

00721  
340 a



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

---

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

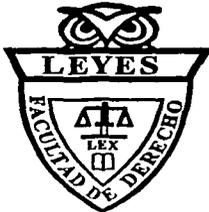
**" LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCION  
EN MEXICO "**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :**

**ANA VIET DE LA GARZA MATA**



**ASESOR: DR. ARTURO FERNANDEZ ARRAS.**

**MEXICO, D.F.**

**2003**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AVENIDA DE  
MEXICO

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

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

Muy distinguido Señor Director

La alumna: **DE LA GARZA MATA ANA VIET** con número de cuenta 92189694, inscrita en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN EN MEXICO"**, bajo la dirección del DR. **ARTURO FERNÁNDEZ ARRAS**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

La Lic. **DINORAH RAMÍREZ DE JESUS**, en el oficio con fecha 06 de Junio del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente  
"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"  
Ciudad Universitaria, D.F. 10 de junio del 2003.

FACULTAD DE DERECHO  
SEMINARIO DE DERECHO  
DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL  
LIC. GUILLERMO MORI ROBAINA  
Director del Seminario

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

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

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**A mi Padre:**

Porque siempre me ha querido y me lo ha demostrado. Lo admiro en el ámbito profesional por su dedicación y esmero en todo lo que realiza y me ha dado un ejemplo sobre los valores prioritarios en la vida.

**A mi madre:**

Por el gran amor que me ha dado, preocupándose siempre por mi y mi hermana. Porque es una mujer profesionalista que ha luchado toda su vida ante cualquier circunstancia y me ha enseñado a seguir adelante sin hacer caso de los demás.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

d

**A mi hermana**

Yo se que me quiere a pesar de todo. Por ser alguien que me apoya en los momentos difíciles y porque sobresale en todo lo que se propone en la vida.

**A mi novio: Ricardo**

Por ser el amor de mi vida que siempre ha estado a lado mío. Porque me ha impulsado profesional y personalmente desde el día que lo conocí en nuestra facultad de Derecho, simplemente sin el no sería lo que soy.

**A mi abuelo Heliodoro:**

Por todo el amor compartido y porque me dio un gran ejemplo de fortaleza, sacrificio y de honestidad. Siempre estará presente en mi corazón.

**A los Zavinos:**

Porque somos jóvenes con los mismos ideales que queremos un México y una ciudad mejor y esta es nuestra principal meta.

f

**Al Dr. Arturo Fernández Arras:**

Por ser una persona dedicada plenamente a su trabajo y sobretodo a la docencia, que sabe y maneja el derecho del trabajo como pocos y que siempre me asesoro por muy buen camino hasta finalizar mi tesis.

**Al Mto. Guillermo Hori Robaina:**

Por sus enseñanzas en las clases y por ser un gran dirigente en el ámbito académico, impulsando la Academia de Derecho del Trabajo y el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho.

**A la Facultad de Derecho.**

**A la  
Universidad.**

**A todos mis maestros y amigos.**

**GRACIAS**

h

# LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE PROTECCIÓN EN MÉXICO.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>I</b>
<b>CAPÍTULO 1. CONCEPTOS GENERALES DE LOS CONTRATOS Y EL SINDICATO.</b>	
<b>1.1.- Teoría General de los Contratos</b> .....	<b>1</b>
1.1.1.- ¿Qué es un contrato? .....	1
1.1.2.- Contrato individual, contrato colectivo y contrato ley .....	5
1.1.3.- Características del contrato colectivo .....	11
1.1.4.- Naturaleza jurídica de los contratos colectivos .....	16
1.1.5.- Contenido de los convenios colectivos .....	26
<b>1.2.- El sindicato y la libertad sindical</b> .....	<b>29</b>
1.2.1.- Reunión, asociación, coalición y asociación sindical .....	29
1.2.2.- ¿Qué es un sindicato? .....	34
1.2.3.- Clasificación legal de los sindicatos .....	38
1.2.4.- La libertad y libertades constitucionales .....	42
1.2.5.- La libertad de asociación y reunión .....	44
1.2.6.- Concepción de la libertad sindical .....	48

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPÍTULO 2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SINDICALISMO Y EL CONTRATO COLECTIVO.**

<b>2.1.- Antecedentes del sindicalismo</b> .....	<b>54</b>
2.1.1.- Antecedentes remotos de las asociaciones sindicales .....	54
2.1.2.- Revolución Industrial y Estado Liberal, un parteaguas .....	56
2.1.3.- Sindicalismo revolucionario y movimiento sindical .....	60
2.1.4.- Lo social del derecho del trabajo .....	64
2.1.5.- Globalización y neoliberalismo, la nueva tendencia .....	67
<b>2.2.- Antecedentes en México sobre el derecho sindical</b> .....	<b>72</b>
2.1.- Orígenes del sindicalismo en México .....	72
2.2.- Revolución mexicana y movimiento sindical .....	77
2.2.3.- Reconocimiento constitucional y legal de los derechos colectivos en México .....	82
2.2.4.- Estado protector, corporativismo y charrismo sindical .....	87
2.2.5.- Sindicalismo mexicano en la transición política (Flexibilidad y Nueva Cultura Laboral) .....	92
APENDICE. Cuadro comparativo entre algunos artículos referentes al contrato colectivo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970 .....	104
<b>2.3.- El Contrato Colectivo de trabajo en México</b> .....	<b>95</b>
2.3.1.- Antecedentes del contrato colectivo .....	95
2.3.2.- Ley Federal del Trabajo de 1931 .....	97
2.3.3.- Ley Federal del Trabajo de 1970 .....	101

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

### **CAPÍTULO 3. EL SINDICATO Y LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN.**

<b>3.1.- Limitaciones a la democracia y la libertad sindical</b> .....	<b>107</b>
3.1.1.- Corporativismo y charrismo sindical .....	107
3.1.2.- Federaciones y confederaciones .....	112
3.1.3.- Registro sindical y los obstáculos .....	116
3.1.4.- Titularidad de los contratos colectivos y el recuento .....	123
3.1.5.- La toma de nota .....	129
3.1.6.- Cláusula de exclusión por admisión y exclusión .....	132
<b>3.2.- Contratos de Protección en México, una realidad a voces</b> .....	<b>137</b>
3.2.1.- ¿Qué son los contratos colectivos de protección? .....	137
3.2.2.- Características de los Contratos de Protección .....	143
3.2.3.- Prácticas, redes y mecanismos .....	147
3.2.4.- Partes que intervienen .....	151
A) Función de la autoridad .....	151
B) Empresa y contratos colectivos .....	153
C) Papel de los sindicatos y sus líderes .....	156
3.2.5.- Consecuencias de los Contratos de Protección .....	158
3.2.6.- Algunas propuestas al fenómeno .....	161
APENDICE. La estadística .....	168

### **CAPÍTULO 4. ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN MÉXICO.**

5.1.- Observaciones a Ley Federal del Trabajo .....	176
5.2.- Análisis de la Ley Abascal .....	182

**TESIS CC.V  
FALLA DE ORIGEN**

K

5.3.- Análisis de la propuesta de la UNT -----	193
5.4.- Contradicciones con el Convenio 87 de la OIT -----	204
5.5.- Una visión sobre el futuro de los contratos de protección -----	209
5.6.- Experiencias en otros países del mundo -----	211
APÉNDICE. La jurisprudencia. -----	222
ANEXO. MODELO DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ---	231
<b>CONCLUSIONES -----</b>	<b>239</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA -----</b>	<b>250</b>

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## INTRODUCCIÓN

En términos laborales, se corre el riesgo de que este siglo en México pase a la historia como aquel que vio la extinción del contrato colectivo de trabajo en los hechos. El temor son las modificaciones legales que se puedan implantar por la ofensiva neoliberal que el gobierno y empresarios han desplegado en contra de las organizaciones sindicales y sus derechos laborales. Con tal motivo, elegí el tema de los "Contratos de Protección en México", por ser una figura compleja que urge ser analizada debido a las graves consecuencias jurídicas, sociales y laborales.

En nuestro país es necesario combatir los "Contratos de Protección" si no queremos una incertidumbre e inestabilidad social, y sobretodo si deseamos hablar de un cambio político y democrático. Además en estos momentos en donde las instituciones laborales se encuentran en peligro con las nuevas políticas, es indispensable fortalecerlas y recuperar los derechos laborales, ganados a pulso en las leyes a través de los grandes movimientos sociales.

El sindicalismo en México ha tenido una historia muy interesante pasando por momentos coyunturales. La importancia del contrato colectivo, es justamente el reconocimiento que la clase trabajadora logró a inicios del siglo XX para que la negociación colectiva fuera regulada y normada en el espacio de los derechos sociales. En este trabajo se estudiará por un lado, la contratación colectiva como un fenómeno social, para defender los intereses

de los trabajadores y establecer las condiciones laborales, y al mismo tiempo, como un derecho que ha sido regulado dentro de diversos contextos.

En el sistema mexicano se han ido corrompiendo a través de los años, muchas instituciones del derecho del trabajo, con elementos como el corporativismo. Así tenemos que los contratos colectivos han perdido su esencia e importancia. Lo más preocupante es que según varios autores que tratan temas sobre el sindicalismo, opinan que la mayoría de los contratos colectivos en México son "Contratos de Protección." Este tipo de contratos se hacen a espaldas de los trabajadores, generalmente están sujetos a sindicatos fantasmas y como característica principal no son conocidos por los trabajadores. En cualquier caso los trabajadores son los más afectados, ya que no solo pierden el derecho a tener un contrato colectivo sino toda posibilidad para mejorar sus condiciones laborales. Por tal motivo, este tema además de ser sumamente interesante, es una realidad latente en nuestro país, que se ha ido extendiendo como una mancha negra y cancerígena.

El objetivo de esta investigación es hacer un estudio crítico sobre el fenómeno de los "Contratos de Protección" en México y todos los elementos que hacen posible su existencia, señalando sus características, las partes que intervienen, su situación actual, sus consecuencias. Todo esto con la limitación de que a ciencia cierta no existe una estadística sobre el número de "Contratos de Protección", debido a que las autoridades laborales guardan los contratos colectivos como en una cárcel de máxima seguridad. Sin embargo algunos autores se han filtrado y han realizado estadísticas

relativas a la revisión de los contratos colectivos, referente a los sindicatos que tienen el mismo domicilio o sobre los líderes sindicales que representan a varios sindicatos.

Por otro lado cabe señalar que los contratos colectivos y la libertad sindical no han escapado al mundo globalizado, la flexibilización y la "Nueva Cultura Laboral", que han dejado mucho que desear, es por eso que también se estudiará a fondo estos derechos regulados para establecer una relación con los "Contratos de Protección". A su vez se hará un análisis de las propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo por la Unión Nacional de Trabajadores y la llamada "Ley Abascal", así como de la regulación en los Convenios Internacionales de la OIT y la jurisprudencia mexicana, para poder dilucidar en cuanto al futuro que le espera a los contratos colectivos y encontrar el que convenga más al sentido de la negociación colectiva como un instrumento de los trabajadores para establecer y mejorar sus condiciones laborales y para lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

En el primer capítulo se estudiarán los conceptos generales, empezando por definir lo que es un contrato y un contrato colectivo, haciendo hincapié sobre la confusión de nombrarle contrato conforme a sus características propias. Precisamente se aborda el tema sobre las diversas teorías que le otorgan una naturaleza jurídica distinta, que han influenciado a lo largo de su historia; dando también mi punto de vista. Además se definirá lo que es el sindicato como un elemento básico sin el cual el contrato colectivo no tendría razón de ser, así como lo que significa la libertad sindical.

En el segundo capítulo se trata el tema de la evolución jurídica de la asociación sindical ya que la historia de la contratación es en gran parte, la historia del sindicalismo. Aquí se señala el origen del sindicalismo pasando por la prohibición de las asociaciones sindicales hasta que fueron toleradas y posteriormente reguladas, hasta llegar a ser parte del derecho social, en donde nuestra Constitución Política fue una de las pioneras. Asimismo se señala como evolución la situación actual de los derechos laborales ante la globalización y el neoliberalismo en el mundo. Por otra parte se estudiará los inicios de la asociación sindical en México junto con la contratación colectiva, desde las épocas coloniales hasta nuestros días frente a la transición. Aquí podremos observar las luchas sangrientas por los que paso el movimiento sindical mexicano. Además estudiaremos como se creó el corporativismo y el charrismo sindical a través de la historia de nuestro país y los presidentes que lo fomentaron. También se analizará el reconocimiento legal de los derechos colectivos en nuestra Constitución y el trato normativo de la figura del contrato colectivo desde su reconocimiento jurídico en la Ley Federal del Trabajo de 1931, haciendo un cuadro comparativo de sus principales artículos con la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el capítulo tercero se abordará el tema central sobre los contratos colectivos de protección comenzando por definirlos y estableciendo los elementos que contribuyen a su procreación como son las limitaciones a la libertad sindical, señalando al corporativismo como uno de los elementos fundamentales. De manera especial se aborda el tema del registro y sus

obstáculos y la titularidad de los contratos colectivos. En este capítulo se resaltarán las principales características de los "Contratos de Protección". Asimismo se observarán las prácticas, redes y mecanismos, señalando las partes que intervienen en esta industria de la corrupción. Se estudiarán también sus consecuencias jurídicas, políticas y sociales y las propuestas de varios autores para atacar este fenómeno. Incluiremos también un apéndice sobre las estadísticas que nos llevan a estimar la existencia y porcentaje de los "Contratos de Protección en México".

Finalmente en el capítulo cuarto se analizará el tema del contrato colectivo en la Ley Federal del Trabajo actual, proponiendo un nuevo marco regulatorio. Al mismo tiempo se analizarán las propuestas de la Unión Nacional de Trabajadores para transformar y combatir los "Contratos de Protección" en la Ley Federal del Trabajo y las perspectivas de la parte empresarial y gubernamental en la denominada "Ley Abascal". También analizaremos las contradicciones que se pueden observar en la ley y en las propuestas de reforma en torno al derecho de los trabajadores de la contratación colectiva y libertad sindical con los Convenios Internacionales de la OIT. Igualmente se analizará la jurisprudencia mexicana incluyendo las dos últimas resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que contribuyen enormemente al respeto de la libertad sindical. Cabe señalar que en este capítulo incluiremos una mención sobre otras experiencias en diversos países del mundo para que nos sirva como un punto de reflexión sobre la situación actual en nuestro país y los posibles cambios. Además señalaremos los futuros posibles escenarios sobre la contratación colectiva.

**FALTA  
PAGINA**

III

En el segundo capítulo se trata el tema de la evolución jurídica de la asociación sindical ya que la historia de la contratación es en gran parte, la historia del sindicalismo. Aquí se señala el origen del sindicalismo pasando por la prohibición de las asociaciones sindicales hasta que fueron toleradas y posteriormente reguladas, hasta llegar a ser parte del derecho social, en donde nuestra Constitución Política fue una de las pioneras. Asimismo se señala como evolución la situación actual de los derechos laborales ante la globalización y el neoliberalismo en el mundo. Por otra parte se estudiará los inicios de la asociación sindical en México junto con la contratación colectiva, desde las épocas coloniales hasta nuestros días frente a la transición. Aquí podremos observar las luchas sangrientas por los que paso el movimiento sindical mexicano. Además estudiaremos como se creo el corporativismo y el charrismo sindical a través de la historia de nuestro país y los presidentes que lo fomentaron. También se analizará el reconocimiento legal de los derechos colectivos en nuestra Constitución y el trato normativo de la figura del contrato colectivo desde su reconocimiento jurídico en la Ley Federal del Trabajo de 1931, haciendo un cuadro comparativo de sus principales artículos con la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el capítulo tercero se abordará el tema central sobre los contratos colectivos de protección comenzando por definirlos y estableciendo los elementos que contribuyen a su procreación como son las limitaciones a la libertad sindical, señalando al corporativismo como uno de los elementos fundamentales. De manera especial se aborda el tema del registro y sus

obstáculos y la titularidad de los contratos colectivos. En este capítulo se resaltarán las principales características de los "Contratos de Protección". Asimismo se observarán las prácticas, redes y mecanismos, señalando las partes que intervienen en esta industria de la corrupción. Se estudiarán también sus consecuencias jurídicas, políticas y sociales y las propuestas de varios autores para atacar este fenómeno. Incluiremos también un apéndice sobre las estadísticas que nos llevan a estimar la existencia y porcentaje de los "Contratos de Protección en México".

Finalmente en el capítulo cuarto se analizará el tema del contrato colectivo en la Ley Federal del Trabajo actual, proponiendo un nuevo marco regulatorio. Al mismo tiempo se analizarán las propuestas de la Unión Nacional de Trabajadores para transformar y combatir los "Contratos de Protección" en la Ley Federal del Trabajo y las perspectivas de la parte empresarial y gubernamental en la denominada "Ley Abascal". También analizaremos las contradicciones que se pueden observar en la ley y en las propuestas de reforma en torno al derecho de los trabajadores de la contratación colectiva y libertad sindical con los Convenios Internacionales de la OIT. Igualmente se analizará la jurisprudencia mexicana incluyendo las dos últimas resoluciones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que contribuyen enormemente al respeto de la libertad sindical. Cabe señalar que en este capítulo incluiremos una mención sobre otras experiencias en diversos países del mundo para que nos sirva como un punto de reflexión sobre la situación actual en nuestro país y los posibles cambios. Además señalaremos los futuros posibles escenarios sobre la contratación colectiva.

