.

PRIMERA.- Ambas partes se reconocen la personalidad con que intervinieron en este convenio.

SEGUNDA.- Ferrocarriles Nacionales de México conviene otorgar un incremento del 10% (DIEZ POR CIENTO) sobre salario tabulado, que entró en vigor a partir del 19 de octubre de 1989; el incremento se dará con efectos a partir del 19 de noviembre de 1989, siempre y cuando se reúnan los requisitos a que se refiere la cláusula siguiente:

TERCERA.- EL incremento a que se refiere la cláusula anterior se otorgará:

A) A los trabajadores activos y jubilados que representados por el sindicato demandaron a Ferrocarriles Nacionales de México, el pago de 9.2% entre otras prestaciones, en el expediente 597/89 a que se refiere la declaración segunda de este convenio, previo el desistimiento que se otorgue en los términos que precisen más adelante.

B) A los trabajadores activos y jubilados que por el mismo motivo tengan intentada demanda o juicios en contra de Ferrocarriles Nacionales de México en expediente diversos radicados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o que se encuentren en trámite ante los tribunales del Poder Ejecutivo Federal previo desistimiento, conforme a las bases que también se establecen más adelante.

C) A los trabajadores activos y jubilados que no tengan intentada demanda o juicio por lo que hace el pago del 9.2% referido. En cuanto a los trabajadores en los incisos A, B y C, deberán ratificar el presente convenio otorgado poder para ello exclusivamente al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, representado para estos efectos por su Secretario Nacional el Sr. Lorenzo Duarte García, o quien esté expresamente designado, igualmente los trabajadores a que se

refiere los incisos H, B y C deberán además otorgar un recibo individual de finiquito suficiente a satisfacción de la empresa y debidamente ratificado, en tal forma que libere a la empresa de cualquier reclamación presente o futura en los términos de la declaración segunda de este mismo convenio, dicha ratificación se hará mediante el poder previsto en el párrafo inmediato precedente.

En cuanto a los trabajadores a que se refieren los incisos H y B, se requiere que desistan de las acciones intentadas en su demanda y que realicen todos los actos jurídicos que sean necesarios a satisfacción de la empresa y para que tanto los tribunales del Poder Judicial Federal y las Juntas de Conciliación y Arbitraje den por concluidos los juicios intentados y ordenen el archivo de los expedientes declaratorios totalmente concluidos.

CUARTA.- Igualmente convienen las partes en que este convenio surta sus efectos y obligue a los mismos, una vez que sea ratificado tanto por la empresa y sindicato, como por los trabajadores en individualidad, debiendo en cada caso ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, dándole todos los efectos inherentes a un lado conforme lo dispuesto en los artículos 576, 939 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

QUINTA.- Los trabajadores activos y jubilados que no se acojan a este convenio, ni cumplan con lo previsto en la cláusula tercera del mismo, tienen expeditos sus derechos de intentar o continuar sus demandas y a su vez, Ferrocarriles Nacionales de México en tal supuesto, se reserva sus derechos de negar cualquier pago y hacer valer sus defensas ante cualquier pretensión que se haya intentado o se intente, sin estar obligado en los términos de este convenio para con los trabajadores activos y jubilados que se encuentren en este caso.

SEXTA.- El Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana, se desiste lisa y llanamente de las acciones intentadas en el expediente 597/89, radicado en la Junta Especial número uno de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sin reservarse ningún derecho.

Es obvio que si la empresa sabe que no debe nada, no ofrecería nada, cómo es posible que esté ofreciendo un 10% a los trabajadores, si supuestamente no tienen derecho a reclamar el 9.2% de aumento salarial que desde el año de 1986 no se había pagado.

No obstante los convenios y maquinaciones dolosas de la empresa para evadir esta obligación que los conduce a una contradicción, en el convenio aclaratorio anteriormente transcrito, hacen un desglose de la forma en que se distribuyó el incremento salarial y en el convenio de octubre 23 de 1989, también transcrito con anterioridad, hacen una serie de violaciones a los derechos de los trabajadores, como analizaremos a continuación.

En la cláusula tercera, ofrece el pago del incremento del 10% a los trabajadores activos o jubilados PREVIO DESISTIMIENTO QUE SE OTORQUE, si los derechos son irrenunciables como quedó establecido en el artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo, porque se tiene que dar dicho aumento con la condición de desistimiento.

Además no puede haber diferencia de salarios, al trabajo igual corresponde igual salario, si están clasificados los trabajadores en niveles, todos los trabajadores de un mismo nivel ganarán lo mismo ejemplo:

Un trabajador oficinista del archivo gana:

\$ 485,000.00 mensuales

si se desiste y firma ganará \$ 539,500.00 mensuales

Esta diferencia en forma individual de salario está prohibida por la Ley Federal del Trabajo, ya que a trabajo igual corresponde igual salario.

En la misma cláusula tercera en el inciso C se establece que deberá otorgarse un recibo individual de finiquito suficiente y a satisfacción de la empresa y liberándola de reclamaciones presentes y futuras, este párrafo representa una ignominia para la autoridades laborales porque en su presencia se están nulificando los derechos de los trabajadores

Lo anterior sin mencionar siquiera el papel deplorable que juega el sindicato, negociando la ya precaria situación de los trabajadores, si bien es cierto que la difícil situación económica por la que atraviesa el país, es necesario no aumentar los sueldos en forma considerable, pero esto no implica que deba denigrar al trabajador minimizando sus derechos, obligándolos a renunciar toda acción intentada en su demanda.

En la demanda laboral interpuesta ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, más de 1,300 trabajadores demandaron el pago del 9.2% que desde 1986 se les ha venido omitiendo pagar.

En el último párrafo del inciso C, se requiere que los trabajadores que demandaron y deseen firmar su finiquito, realicen todos los actos jurídicos que sean necesarios a satisfacción de la empresa, a fin de que las autoridades laborales den por concluidos los intentados por los trabajadores y sean mandados los expedientes al archivo con asuntos totalmente resueltos.

En la cláusula Quinta, hace una directa y sutil amenaza de reservar sus derechos o negar cualquier pago, se está viendo como lo analizaremos más adelante, no obstante ya que se emitió resolución favorable a los trabajadores por parte de la Suprema Corte de Justicia, y que la empresa ha agotado sus recursos legales, se sigue valiendo de artificios para dilatar el cumplimiento de dicho laudo, en tanto siguen hostigando a los trabajadores para que firmen el desistimiento mencionado.

La cláusula Sexta, es donde lisa y llanamente desiste el sindicato de las acciones en contra de la empresa, ante la Junta Especial número uno, de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sin reserva de ningún derecho, demuestra el

incumplimiento de las obligaciones de un Sindicato por defender y salvaguardar los derechos de sus agremiados, pudiendo perder la personalidad al no cumplir con sus obligaciones de defender los derechos de los trabajadores.

Como se puede observar, el documento anexo de un reportaje de la revista Impacto Núm. 2090 pág. 26, la fotografía indica la desesperación de los trabajadores, de ver que las autoridades no resuelven el problema yendo al extremo de estar en huelga de hambre varios trabajadores ferrocarrileros.

También la empresa se desespera de que no logra vencer y utiliza todo tipo de información que le es posible, para confundir tanto a la opinión pública como al trabajador como en el caso del reportaje de la revista Unificación Ferroviaria, del 19 de febrero de 1990 pág. 38.

## CAPITULO IV

CREACION DE UN ORGANISMO SANCIONADOR.- Como ya se ha explicado a lo largo del presente trabajo, que los convenios colectivos laborales son necesarios aunque su parcialidad se manifiesta en cuanto a los resultados finales pues benefician a la parte del capital generalmente.

Asimismo, ha quedado establecido que existen violaciones a los derechos de los trabajadores, en tanto existen convenios que buscan la confusión de la clase trabajadora, la cual conoce poco o tal vez nada de derechos laborales, ya que la existencia de un sindicato coludido con la empresa, facilita a esta última la nulificación de los derechos de los trabajadores, como es el caso del convenio aclaratorio del 19 de noviembre de 1986, (anexo número 1), que deja plenamente comprobada la intención dolosa del patrón, por lo que resulta de gran importancia y objetivo principal en la elaboración del presente trabajo, la creación de un organismo que se encargue de canalizar los convenios laborales, para que una vez analizados se aprueben y en el supuesto de que se compruebe que contienen cláusulas que afecten los derechos de los trabajadores, se apliquen sanciones pecuniarias a los patrones infractores que podrán ser de 100 a 1000 veces el salario mínimo.

D.- Creación de una Comisión Tripartita.- La Actividad de esta comisión será exclusivamente la de estudiar los convenios colectivos laborales que se firman en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la cual está integrada por:

- 1.- Autoridades Laborales
- 2.- Representantes de los trabajadores
- 3.- Abogados de los trabajadores enviados por el Congreso del Trabajo.

1.- En lo referente a las autoridades laborales que se plantea en el numeral uno, se constituirá por dos o más personas que tengan conocimientos de derecho laboral y del Contrato Colectivo, según a la rama que pertenezcan, (esto independientemente del personal administrativo como; Secretaria, Archivista, Programador de Computadora, para tener un control exacto del número de convenios violatorios de una determinada empresa para poder estar en condiciones de aplicar sanciones más severas a los patrones infractores reincidentes.

Este personal administrativo, como se dijo sería nombrado por las Autoridades Laborales, por tanto correspondería a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, el pago de los salarios que a cada trabajador correspondería.

En relación a los representantes de los trabajadores, deberán ser trabajadores en servicio activo, de buena conducta y electos por sus propios compañeros, para poder defenderlos y representarlos dignamente, si no reúnen estas condiciones no podrán ser integrantes del Comité Sindical, ni mucho menos encontrarse desempeñando alguna representación sindical, esto para garantizar que dichos representantes de los trabajadores no se encuentran comprometidos con ningún interés empresarial o de algún otro tipo.

Los representantes de los trabajadores que integren la Comisión Tripartita, deberán obtener previa capacitación que impartirá el Congreso del Trabajo en su Departamento de Educación Sindical, donde se dan métodos y técnicas de educación obrera, esta capacitación habrá de ser necesaria para estar en condiciones de ser dignos representantes de sus compañeros.