**PAGINACION**

**DISCONTINUA**

**CAPÍTULO 1**  
**CONCEPTOS GENERALES**

1.1. - Teoría General de los Contratos.

1.1.1.- Qué es un contrato?

De acuerdo con nuestra legislación un convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. (Artículo 1792 del Código Civil) Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos. (Artículo 1793 del Código Civil)

Al contrato le corresponde la función positiva de crear o transmitir y al convenio stricto sensu, la negativa de modificar o extinguir. Para Bernardo Pérez Fernández del Castillo es inútil la distinción entre un contrato y un convenio como género y especie, toda vez que a ambos se les aplican las mismas reglas.

Un contrato es el acuerdo que celebran dos o más partes para crear o transmitir derechos y obligaciones. Un contrato puede celebrarse entre una persona y otra, pero también puede haber contratos multilaterales o plurilaterales celebrados entre más de dos personas.

Para que exista legalmente un contrato o un convenio debe reunir tres elementos básicos:

- a) El consentimiento o voluntad que será libre, sin vicios, es decir el acuerdo de dos o más voluntades para celebrar un contrato.
- b) El objeto que será lícito, en caso contrario estaría en contra de la propia ley.
- c) La solemnidad que señale la ley, es decir ciertos requisitos legales que señala la ley.

Para que sea válido un contrato debe cumplir con los siguientes elementos:

- a) Que exista capacidad legal de las partes o de sus representantes legales.
- b) Que no haya vicios en el consentimiento como el error, la violencia, el dolo, la lesión.
- c) Que el objeto que es la finalidad o materia del contrato sea lícito.
- d) Que se haga conforme a la forma que establezca la ley.

Un contrato podrá celebrarse por escrito o de manera verbal. Un contrato escrito lo firmarán las partes que intervienen o sus representantes y en su caso los testigos, señalará el lugar y fecha en que se celebra y contendrá una serie de cláusulas, es decir las obligaciones y derechos acordados.

Los contratos pueden dar origen a derechos reales y/o a derechos personales.

Es muy importante distinguir entre un contrato civil y un contrato de trabajo. Los contratos civiles están regulados por la legislación civil como el Código Civil y otras leyes como en el caso del contrato de prestación de servicios profesionales regulado por la Ley de Profesiones reglamentaria del artículo 5º. Constitucional. En cambio el contrato de trabajo está regulado por la legislación laboral como el artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

"El problema de determinar lo esencial del contrato de trabajo ha adquirido mayor relevancia precisamente por la tendencia patronal a ocultar, de manera formal, las relaciones laborales, dándoles la apariencia de relaciones de otra índole".<sup>1</sup>

Es decir se ha pretendido ocultar las relaciones laborales que se plasmarían en un contrato de trabajo, como si fueran civiles por medio de un contrato de prestación de servicios, de mandato o por obra.

Enseguida analizaremos las diferencias que existen en específico entre algunos contratos civiles y el contrato de trabajo.

Entre un contrato de mandato y uno de trabajo existen las siguientes diferencias: El comisionista realiza actos concretos de comercio como la realización de actos jurídicos, la prestación de servicios profesionales, la ejecución de trabajos especializados bajo la dirección y dependencia del

---

<sup>1</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 14ª ed., Ed. Porrúa, México, 2000, p. 48.

patrón y tiene una duración limitada al tiempo necesario para su ejecución. En cambio en el contrato de trabajo la relación entre las partes por regla general es permanente. Así lo confirma una tesis de jurisprudencia de los Tribunales Colegiados de Circuito. (Tercer Tribunal Colegiado en materia administrativa del primer circuito, 7ª. Epoca, Semanario Judicial de la Federación, Parte 79, Página 25)

Entre un contrato de obra a precio alzado y un contrato de trabajo encontramos las siguientes diferencias: Un contrato de obra a precio alzado tiene como finalidad la realización de una obra por un empresario que implica un acto traslativo de dominio. El objeto del contrato es la obra no la relación de trabajo. Al respecto hay una tesis de jurisprudencia que señala que es importante ver si hay o no subordinación para poder determinar la relación laboral. (Cuarta sala, Semanario Judicial de la Federación, 6ª. Epoca, Parte XXVIII, Página 20).

Entre un contrato de prestación de servicios y un contrato de trabajo podemos observar las siguientes diferencias: En el contrato de prestación de servicios profesionales una persona se obliga a prestar sus servicios profesionales, técnicos, científicos o artísticos en beneficio de otra denominada cliente, quien le retribuirá con los honorarios convenidos. En la prestación de servicios profesionales el prestatario del servicio no recibe órdenes precisas y no existe como consecuencia subordinación, el servicio se presta en forma independiente, sin sujeción a las condiciones establecidas de horario, salario, etc. Así lo sostiene la tesis de jurisprudencia del Segundo

Tribunal Colegiado del Quinto Circuito. (Tribunales Colegiados de Circuito, 8ª. Época, Semanario Judicial de la Federación, Parte XII, Página 945).

"El contrato de servicios profesionales es un contrato civil típico, cuyas cláusulas se estipulan libremente por las partes, una de las cuales, el profesor, no se encuentra sindicalizado ni sujeto a contrato colectivo de trabajo. El contrato de trabajo existe cuando hay una relación de dirección y dependencia entre el patrón y su empleado u obrero. El salario, vacaciones, seguro social y en general todos los derechos y obligaciones, se encuentran regulados por la Ley Federal del Trabajo."<sup>2</sup>

#### 1.1.2.- Contrato individual, contrato colectivo y contrato ley.

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

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.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos". (Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo.)

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

<sup>2</sup> PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo. Contratos Civiles, 3ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1995, p. 272.

De este artículo podemos desprender la idea que si hay un acuerdo de voluntades en donde una persona presta un trabajo en una relación de subordinación y esta recibe el pago de un salario a cambio equivaldrá a un contrato de trabajo sin importar la denominación que se le dé.

Dicho acuerdo de voluntades puede celebrarse por medio de un contrato escrito, pero también puede ser verbal e incluso puede ser en forma tácita. Debemos advertir que se puede dar una relación de trabajo sin establecer un contrato individual de trabajo por escrito, sin embargo en este caso se producirán los mismos efectos ya que desde el momento mismo que se presta el trabajo existe una relación de subordinación.

Cabe señalar que es preferible que las condiciones de trabajo estén asentadas por escrito para evitar la flexibilidad y que asimismo quede protegido el trabajador plenamente. Precisamente una de las tendencias neoliberales es la ausencia de reglamentación en las relaciones de trabajo.

"Ahora bien, el problema surge cuando hay relación de trabajo sin contrato; y entonces se plantean dos cuestiones: a) si la relación de trabajo constituye una noción distinta e independiente del contrato; b) si la relación de trabajo puede existir en oposición al contrato mismo, destruyendo su propia estructura, al admitirse que pudiera establecerse sin el consentimiento y aún en contra de la voluntad de las partes, especialmente del patrón".<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, por Juan Clímént Beltrán, Ed. Esfinge, México, 1996, p. 78.

En mi opinión una relación de trabajo y un contrato de trabajo están íntimamente relacionados, pero son dos cosas distintas. "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"<sup>4</sup> Esta relación de trabajo puede derivar en la celebración de un contrato que debe ser respetado como se haya acordado.

Por otra parte el contrato colectivo de trabajo materia del presente 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". (Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo.)

Los contratos colectivos son convenios celebrados por una o varias organizaciones sindicales y un patrón o varios y tienen como objetivo establecer una serie de normas generales que van a regir las relaciones laborales dentro de la empresa o establecimiento con respecto a los trabajadores sindicalizados y de esta manera resolver o evitar conflictos, darles seguridad y estabilidad a los trabajadores.

Desde un punto de vista económico y sociológico, coincido con varios autores quienes ven al contrato colectivo como un instrumento para conseguir el equilibrio entre los factores de producción. Santos Azuela establece un punto interesante al manifestar que el contrato colectivo permite

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo 1, 10ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2000, p. 186.

un equilibrio entre el trabajo, capital y medios de producción sin que el Estado esté interviniendo normalmente en cada una de estas relaciones ya que para eso existen estas negociaciones.<sup>5</sup>

Por otro lado el contrato colectivo es un ejercicio de la democracia, por lo tanto en nuestro país no debemos quitar el dedo del renglón. Es necesario que se realicen más estudios sobre los contratos colectivos y su situación actual en México, siendo indispensable la creación de foros y espacios de discusión, en donde se proponga entre otras cosas, posibles reformas a la ley, con la finalidad de impulsar los contratos colectivos.

"El contrato colectivo de trabajo es además un esfuerzo de democratización del derecho, lo que se observa desde un doble ángulo significa; la posibilidad de que sean los dos miembros de la relación de trabajo, quienes fijen las condiciones a que habrá de quedar sujeta dicha relación; el liberalismo del derecho civil permitió al patrón fijar, unilateralmente las condiciones de trabajo, y la asociación profesional igualó las fuerzas de los trabajadores, al empresario y el derecho que creó en los Contratos Colectivos, tuvo un origen democrático en razón de esa igualdad."<sup>6</sup>

En conclusión, después de haber leído algunas obras del derecho laboral, los principales teóricos coinciden en los elementos que conforman la definición de la ley del contrato colectivo con reserva del propio término "contrato". Todos coinciden en que hay un sindicato, un patrón y unas relaciones

<sup>5</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª. ed., Ed. Porrúa, México, p. 369.

<sup>6</sup> RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera., 2ª. ed., Cárdenas Editores, México, 1978, p. 139.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

laborales que serán reguladas. Por lo que se refiere a la naturaleza jurídica del contrato colectivo existe toda una controversia histórica, lo cual se analizará en el tema correspondiente. ¿Es un contrato, un acuerdo, un pacto, una convención, un convenio, etc.? La relación entre la definición y su naturaleza hace que varios doctrinarios consideren que la definición del contrato colectivo de la ley esta superada, es inconcebible, incoherente, incompleta, inexacta, etc.

Se plantean dos puntos que distinguen al contrato individual del colectivo:

Por un lado la obligatoriedad por parte del patrón a celebrar el contrato colectivo. La celebración del contrato colectivo es obligatoria para el patrón y su negativa podría acarrear como consecuencia una huelga y conseguir el contrato por este medio de fuerza. Por otro lado implica la posibilidad por parte de los trabajadores representados en un sindicato para que consigan establecer mediante un acuerdo o pacto las condiciones de trabajo que regirán dentro de su empresa o establecimiento. Además la contratación colectiva les da mayor seguridad, estabilidad y beneficios a los trabajadores en comparación a los que están contratados de manera individual quienes difícilmente pueden censurar sus condiciones de trabajo o ejercer alguna acción para que se celebre un contrato.

Cabe definir en este tema al contrato ley; el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo establece que "Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una

rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional."

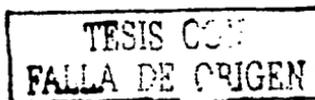
El contrato ley a diferencia del colectivo rige en una rama determinada, se solicita ante la Secretaría del Trabajo y se necesita además de una declaración de autoridad a cargo del presidente de la República o del gobernador del Estado.

De acuerdo a la OIT es el convenio que conduce a la universalización del contrato colectivo de trabajo destinado a unificar criterios y situaciones laborales que interesan no solamente en lo nacional sino en lo internacional de un determinado sector de la actividad económica. Sin embargo como señala Baltasar Cabazos:

"Desde el punto de vista de su interés práctico, puede afirmarse que hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar injusticias sociales, pero durante muchos años no se ha aprobado uno solo, ni nadie se mostró interesado para aumentar su número." En este momento hay siete contratos ley, cuatro de los cuales corresponden a la industria textil y uno a cada uno de las siguientes industrias: azucarera y alcoholera, hulera y radio y televisión.<sup>7</sup> (sic.)

---

<sup>7</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada, por Baltasar Cavazos Flores et. al., Ed. Trillas, México, 1975, p. 418



### 1.1.3.- Características del contrato colectivo.

- 1) El contrato colectivo en nuestra legislación y en parte de la doctrina es considerado un convenio. Según el Diccionario Larousse un convenio es un arreglo, capitulación, acuerdo, concierto, contrato, transacción, tratado, pacto, ajuste, alianza, protocolo, unión, convención. El Diccionario de la Real Academia de España define al convenio como un ajuste, convención o contrato. El diccionario del Instituto de Investigaciones Jurídicas define al convenio como un género particular de actos jurídicos en el que el acuerdo de voluntades tiene por objeto un interés jurídico referido a la transmisión, modificación, creación o extinción de derechos y obligaciones.

"Es un *convenio* que reconocido por el Estado, pretende concertar los intereses recíprocos entre el sindicato de trabajadores y el patrón. Su función es favorecer el mutuo reconocimiento de intereses que garantice al patrón su utilidad racional y al sindicato conseguir para los trabajadores, mejores niveles de existencia."<sup>8</sup>

Autores como Néstor De Buen rechazan en principio el término de contrato precisamente porque consideran que en el contrato colectivo no hay un acuerdo espontáneo de voluntades, en virtud de que el patrón acude a la celebración del contrato de manera forzosa en observancia de la ley. En realidad no hay un acuerdo espontáneo de voluntades pero generalmente se tiene o se llega a tener un interés jurídico para llegar a

---

<sup>8</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Curso inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 1990, p. 141 y 142.

un pacto referente a los derechos y obligaciones que conformaran las condiciones de trabajo de la empresa. Sin embargo no se le puede considerar un contrato porque no hay autonomía de la voluntad e incluso se puede celebrar de manera forzosa, exigirlo a través de la huelga o mediante un proceso especial ante las juntas de conciliación y arbitraje. Cabe hacer notar que como opina Climent Beltrán no puede considerarse un verdadero contrato porque la voluntad de las partes no puede modificar las normas del contrato colectivo una vez establecidas, en perjuicio de los derechos individuales de los trabajadores, ni tampoco pueden establecer normas que lesionen los derechos irrenunciables de los trabajadores consagrados en la ley.<sup>9</sup>

Al redactar el proyecto de la Ley Federal del Trabajo vigente, se analizó la conveniencia de cambiar el término de contrato colectivo por el de convención colectiva, pero se llegó a la conclusión de que era mejor conservar el primer término por estar generalizado en la ley, la jurisprudencia, la doctrina y la práctica.

- 2) Es un acto bilateral entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones. No es simplemente una declaración unilateral de voluntad, como lo era en el pasado sino que hay un pacto, arreglo, convención o como se le quiera denominar en donde intervienen dos partes. No puede ser una

---

<sup>9</sup> Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, por Juan Climent Beltrán, Ed. Esfinge, Op. Cit., p. 293.

determinación unilateral, sobretudo por parte de los patrones quienes en su mayoría les interesa sus ganancias y no las condiciones laborales de sus trabajadores.

"El carácter bilateral es de los aspectos más importantes conquistados por la clase trabajadora, que revolucionó el mundo del trabajo al introducir un cambio metodológico en las relaciones laborales, que permite terminar con el absolutismo empresarial al fijar las condiciones de trabajo y hace del sector obrero un organismo partícipe en la reglamentación de la prestación de servicios. Con la bilateralidad el trabajador no tiene solamente la opción de adherirse o rechazar las condiciones de trabajo impuestas unilateralmente por el patrón, sino que tiene la posibilidad de hacer propuestas y hacer valer sus opiniones en lo que respecta a las relaciones de trabajo."<sup>10</sup>

- 3) Por un lado interviene uno o varios sindicatos de trabajadores y por el otro uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones. En nuestra legislación el titular del contrato debe ser un sindicato; no está permitido que lo sea una trabajador individual, una coalición, asociación, etc. Por parte de los trabajadores la celebración del contrato se tiene que hacer a través de un sindicato ya que es quien legalmente tiene la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

---

<sup>10</sup> GUERRA OCHOA, María Teresa, El Contrato Colectivo de Trabajo en México, Ed. Senado de la República, LVI Legislatura, México, 1997, p. 74.

Néstor De Buen opina que en realidad este no es "colectivo" porque si bien interviene un sindicato por otra puede intervenir un patrón como sujeto individual. Si bien es cierto que por parte de los empresarios puede ser una asociación o un empresario en lo individual hay una parte que necesariamente tiene personalidad jurídica colectiva, que es el sindicato.

- 4) Es de carácter normativo ya que tiene por objeto fijar las condiciones de trabajo que regirán en una empresa o establecimiento. Un contrato colectivo establece los derechos y obligaciones a que se atendrán ambas partes. Es el punto medular de la empresa o establecimiento porque es en donde se basan las partes para regular las relaciones laborales. Se le considera como fuente de derecho. Incluso en países como Estados Unidos se basan más en éstos que en la ley; no obstante en ese país no hay una protección de los derechos y obligaciones laborales en la ley, como en México, porque en dicho caso depende mucho de lo que pueda o no lograr un sindicato.
- 5) Néstor De Buen establece como característica que su aplicación sea una empresa o establecimiento porque así lo señala la ley. En su opinión los que están obligados a celebrar un contrato colectivo son los patrones titulares de una empresa o establecimiento. Sin embargo autores como María Teresa Guerra Ochoa opinan que esta posición está rebasada por la práctica porque se dejaría fuera a muchos trabajadores como los domésticos, los universitarios, los trabajadores de los partidos políticos, de asociaciones de beneficencia etc.