El personal designado será comisionado y su salario le será pagado de acuerdo al puesto que venía desempeñando en el momento de la elección, será remunerado de las cuotas sindicales que aportan los trabajadores, pero no en el domicilio del sindicato, pudiendo ser en cualquier banco en que el sindicato haga el depósito, para que los trabajadores no tengan que presentarse ni en la empresa ni en el sindicato a cobrar su salario, asimismo se les pagará una

cantidad extra, durante el tiempo que dure la Comisión (lo ideal sería que fuera por tres años), no siendo reelegibles para el periodo subsecuente.

3.- Aunque el trabajador reciba una previa orientación sobre derecho laboral, deberá ser asesorado por abogados designados por el Congreso del Trabajo, quienes por pertenecer a un Organismo de raíces Social Obrero, garantizan que no tienen ningún nexo con la empresa, y para mayor seguridad se cambiarán de igual forma que los representantes de los trabajadores cada tres años.

Este personal seguirá dependiendo del Congreso del Trabajo, siendo este organismo el encargado de pagar sus salarios.

d.1. (FUNCIONES VIGILANCIA Y APLICACION DE SANCIONES). Una vez que se ha firmado un convenio colectivo de naturaleza económica ante las autoridades competentes (Junta de Conciliación y Arbitraje), se enviará por medio del oficio en la misma forma que se envía al Departamento de Conflictos Colectivos de la Secretaría del Trabajo, al D.S.P.I. (Organismo Sancionador de Patrones Infractores), quienes estudiarán minuciosamente el convenio que previamente ya ha sido firmado y autorizado en la Junta correspondiente, en caso de no tener ninguna violación a los derechos de los trabajadores se archivará, pero en caso de tener violaciones a los derechos de los trabajadores, se procederá de

inmediato a la aplicación de su rechazo y la multa que sería de 100 a 1000 veces el salario mínimo, según sea el grado de la violación del derecho y la repercusión que tendría para los trabajadores en caso de que se hubiere llevado a la práctica el monto de la multa será destinada por las Autoridades Laborales integrantes de la citada Comisión Tripartita, de acuerdo a la siguiente tabla de evaluación:

	SANCION	CUANITIA
100 veces el salario mínimo vigente	10	1'100,000
200	20	
300	30	
400	40	
500	50	
600	60	
700	70	
800	80	
900	90	
1000	MAXIMA	

d.2. SIN RECURSU QUE AVOCAR. Debido a la excesiva cantidad de casos en que el patrón se va al amparo, sólo para perjudicar al trabajador cuando en un juicio laboral normal no sale el laudo favorable a sus intereses, se avoca al amparo sin importarle que le aplique una sanción, ya que ésta casi siempre es mínima; sabe el patrón que lo único que

gana es tiempo, sabe también que el tiempo es vital para el trabajador, ya que entre más tiempo tarde el patrón en cumplir con la obligación, el trabajador recibe un dinero más devaluado y el patrón al tener consigo la cantidad que por ley corresponde otorgar al trabajador, le genera ganancias aunque sea los intereses que le proporciona el banco.

Esto mismo podría suceder en el O.S.P.I., por lo que el recurso que quieran intentar los patrones será plenamente desechado; sin recurso que avocar y para no tardar demasiado al cumplimiento de la obligación de las revisiones de los convenios que se efectúen en el mencionado organismo; se dará un plazo no mayor de 30 días para que se gire el aviso de cobro de la multa a la empresa infractora, dicho aviso lo enviará en original y copia a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

d.3. Las multas serán canalizables hacia la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, los patrones infractores deberán pagar la cuantía de la multa a que se hicieron acreedores a esta Institución, la que a su vez en cuanto tenga en su poder la cantidad correspondiente a la multa aplicada, procederá a notificar al O.S.P.I., con objeto de que éste organismo a su vez notifique a los trabajadores que resultaron afectados en la firma de determinado convenio, que podrán pasar a cobrar la cantidad que les corresponda.

El importe de la multa aplicada a patrones infractores quedará en todo momento en poder de la Secretaría de Hacienda, quien esperará la lista de los trabajadores y la cantidad que a cada uno corresponde, para que una vez que hayan sido notificados por el Organismo Sancionador de Patrones Infractores, pasen a cobrar.

d.4 Las multas se dividirán en partes alicuotas entre los trabajadores afectados en la firma del convenio violatorio. Esto es que dependiendo del análisis que previamente hará el U.S.P.I., de la multa que corresponde al patrón se hará la repartición entre los trabajadores que hayan sido afectados por el convenio, no olvidando que en caso de que no existan los nombres de los trabajadores en el convenio, por ser un convenio realizado entre la empresa y sindicato, los representantes de los trabajadores que forman parte de la Comisión Tripartita están bien enterados de la problemática que afecta a su representados, y ellos que tienen acceso a los centros de trabajo podrán obtener la información amplia y bastante, a fin de que los afectados estén en condiciones de recuperar lo que por derecho les correspondía.

A los patrones que reincidan en constantes violaciones en el contenido de los convenios laborales que firmen, sufrirán una sanción mayor a la establecida anteriormente, que superará los 1000 salarios mínimos vigentes en el momento de la infracción.

Esto traerá como consecuencia que los abogados de las empresas se mantengan lo más apegado a los preceptos legales del derecho laboral, actitud que beneficiará a los trabajadores y a sus familiares, teniendo como resultados en el campo laboral una mayor productividad de parte del trabajador, originando mayor plusvalía para el patrón, en el ámbito social un estado de armonía y tranquilidad que se refleja en la paz social deseada por muchos países, sobre todo en Latinoamérica.

## C O N C L U S I O N E S

1.- La función conciliatoria de los Convenios Laborales, tanto individuales como colectivos, son necesarios.

2.- Hay que vigilar que los convenios laborales sean lo más justos posibles, para que se pueda hablar de equidad entre empresa y trabajador.

3.- El equilibrio entre ambas parte, patrones y trabajadores, deberán ser el objetivo principal en las firmas de los convenios.

4.- Si bien es cierto que los artículos 33, 34 de la Ley Federal del Trabajo prohíben los convenios leoninos, estos se dan por falta de vigilancia de las Autoridades Laborales, debido al exceso del trabajo.

5.- Deberán evitarse el que en los convenios como el ejemplo de Ferrocarriles Nacionales de México, se trate de dar una interpretación que perjudique a la clase trabajadora y aún coludiéndose las Autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

6.- Que en la revisión de los convenios, cada una de las instancias de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se apege a lo estrictamente ordenado en la Ley Federal del Trabajo y no perjudique a la clase trabajadora con actos corruptos.-

7.- La violación de los derechos de los trabajadores se manifiesta en los convenios, al ofrecer un incremento del salario mediante el desistimiento de la demanda, lo cual contraviene el espíritu de las normas del Derecho Laboral.

8.- La importancia de la creación de un Organismo Sancionador Patrones Infractores, es de primordial importancia ya que de no existir este, los asuntos seguirán siendo archivados los derechos de los trabajadores violados y la protección social de la Ley Federal del Trabajo nulificada.

9.- Si ya en la práctica es un hecho que en los juicios laborales el abogado del trabajador litiga contra un gigante de corrupción y de prepotencia, como lo es la empresa o patrón, deberá existir una sanción realmente importante para tratar de terminar con esta costumbre.

## B I B L I O G R A F I A

(1) ALONSO GARCIA MANUEL

"Curso de Derecho del Trabajo"

4ª Edición Barcelona 1973.

(2) ALONSO OLER MANUEL

"Pactos Colectivos y Tratados de Grupos de Estudio Político"

Madrid 1957

(3) CABANELAS GUILLERMO

"Introducción al Derecho Laboral"

Volumen 1 Editorial Libreros, Buenos Aires 1960

(4) CASTORENA J. JESUS

Manual del Derecho Obrero, Derecho Sustantivo.

Editorial Porrúa 5ª Edición México 1971

(5) CASTORENA J. JESUS

"Libro del Derecho Obrero Proceso"

Editorial Porrúa. México 1971

(6) CAVAZOS FLORES BALTAZAR.

"El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica."

Editorial JUS. México 1972.

(7) DE LA CUEVA MARIO

"Derecho Mexicano del Trabajo"

Tomo I Editorial Porrúa, 7ª Edición, México 1963

(8) DE LA CUEVA MARIO

"Derecho Mexicano del Trabajo"

Tomo II, Editorial Porrúa

(9) DE LA CUEVA MARIO

"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"

Editorial Porrúa

(10) DELGADO MAYA RUBEN

"Elementos del Derecho del Trabajo"

Editorial Porrúa México 1964.

(11) DE BUEN LOZANO NESTOR

"Derecho del Trabajo"

Tomo I Conceptos Generales, Editorial Porrúa México 1974

(12) OLEA ALONSO M.

"El Concepto del Convenio Colectivo, Estudios en Memoria de Francisco Ferrari Montevideo, 1973.

(13) TRUEBA URBINA ALBERTO. -

"Nuevo Derecho del Trabajo"

6ª Edición Editorial Porrúa México 1981

Facultad de            y Ciencias Sociales; Estudios sobre la  
negociación colectiva en memoria de Francisco Ferrari  
Montevideo 1973.

Pérez Botija E. El Convenio Colectivo, como Instrumento de  
Planificación y de Ordenación Económica RT. núm 2 1962.

(14) LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA

Alberto Trueba Urbina

Editorial Porrúa

(15) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO UNICO DE FERROCARRILES  
NACIONALES DE MEXICO.

México 1988.

Legislación consultada :

Ley Federal del Trabajo

7ª Edición actualizada , Editorial Secretaría del Trabajo.



C L A U S U L A

- - - U N I C A: EL INCREMENTO DEL 11.1% (ONCE PUNTO UNO POR CIENTO) AL SALARIO TABULADO QUE SE OTORGÓ A LOS TRABAJADORES DE FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO A PARTIR DEL DÍA DIECISEIS DE NOVIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS, SEGÚN LA CLÁUSULA PRIMERA DEL CONVENIO DE 19 DE NOVIEMBRE DE 1936, REPRESENTÓ EN LAS PERCEPCIONES, PRIMA VACACIONAL, FONDO DE AHORRO ANUAL Y ESTÍMULOS, LO QUE REPRESENTÓ PARA LA EMPRESA EN UN COSTO ADICIONAL DEL 5% (CINCO POR CIENTO), PERO ADEMÁS EL AUMENTO AL SALARIO TABULADO REPRESENTÓ EN LAS PRESTACIONES SOCIALES QUE LA EMPRESA TIENE QUE PAGAR AL INFONAVI Y AL IMSS, LO QUE LE AFECTÓ EN SU PRESUPUESTO EN UN 4.2% (CUATRO PUNTO DOS POR CIENTO) LO QUE REPRESENTÓ PARA LA EMPRESA UN INCREMENTO PARA SU PERSONAL DEL 20.5% (VEINTE PUNTO CINCO POR CIENTO):