"Por encima de la literalidad de la disposición de la ley ha estado el derecho de los trabajadores de celebrar contratos colectivos"<sup>11</sup>

- 6) **Obligatoriedad.** El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo establece la obligación por parte del patrón a celebrar un contrato colectivo cuando se lo soliciten los trabajadores representados por un sindicato. En caso de negativa la propia ley autoriza a los trabajadores a recurrir a la instancia de la huelga para forzar al patrón a celebrar el contrato. Néstor De Buen considera erróneo que un contrato pueda llegar a celebrarse por obligación, en tal caso donde quedaría la voluntad de las partes. Por lo anterior considera que se ha abusado del término contrato influenciados por un sistema liberal heredado. La propia ley nos da un medio para que los patrones reconozcan el derecho de los trabajadores para organizarse sindicalmente y mejorar sus condiciones de trabajo a través de un mal denominado "contrato colectivo".

"En el art. 387 se plasma la institución jurídica esencial del derecho colectivo, que ha sido, pese al mal uso que hacen de ella los patrones desorientados y los sindicatos blancos, el motor fundamental en el progreso de los trabajadores mexicanos"<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Id.

<sup>12</sup> ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "El Contrato Colectivo de Trabajo, (Técnica de su Negociación)" en El Derecho Laboral, Ed. Siglo XXI, México, 1985, p. 124.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

7) Extensibilidad e inmediatez. En cuanto a la extensibilidad el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo establece que las disposiciones del contrato se extiendan a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento aun sin ser miembros del sindicato, salvo que exista una disposición expresa en contrario consignada en el contrato colectivo. Aunque para los trabajadores de confianza, no rige de manera absoluta, pues se les puede excluir de su aplicación. Y la inmediatez consiste en que el contenido de las cláusulas del contrato colectivo regulan de manera automática las relaciones individuales de trabajo. Al celebrarse o reformarse un contrato colectivo, inmediatamente se modifican las cláusulas de los contratos individuales existentes. Estas características constituyen otra razón por la cual no se le puede considerar propiamente como un contrato.

#### 1.1.4.- Naturaleza jurídica de los contratos colectivos.

Se han utilizado múltiples denominaciones para designar al contrato colectivo entre ellas se le ha denominado pacto sindical, convenio colectivo, convención colectiva, etc. Esto tiene relación con la controversia doctrinal de su naturaleza jurídica.

Al tratar de determinar la naturaleza jurídica se trata de ubicarlo en el lugar que le corresponde en el derecho. Al respecto existen diversas teorías que se pueden agrupar en tres: las teorías civilistas o contractualistas, teorías eclécticas o de transición, y teorías jurídico sociales o normativistas.

### *Teorías Civilistas.*

Éstas surgen desde la antigüedad cuando se consideraba que las relaciones de trabajo eran de derecho privado. Solamente existía el derecho civil para regular las relaciones entre los particulares; en realidad no había un derecho laboral.

Durante largo tiempo como una imposición del derecho civil "La única figura jurídica que podía legitimar la relación colectiva de las asociaciones obreras y los empresarios era el contrato y se le dio el nombre de colectivo porque se aplicaba a una colectividad de trabajadores."<sup>13</sup>

Las teorías contractualistas se fundamentan en el contrato civil, sostienen que en realidad sí hay una autonomía de la voluntad y un consentimiento, le dan un carácter privado a los sujetos, y consideran al contrato colectivo como un negocio jurídico o un convenio jurídico. Muchos se basan en que el sindicato es una representación de la voluntad individual de los miembros del sindicato ya que el consentimiento puede ser manifestado en forma expresa, pero también en forma verbal o tácita, de manera personal o a través de otra persona. Para esta teoría la libertad de contratación es esencial por el carácter bilateral del contrato.

---

<sup>13</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo I, p. 376.

Para el contractualismo laboral los sujetos que intervienen son de carácter privado porque no pueden crear normas. Ferrari es uno de los representantes de la teoría contractualista moderna.

Para Francisco de Ferrari "la convención colectiva es un contrato, puesto que las partes que intervienen en su celebración tienen carácter de personas de derecho privado y el interés de la categoría profesional que representan es de carácter grupal y no público. El convenio colectivo es aquel por el cual un empresario se obliga a no ajustar con terceros cláusulas contrarias a las convenidas anteriormente con un grupo de obreros o con la organización que los representa."<sup>14</sup>

Consideran al contrato colectivo como un acto creador de relaciones jurídicas pero no de normas sino como un negocio jurídico. García Haro opina:

"Los defensores de la teoría contractualista sostienen en esencia que el convenio colectivo es un acto creador de relaciones jurídicas, explicando su eficacia frente a los no intervinientes mediante el recurso a figuras tradicionales de derecho contractual, fundamentalmente la representación. Dos son los argumentos básicos: la estructura negocial del acto y el carácter privado de los sujetos"<sup>15</sup>

Entre estas teorías civilistas se encuentran la del contrato de arrendamiento, la del mandato, la de gestión de negocios, la de la estipulación a favor de

<sup>14</sup> Cfr. FERRARI, Francisco, Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Giuffrè, Milán, 1952, p. 359.

<sup>15</sup> Cfr. GARCÍA, Haro y Ramón Goytisolo, Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa, Ed. Librería Bosch, Barcelona, 1961, p. 54.

terceros, la de la personalidad moral ficticia, la del contrato inominado, la del cuasicontrato, etc.

La concepción contractualista aún sigue privando en la doctrina italiana, francesa y alemana. Mario de la Cueva considera que en México desde la Ley de 1931 las convenciones colectivas rompieron la concepción contractualista y adquirieron la categoría de fuentes formales autónomas del derecho del trabajo ya que es en esta ley donde aparecen por primera vez (muchos años después de la Constitución de 1917). Clímént Beltrán considera que cuando adquiere el carácter actual es propiamente en la Ley de 1970, donde se define en el artículo 386 y 387.

Hay una diferencia fundamental en el derecho laboral mexicano "Con el artículo 387 se rompe la estructura del contrato ordinario que expresa un acuerdo de voluntades; en México se trata de un contrato presionado legalmente"<sup>16</sup>

#### *Teorías Eclécticas o de Transición.*

Las teorías eclécticas nacen por la necesidad de superar las lagunas y contradicciones de las teorías civilistas sin salir del marco del derecho privado.

---

<sup>16</sup> CLIMÉNT BELTRÁN, Juan, El Derecho Sindical, 2ª. ed., Ed. Esfinge, México, 1999, p. 97.

Estas teorías no explican la naturaleza jurídica según la voluntad individual sino que piensan que predomina el interés colectivo sobre el particular. Cabanellas Guillermo es un representante de esta teoría ecléctica.

Para Cabanellas "Las convenciones colectivas de trabajo constituyen acuerdos que poseen en ocasiones, valor de contrato y en otros casos carácter de ley, ya sea por delegación de los poderes públicos o por sanción legislativa expresa. Se trata de una convención - ley". Explica que "los trabajadores al entrar en la asociación se someten, por anticipado, a las decisiones de la mayoría y consienten en inclinar sus voluntades individuales ante la colectiva."<sup>17</sup>

Aún así ubican al contrato colectivo en los límites del derecho privado porque consideran que es un negocio jurídico complejo con una naturaleza normativa pero sin quitarle el carácter privado. Las convenciones colectivas tendrían una naturaleza dual; por un lado el elemento obligacional que sería un contrato como cualquier otro y el elemento normativo que sería una fuente de derecho.<sup>18</sup>

Hordern Francis opina que "aunque las convenciones colectivas son contratos entre particulares, constituyen un régimen reglamentario de trabajo. Se trata de un acto típico de derecho público que uniforma las condiciones de trabajo pero también de un contrato privado que nace del acuerdo de la representación sindical."<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Derecho Normativo Laboral, Ed. Bibliografica Omeba, Buenos Aires, 1966, p. 163.

<sup>18</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo I, p. 421.

<sup>19</sup> Cfr. HORDERN, Francis, El Derecho de los Trabajadores, Ediciones Obreras, París, 1976, p. 219.

Algunos consideran que primeramente se requiere un convenio concertado entre las partes el cual posteriormente va a reglamentar las condiciones de trabajo. Según Pérez Botija el pacto sindical no es un híbrido de la ley sino un sistema normativo de origen contractual. Carnelutti opina que esta figura jurídica tiene cuerpo de contrato y alma de ley.

Entre las teorías de transición se encuentran la del pacto social, la de la solidaridad necesaria, la de la representación legal y la del uso o costumbre industrial.

Entre estas teorías destaca la del pacto social al considerar que no hay un contrato entre las partes pero sí una coincidencia de intereses, aunque con esto no se podría justificar totalmente la aceptación forzosa por parte del patrón a la celebración del contrato. Debe quedar muy claro que no hay una autonomía de la voluntad y que el patrón puede llegar a tener un interés pero para evitar o terminar el conflicto, es decir su voluntad es forzada y obligada por la ley.

En nuestro país Vicente Lombardo Toledano creó una teoría innovadora a las teorías europeas la cual revolucionó las teorías tradicionales, y que se le denominó la teoría de la ejecución inmediata. Consideraba que las características de nuestro contrato eran diferentes a las europeas porque el pacto sindical es un ordenamiento de ejecución inmediata. Rige de manera inmediata las relaciones de trabajo y además por la generalidad de las

estipulaciones aplica automáticamente a todos los trabajadores de la empresa. Esta teoría fue olvidada con las nuevas teorías normativistas.

*Teorías Normativistas. ó Jurídico Sociales.*

A principios del siglo XX se revolucionan las teorías debido a la falta de respuestas de las teorías civilistas y eclécticas. León Duguit empezó con esta teoría que la han perfeccionado con diversas vertientes otros juristas.

Duguit decía que "el contrato colectivo es una categoría jurídica absolutamente nueva y por completo fuera de los cuadros tradicionales del derecho civil. Es un convenio ley que regula las relaciones de dos clases sociales."<sup>20</sup>

En nuestro país destaca el doctrinario Mario de la Cueva.

Mario de la Cueva opina que "siendo la creación de normas generales una función pública, el contrato colectivo debe tener ese carácter y lo considera como una fuente autónoma de derecho objetivo."<sup>21</sup>

Los que sostienen estas teorías opinan que los contratos colectivos constituyen una reglamentación de carácter normativo que tiene la misma eficacia de la ley y varios consideran incluso que es fuente de derecho. Bajo

---

<sup>20</sup> Cfr. DUGUIT, León, Las Transformaciones Generales del Derecho Privado, 2ª. Ed., Ed. Francisco Beltrán, Madrid, 1912, p. 154.

esta idea el sindicato tendría cierta función normativa. Veamos lo que opinan varios doctrinarios del derecho en México.

Para Arturo Alcalde "no sólo constituye una vía general de creación del derecho desde el ángulo formal, sino que también se toma en cuenta como dato material para la formación de la ley; así, pues, es fuente de derecho laboral y fuente específica de la ley"<sup>22</sup>

Nestor De Buen Lozano considera que "en el contrato colectivo lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones sino el establecimiento de un sistema de normas."<sup>23</sup>

Climént Beltrán dice que "la característica esencial del contrato colectivo reside en la facultad otorgada a los grupos sociales para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo".<sup>24</sup>

Entre las teorías normativistas sobresalen la del objetivismo solidarista, el espontaneismo jurídico social, la teoría del ordenamiento corporativo, la sindicalista integral, la de la ley delegada etc.

Opinión personal.

Considero que la teoría contractualista ha sido superada por el derecho, ya que no se le puede considerar un contrato etimológicamente ni jurídicamente.

---

<sup>21</sup> Cfr. con DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 8ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1996, p. 420.

<sup>22</sup> ALCALDE JUSTINIANI, El Derecho Laboral, Arturo, Op. cit., p. 124.

<sup>23</sup> Cfr. con DE BUEN, Néstor El Derecho del Trabajo, Tomo II, 14ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2000, p. 818.

<sup>24</sup> Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, por Juan Climént Beltrán, Op. Cit., p. 78.

Concuerdo con Climent al señalar que en México es un contrato presionado porque en realidad el nombre es impuesto por un sistema liberal que no concuerda con la realidad. También cabe mencionar al gran crítico De Buen quién ha escrito incluso un libro completo sobre la decadencia del contrato.

A pesar de esta evolución en donde se ha llegado a las teorías jurídico - sociales aún sigue vigente esta polémica sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo.

Aunque para varios autores nuestra legislación sigue teniendo un carácter meramente contractualista, en mi opinión se le da un carácter normativo al establecer el objeto del contrato y por otro lado su obligatoriedad en la ley. El artículo 386 establece que el objeto del contrato colectivo será establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, es decir un sistema de normas. El artículo 387 establece la obligatoriedad de celebrar el contrato colectivo cuando lo requiera el sindicato, de lo contrario se les da la herramienta de la huelga. El carácter normativo también consiste en que el Estado delega en los patrones y los trabajadores esta función normativa para establecer las condiciones de trabajo con un carácter imperativo en un instrumento para conseguir el equilibrio entre los factores de producción.

"El contrato colectivo constituye una figura jurídica especial, es la fuente del derecho regulador de las relaciones jurídicas entre los trabajadores y la empresa, debe ser considerado como fuente de

derecho objetivo para las relaciones de trabajo individual y colectivas".<sup>25</sup>

El contrato colectivo como opina Arturo Alcalde es fuente de derecho laboral y fuente específica de la ley. Agregaría que el contrato colectivo es fuente renovadora de derecho porque el contrato puede irse modificando y además se pueden establecer más derechos y obligaciones que en la ley pero no menos.

"La contratación colectiva rompe con los viejos moldes del derecho formal positivo cristalizado, ya que significa una actitud constante de renovación del derecho."<sup>26</sup>

Determinar la naturaleza jurídica de los contratos colectivos tiene relación con la naturaleza del derecho laboral y su independencia frente a otras ramas. Considero que el derecho laboral no es derecho privado ni público sino que pertenece a un tercer género que es el derecho social. Es dentro del derecho social donde se puede ubicar al contrato colectivo porque como destaca Mario de la Cueva "es un derecho de y para la clase trabajadora".<sup>27</sup> La ley de 1931 reconoció al contrato colectivo como un instrumento jurídico propio del derecho del trabajo y del derecho sindical.

---

<sup>25</sup> Cfr. Exposición de motivos de la Ley de 1931 referida en DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 420.

<sup>26</sup> CLIMÉNT BELTRÁN, Juan, El derecho sindical, Op. Cit., p. 110.

<sup>27</sup> Cfr. DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 416.

Aún cuando pudiera ser un pacto social porque hay coincidencia de intereses, con el artículo 387 se desvirtúa lo anterior por la obligatoriedad. Me inclino más en ver al contrato colectivo como una fuente renovadora de derecho objetivo con carácter normativo. Esta opinión personal sobre la naturaleza jurídica de los contratos colectivos es meramente teórica porque en la realidad de los hechos en México no existen en la mayoría de las empresas los denominados ¿contratos colectivos? reales concertados con un ¿sindicato representativo?. Es precisamente de lo que ahondaremos en el desarrollo del presente trabajo.

#### 1.1.5.- Contenido de los convenios colectivos.

El contenido de los convenios colectivos es un tema que ha preocupado a los juristas y se ha llegado a debatir al respecto.

Hay tres sistemas en el que se pretende clasificar a las cláusulas:<sup>28</sup>

- 1) La doctrina italiana que las clasifica en las cláusulas normativas, cláusulas obligacionales, cláusulas mixtas y preámbulo.
- 2) La doctrina francesa que las clasifica en las cláusulas contractuales, cláusulas profesionales, cláusulas colectivas y cláusulas transitorias.
- 3) La doctrina alemana difundida por Mario de la Cueva que clasifica el contenido en normativo, obligatorio, compulsivo y la envoltura.

---

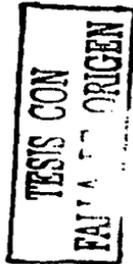
<sup>28</sup> Cfr. CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª. ed., Ed., Tipografica para Offset "Ale", México, 1984, p. 259.

Existen dos tipos de cláusulas, que observamos en cualquiera de los sistemas: las cláusulas normativas y las obligacionales. Las cláusulas normativas contienen reglas de eficacia análoga a las leyes reglamentando las condiciones del trabajo; en cambio las obligacionales son aquéllas que imponen prestaciones concretas referentes a las partes en la negociación. En cuanto a las normativas hay juristas que las restringen a las disposiciones que pueden ser incluidas en los contratos individuales de trabajo, pero no se puede limitarlas debido a que poseen un carácter normativo diversas cláusulas que no forman parte de los contratos individuales como por ejemplo cláusulas sobre la organización de la empresa.

Ejemplos de las cláusulas normativas y obligacionales:

Cláusulas normativas	Cláusulas obligacionales
Jornada de trabajo	Reconocimiento del sindicato
Días de descanso y vacaciones	Descuento de cuotas sindicales
Capacitación y adiestramiento	Reintegro de despedidos
Comisiones	Abstención de actos, etc.

Hay cláusulas que no se pueden identificar en uno u otro grupo como las especificaciones referidas al ámbito de aplicación, duración y revisión del convenio colectivo; disposiciones transitorias relacionadas con situaciones concretas; cláusulas que se postergan para una posterior negociación; cláusulas mixtas con elementos normativos y obligacionales como sería el caso de establecer un órgano reglamentando sus funciones y competencia concretas.