LA INTENCIÓN DE LAS PARTES EN CONCRETO, FUÉ AUMENTAR EL 11.1% EL SALARIO TABULADO DE SUS TRABAJADORES, PORQUE A PARTIR DEL PRIMER DE OCTUBRE DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS, Y SE LES HABÍA AUMENTADO EN UN 33% LOS SALARIOS POR REVISIÓN DE CONTRATO, TAN ES ASÍ QUE EN LA CLÁUSULA SEGUNDA, LA MISMA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y TAMBIÉN LA MISMA REPRESENTACIÓN PATRONAL (COMINIERON) EL MISMO INCREMENTO DE 11.1% (ONCE PUNTO UNO POR CIENTO) AL SALARIO TABULADO DE LOS TRABAJADORES DE LAS DIVERSAS EMPRESAS FERROCARRIL DEL PACÍFICO, S. A. DE C. V., FERROCARRIL SOUTHWESTERN CALIFORNIA, S. A. DE C. V., FERROCARRIL CHIHUAHUA AL PACÍFICO, S. A. DE C. V.

POR EL SISTEMA FERROVIARIO NACIONAL:

LIC. ANDRÉS CASO  
DIRECTOR GENERAL

# JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

-2-

--- al caso de la ratificación de las condiciones laborales que han sido otorgadas a la explotación y función conciliatoria de este Tribunal y después de haber copiado las diversas peticiones del sindicato y a la vez la situación de la empresa, ha llegado a un acuerdo como a continuación se expresa: ---

## D E C L A R A C I O N E S : ---

1.- Las partes declaran que se han suscitado diversas cuestiones con motivo de la interpretación y aplicación del convenio celebrado el 19 de noviembre de 1936 por Ferrocarriles Nacionales de México y el Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana, convenio en el que se pactaron cuatro cláusulas y un incremento. Este convenio fue seguido por otro convenio celebrado el 11 de febrero de 1937. ---

Las distintas juicios a que se hace referencia se encuentran en el presente y otros han sido resueltos en sentido absoluto para Ferrocarriles Nacionales de México. ---

2.- El motivo del presente convenio tiene por objeto por cumplimiento el juicio intentado por el sindicato en el expediente 597/39 de la Junta Especial No. Uno de la Federal de Conciliación y Arbitraje y también dar por terminados los juicios a que se refieren la declaración primera de este convenio de manera que se pueda concluir y prevenir cualquier controversia futura entre la interpretación y aplicación del convenio del 19 de noviembre de 1936. ---

## C L A U S U L A S : ---

1.- Sobre partes se reconocen la personalidad con que intervienen en este convenio. ---

2.- Ferrocarriles Nacionales de México conviene en otorgar un incremento del 10% (diez por ciento) sobre el salario tabular que entró en vigor a partir del 1.º de octubre de 1939; el incremento se dará con efectos a partir del 1.º de noviembre de 1939 siempre y cuando se reúnan los requisitos a que se refiere la cláusula siguiente. ---

3.- El incremento a que se refiere la cláusula anterior se otorgará: ---

- A).- A los trabajadores activos y jubilados que, representados por el sindicato, demandaron a Ferrocarriles Nacionales de México el pago de 9.25, entre otras prestaciones, en el expediente 57/39 a que se refiere la declaración segunda de este convenio, previo el cumplimiento que se otorgue en los términos que se precisan más adelante. ---
- B).- A los trabajadores activos y jubilados que por el mismo motivo tengan intentados demandas o juicios en contra de Ferrocarriles Nacionales de México en expedientes diversos radicados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje o que se encuentren en trámite ante los Tribunales del Poder Judicial Federal, previo cumplimiento, conforme a las bases que también se establecen más adelante. ---
- C).- A los trabajadores activos y jubilados que no tengan intentado demanda o juicio por lo que hace al pago de 9.25 referido, en cuanto a los trabajadores comprendidos en los incisos A), B), y C), deberán ratificar el presente convenio otorgando poder para

# JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

-3-

ello excluyéndolo al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de la República Mexicana, reconviniendo para estos efectos por su secretario nacional, el Sr. Lorenzo Duarte Jarafo o por quien éste expresamente designe. -- Insurgente los trabajadores a que se refieren los incisos a), b) y c), deberán además pagar un depósito individual de fianza de \$100.00, suficiente para garantizar la ejecución de las obligaciones contractuales, en el momento de la expedición de cualquier resolución que ponga en juego los términos de la declaración de huelga de este último convenio. -- Dicha fianza será devuelta si se cumpliera con el fin que inmediatamente precede. -- En cuanto a los trabajadores a que se refieren los incisos a) y b), se requerirá que cesisten de las acciones intentadas en sus demandas y que realicen todas las notas jurídicas que sean necesarias a satisfacción de la empresa y para que tanto los tribunales del Poder Judicial Federal y los de la Junta de Conciliación y Arbitraje como por conclusión los jueces intentados, ordenen el archivo de los expedientes, declarándolos definitivamente concluidos. --

CONCITA.- Inmediatamente convienen las partes en que este convenio surta sus efectos y obligue a las mismas, una vez que sea ratificado tanto por la empresa y sindicato, como por los trabajadores en la forma usual, debiendo a cada caso ser aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, desde todos los efectos inherentes a un laudo conforme a lo dispuesto en los artículos 376, 377 y demás aplicables de la Ley Federal del Trabajo. --

CONCITA.- Los trabajadores activos y jubilados que no se adhieren a este convenio, al que, las con lo previsto en la cláusula tercera del mismo, tienen expeditos sus derechos de intentar o continuar sus demandas y a su vez, ferrocarriles Mexicanos de México, en tal supuesto, se reserva sus derechos de hacer cualquier pago y hacer valer sus defensas ante cualquier pretensión que se haya intentado o se intente, sin estar obligado en los términos de este convenio para con los trabajadores activos y jubilados que se encuentran en estos casos. --

CONCITA.- El Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de la República Mexicana se declara libre y liberado de las acciones intentadas en el expediente 577/34, radicado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin reservarse ningún derecho. --

--- LA JUNTA AGUADA.- Vistas las manifestaciones vertidas por los comparecientes quienes en este acto han llegado a un arreglo conciliatorio, consistente en las declaraciones y cláusulas del convenio que antecede, toda vez que el mismo no contiene cláusula alguna contraria a la Ley, al derecho o a las buenas costumbres, se declara en sus términos obligando a sus signatarios a estar y pasar por él en todo tiempo, forma y lugar como si tratara de laudo ejecutivo, desde el día de su firma con la fe de cada juez. -- En consecuencia visto lo dicho al primer del convenio que antecede se tienen los comparecientes por reconciliados, presentando personalidad con que se presentan para los



Los ferrocarrileros en demanda del pago del 9.2%, realizan el "Planton de la dignidad" desde octubre pasado en la explanada de la Estación Buenavista

## La disidencia ferrocarrilera

# Desde 1986 les han escamoteado un aumento, sostiene Maclovia, "la reina del 9.2"

ELBA CHAVEZ LOMELI

**S**E marecen de la lluvia y del frío en casuchas de lámina y cartón, hasta han enfermado de pequeñas sales compues- tas por vetustos sillones. Las man- tas alvivas a sus demandas rodean el lugar: es el "Planton de la digni- dad", que agrupa a los ferrocarril- eros que exigen el pago del 9.2% que Ferrocarriles les adeuda desde 1986.

Instalados en la explanada de la estación Buenavista desde octubre del año pasado, los agremiados del Sindicato de Trabajadores Ferro- carrileros de la República Mexica- na (STFRM) iniciaron el plantón para llamar la atención de las autoridades y nos paguen lo que por derecho se nos otorgó en noviem- bre de 1986, dice Sisto Calisto, un trabajador ya jubilado pero que se- lidarizó su unión al movimiento.

El conflicto se renueva al 86 cuando se concedió un aumento de emergencia a las parastatales. El 19 de noviembre de ese año, se le informó de un incremento de 20.3%

del Trabajo, y el IMSS. Ferrocarriles, conforme le establece el Contrato Colectivo en vigor.

Tras estas anomalías, las quejas de los trabajadores no se hicieron esperar. 1,300 ferrocarrileros le- vantaron demandas contra la em- presa. El laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje falló a favor de los demandantes, el día 11 de junio de 1989. El V Tribunal Co- legiado en Materia Laboral, así como la sentencia regalaró el amparo

interpuesto por Ferrocarriles Na- cionales.

Tres meses después, los agre- miados realizaron un mitin e ins- talan al actual secretario nacional del sindicato, Leopoldo Duarte Gar- cía, a entablar una plática con el co- cedido Enrique Santova Saenz, pero éste se negó al pago del 9.2%, retenido desde 1986 y a los incre- mentos acumulados, expresa la "reina del 9.2", como llaman con cariño a los ferrocarrileros a Maclo

via de Pablo.

A consecuencia de la negativa del Lic. Arroyo formamos la Co- misión Nacional Ferrocarrilera Pro Pago del 9.2%, adscripción a Diente inmediato. A pesar de es- tarmos dos días en el sindicato (27 y 28 de septiembre) con dos abogados y dos secretarías que el mismo secretario nos proporcionó- mos se presentó a firmar el em- plazamiento burocrático en la comi- sión, relata Maclovia.

La empresa y el sindicato ma- noalmente realizaron un convenio el 23 de octubre de 1989 para que- llar al crédito pero no fue más que- una trampa porque otorgaron a los trabajadores un 10% de aumento con la condición de firmar un docu- mento donde se desistían todas las demandas pasadas, presentes y fu- turas, se renunciaba al derecho de pedir el 9.2 y a toda clase de recla- maciones, expresa Alberto Rojas Carpio un trabajador.