Existen otras clasificaciones prácticas sobre el contenido de los convenios colectivos como la que hace Enrique Álvarez del Castillo. El jurista habla de cláusulas económicas cuando son prevenciones que repercuten en los costos de la empresa: salarios, jornadas, jubilaciones; y de cláusulas administrativas que son las que por referirse a los modos o formas de la prestación del servicio que sólo afectan medianamente los costos: empleados de confianza, vacantes, escalafón. Considera que a pesar de que el criterio diferencial no deja de ser simplista e impreciso, tiene cierta eficacia de aplicación.<sup>29</sup>

Los límites a la autonomía de las partes en cuanto a las materias objeto de un convenio pueden clasificarse en cinco grupos:<sup>30</sup>

- 1) Materias consideradas de competencia privativa de los empleadores, por ejemplo lo que se ha de producir u ofrecer a los consumidores.
- 2) Materias que afectan el orden público, por ejemplo una cláusula contraria al derecho laboral.
- 3) Materias de incumbencia exclusiva del sector laboral, por ejemplo una cláusula sobre la disposición del salario.
- 4) Materias ajenas al interés legítimo de las partes, por ejemplo una cláusula sobre la afiliación de los trabajadores a un partido.

---

<sup>29</sup> Cfr. ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, "Ámbitos de aplicación de los convenios colectivos", en Instituciones de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, UNAM y Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo, México, p. 89.

<sup>30</sup> Cfr. BARBAGELATA, Héctor Hugo, "Contenido de los Convenios Colectivos", en Instituciones de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Op. Cit., p. 99.

5) Materias no susceptibles de ser operativas, por ejemplo una cláusula que interfiera la competencia del Estado.

Hablando del Estado, su intervención influye sobre los contenidos de los convenios o prohíbe la inclusión sobre determinadas materias. Entre los límites que puede fijar el Estado están el respeto a la legalidad y el orden público, la política económica del gobierno, prestaciones complementarias de seguridad social, ámbitos exclusivos del Estado, etc. Los Estados neoliberales tienden a prohibir contenidos supuestamente en contra del orden público económico, ejercen presiones sobre las partes, traban los trámites para las cláusulas que objetan, limitan el reconocimiento a la autonomía laboral etc.

Por ejemplo en compañías como Luz y Fuerza, TELMEX y PEMEX ha sido un centro de discusión ciertas cláusulas como las que limitan utilizar servicios de compañías contratistas particulares, las que obligan a la empresa a dar cierta información, las que promueven la tecnología nacional y condicionan la adopción de nuevas estrategias productivas.

1.2.- El sindicato y la libertad sindical.

1.2.1.- Reunión, asociación, coalición y asociación sindical.

Mario de la Cueva opina que los conceptos indican que estamos hablando del marco del derecho privado, público o social. De esta manera considera

que en el orden privado se constituye la sociedad, en el orden público se constituyen la asociación y la reunión y por último en el orden social la coalición y la asociación sindical.

La sociedad constituye una agrupación permanente de individuos para realizar un fin común, pero tiene el carácter preponderantemente económico, aunque sin constituir especulación comercial si es sociedad civil.

La reunión es una agrupación momentánea de hombres cuya finalidad es pensar conjuntamente, debatir ideas y opiniones o concertar la defensa de intereses. La reunión se diferencia de la asociación en que en la primera agrupación de hombres es de manera momentánea, siendo el precedente de la asociación que es permanente.

“En el caso del derecho de reunión, este tiene un fin concreto y determinado, verificado el cual, aquélla deja de existir.”<sup>31</sup>

El derecho de reunión y asociación constituyen garantías constitucionales y son un derecho universal del hombre. En México la reunión y la asociación están reguladas en el artículo 9 constitucional.

La coalición es el antecedente de la asociación sindical y la huelga. Históricamente y políticamente, la coalición representa el principal antecedente sociológico, jurídico y cultural del derecho sindical. En principio, era un hecho socio –

---

<sup>31</sup> BURGOA, Ignacio, Las garantías individuales, 18ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1984, p.376.

económico al que finalmente se le reconoció en el Derecho. La coalición es un derecho reconocido dentro de nuestro sistema por el artículo 354 de la Ley Federal del Trabajo: "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones".

La coalición se define en el artículo 355 de la mencionada ley como el "acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes". Eusebio Ramos opina que no se reguló bien en la ley la coalición y que fueron imprecisos para definirla, dificultando que los trabajadores pudieran hacer un mejor uso de ella en beneficio del interés colectivo. Lo anterior se confirma con la opinión del doctrinario Santos Azuela:

"Se le considera como un grupo transitorio que una vez conseguido su objetivo, o en caso contrario, de juzgarse inaccesible, necesariamente deberá extinguirse. Tal afirmación es discutible, si se observa que en diversas ocasiones los trabajadores se han organizado en grandes coaliciones con propósitos muy amplios y con duración indefinida, para evitar el control patronal y el del Estado que a través del registro las somete, otorgándoles la calidad de sindicatos como la experiencia de la UNAM."<sup>32</sup>

La asociación profesional es un efecto del trabajo que tiende a asociar a los hombres que lo ejercen. El derecho de asociación profesional se reconoce en

---

<sup>32</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Op. Cit., p. 74.

el artículo 123 fracción XVI, del apartado A de la Constitución, que dice a la letra:

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Esta asociación de trabajadores da lugar al organismo denominado sindicato, lo que confirmamos con la definición del sindicato en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

La asociación profesional igualmente puede manifestarse a través de otras figuras, como las sociedades mutualistas, los colegios de profesionistas, etc.

"La asociación profesional debe entenderse como el género próximo, y el sindicato como la diferencia específica. El sindicato esta vinculado al fenómeno de lucha de clases, en tanto que las demás asociaciones profesionales podrán ser ajenas a ese fenómeno."<sup>33</sup>

Debemos hacer una distinción entre la coalición y el sindicato. La coalición es la reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin que puede llegar a ser permanente, no requiere registro, no requiere un mínimo de trabajadores, se constituye para la defensa de sus intereses y no puede ser el titular del contrato pero sí del derecho de huelga. El sindicato en

cambio requiere su registro, se necesita un mínimo de 20 trabajadores, se constituye no sólo para la defensa de sus intereses sino para el estudio y mejoramiento de sus condiciones de trabajo y es el titular del contrato colectivo.

También debemos distinguir entre la asociación en general y la asociación profesional. Hay una corriente doctrinal encabezada por Mario de la Cueva quien sostiene que el derecho de asociación profesional es una aplicación del derecho general de asociación.

Sin embargo, Mario de la Cueva hace la siguiente distinción:

"los derechos de reunión y asociación pertenecen a todos los seres humanos, mientras los de coalición y asociación sindical son derechos de los trabajadores."<sup>34</sup>

Considero que se puede hacer esta distinción, sin embargo si se afecta el derecho de asociación sindical y coalición que es un derecho de los trabajadores al mismo tiempo se afecta el derecho de asociación consagrado en nuestra carta magna violando una garantía individual que perjudica no sólo a uno o varios trabajadores sino a seres humanos limitando su libertad de asociación y expresión. El derecho de coalición y asociación sindical son derechos colectivos pero también individuales.

"Existe además una diferencia, también fundamental entre la asociación y el derecho de asociación profesional. El régimen

---

<sup>33</sup> DE BUEN, Néstor, El Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., p. 610

<sup>34</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 235.

legal del primero es potestativo, los particulares son libres para regularlo y establecer su contenido. El segundo es imperativo. Forzosamente han de acatar los mandatos de la ley en cuanto a sus fines, estructura, capacidad, etc."<sup>35</sup>

### 1.2.2.- ¿Qué es un sindicato?

Etimológicamente sindicato viene del latín *syndicus*, término con el que los romanos designaron al procurador elegido para defender los derechos de una corporación, o del griego *sundike* que significa justicia comunitaria o administración y atención de una comunidad.

Diversos diccionarios definen que el sindicato es la junta de síndicos; y síndico es la persona que ha sido elegida por una comunidad o corporación para cuidar de sus intereses. También se define como la agrupación formada para la defensa y promoción de sus intereses comunes (profesionales, económicos, sociales).

La figura del sindicato tiene su antecedente en el artículo 9 de la Constitución que establece el derecho constitucional de asociación al señalar que no podrá coartarse el derecho de asociarse pacíficamente con un objeto lícito. Su fundamento específico se encuentra en el artículo 123 fr. XVI apartado "A" de la Constitución que establece que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones, etc. A los sindicatos no se les

---

<sup>35</sup> CASTORENA, Jesús, Op. Cit., p. 232.

aplica las normas del derecho civil sino las del derecho del trabajo porque es una figura del derecho social cuyos objetivos y fines son sociales.

Nuestra legislación define concretamente al sindicato en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Esta definición comprendió erróneamente a las dos clases sociales, los trabajadores y los patrones para constituir asociaciones profesionales.

"En el primer caso el objetivo de los Sindicatos de Trabajadores se deriva de un derecho social que los impulsa a luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y la transformación del Régimen Capitalista; en tanto que la asociación profesional de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales destacándose en éstos el de la propiedad."<sup>36</sup>

"El sindicato es la organización de los trabajadores y un instrumento de lucha para defender sus intereses, fundamentalmente contra los patrones y el Estado. Por lo mismo se sostiene, que el sindicato es el poder obrero organizado dentro de las fábricas, los talleres y los centros de trabajo."<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, por Alberto Trueba Urbina, 25ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1975, p. 219.

<sup>37</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Op. Cit., p. 76.

"Se le considera como el instrumento o la organización de lucha que tiene la clase obrera, para lograr la conquista de mejores condiciones de trabajo y defender sus intereses."<sup>38</sup>

La finalidad del sindicato como nos refiere el concepto es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

"El estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores es algo a lo cual nadie puede oponerse y se entiende no sólo como una ambición legítima, sino como una necesidad, ya que los obreros, por ese medio, conocerán mejor sus derechos y obligaciones, obtendrán una mejoría en sus condiciones materiales e intelectuales y no permitirán que los patronos lesionen sus derechos."<sup>39</sup>

Para algún sector de la doctrina el sindicato es una coalición permanente constituida para unificar las relaciones de trabajo y alcanzar la justicia social, pero con el sistema vigente, donde el registro sindical es un monopolio de la autoridad, es muy discutible tal afirmación.<sup>40</sup>

Para otro sector de la doctrina el sindicato es una institución y otro lo define como una persona.

---

<sup>38</sup> BORELL NAVARRO, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª. ed., Ed. Sista, México, 1998, p. 544.

<sup>39</sup> GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 8ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1976, p. 284.

<sup>40</sup> SANTOS AZUELA, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Héctor, Op. Cit., p. 76.

Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o patrones, para la defensa de sus intereses de clase.<sup>41</sup>

El sindicato una vez constituido y registrado tendrá personalidad jurídica propia. Tienen múltiples funciones, entre sus fines están la unidad, la defensa de intereses comunes y el mejoramiento de condiciones de trabajo. Esta facultado para defender y representar ante cualquier autoridad los derechos del propio sindicato y de sus miembros en lo individual. Una de sus principales facultades es celebrar contratos colectivos o contratos ley, proceder a sus revisiones y modificaciones, así como demandar su cumplimiento. Son personas morales con derecho para adquirir toda clase de bienes muebles y de inmuebles indispensables para su objeto social. Además de las mencionadas funciones están otras secundarias de naturaleza científica, artística, cultural, recreativa, deportiva, etc.

Al sindicato se le limita para intervenir en otros asuntos que no sean los de sus intereses propios señalados en sus estatutos. El artículo 378 de la ley laboral prohíbe a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos, así como ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. Las cuestiones políticas no aparecen señaladas como uno de los objetivos en sus estatutos por lo que se supone no podrían intervenir; a pesar de esto, es necesario

---

<sup>41</sup> DE BUEN, Néstor; El Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit., p. 735.

legislar más sobre este asunto para que quede claro la no intervención y no pase lo que hoy en día; siendo común que los sindicatos se pronuncien públicamente en cuestiones políticas.

### 1.2.3.- Clasificación legal de los sindicatos.

"Los aspectos organizativos del sindicalismo ejercen una influencia insospechada en las condiciones generales de existencia de los trabajadores. Los distintos tipos de sindicatos conforman los conductos por los que fluye y se dirige gran parte de la acción de la clase obrera."<sup>42</sup>

La ley clasifica a los sindicatos de obreros en cinco clases que son:

- 1) Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.
- 2) De empresa, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa.
- 3) Los industriales, los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.
- 4) 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.

---

<sup>42</sup> LEAL, Juan Felipe, "Las Estructuras Sindicales" en Organización y Sindicalismo, 2ª. ed., Ed. Siglo XXI, México, 1986, p. 9.

5) De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones, los que sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20.

Se denominan gremiales los sindicatos en donde sus miembros desarrollan actividades que los identifican, son trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; por ejemplo: sindicato de carpinteros, sindicato de actores, sindicato de mecánicos, etc. Este tipo de sindicatos limitan la unidad y organización sindical, y favorece el aislamiento, precisamente por ser tan especializados.

Los sindicatos de oficios varios están integrados por trabajadores de diversas profesiones y calificaciones. Este tipo de asociación ofrece ventajas a obreros o empleados de pequeños establecimientos por la limitación de la ley en cuanto al número de trabajadores.

Los sindicatos de empresa agrupan a los asalariados de una misma negociación frente a la dirección patronal, cualquiera que sea el oficio o la calificación. Este tipo de sindicalismo tiene un carácter mucho más combativo ya que agrupa a todos los trabajadores de un establecimiento, desde el más especializado hasta el no calificado.

Los sindicatos por rama industrial son de dos tipos: los industriales que están formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas

de la misma rama industrial y los nacionales de industria que están constituidos por trabajadores que laboran en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas. Estas formas de organización significan un paso más en la lucha de los trabajadores porque posibilitan una identificación proletaria y concentran una fuerza mayor frente al capital.

Los trabajadores también se han organizado en otro tipo de agrupaciones como las federaciones y confederaciones. Una federación es el agrupamiento de sindicatos que pertenecen a una misma región geográfica o a una misma rama industrial que se unifican en un plano superior conservando su integridad orgánica. Una federación cuenta con una línea general y un programa de acción más amplio y abarcador que los de las agrupaciones federadas. Una confederación constituye una unión de federaciones, que agrupan a sindicatos pertenecientes a una misma región geográfica o a una misma rama industrial. Estas formas de organización se complican por las divisiones sindicales, que provienen de divisiones políticas, ideológicas y metodológicas.

Cabe señalar también la clasificación entre los sindicatos del apartado A y del B de la Ley Federal del Trabajo. El apartado A rige las relaciones de trabajo entre los trabajadores subordinados y sus patrones y el apartado B regula las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión o el gobierno del Distrito Federal y sus respectivos trabajadores o empleados.

Toda esta clasificación sindical reduce la libertad sindical al tener que formar parte de un sindicato determinado, se limita la unidad y representa una traba para el registro.

"Es atentatorio de la libertad sindical el que el legislador clasifique los tipos de sindicatos que pueden formarse. Por principio universal, constitucional y legal, es potestativo para los trabajadores formar parte de los sindicatos que deseen."<sup>43</sup>

La ley clasifica a los sindicatos de patrones en dos clases que son:

- 1) Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades.
- 2) Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

"Contra toda lógica y congruencia constitucional, nuestro sistema habilita, despreciado por la práctica, la creación de sindicatos de patrones. Resulta absurdo admitir que puedan formarse sindicatos de patrones para defender, estudiar y promover sus intereses, ambiciones y caprichos, repercutirán directamente, contra los niveles de existencia y los derechos obreros, tomando en cuenta su predominio económico y social. Por lo consiguiente podemos afirmar que los sindicatos de patrones además de contrarios a la justicia social, son inconstitucionales por contrarios

---

<sup>43</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Op. Cit., p. 86.

al imperativo, inabatable e irrenunciable de los derechos de los trabajadores."<sup>44</sup>

Los patrones y empresarios en México no han hecho uso de él. No se organizan en sindicatos porque no satisface sus necesidades, sino que se han organizado en centros patronales, asociaciones mercantiles o cámaras como la CANACO, la CONCANACO, la CONCAMIN y la CANACINTRA o la COPARMEX.

No se reconoce a los sindicatos mixtos, integrados por trabajadores y patrones, aunque no está sancionado, no pueden registrarse.

#### 1.2.4.- La libertad y libertades constitucionales

La libertad ha sido una de las aspiraciones del hombre, quien ha luchado para lograrla. La palabra libertad tiene muchas acepciones. En sentido amplio, se ha entendido como la ausencia de obstáculos para el movimiento de un ser. Significa el poder escoger una opción sin ser impedido o reprimido. Es una cualidad intrínseca al hombre.

"La libertad significa posibilidad de acción, opciones humanas reguladas por el orden jurídico con la finalidad de hacerlas compatibles dentro de una sociedad."<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Ibid., p. 88.

<sup>45</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, 3ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1999, p. 198.

Esta libertad se debe ejercer conforme a la ley, porque la misma debe también proteger las libertades de los demás como lo establece la frase celebre de Don Benito Juárez "el respeto al derecho ajeno es la paz." El ejercicio de la libertad no es absoluto ya que no puede ir en contra de las normas ni de los derechos de los demás.