Por las cosas no pararon aquí, el 7 de noviembre pasado cuando los ferrocarrileros conmemoraban al Héroe de Nacozari, Bugarín alre- dedor de 40 balones de Acqua- lieites y golpearon con saña a los trabajadores. A pesar de eso los ferrocarrileros no han tomado me- didas de autodefensa como trabajar pa- ra no ser golpeados por los ferrocarriles, según informan. Hemos llevado este asunto por la vía legal para no cometer errores, dice Sisto Calisto.

Los últimos acontecimientos que se han registrado en el "Planton de la Dignidad", son la causa de la huelga de hambre iniciada el 15 de febrero por Juan José Calisto Pe- dro Antonio Jiménez y Sergio Ro- bles.

Los ferrocarrileros seguirán en plie- to hasta que se les resuelva el conflicto en forma favorable para ellos. Sus demandas quedan concentradas en tres puntos: el pa- go del 9.2%, la reinstalación de 40 trabajadores que fueron desistidos en respuesta al movimiento y los pagos sustraídos a jubilados.



...una doctor, millo (el vez millo de ... de la Unidad de Investigación de ... calidez, borelia. ... El fondo de las piamas medicinales en ... des oficiales. Incluso quiere la practico- ... bien o para mal, la gente recupera su ... a través de esta medicina, que hasta en ... los que no quieren pagar nada por ...

Más Sobre el 9.2%

# El Convenio del 23 de Octubre de 1989 Instrumento Jurídico Para Todos



De todos los integrantes del gremio ferroviario es conocido el problema que surgió a raíz de la interpretación que se dio al aumento convenido en fecha 16 de noviembre de 1986 y al pacto aclaratorio de éste que se siguió el 11 de septiembre de 1987.

Las disímiles apreciaciones que se hicieron de tales concertaciones llegaron a plantearse ante los Tribunales del Trabajo, autoridades organizadas para resolver los conflictos de esta naturaleza, lo que llevó a nuestra organización sindical a tomar la determinación de concertar con la empresa una solución razonable al problema que amenazaba afectar seriamente la tranquilidad interna del Sindicato.

Para tomar una determinación de tal trascendencia, se auxilió el problema planteado desde su origen, así como el curso que se estaba dando a las distintas demandas presentadas por grupos de trabajadores, quienes las habían ejercitado por su propio derecho, en este orden de ideas, no se perdió de vista que en noviembre de 1986 se recomendó un aumento de emergencia en los salarios del 20.37, decretándose como obligatorio dicho aumento único y exclusivamente para los salarios mínimos. Atentos a la recomendación presidencial, Empresa y Sindicato celebraron el Convenio el 19 de noviembre de 1986, en el que se pactó un aumento salarial del 11.17 directo al tabulador, habiéndose difundido públicamente que dicho aumento significaba una mejora global del 20.37.

Ante la ola de dudas que provocó el aumento acordado y la difusión publicitaria que se hizo de este incremento salarial, se firmó un nuevo documento aclaratorio al anterior, el 11 de septiembre de 1987, en el que se desglosaba la forma en que el aumento del 11.17 directo al tabulador impactaba en un 20.37 en el salario global.

Aún así, la duda continuó en algunos de nuestros compañeros, quienes decidieron demandar por propio derecho la diferencia del 9.27 resultante entre el salario incrementado al tabulador y el 20.37 recomendado por la Presidencia de la República. Para el efecto se formularon varias demandas, mismas que se tramitaron ante distintas Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje, y de todas ellas solamente una, planteada ante la Junta Especial Número Dos, que comprende a poco más de 1,300 trabajadores, obtuvo resolución favorable al recibo de las reclamaciones fueron declaradas improcedentes mediante laudos que absolvieron a Ferrocarriles del pago de la mencionada diferencia salarial.

Por su parte, nuestro Sindicato también demandó el pago de la misma prestación, como es lógico, a nombre y en beneficio de todos sus agremiados, excepción de aquellos que habían ejercitado el mismo derecho por separado, ya que de acuerdo con el Artículo 375 de la Ley Federal del Trabajo, en esta reclamación no podían considerarse incluidos, al estar demandando en distinto expediente el mismo concepto, julio este que se radicó ante la Junta Especial Número Uno de la Federal de Conciliación y se ventiló bajo el expediente número 597/89.

La autoridad del trabajo mencionada citó a las partes para el día 23 de octubre de 1989, a fin de celebrar la audiencia a que

Por ALEJANDRO IZAGUIRRE GONZALEZ

Dir. Gral. Servicios Legales

se refiere el diverso 873 de la Ley Federal del Trabajo, en la etapa conciliatoria, la Junta, con facultad que le concede la Fracción II del Artículo 876 de la Ley mencionada, exhortó a Sindicato y Empresa a llegar a un arreglo conciliatorio.

En esta fase del juicio se escucharon las diversas proposiciones planteadas por la Empresa en busca de solucionar el fondo del problema, el Sindicato por su parte analizó las mismas, en relación con el origen del problema y con la situación jurídica imperante en ese momento a raíz de los laudos que, absolutorios en su mayoría, había dictado en casos similares el Tribunal del Trabajo.

Del anterior estudio resultaban las siguientes conclusiones:

A) — Que el origen de los convenios del 19 de noviembre de 1986 y el 11 de septiembre de 1987, fue una recomendación presidencial que no estaba protegida por la fuerza de un decreto excepto para los salarios mínimos.

B) — Que los criterios sostenidos en los distintos laudos dictados por la autoridad del trabajo en demandas planteadas por diversos grupos de trabajadores, no fueron constantes; al contrario, solamente uno de ellos resultó favorable aunque hasta la fecha no ha llegado a ejercitarse.

C) — Que la situación anterior provocaba la existencia dentro de nuestro gremio de un grupo de trabajadores que ya había agotado su derecho con resultados adversos, en tanto que aproximadamente 1,300 trabajadores habían obtenido resolución favorable y se encontraban ante serios escollos legales para ejecutar laudos.

D) — Por último, que la gran mayoría de los trabajadores no había demandado por derecho propio el pago de este concepto y consecuentemente, el derecho de ellos se encontraba ejercitado por conducto de nuestra propia organización.

El Sindicato, entonces, se encontró ante la problemática de solucionar el problema del aumento salarial del 9.27 y la reactividad del mismo — que legalmente sólo es exigible por un año, conforme al Artículo 376 de la Ley Federal del Trabajo —, basándose la fórmula que incluyese no sólo a la gran mayoría que no había ejercitado este derecho, sino también a quienes habían obtenido resolución favorable, no habían logrado ejecutarla hasta la fecha y, más aún, a quienes habían obtenido laudo adverso a sus intereses.

Las consideraciones anteriores fueron las que motivaron a nuestro Sindicato a firmar el convenio, en el que si bien es cierto que no se contempla el pago de la reactividad, en cambio se pacta un aumento superior al reclamado, y se incluye en él a los trabajadores que habían ejercitado su demanda por derecho propio pero que no han logrado ver materializados los frutos de su juicio, e incluso a quienes al obtener laudo adverso a sus intereses, ya no tenían a su alcance ningún recurso legal para lograr la prestación que se reclama.

Por eso tiene fundamento de sobra la afirmación de que el convenio celebrado por nuestro Sindicato, es verdaderamente un instrumento jurídico para todos.

CON LA MOVILIZACION DE LOS TRABAJADORES  
LA EMPRESA PAGARA EL 9.2% QUE NOS DEBE.

SE HAN VENIDO DESDEANDO ASAMBLEAS, EN ALGUNAS SECCIONES DEL PAIS, RECLAMANDO EL 9.2% , QUE LA EMPRESA NOS A VENIDO ESCAMOTEANDO DESDE EL PRIMERIO DE OCTUBRE DE 1966., COMO CONSECUENCIA DEL AUMENTO CONTRACTUAL DE ESE AÑO.

"LA RESOLUCION DE LA JNCA ESPECIAL NUMERO 2 DE LA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, EN EL CASO DE LOS EXPEDIENTES ACUMULADOS NOS. 835/67 y 887/67 - QUE CONDENA A FERROCARRILES NACIONALES DE MEXICO, QUE A LOS ACTORES DE DICHOS JUICIOS, LES SEAN INCREMENTADOS SUS SALARIOS TABULADOS EN UN 9.2% (PAGO QUE DE BE HACERSE A TODOS LOS TRABAJADORES).

LO ANTERIOR ES CONSECUENCIA DEL LAUDO QUE EXISTE, DONDE SE CONDENA A LA - EMPRESA A LIQUIDAR CON RETROACTIVIDAD DEL PRIMERIO DE OCTUBRE DE 1966 EL 9.2% QUE DEBIO INCREMENTARSE A LOS SALARIOS DESDE ESA FECHA. ESO REPRESENTA EN LA ACTUALIDAD MILLONES DE PESOS QUE LA EMPRESA EN COMPLICIDAD CON LOS CHARRROS ADEJADO DE LIQUIDAR A LOS TRABAJADORES, LO QUE A OCACIONADO QUE SE ACUMULEN GRANDES GANANCIAS POR CONCEPTO DE INTERESES QUE LA EMPRESA DEBE PAGAR A LOS FERROCARRILLEROS.

COMO EL DESCUENTO DE LOS TRABAJADORES SIGUE CRECIENDO DIA A DIA, POR DISTINTAS RAZONES, EL OPORTUNISMO SE DEJA VER, CUANDO LOS CHARRROS LLAMAN A ASAMBLEAS ESTATUTARIAS, CUANDO NUNCA LO HABIAN HECHO, QUERIENDO MANIOBRAR PARA HACER CREER A LOS TRABAJADORES QUE SON ELLOS LOS QUE DEPENDEN EL INTERES-COLECTIVO.

ESTE SALARIO YA DEBERGADO, DESDE EL PRIMERIO DE OCTUBRE DE 1966, SOLAMENTE OBLIGARLOS A LA EMPRESA A QUE NOS LO PAGUE, CON LA MOVILIZACION DE TODOS LOS FERROCARRILLEROS, YA QUE ESTO A DAJO LUGAR A QUE EN FORMA PREMEDITADA LA EMPRESA RECURRA A ESTAS MANIOBRAS PARA QUE QUENTE OPORTUNISTA COMPLICES DE LA EMPRESA , SE APROVECHEN DE ESTO PARA LUCHAR CON LAS DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES, YA QUE DE HECHO Y DERECHO SON GANADAS, ESTO ES CONSECUENCIA DEL NEFASTO-CHARRISMO AL NO PERMITIR LA DEMOCRACIA SINDICAL.