Dentro de las libertades individuales se encuentran la libertad de tránsito, de seguridad jurídica, de protección de la vida privada, de pensamiento, de expresión, de profesión, industria, comercio o trabajo. Pero el hombre es un ser sociable por naturaleza como lo pensaba Aristóteles quien sostenía que "el hombre para vivir apartado de la sociedad tenía que ser un dios o un monstruo", por lo tanto hay libertades colectivas. Las libertades colectivas no sólo pertenecen al individuo en sí mismo sino a una organización social o política y a la comunidad en sí. Dentro de las libertades colectivas están las libertades de asociación, de reunión, de culto, de procreación, de petición, entre otras.

Todas las constituciones con muy pocas excepciones le dan un valor primordial a la libertad. La Constitución de 1857 consideró los derechos del hombre y las libertades constitucionales como la base de toda organización social. La Constitución de 1917 establece en su artículo primero que todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución, estableciéndolas en la primera parte de la misma.

Para que se den estas libertades el primer paso es garantizar la libertad política definida por John Locke como "la condición de no estar sujeto a la arbitraria voluntad de otra persona o poder". Las libertades colectivas son libertades sociales y públicas que son oponibles no sólo contra terceros sino contra el Estado.

"Un acto de hombres libres no puede ser limitado ni entorpecido por las autoridades públicas, porque la libertad no es un don del Estado sino que le fue impuesta por el pueblo en la Constitución."<sup>46</sup>

Como mencionamos en párrafos anteriores, no hay libertades absolutas, sino que existen una serie de limitaciones para proteger la seguridad nacional, el orden público, la moral, la salud, la seguridad pública, así como los derechos y libertades de los demás. Por ejemplo el artículo 29 constitucional habla de la suspensión de garantías en casos de emergencia. Otro ejemplo es que la libertad de asociación y reunión está limitada por la violencia, injurias, amenazas, y la ilicitud de su objeto.

#### 1.2.5.- La libertad de asociación y reunión.

Al principio la libertad de reunión y asociación estaban prohibidas o vigiladas. Después el Estado comenzó a tolerarlas. Estas libertades se impulsaron con las Declaraciones de los derechos del hombre. Más tarde se reconoció su

---

<sup>46</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 287.

legitimidad en varias legislaciones ordinarias. Y por último fueron reconocidas en la Constitución, garantizando la libertad de reunión y asociación. Estos derechos fueron reconocidos en México en la Constitución de 1857 como derechos del hombre hasta llegar a la Constitución de 1917 incluyéndolos en el capítulo de garantías individuales. Actualmente incluso se reconocen estas libertades internacionalmente dentro de los derechos humanos.

El artículo 9 constitucional que encierra la libertad de reunión y asociación establece a la letra:

"No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla y obligarla a resolver en el sentido que se desee."

En la Constitución de 1917 se limitó el carácter amplio de la libertad de reunión y asociación. Se estableció que debe ser pacíficamente y tener un objeto lícito, es decir, se deben abstener de utilizar violencia, injurias, amenazas y su finalidad debe ser conforme a derecho. Otra limitación que se estableció es que cuando su finalidad sea de carácter político, solamente los ciudadanos mexicanos gozarán de ese derecho. También se prohibió realizar

en los templos reuniones de carácter político. En cuanto a los ministros del culto no podrán en una reunión pública o en actos de culto, ni en publicaciones religiosas oponerse a las leyes del país o a sus instituciones, ni agraviar los símbolos patrios.

En México la libertad de reunión no se garantizó sino hasta el Acta Constitutiva y de Reforma de 1847, pero sólo como un derecho de los ciudadanos para reunirse y discutir negocios públicos. Más tarde se reconoció constitucionalmente en forma amplia y finalmente se establecieron ciertas limitaciones. La libertad de reunión forma parte de los derechos conquistados por los seres humanos constituyendo un derecho político frente a terceros y al Estado.

"La libertad de reunión es la potestad o facultad del individuo para reunirse o congregarse con sus semejantes con cualquier objeto lícito y de manera pacífica."<sup>47</sup>

La libertad de asociación fue una lucha contra el absolutismo. La concepción individualista de la sociedad, del hombre y el liberalismo económico de la burguesía condujeron a la negociación de las asociaciones. El liberalismo económico de la burguesía afirmaba que las corporaciones y asociaciones constituían una barrera al desenvolvimiento natural de las fuerzas

---

<sup>47</sup> Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Tomo III, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Ed. Porrúa, México, 2001, p. 2388.

económicas y eran un obstáculo para la libertad individual. Por ejemplo en la Ley Chapelier se estableció que el pertenecer a una o varias asociaciones era un obstáculo para la libertad de la voluntad individual. En realidad había un temor de los gobiernos burgueses liberales a que la unión de los hombres en grupos fuera creciendo. Pero se tuvo que luchar contra esa libertad del capitalismo desenfrenado que es la libertad de morirse de hambre.

La libertad de asociación es otra de las grandes conquistas del hombre. La libre asociación deriva de una necesidad social del hombre de unirse y ser solidario combinando esfuerzos, con el objetivo de lograr un fin común, realizar ciertas actividades o proteger sus intereses mutuos.

"La libertad de asociación es el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de ciertos fines, la realización de determinadas actividades o la protección de sus intereses comunes. El derecho de asociación constituye una condición esencial de la libertad política dentro de un sistema democrático, ya que sin el reconocimiento de este derecho fundamental, no sólo se impediría la formación de partidos políticos de diversas y no pocas veces encontradas, tendencias ideológicas, con el consiguiente empobrecimiento de la vida democrática, sino que, además, el mismo sufragio universal quedaría totalmente desprovisto de eficacia"<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Ibid., p. 2373.

En el plano internacional se reconocieron estas libertades en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en la Convención Americana de Derechos Humanos, en el Convenio 87 y 98 de la OIT.

Para hacer una diferencia entre libertad de reunión y la de asociación podemos decir que la primera no crea una entidad jurídica diversa a la de sus componentes; además la reunión es transitoria.

#### 1.2.6.- Concepción de la libertad sindical.

Mario de la Cueva establece como diferencia entre la libertad de asociación y la libertad sindical, que la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra; una protección contra poderes sociales y que se ocupa del estudio defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo. Además opina que:

"la libertad general de asociación constituye un derecho de los hombres y un deber del estado de dejar hacer, en cambio la libertad sindical fue el derecho de los trabajadores a organizarse frente al capital, a fin de imponerle igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo implicando un deber negativo del estado para no prohibir ni las asociaciones sindicales ni sus luchas huelguísticas."<sup>49</sup>

Considero que a pesar de ser dos figuras que se pueden diferenciar una de otra, la libertad sindical implica en parte una libertad de asociación y un dejar hacer. Todo patrón y todo obrero tienen la libertad de trabajar aisladamente; de entrar en un sindicato, o abandonarlo.

"La libertad sindical puede entenderse como el derecho del trabajador en lo particular y como potestad del sindicato, en cuanto a persona diferente de sus miembros."<sup>50</sup>

La libertad sindical consiste en reconocer tanto a los trabajadores como a las asociaciones profesionales el derecho de gozar de total autonomía. Puede entenderse en diversos sentidos: en su aspecto individual y colectivo, positivo y negativo.

La libertad sindical individual consiste en el derecho de afiliarse al sindicato que prefiera, el no afiliarse a un cierto sindicato y el no afiliarse a ninguno. La libertad sindical de carácter colectivo consiste en el derecho a fundar y organizar sindicatos en organizaciones profesionales o no hacerlo. La libertad individual se concreta en los derechos del individuo frente al Estado y demás poderes, la empresa y el propio sindicato. La libertad colectiva hace referencia a los derechos de organización y autonomía.

La libertad individual de sindicación se manifiesta en dos sentidos uno positivo y otro negativo. El primero consiste en unir su voluntad a la de otros

---

<sup>49</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 243.

<sup>50</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Op. Cit., p. 76.

sujetos para promover y constituir asociaciones sindicales y el segundo en la libertad de no adherirse a una determinada asociación o separarse, pues al ser libre de decidir su ingreso, también lo es para oponerse a ingresar. Cualquier estipulación o disposición en contrario se tendrá por no puesta. Una nota importante es que en la libertad sindical debe reconocerse la posibilidad social y legitimidad jurídica de que existan varios sindicatos de una misma categoría.

La libertad colectiva sindical en un sentido positivo es la facultad de los sindicatos para constituir federaciones o confederaciones, o de adherirse a las mismas. En sentido negativo es la potestad de los sindicatos para no afiliarse a ninguna federación o confederación y de separarse de éstas cuando así les convenga.

También puede entenderse la libertad colectiva de los sindicatos, como la facultad de los mismos para redactar sus estatutos, elegir su mesa directiva, definir su programa de acción, decidir su organización y actividades, etc.

Respecto a la libertad sindical hay dos tendencias:

- a) Los que consideran que debe prevalecer el interés individual sobre el interés del grupo. A los trabajadores les corresponde el derecho de asociación sindical y no a la agrupación que es posterior. Un ejemplo es Gino Giugni o Paul Pic quienes estiman que atañe a los trabajadores.

b) Los de la tesis colectivista que sostienen que el grupo debe prevalecer sobre el individuo, siendo el derecho sindical un derecho colectivo. Un ejemplo es Gustavo Radbruch o Enrique Álvarez del Castillo quienes estiman que la libertad sindical es un derecho de grupo o colectivo.<sup>51</sup>

La libertad sindical tiene como sujetos no sólo al individuo sino también al sindicato ya que a un lado del individuo está el interés general del grupo.

"Mario de la Cueva considera la libertad sindical como un fin en sí mismo y un medio para proteger el trabajo."<sup>52</sup>

"Santos Azuela la considera como el pivote y piedra angular, la garantía clave de los sindicatos para preservar su actividad y cumplir su cometido."<sup>53</sup>

"Lastra Lastra opina que la libertad sindical es un derecho natural del ser humano en el sentido de que está fundada sobre los lazos naturales establecidos entre los miembros de una misma profesión."<sup>54</sup>

En México se regula la libertad de formar coaliciones, sindicatos, federaciones y confederaciones que son instituciones reconocidas y que se pueden registrar a pesar de que se pueden constituir también otras formas

<sup>51</sup> CLIMÉNT, Juan, El Derecho Sindical, Op. Cit., p. 62

<sup>52</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 260.

<sup>53</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho colectivo del trabajo, 2ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1994, p. 135.

<sup>54</sup> LASTRA LASTRA, José Manuel, La Libertad Sindical, 3ª. ed., Ed. UNAM – UAM, México, 2001, p. 191.

de organización como las uniones, ligas, fraternidades, círculos, congresos, sociedades, no obstante no se pueden registrar y por lo tanto repercute en sus efectos.

Los artículos que tratan sobre la libertad sindical son los siguientes. La coalición y la asociación sindical se consagraron en el artículo 123 de la Constitución, fracción XVI que reconoció el derecho de los trabajadores para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. El artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores y los patronos tienen el derecho de formar sindicatos, sin autorización previa. El siguiente artículo 358 ordena que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el artículo anterior, se tendrá por no puesta.

Observemos lo que opinan dos grandes juristas del derecho mexicano del trabajo sobre la libertad sindical en nuestro país, independientemente de que en los siguientes temas profundizaremos sobre el contexto de la libertad sindical y sobre el registro sindical.

"Sin embargo, esta libertad se contrarresta mediante un sinnúmero de limitaciones y que atentan gravemente contra la democracia sindical. De esta manera, si se reconoce el derecho de los trabajadores y de los patronos de constituir sindicatos sin

---

autorización previa de nadie, dicha libertad se nulifica a través del registro sindical."<sup>55</sup>

"Aunque se encuentran tan bellamente consignados en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, las prerrogativas de la clase obrera en cuanto al derecho y la libertad de asociación para constituir sindicatos, en la realidad y en la práctica laboral, es todo lo contrario ya que la propia Ley Federal del Trabajo lo desvirtúa o cancela, pues al propio tiempo dispone, en cuanto a la libertad de formar sindicatos, que éstos deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según la competencia, lo que deja al arbitrio o potestad de la autoridad, la posible negación del registro del sindicato, lo que significa que la asociación obrera carecerá de personalidad jurídica, por lo que sus actividades, gestiones o demandas carecerán de toda significación y efectos, lo que no obsta para que la Suprema Corte de Justicia de la Nación a este respecto haya sustentado el criterio de que el sindicato adquiere su personalidad, no a partir de su registro, sino desde el momento de su constitución."<sup>56</sup>

Internacionalmente la libertad sindical está regulada en la Carta de los Estados Americanos, La Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre, La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, el Convenio Internacional número 87 y 98 de la OIT.

---

<sup>55</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, Ed. McGraw Hill, México, 1998, p. 375.

<sup>56</sup> BORRELL, Miguel, Op. Cit., p. 546.

## CAPÍTULO 2

### Antecedentes históricos.

#### 2.1.- Antecedentes del sindicalismo.

##### 2.1.1.- Antecedentes remotos de las asociaciones sindicales.

"Al hablar de los antecedentes del contrato colectivo, es necesario primero hacer referencia a los orígenes del sindicalismo en el mundo, así como referirnos a los antecedentes del sindicato en México ya que "La historia de la contratación colectiva es, en gran parte, la historia del sindicalismo".<sup>57</sup>

Aunque en la antigüedad se dieron ciertas asociaciones como en Grecia con las estairías y las eranías que eran coaliciones artesanales, en Roma con los collegia opificum, colegios o cuerpos de artesanos; en la India con los sreni grupos de profesiones, en Alemania con las guildas que son corporaciones

---

<sup>57</sup> RANDLE, Wilson, El Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Letras, México, 1963, p.3.

de comerciantes y artesanos o en Inglaterra con las ansas corporaciones que llegaron a tener un gran poder, no podríamos considerarlas como antecedentes de las asociaciones sindicales, porque no se tenía una conciencia de clase ni de la agrupación profesional y sus alcances.<sup>58</sup>

En la época medieval resurgieron las corporaciones con el florecimiento de la industria y el comercio. Los gremios eran corporaciones cuyo objetivo era proteger y normar las relaciones entre los artesanos de un mismo oficio. Dentro de sus principales características estaban el juramento que los comprometía, la obediencia a los jefes, el socorro mutuo, sus estrictos estatutos, la religiosidad, etc.

El artesano poseía un oficio o tenía una calificación, se organizaba en gremios, eran dueños de los medios de producción y de los conocimientos técnicos, controlaban el proceso productivo con un número reducido de trabajadores<sup>59</sup>.

Existían tres jerarquías: el aprendiz que aspiraba a ser oficial quien a su vez aspiraba a maestro, mediante un largo proceso de aprendizaje y duros exámenes. Los maestros eran los dueños de los talleres quienes tenían el poder dentro de las corporaciones. Poco a poco se convirtieron en un círculo cada vez más cerrado empujándolos hacia una burguesía. Los denominados

---

<sup>58</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, Ed. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1987, p. 17 a 20.

<sup>59</sup> PÉREZ TOLEDO, Sonia, Los Hijos del Trabajo, UAM – Iztapalapa, El Colegio de México, México, 1996, p. 53.

"gremios" tuvieron auge del siglo XV al XVII. Comparto la idea de Guerra Ochoa en el sentido de que:

"Si bien hay quienes insisten en encontrar los antecedentes del sindicalismo en las corporaciones de la Edad Media, yo parto de la idea de que, tanto los sindicatos como los contratos colectivos de trabajo, se originaron en la sociedad industrial moderna"<sup>60</sup>

Como lo menciona Paul Pic, las corporaciones fueron como un sindicato obligatorio, pero puramente patronal,<sup>61</sup> por lo tanto no podemos considerarlos como el antecedente propiamente del sindicalismo.

#### 2.1.2.- Revolución Industrial y Estado Liberal, un parteaguas.

La organización sindical aparece propiamente a finales del siglo XVIII y a principios del XIX, como consecuencia de la Revolución Industrial que concentró la lucha de clases más polarizada y de la Revolución Francesa. Estos fenómenos sociales favorecieron la creación y desarrollo del movimiento sindical.

El paso de la producción artesanal a la industrial se inicia con la Revolución Industrial en Inglaterra en las plantas textiles de algodón y se extiende a Francia, Alemania, Bélgica, Holanda, Italia, etc. Con el predominio del capital y la industria fueron anulados los gremios.

<sup>60</sup> GUERRA OCHA, María, Op. Cit., p. 14.

<sup>61</sup> PAUL PIC citado en la obra de LASTRA LASTRA, José, La Libertad Sindical, Op. Cit., p. 15.

"Los artesanos enriquecidos, los comerciantes y usureros, instalaron inicialmente talleres, y más adelante fábricas; crearon grandes plantaciones y se convirtieron en capitalistas; los campesinos y los artesanos arruinados fueron transformándose en asalariados, en obreros desprovistos de los medios de producción y obligados para subsistir, a contratarse con su explotador."<sup>62</sup>

La Revolución industrial fue producto de los grandes descubrimientos e invenciones como el telar mecánico, la máquina de vapor, el barco, la locomotora, etc. Con ello se generó una serie de transformaciones en la producción, el comercio y las comunicaciones. Entre los fenómenos que se provocaron fueron el desarrollo del trabajo en las fábricas con la inversión de grandes capitales, la división del trabajo especializándose cada vez más, se acentuó la propiedad privada cercándose los terrenos, hubo grandes emigraciones del campo a la ciudad, las aldeas se convirtieron en ciudades, apareció el sistema bancario, hubo un mayor intercambio comercial etc. El individuo, la sociedad y el Estado empezaron a desarrollar un nuevo papel.<sup>63</sup>

Las transformaciones económicas en la producción, el maquinismo y la producción en masa crearon una nueva situación laboral. El patrón antes trabajaba de manera directa con un reducido grupo de hombres y ahora lo hacía en forma indirecta ocupando cientos o miles de obreros. Durante la revolución industrial las máquinas sustituyeron al obrero, que utilizaba una

---

<sup>62</sup> VEBER Gauzner, La Clase obrera, Ed. Cartago, México 1980, p. 13.

<sup>63</sup> ABENDROTH, Wolfgang, Historia del Movimiento Obrero Europeo, 6ª ed., Ed. Laia B, Barcelona, España, 1978, p. 12.

sola herramienta, por un mecanismo que trabajaba al mismo tiempo con varias herramientas. La producción en masa hizo que el trabajador se enfocara solo a una parte del proceso. Los patrones establecieron sus reglamentos y condiciones de trabajo de manera absolutista y unilateral.<sup>64</sup>

"El proceso de la división social del trabajo adquirió unas proporciones que subsumían al individuo como a un elemento funcional completamente aislado, al que resultaba vedada toda visión de conjunto sobre el sentido total del proceso y que quedaba sometido a la fuerza rígida de las instrucciones."<sup>65</sup>

La sustitución de las máquinas por el trabajo del hombre llegó a provocar la destrucción de las mismas para oponerse a la pérdida de las fuentes de trabajo y como inconformidad a su denigrante condición. El movimiento luddita en Inglaterra fue la primera expresión conocida de protesta obrera contra los efectos del capitalismo, que más tarde fue reprimido con sanciones que establecieron en la ley como la pena de muerte.

"La concentración de una enorme población rural en los centros fabriles, la insuficiencia salarial, las jornadas excesivas, la inanición, la convivencia semianimal en tugurios y la incontrolada explotación, gestaron la formación de asociaciones obreras en las principales actividades profesionales...Los trabajadores sintieron la instintiva necesidad de defenderse en forma colectiva contra las injusticias del capitalismo."<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> Ibid, p. 14.

<sup>65</sup> Id.

<sup>66</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical, Op. Cit., p. 25

Pero al verse amenazado el poder de los grandes capitalistas y sus estructuras se prohíben las asociaciones. En Francia mediante el edicto de febrero de 1776, Turgot ordena la disolución de las corporaciones. La clase obrera luchó por los objetivos de la Revolución Francesa como la democracia, la libertad y los derechos del hombre, sin embargo las ideas revolucionarias, por el contrario, alimentaron a los empresarios hacia la libertad absoluta de contratar e imponer las condiciones de trabajo. Inspirada en los derechos fundamentales del hombre, pero desde un punto de vista individualista y liberal, se promulgaron varios decretos en 1791 conocidos como la Ley Chapelier que prohibían las organizaciones de trabajadores.

"Artículo 1. Eliminación de toda especie de corporaciones y prohibición de restablecerlas, solamente existe el interés particular y el interés general. No se permite que nadie inspire a los ciudadanos un interés intermediario de la cosa pública por un espíritu de corporación."<sup>67</sup>

La coalición se llegó incluso a considerar un delito, estableciéndose hasta en el código penal y a pesar de que las agrupaciones sindicales fueron muy perseguidas sobrevivieron en forma clandestina. Las asociaciones de mutuo socorro fueron las únicas toleradas. Comenzaron a integrarse con obreros de la misma profesión, pero poco a poco modificaron sus funciones de previsión y mutua beneficencia, por la defensa de los intereses laborales colectivos.

---

<sup>67</sup> LASTRA, José, Derecho Sindical, Op. Cit., p. 51.

El periodo de ilegalidad de las asociaciones sindicales queda comprendido de la Revolución francesa al año de 1824 en que el parlamento de Inglaterra reconoce el derecho de organización de los trabajadores.<sup>68</sup> Como las asociaciones dejaron de representar un peligro; se volvieron a permitir; lo que provocó que con el paso del tiempo se fueran consolidando. Los sindicatos progresivamente se convirtieron en un instrumento de lucha y resistencia; se originó el fenómeno de los paros y la huelga como formas de presión de los trabajadores y se obligó a los patrones a negociar; en un principio los salarios y las jornadas; posteriormente todas las condiciones de trabajo. No obstante, hasta nuestros días se sigue luchando por la libertad sindical

### 2.1.3.- Sindicalismo revolucionario y movimiento sindical.

El socialismo y la revolución permea a todos los países; actualmente cada vez menos debido a las tendencias neoliberales. Las asociaciones obreras y los sindicatos tienen una fuerte influencia del socialismo y la revolución.

"El sindicalismo revolucionario sostiene la necesidad de transformar el sistema de explotación capitalista, de superar los contrastes de clase y de alcanzar la democratización de la vida social mediante la equitativa participación de la colectividad en los beneficios de la economía y la civilización, es decir, mediante la socialización de los medios de producción."<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical, Op. Cit., p. 28 y 29.

<sup>69</sup> *Ibid.*, p. 35.

El sindicalismo revolucionario se ha manifestado en diversas corrientes, entre otras el anarcosindicalismo, dentro de los que sobresalen Bakunin y Sorel, y el sindicalismo comunista, inspirado por Marx, Engels, Lenin y Trotsky. Estas tendencias se han desarrollado a través de la historia contraponiéndose.<sup>70</sup>

a) El anarcosindicalismo.

"El anarquismo constituye el grito angustiado del individuo ultrajado, perplejo, frustrado, ante el monolito inmovible del poder y de la autoridad establecidos. El anarquismo sustenta la tesis de que todo hombre debe estar completamente libre de presiones externas y ser capaz de ejercer su libre albedrío en cuanto al bien y el mal. Por lo tanto se opone invariablemente a toda forma de poder del Estado y a sus leyes e instituciones."<sup>71</sup>

Esta corriente se basa en la oposición a la burguesía mediante la rebelión de las masas. Durante el siglo XIX los anarquistas podían distinguirse por su fuerte oposición al gobierno. El objetivo del anarquismo es la supresión total del poder político. No obstante su orientación revolucionaria, el anarcosindicalismo ha sido muy criticado entre otras cosas por su falta de estrategia y propuestas alternativas; la lucha espontánea y la violencia caótica. Sin embargo hay autores que opinan que las organizaciones anarcosindicalistas son sujetos potenciales de la revolución futura; en sus principios se han inspirado los recientes movimientos estudiantiles y los de las marginadas clases. Actualmente se caracterizan por la ruptura con las

---

<sup>70</sup> Id.

<sup>71</sup> GREEN, Gil, et. al., De la Prehistoria a la Historia, Tomo II, Ed. Quinto Sol, México 1990, p. 83

instituciones vigentes y la predisposición contra el sistema, manejando viejos discursos y formas.

b) El sindicalismo comunista.

El sindicalismo comunista pretende reivindicar para el proletariado un sistema jurídico de tutela y dignificación, robustecer la vida sindical y preparar mediante acciones permanentes, la transformación de las estructuras económicas y el ascenso al poder. Para la social democracia la conquista del poder político es la tarea principal. Una característica del sindicalismo comunista es que lucha contra la despolitización de los sindicatos. Internacionalmente esta contra los imperialismos extranjeros a los que se somete los intereses de clase o de partido. Dentro del sindicalismo de los últimos tiempos, podemos destacar los siguientes sistemas, aunque muchos de ellos han sido acabados a la fecha por la globalización, los imperialistas y el neoliberalismo: el trade unions inglés, el sindicalismo francés, el sindicalismo italiano, el sindicalismo alemán occidental de la segunda posguerra, el trade unions norteamericano y el sindicalismo exsoviético.<sup>72</sup>

Como antecedente del socialismo podemos destacar a los socialistas utópicos que trataron de indicar las causas del desorden estableciendo una sociedad alternativa. Casi todos ellos no solamente hicieron obras escritas sino que participaron activamente en los procesos políticos y sociales de su

---

<sup>72</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical, Op. Cit., p. 36 y 37.

tiempo. Casi todos tuvieron una relación directa con organizaciones obreras. Entre ellos destacan Saint Simon, Charles Fourier y Robert Owen.<sup>73</sup>

También debemos mencionar como antecedente al movimiento cartista. La crisis comercial y el paro masivo de los años 1839 a 1843 dieron impulso al movimiento cartista. Este consistía en un grupo de artesanos y obreros fundadores de la Asociación Obrera de Londres quienes formularon un programa de seis puntos reivindicatorios conocidos como la Carta del Pueblo. La jornada de diez horas era una meta de los sindicatos y de los cartistas y la ley de 1847, que limitó la jornada laboral a diez horas, fue el resultado que obtuvieron. El movimiento cartista se extinguió después del fracaso de las grandes manifestaciones de abril de 1848 y de la mal lograda revolución del continente ese mismo año.<sup>74</sup>

Precisamente 1848 es una gran fecha. La revolución continental de 1848 fue una consecuencia de la crisis económica de 1847. Esta revolución es diferente ya que sobre la pasión de la igualdad se injerta la pasión social. El Manifiesto Comunista de Marx y Engels, publicado en febrero de 1848, es una de las obras más importantes del siglo. Es la teoría del desarrollo de la autoconciencia, las ideas y objetivos socialistas. En ese manual de acción del socialismo se contiene la historia del desenvolvimiento y conformación de la lucha de clases: burguesía (propietarios de la riqueza) y proletariado (desposeídos), lo cual a su vez genera constantes movimientos estructurales

---

<sup>73</sup>KROTZ, Esteban, et. al., De la Prehistoria a la Historia, Tomo II, Ed. Quinto Sol, México 1990, p. 79

en las sociedades. El Manifiesto comunista tuvo en un principio una reducida difusión pero al cabo de pocas décadas se convirtió en el escrito programático de los movimientos obreros de todos los países. **"Proletariados de todos los países uníos".**<sup>75</sup>

Un acontecimiento de gran importancia es la celebración de la Primera Internacional, asociación obrera internacional, en cuyo programa y estatutos intervino Marx, convirtiéndose en el fundamento ideológico de la lucha de clases del proletariado internacional y en documentos históricos y universales del comunismo.<sup>76</sup>

#### 2.1.4.- Lo social del derecho del trabajo.

Los trabajadores han luchado incansablemente para alcanzar su derecho a la unidad, cuyo reconocimiento legal arrancaron al Estado y a las empresas capitalistas, generando la existencia de un derecho nuevo y propio, el derecho social. La libertad sindical es el más importante capítulo en la historia del movimiento obrero, porque de ahí nace el derecho del trabajo como un derecho de clase, como una conquista de los obreros unidos.

La interacción entre el desarrollo de la gran industria y la afirmación del movimiento obrero durante el siglo XIX, determinaron el interés por la

---

<sup>74</sup> ABENDROTH, Wolfgang, Op. Cit., p. 26.

<sup>75</sup> Ibid, p. 32.

<sup>76</sup> DUNCKER, Herman, Historia del Movimiento Obrero, Ed. Cultura Popular, México, 1989, p. 137.

cuestión social. A partir de la segunda mitad del siglo XIX se inicia la integración de la legislación social. Es a fines de ese siglo cuando comienza a desarrollarse firmemente la creación del derecho del trabajo y de las instituciones del derecho sindical.

Antiguamente solo estaba contemplado el derecho público y privado, no había más. El derecho público es un derecho del interés general y no existe razón alguna para que intervenga en la vida económica o social. El derecho privado corresponde a los particulares y generalmente es de carácter patrimonial. En cambio el derecho social organiza las relaciones de la Sociedad y del Estado con las clases sociales.

El derecho social es el derecho del porvenir, un derecho de tercer tipo como lo define Mario de la Cueva. Este autor los define como los derechos que se proponen entregar la tierra a quien la trabaja y asegurar a los hombres que vierten su energía de trabajo a la economía, la salud y la vida y un ingreso que haga posible vivir conforme con la naturaleza, la libertad y la dignidad humanas. Plantea además, la autonomía y las características del nuevo derecho social, cuyas ramas fundamentales son: el derecho económico y los derechos del trabajo y de la seguridad social, permaneciendo abierta la posibilidad de conformar otras ramas.

“El derecho social es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del estado y por la inactividad misma del orden jurídico individualista y liberal, para

---

buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea para conseguir un principio de justicia social."<sup>77</sup>

Los derechos sociales a diferencia de los individuales, imponen al Estado un hacer, una conducta positiva que culde la condición justa y libre de los hombres frente a la economía y el capital. A la vez que significan un imperativo dirigido al Estado para que vigile la relación social, intervenga e imponga el derecho y la justicia.

Los derechos colectivos o sociales conforman a los derechos humanos al igual que los derechos individuales o del hombre.

"En tanto los derechos individuales estén encuadrados en el marco de los derechos sociales, será posible la libertad y justicia entre los hombres: afirmación de la democracia. Si los derechos individuales permanecen dentro del liberalismo tradicional, principalmente económico, resurge la opresión y la injusticia entre los hombres: negación de la democracia."<sup>78</sup>

Los Estados descubrieron que es posible mantener el mecanismo jurídico del liberalismo tratando de reformar o impedir sus consecuencias más indeseables. A este proceso se le llama constitucionalismo social y su aparición es consecuencia del desgaste definitivo de la paz europea, la consolidación del Estado industrial y las primeras convulsiones revolucionarias de carácter social y político sucedidas en México y en Rusia.

---

<sup>77</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 220

La sanción constitucional del derecho social tiene lugar en México en 1917, cuando por primera vez se aprueba una constitución que adiciona a los tradicionales derechos individuales, los nuevos derechos sociales que elevan a norma fundamental la defensa de los derechos de los trabajadores y la limitación de la propiedad privada en términos de su función social. En la Constitución de Weimar (Alemania), por primera vez, ya no se considera el derecho del trabajo como un simple conjunto de reglas o medidas protectoras del trabajador, sino como un derecho de tipo social que pretende regir las relaciones de trabajo y capital. Las Constituciones de México (1917) y Weimar (1919) son el punto de partida de un movimiento jurídico que da reconocimiento formal a los derechos sociales y que incorpora progresivamente sus principios a las cartas de los estados.<sup>79</sup>

#### 2.1.5.- Globalización y neoliberalismo, la nueva tendencia.

Alrededor de los años 30 se desarrolló el gobierno del llamado Estado de Bienestar, influido por la ideología de Keynes. Era un Estado proteccionista, aplicaba políticas sociales y mantenía un gasto social permanente, ofrecía subsidios y tendía a tener empresas, fomentaba el empleo y mantenía los salarios, apoyaba a los sindicatos y ofrecía una seguridad social amplia. Era una época de desarrollo del derecho del trabajo garantista, protector y de la

---

<sup>78</sup> Rodolfo González Guevara en el discurso con motivo de la Independencia el 16 septiembre de 1977, citado en ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, El Derecho Social y los Derechos Sociales Mexicanos, Ed. Porrúa, México, 1982, p. 70.

<sup>79</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Ed. Porrúa, México, 1986, p. 7.

seguridad social. Pero cabe señalar que también se crearon situaciones negativas para el trabajo como el corporativismo y la institucionalización.

El neoliberalismo nació aproximadamente en los 70 como una reacción teórica y política contra el Estado de Bienestar. Se trata de un ataque contra la intervención social del Estado, las limitaciones al mercado y la destrucción de la libertad y la competencia. En los países del capitalismo avanzado, el neoliberalismo tuvo su origen a partir de una fuerte crítica a los regímenes socialdemócratas. Sobresalen Hayek y Friedman como los primeros y arduos partidarios de este nuevo sistema.

Se puede decir que el neoliberalismo nació en dos países donde imperaba el capitalismo; Inglaterra y Estados Unidos. En Inglaterra se eligió el gobierno de Thatcher, el primer régimen públicamente empeñado en poner en práctica un programa neoliberal. El modelo inglés fue la experiencia más acabada del neoliberalismo. Durante la administración de Thatcher se elevaron las tasas de interés, bajaron drásticamente los impuestos sobre los ingresos altos, se crearon niveles de desempleo masivos, se reprimieron huelgas, se impuso una nueva legislación antisindical y se cortó el gasto social; además de que el Estado se lanzó a privatizar industrias básicas como el acero, la electricidad, el petróleo, el gas y hasta el agua.<sup>80</sup>

---

<sup>80</sup> ANDERSON, Perry, et. al., La Trama del Neoliberalismo, Ed. Eudeba, Buenos Aires, Argentina, 1999, p. 17.

En Estados Unidos la prioridad liberal se concentró en la competencia militar con la Unión Soviética, con el firme propósito de quebrar la economía soviética y derrumbar al régimen comunista.<sup>81</sup>

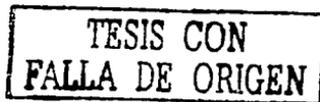
"La derechialización del clima ideológico y político de occidente en los ochenta trajo consigo un doble movimiento: por una parte, una supersticiosa exaltación del mercado, cerrando los ojos a los resultados catastróficos que su autónomo funcionamiento había producido en el pasado hasta desembocar en la Gran Depresión de 1929 y absolviéndolo piadosamente de sus culpas. Por la otra, una recíproca satanización del Estado como causante de todas las desgracias e infortunios, que afectaron a las sociedades capitalistas."<sup>82</sup>

La globalización neoliberal es la ampliación de la territorialidad jurídica y económica de los grandes Estados capitalistas. El nuevo modelo neoliberal globalizado constituye un privilegio a los grandes empresarios, las imponentes transnacionales y los poderosos Estados capitalistas en su conquista por la riqueza. Con la globalización económica y con la preeminencia de las políticas de apertura comercial y ajuste, el proceso de integración cobra un nuevo impulso. En nuestro mundo globalizado hay una obsesión por celebrar alianzas y acuerdos de libre comercio como el del GATT, MERCOSUR; TLCAN, etc.

---

<sup>81</sup> Ibid., p. 18.

<sup>82</sup> BORON, Atilio, et. al., La Trama del Neoliberalismo, Op. Cit, p. 48.



Hay que resaltar la injerencia de los grandes Estados capitalistas a los demás países del mundo tercermundista, y la injerencia de las grandes corporaciones financieras de carácter multinacional que condicionan la política de las potencias capitalistas agrupadas por bloques económicos. Las decisiones económicas y políticas del "tercer mundo" son impuestas por los grandes Estados imperialistas, las corporaciones financieras y las transnacionales acabando con sus economías. El mundo ha vuelto a la enajenación de la guerra no por casualidad, sino que los millones de muertos darán un nuevo impulso a la economía.

En efecto, "el triunfante neoliberalismo que pensaba tener un camino sin obstáculos, a estas alturas va de fracaso en fracaso."<sup>83</sup> El neoliberalismo se ha caracterizado por su ineptitud para resolver los problemas sociales. Como principales efectos de ese neoliberalismo salvaje podemos encontrar el creciente desempleo y empobrecimiento de grandes sectores de la población, el incremento de la explotación obrera, el saqueo de los recursos públicos, el desinterés de los fondos salariales, de vivienda, de salud, el abandono de sectores como la educación pública y gratuita, además de los fraudes en los sistemas financieros del país y el estímulo del narcotráfico.

Las estadísticas hablan por sí solas: La tasa de desempleo que había sido del 4% en los años 70, llegó a duplicarse en la década de los 80. En los países que integran el Grupo de los Siete (G-7), los más ricos del planeta, entre 1979 y 1994, el número de desempleados pasó de 13 a 24 millones. En

---

<sup>83</sup> DE BUEN, Néstor, El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio, Ed. Porrúa, México, 2000, p. 79.

México los empleos perdidos entre el 1° de diciembre del 2000, fecha en que asumió la nueva administración federal encabezada por Vicente Fox, y el 15 de noviembre del 2001, ascendieron a 625 mil 576<sup>84</sup>. La tributación de los salarios cayó un 20% a mediados de los años 80. La pobreza extrema en el Tercer Mundo alcanza ya la cifra de mil 200 millones de personas. Además estas son cifras oficiales, es decir maquilladas. Precisamente las consecuencias como el aumento a los gastos del desempleo, la pobreza, las condiciones más propicias para la inversión especulativa que la productiva, y la deuda pública, constituyen una bomba atómica para las economías.

Las consecuencias de la globalización y el neoliberalismo para el derecho del trabajo son devastadoras: privatizaciones de las empresas del Estado y por lo tanto cambio en sus estructuras laborales, menor tendencia a la sindicalización, subcontratación, crecimiento de los trabajadores informales y clandestinos, contrataciones civiles y temporales, desempleo, destrucción de la seguridad social, desregulación de las normas del trabajo, flexibilización, bajos salarios alcanzando niveles de desesperación, deterioro de los contratos colectivos, etc.

La OIT señala que en América Latina ocho de cada diez empleos nuevos se generan en el sector informal. El sindicato ve alterado su índice de afiliación, hasta el extremo de que los estudios de la OIT revelan que el número de adherentes disminuyó en más de un veinte por ciento en treinta y cinco países, especialmente Argentina, Costa Rica, México, Venezuela y E. U. A.

El sistema político mexicano no tiene interés en favorecer la libertad sindical a pesar de haber suscrito convenios de la OIT. Incluso se ha llegado a comprometer el ejercicio de la libertad sindical, como una forma de atracción a la inversión.

Por un lado es necesario recuperar el equilibrio entre las desigualdades, lograr un sistema de relaciones colectivas del trabajo y una protección social mínima, definir el rol del Estado y el derecho, y conquistar un sistema sólido y democrático. Por otro lado los sindicatos deben politizarse es decir hacer alianzas con los sectores sociales, deben encaminarse hacia la movilización social. Y apelar a la solidaridad internacional, recuperar la autonomía frente al Estado, democratizarlo y promover la participación de las bases.<sup>85</sup>

"Va esta convocatoria para trabajar en la construcción de un futuro para el derecho del trabajo, en la renovada convicción de que hoy más que nunca, como en todo tiempo infausto, cuando tantas frustraciones cancelan el optimismo y convocan al resignación, la esperanza es memoria y compromiso."<sup>86</sup>

## 2.2.- Antecedentes en México sobre el derecho sindical.

### 2.2.1.- Orígenes del sindicalismo en México.

Podríamos iniciar con el estudio de las sociedades indígenas, pero en realidad los conocimientos que se tienen al respecto pueden ser puestos en

---

<sup>84</sup> JIMÉNEZ L., Raúl. 625 mil 576 empleos perdidos... Revista Trabajadores, Año 5, Núm. 2, noviembre diciembre 2001, Editada por la Universidad Obrera de México, p. 183.

<sup>85</sup> ALBURQUEQUE, Rafael, et.al., El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio, Op. Cit, p. 83 y ss.

<sup>86</sup> ACKERMAN, Mario, et. al., El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio, Op. Cit, p. 25.

tela de juicio, como lo hace notar Néstor de Buen Lozano,<sup>87</sup> en virtud de que algunos de los relatores de la historia del descubrimiento y conquista de América confunden, a menudo, figuras o instituciones del Nuevo Mundo asimilándolas con instituciones Europeas. Lo que es conocido es que una de las características de la producción y de la organización de los trabajadores en la época prehispánica es el sentido profundamente colectivo y corporativo, que aún se puede apreciar en nuestra cultura.

La conquista europea utilizó la mano de obra indígena, arruinando comunidades de cierta estabilidad o haciéndolas ingresar violentamente en el capitalismo.<sup>88</sup> En la colonia fueron varias las formas por las que los conquistadores sometieron a los nativos del Nuevo Mundo y justificaron sus acciones. En la mayoría de las veces el sometimiento se traducía en la esclavitud más descarada y tolerada por las autoridades, quienes llegaban a justificarla a través del derecho.

El derecho de hacer esclavos a los indios se avalaba mediante cédulas reales. La implantación de la encomienda fue la institución que obligó a los indios a dar tributo en especie y servicios personales a los conquistadores. En 1550 la Corona encargó al virrey Velasco procurara que los indios se alquilasen en labores de campo y de ciudad de manera que no estuvieren de ociosos. A partir de 1550 y hasta 1630 se generalizó el sistema conocido

---

<sup>87</sup> Cfr. DE BUEN LOZANO, Néstor, "Clases de Contratos de Trabajo", en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Op. Cit., p. 21.

<sup>88</sup> FLORESCANO, Enrique, Tomo I, De la colonia al imperio, en La Clase Obrera en la Historia de México, Ed. Siglo XXI y el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, México, 1980, p.23 y ss

como el repartimiento forzoso de trabajadores, mediante el cual los indios se alquilaban a jornal en las explotaciones españolas, disponiendo del uso de la fuerza si no lo hacían voluntariamente. Con esto la corona pretendía pasar del esclavismo y el pago de tributos al trabajo libre y con pago, pero tuvo que utilizar la fuerza a través de los jueces de repartimiento.<sup>89</sup>

Entre 1601 y 1609 fueron expedidas cédulas reales que ordenaban poner fin al alquiler forzoso e imponer el trabajo voluntario. Siguieron existiendo los alquileres forzosos hasta 1632 cuando el Virrey marqués de Cerralbo los prohibió en definitiva excepto en las minas. Es en estas épocas cuando comienza a hablarse del peón. Impulsados por la necesidad de disponer de fuerza de trabajo permanente a bajo costo, los dueños de haciendas, ingenios y minas, comenzaron a atraer a sus propiedades a esta nueva población trabajadora, ofreciendo dinero, ropa y otras prestaciones. Fue el sistema del peonaje, que tuvo gran éxito y vitalidad por los bajos salarios y el procedimiento de endeudar a los trabajadores a través de las tiendas de raya y prestamos.<sup>90</sup>

En los centros urbanos surgen los obrajes que son el antecedente de la fábrica actual. Se encerraba a los trabajadores en los talleres para que trabajaran por los anticipos que se les habían pagado, las condiciones de trabajo son denigrantes y trabajan todo el día, duermen allí mismo y no

---

<sup>89</sup> FLORESCANO, Enrique, Op. Cit., p. 25 y ss.

<sup>90</sup> Ibid., p. 50.

tienen derecho a salir. Este sistema tuvo muchas restricciones al significar una competencia real a los capitalistas de la metrópoli.<sup>91</sup>

El sistema gremial de la época colonial en la Nueva España fue muy distinto al de Europa. Esta diferencia consistió en que las organizaciones gremiales europeas poseían una total autonomía y dictaban por sí mismas sus ordenamientos legales, así como los controles de precio y calidad, mientras que en la Nueva España estas atribuciones eran facultades de la autoridad pública. Estuvieron regulados a través de las ordenanzas, elaboradas en los ayuntamientos y propuestas al Virrey para su aprobación. Las ordenanzas eran instrumentos en los cuales se estipulaba detalladamente su funcionamiento, actividades, las condiciones laborales, etc.<sup>92</sup>

Uno de los factores que influyeron para la desaparición de los gremios fue la propia restricción que imponían las ordenanzas para la creación de un taller y para lograr el grado de maestro. Este sistema perduró hasta mediados del siglo XIX, pero la desaparición legal de los gremios comienza a gestarse en 1813 cuando las cortes de España decretan que:

"todos los españoles y extranjeros que elijan domicilio en las ciudades del reino, podrán establecer libremente las fábricas y oficios de cualquier naturaleza que sean, sin necesidad de licencia o de ingresar en un gremio".<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> LASTRA LASTRA, Derecho Sindical, José, Op. Cit., p. 127.

<sup>92</sup> *Ibid.*, p. 128.

La Independencia de México es dirigida por criollos blancos, poniendo en marcha un proceso que destruye la vieja sociedad colonial y permite la igualdad jurídica y social en cierto sentido. En su programa mínimo figura la abolición de la esclavitud de los negros y del trabajo forzado de los indios.

La economía del país era esencialmente agrícola, latifundista, con relaciones feudales de producción; pero el proceso de crecimiento en áreas como la industria textil, la minera y la expansión de las vías de comunicación, especialmente ferroviarias generó la industrialización hacia la segunda mitad del siglo XIX. Este proceso trajo consigo la formación de un incipiente proletariado industrial que lentamente comenzó a organizarse y demandar mejores condiciones iniciando pequeñas luchas. Aquí se encuentran los orígenes del movimiento obrero mexicano.<sup>94</sup>

Esta fase del crecimiento económico en México estaba regulada por los esquemas del desarrollo capitalista liberal. El Estado liberal se apegó estrictamente a la máxima del laissez faire, es decir, la total abstención de intervenir en las relaciones obrero patronales, aunque si cumplió su papel de gendarme del capital prohibiendo los sindicatos y las huelgas. Juárez reprimió los pocos conflictos sociales por su concepción liberal. Porfirio Díaz reprimió aún más los movimientos.

---

<sup>93</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p.236.

<sup>94</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Ed. Siglo XXI y el Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1984, p. 15

Las condiciones laborales correspondían definitivamente a los patrones quienes establecían condiciones deplorables como jornadas de trabajo que llegaban a durar 20 horas; los propios dueños de las fábricas le alquilaban a los trabajadores sitios insalubres para vivir, les vendían comida en las tiendas de raya y los sujetaban a malos tratos. Los trabajadores tenían que procurarse la asistencia médica, este es el motivo inicial para la creación de las asociaciones mutualistas, cooperativistas y de socorros mutuos. Eran asociaciones integradas para ayudarse con la formación de un fondo común más que de velar por los intereses generales de los trabajadores; en su mayor parte formadas por artesanos y trabajadores independientes. Estas asociaciones tenían relaciones entre sí y algunas contaban con sus propios periódicos donde tuvieron lugar los primeros debates públicos sobre las ideologías socialistas y anarquistas.

El organismo que alcanza mayor cohesión e importancia es el Gran Círculo de Obreros creado en 1872, como el primer intento de formar un organismo sindical nacional. Su periódico el Socialista se convirtió en el más importante de su género. El Gran Círculo promovió junto con otras organizaciones de artesanos distintas luchas que llegaron hasta la huelga; entre éstas: la huelga de los sombrereros en 1875, la de barreteros de la mina de Real del Monte en 1872 y varias huelgas textiles en empresas como La Fama Montañesa, Peña Pobre y la Hormiga, a partir de 1875. La mayor parte de estas luchas son derrotadas pero consiguen que se vaya abriendo camino la necesidad de reglamentar las relaciones obrero - patronales.<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup> GONZALEZ CASANOVA, Op. Cit., p. 16.

"Estos intentos iniciales se contraponían a la total ausencia de legislación laboral durante la primera mitad del porfirismo. Incluso, las escasas referencias legislativas a las cuestiones de trabajo restringían las libertades sindicales. El código penal prohibía las huelgas y castigaba en la ciudad de México con arrestos de 8 días a tres meses a quienes intentaran un alza o baja de sueldos o impidieran el libre ejercicio de la industria o el trabajo."<sup>96</sup>

#### 2.2.2.- Revolución mexicana y movimiento sindical.

El sindicalismo aparece como superación del mutualismo y el cooperativismo que pasan a segundo plano por su inoperancia, reclamándose ahora el aumento de los salarios, disminución de la jornada de trabajo, educación, indemnizaciones, etc. El sindicalismo que se desarrolla en el periodo de la revolución centra su actividad en la cuestión de las condiciones de trabajo buscando solución a las necesidades inmediatas del obrero de México.

La parte del movimiento obrero que asume con más entusiasmo la construcción de organizaciones, es el ferrocarrilero que llevó a cabo varias huelgas. En 1901, la Unión de Mecánicos, en 1902 la Unión de Fogoneros, los trabajadores del Ferrocarril de Orizaba, en 1903 los maquinistas del Ferrocarril de Coahuila, en 1905 los fogoneros del Ferrocarril Central, en 1906 la Unión de Mecánicos Mexicanos. Durante estos años se calcula que

---

<sup>96</sup> Ibid., p. 17.

se realizaron 250 huelgas, la mayoría de ellas en la industria textil, en ferrocarriles y la industria cigarrera.<sup>97</sup>

En junio de 1906, los trabajadores mineros de Cananea en Sonora suspenden sus labores en protesta por las condiciones a que estaban sujetos y por la discriminación que sufrían, exigiendo reducción de la jornada, aumento de jornal, buen trato, etc. Los mineros sostienen la huelga hasta que el gobierno de Porfirio Díaz ordena reprimirlos ferozmente. "Dos centenares de rangers norteamericanos participan en el asesinato de varios trabajadores, en balaceras contra toda la población y en el encarcelamiento de los principales dirigentes."<sup>98</sup>

Siete meses más tarde, los trabajadores textiles de Orizaba llevan a cabo un movimiento de mayores proporciones. Los obreros textiles de Río Blanco, en Veracruz alentados por los postulados anarcosindicalistas deciden no tolerar sus precarias condiciones. En enero de 1907 inician un fuerte movimiento, que se resuelve una vez más con la fuerza por medio del ejército, dejando un saldo sangriento.<sup>99</sup>

Las huelgas de Cananea y Río Blanco, han de convertirse con el tiempo, en la justificación social aparente de la Revolución.<sup>100</sup> Esta represión indicaba paradójicamente, el ocaso del régimen porfirista que no pudo levantar el

---

<sup>97</sup> Ibid., p. 18.

<sup>98</sup> Ibid., p. 19.

<sup>99</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., *El Sindicato en los Países en Desarrollo*, Ed. El Pez Rojo, República Dominicana, 1980, p. 83.

<sup>100</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., *El Sindicato en los Países en Desarrollo*, Op. Cit., p. 83.

forzado apoyo que antaño había logrado.<sup>101</sup> La crisis del porfirismo la tuvieron que pagar los trabajadores violentamente obligados a dejar sus demandas.<sup>102</sup>

Dos corrientes políticas de oposición se van gestando paralelamente. Una a cargo de los Flores Magón anarcosindicalista y otra a cargo de Francisco I. Madero de línea liberal burguesa. En estos tiempos se difundía la convicción de que era necesaria una transformación profunda del país.

"Durante un mitin en Río Blanco, un trabajador había dicho: México ha tenido sólo dos revoluciones: Independencia y Reforma. Hoy se inicia la tercera, con este conflicto de: dinero y trabajo."<sup>103</sup>

Aunque la revolución fue esencialmente campesina, en ella participaron obreros de diferentes ramas como los ferrocarrileros. Madero logra aglutinar varias corrientes revolucionarias. En 1911 representantes de varios Estados lanzan un "Plan Político Social" en el que se apoya a Madero. En su capítulo sobre el trabajo, demandan reducción de horario, aumento de salarios, etc. Madero derroca al dictador de Porfirio, pero se apoya en las viejas fuerzas del gobierno anterior costándole la vida al ser asesinado por el usurpador

---

<sup>101</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Op. Cit., p. 18.

<sup>102</sup> Ibid., p. 19.

<sup>103</sup> Id.

Victoriano Huerta. En México se inicia una nueva etapa de lucha sangrienta.<sup>104</sup>

Entre 1911 y 1912 nacen numerosos sindicatos, la mayoría de carácter local influenciados por las ideas anarcosindicalistas y socialistas. En 1912 se forma la Casa del Obrero Mundial. En un inicio fue un centro de discusiones hasta que llega a convertirse en una semilla de federación obrera. La COM era anarcosindicalista, sin embargo, a raíz del Plan de Guadalupe, lanzado por Carranza contra Huerta, esta modifica sus posiciones.

Después del golpe militar que derroca a Madero, la rebelión contra Victoriano Huerta se extiende por todo el país. La Casa del Obrero Mundial decide apoyar al carrancismo en su lucha contra los ejércitos campesinos de Francisco Villa, al norte del país y Emiliano Zapata en el centro sur. Carranza en un principio rechazaba el acuerdo con la Casa porque consideraba que renegaban de la patria, sin embargo sus lugartenientes, en especial Álvaro Obregón, con más visión política, conciertan un pacto. Según el pacto, el gobierno constitucionalista se comprometía a dictar leyes a favor de los obreros y la Casa correspondía tomando las armas y haciendo propaganda para ganar al pueblo a favor de la revolución. La COM organiza militarmente a casi diez mil trabajadores en seis batallones rojos para apoyar al gobierno constitucionalista. Los obreros demuestran tener gran capacidad de organización, aunque emplean su fuerza para combatir a sus hermanos de

---

<sup>104</sup> IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, 2ª. ed., Ed., Grijalbo, México, 1970, p. 37.

clase, los campesinos, que se habían levantado en armas. Pero no todos los trabajadores estaban de acuerdo en pactar con Carranza y varios se dividieron.

La colaboración de la COM con el gobierno colocó al movimiento obrero mexicano bajo la tutela del gobierno, hasta nuestros días. Pero también les trajo beneficios como el elemento del colaboracionismo y además la Casa del Obrero Mundial logró crecer y ser el fundamento para que nacieran nuevas organizaciones sindicales.<sup>105</sup>

A medida que fue avanzando el carrancismo, se vio con desconfianza a los batallones rojos. La Secretaría de Gobernación ordenó la incautación del local de la Casa del Obrero Mundial, acusándola de provocar desorden e intranquilidad y arrestó a sus dirigentes.

Entre 1915 se desarrolla un fuerte movimiento huelguístico, especialmente por aumentos de salarios. El gobierno no intervenía porque tenía muchos otros motivos de preocupación y solo afectaba intereses de algunos empresarios en particular. En 1916 la situación se complicó, el caos monetario y el movimiento inflacionario devaluaban la moneda y quienes recibían el golpe eran los obreros. Debido a la crisis, los comerciantes de la ciudad de México, ante la falta de valor de la moneda, comenzaron a calcular sus precios en oro. Los trabajadores a sus demandas añadieron la del pago en metal, en vez de papel moneda.

---

<sup>105</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Op. Cit., p. 22.

El 31 de julio tranviarios y electricistas encabezan una huelga general que paralizó la ciudad de México por tres días. Carranza ordena a la comandancia militar que amenace con fuertes penas a los obreros que han suspendido los servicios públicos. Además hizo fijar un bando por el cual condenaba la huelga, declara la ley marcial decretando la pena de muerte para todo el que participe en el movimiento, argumentaba que la tiranía capitalista había sido la meta de la revolución y que no permitiría la implantación de la tiranía de los trabajadores. Ante tal amenaza, los trabajadores levantan la huelga y algunos dirigentes son encarcelados.<sup>106</sup>

### 2.2.3.- Reconocimiento constitucional y legal de los derechos colectivos en México.

El movimiento revolucionario desemboca en un congreso constituyente donde surge la Constitución de 1917, de manera que toda acción de los obreros y campesinos se anula. El Congreso encargado de redactar la Constitución incluye en los artículos 27 y 123 algunas de las más importantes demandas de los campesinos y trabajadores, mientras los líderes más destacados siguen en prisión.

Tras la violencia ante la huelga general Carranza empieza a dar concesiones como el aumentó de los salarios a los trabajadores. En 1916, Carranza expidió un decreto en Veracruz, donde señala la necesidad de convocar a

---

<sup>106</sup> Ibid., p. 20 y ss.

elecciones para un Congreso Constituyente. Este Decreto indica el triunfo de la revolución y establece las bases para convocar a elecciones estableciendo los requisitos para ser electo diputado. No podrían ser electos los que hubieran ayudado con las armas o hubieran servido en empleos públicos, a los gobiernos o acciones hostiles a la causa constitucionalista. Los decretos carrancistas excluyeron no sólo a los que estuvieron en el poder sino a todos los opositores como los villistas y los zapatistas. La sesión inaugural de los trabajos del Congreso Constituyente se celebró el 1 de diciembre de 1916 donde el presidente entregó al Congreso su proyecto de Constitución que no aportaba mucho a la clase trabajadora con excepción del artículo 5.<sup>107</sup>

Con frecuencia se ha dicho que fueron los jacobinos los que se preocuparon por las garantías sociales pero en opinión de Trueba Urbina es inexacto ya que los antiguos miembros del Bloque Renovador de la XXVI Legislatura (Cámara Maderista) coincidían con el programa de reformas sociales que el señor Carranza prometió en las adiciones al Plan de Guadalupe.<sup>108</sup> Durante el Congreso se convino por unanimidad suspender el debate sobre el artículo 5, a fin de que fuera discutido simultáneamente un capítulo especial de la Constitución que incluyera normas sobre las garantías sindicales y la legislación social. Se analizó el proyecto y se presentaron a la comisión respectiva las bases para formular el artículo 123.

---

<sup>107</sup> LASTRA LASTRA, José, Derecho Sindical, Op. Cit., p. 136 y 137.

<sup>108</sup> TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Artículo 123, 2ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1967, p. 27.

Más tarde es verdad que los diputados que lograron captar el verdadero sentido social de la revolución mexicana como Jara, Góngora, Aguilar, Victoria, Manjarrez, fueron los que lograron incluir en normas de la Constitución la reforma social. Carranza, aunque no estaba de acuerdo con tales artículos por su concepción liberal, los acepta para evitar que la oposición organizada resurja. Fue el origen del artículo 123 y su redacción final consecuencia del respaldo social en los debates del constituyente y del miedo previsto, al que se satisface con derechos de una legislación avanzada que fue tachada como bolchevique por terratenientes, industriales y clero alarmados, pero la preservación del Estado era lo primordial.

Severo argumenta que hubo cuatro motivos que dieron lugar al reconocimiento de los derechos de los trabajadores y campesinos.<sup>109</sup> En primer lugar la comisión argumentó la necesidad de aceptar tales reformas porque esas medidas habían traído efectos positivos para el desarrollo económico de algunos países. En segundo lugar, la burguesía busca el control del movimiento obrero intentando la conciliación de los intereses proletarios y capitalistas. En tercer lugar la burguesía orilla la acción obrera al marco de lucha económica, donde todo lo demás esta en contra de los intereses de la nación. En cuarto lugar es un medio para lograr la colaboración clasista forzándolos a incrementar su productividad.

En la nueva Constitución de 1917 se incluyeron tres artículos en materia laboral. En el artículo 5 se fija como límite de duración del contrato de

---

<sup>109</sup> IGLESIAS, Severo, Op. Cit., p. 51 y 52.

trabajo, un año. Por lo que respecta a su incumplimiento por parte del trabajador, este sólo quedará obligado a la responsabilidad civil. En el artículo 9 se consagra el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito. En el artículo 123 se declaró la legitimidad y elevación a garantía social, de los derechos de sindicalización y huelga. Cabe señalar que la contratación colectiva no es un derecho expresamente garantizado en la Constitución Mexicana sino que es un derecho laboral subsecuente al derecho sindical y de huelga que si se encuentran reconocidos en el texto constitucional desde 1917.

Se obligó al movimiento obrero a exigir, en primer término, el reconocimiento legal de la asociación sindical, a efecto de que pudiera luchar con los empresarios en igualdad de fuerzas, e imponer en los contratos colectivos, normas para la prestación de los trabajos. Cuando se elaboró el proyecto de Declaración de los derechos sociales del trabajo, en uno de los considerandos se dijo: La facultad de asociarse esta reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.<sup>110</sup>

Enseguida presentamos el texto original del artículo 123:

"El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases

---

<sup>110</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 210.

siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de manera general todo contrato de trabajo:

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

XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...<sup>111</sup>

Promulgada la constitución, esta empezó a ser invocada por los líderes y las organizaciones en los conflictos obrero – patronales. Bajo el nuevo gobierno constitucional los sindicatos iniciaron una serie de luchas por aumentos de salarios, reconocimiento de su personalidad jurídica y aplicación de los nuevos derechos en materia de horarios y condiciones de trabajo. La Constitución perdió poco a poco su carácter puramente formal. Los obreros empezaron a darle legitimidad a través de la historia. La Constitución Política de México costó mucha sangre, no debemos olvidar esto ni las palabras de Jara que escribiera más tarde en 1962.

"Fue el medio en que vivimos muchos de los Constituyentes, fue el dolor y la miseria que sentimos muy de cerca lo que nos inspiró para tratar de hacer un Código Fundamental que garantizara los legítimos derechos de esos hombres y que más legítimos que el

---

<sup>111</sup> TRUEBA, Alberto, El Nuevo Artículo 123, Op. Cit., p. 63, NOTA (En la Constitución de 1917 aún no existía la diferenciación entre el apartado A y el apartado B, esta fue establecida hasta 1960, diferenciando a los trabajadores al servicio del Estado.)

fruto de su trabajo obtenido las más veces en rudas tareas. Garantizar eso es un deber impostergable de todo hombre de conciencia porque además de ser justo, es eminentemente humano. Si el aparente progreso de una nación se va a obtener con el sacrificio de las masas trabajadoras, ¡maldito sea el progreso!." <sup>112</sup>

#### 2.2.4.- Estado protector, corporativismo y charrismo sindical.

Exactamente al cumplir un año de vigencia la Constitución las organizaciones obreras se congregan y acuerdan convocar a la realización de un congreso obrero para formar una organización nacional. Este congreso se reunió el primero de mayo de 1918 en la ciudad de Saltillo donde se fundó la Confederación Regional Obrera Mexicana.

La fundación de la CROM representa el triunfo del reformismo en el movimiento obrero de México. <sup>113</sup> La CROM antepone el respeto al desarrollo de la industria y de la agricultura, y manifiesta su apoyo constante a la política gubernamental. La llegada de Álvaro Obregón a la presidencia del país en 1920, permite que los líderes cromistas alcancen el apoyo oficial y su colocación dentro del aparato de gobierno, en detrimento de los intereses obreros. Entre 1921 y 1923 estallan distintas huelgas, que son neutralizadas gracias a acuerdos entre Obregón y la CROM.

---

<sup>112</sup> JARA, Heriberto, discurso mencionado en TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Artículo 123, Op. Cit., p. 12.

<sup>113</sup> IGLESIAS, Severo, Op. Cit, p. 43.

En 1928 el general Obregón se postula como candidato para un nuevo período presidencial ganando las elecciones, pero lo asesinan. A la muerte de Obregón accede a la Presidencia Emilio Portes Gil. Después es elegido Pascual Ortiz Rubio quien renuncia, ocupando su lugar Abelardo Rodríguez. En todos los casos el poder detrás de la silla lo detentaba el expresidente Plutarco Elías Calles, el Jefe Máximo de la Revolución, título que ostento. Ese período se conoce como el maximato.<sup>114</sup>

Durante este proceso no sólo se formalizó el control legal sino que el Estado también perfeccionó su colaboración institucional con los organismos laborales. En esta época se crea el Partido Nacional Revolucionario al que se unen diversos partidos y organizaciones. También se aprueba la Ley Federal del Trabajo de 1931. El poder de Calles descansaba en instrumentos políticos. Constituía un punto importante el apoyo total que le brindaba la CROM de Luis Morones, líder vinculado que recibió a cambio toda clase de honores. La creación en 1929 de una Federación Obrera del Distrito Federal vino a constituir un serio descalabro que sentaría las bases para el nacimiento años después de la Confederación rival, la CTM.<sup>115</sup>

Calles pensó que podría controlar al nuevo presidente, el general Lázaro Cárdenas, pero se equivocó a pesar de la relación estrecha entre ambos. Lázaro Cárdenas del Río, se desliga de Calles incluso enviándolo al exilio. La estrategia cardenista consistió en reivindicar la función del Estado como

---

<sup>114</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., El Sindicato en los Países en Desarrollo, Op. Cit., p. 89.

<sup>115</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Op. Cit., p. 23 y ss.

rector de la vida nacional, subordinando a él todas las fuerzas políticas y todas las fuerzas de la producción.<sup>116</sup> Cárdenas buscaba activar las fuerzas, por ello proponía que los trabajadores ampliaran y consolidaran sus sindicatos. Cárdenas crea un estrecho vínculo entre el gobierno y el movimiento obrero.

Cárdenas apoya el nacimiento de una nueva central. El día 24 de febrero de 1936 se constituye la Confederación de Trabajadores de México, compuesta por las organizaciones obreras más numerosas e importantes del país. Al frente de la CTM fue elegido como secretario general Vicente Lombardo Toledano y Fidel Velásquez fue nombrado Secretario de Organización. La CTM constituye desde aquel entonces el frente obrero más importante en la historia por ser el punto de apoyo fundamental del gobierno. Prueba del apoyo que brindó en la época de Cárdenas es la movilización de masas con motivo de la expropiación petrolera en 1938.

En este periodo debemos mencionar que Cárdenas disuelve el PNR para formar el Partido de la Revolución Mexicana. Las principales organizaciones obreras pasaron de su relación de apoyo al Estado a una formal incorporación al PRM. Cárdenas promueve inclusive la modificación de la Ley Federal del Trabajo, suprimiendo la prohibición de los sindicatos a participar en política, con el objetivo de integrar a la CTM al Partido.

---

<sup>116</sup> Ibid., p. 35.

En 1939, el Consejo Nacional Extraordinario de la CTM apoya la candidatura del general Manuel Ávila Camacho para el siguiente período presidencial. Esta etapa representa el franco retroceso del movimiento obrero, de manera que en lugar de vincularse al Estado para su mejor desarrollo, lo hace en beneficio de la tranquilidad empresarial.<sup>117</sup> Ávila Camacho comienza a limitar la acción sindical, establece nuevos requisitos para el estallamiento de la huelga, tipifica el delito de huelga ilegal y el de disolución social, crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Camacho crea la política de la unidad nacional en tiempos de guerra. La CTM apoya las reformas y llama a los afiliados a abstenerse de las huelgas durante la guerra, suscribiendo un "pacto de solidaridad de los obreros".<sup>118</sup>

En 1946 el PRM cambia su nombre por el Partido Revolucionario Institucional. La mayor parte de las organizaciones obreras se incorporan al partido oficial incluso contribuyendo con cuotas.

El PRI lanza como presidente a Miguel Alemán Valdés. Este presidente se enfrenta violentamente a los problemas laborales pero a la vez refuerza los mecanismos corporativos de control sindical. Nada se hacía para defender a los trabajadores, al contrario se desarrollaba un creciente colaboracionismo.

Uno de los primeros pasos sería la reorientación de la CTM, un golpe arrebató el poder a Vicente Lombardo que es expulsado de la Central y

---

<sup>117</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., El Sindicato en los Países en Desarrollo, Op. Cit., p. 91.

<sup>118</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Op. Cit., p. 45.

sustituido por el eterno Fidel Velázquez, se cambian los estatutos y su lema. Sus dirigentes estrechan compromisos con la burocracia política y con el partido oficial. La muestra más escandalosa de subordinación tuvo lugar en 1951 cuando el Comité Nacional acuerda rendirle un homenaje a Alemán y darle el título de obrero de la patria, irónicamente unos cuantos meses de la represión de la caravana de Nueva Rosita.

Surge en esta época el charrismo sindical como prototipo de la corrupción sindical. El líder ferrocarrilero Jesús Díaz de León encabeza una campaña contra el sector democrático. Solicita la intervención del gobierno tras un supuesto fraude de Valentín Campa. Le apodaban el charro porque era su pasatiempo. El charrismo es una peculiar modalidad de control sindical que se implanta por la fuerza y habitualmente, en oposición a la voluntad de los trabajadores, propiciado y apoyado por el Estado que protege a los intereses patronales y que se produce a costa de una represión estatal enérgica en contra de cualquier intento de crear un sindicalismo independiente.<sup>119</sup> El periodo comprende de 1940 a 1970.

2.2.5.- Sindicalismo mexicano en la transición política. (Flexibilidad y nueva cultura laboral.)

En México ha comenzado a entrar en crisis el corporativismo mexicano como consecuencia de la derrota del partido oficial que gobernó durante décadas.

---

<sup>119</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., El Sindicato en los Países en Desarrollo, Op. Cit., p. 92.

Los sindicatos se están enfrentando a una nueva situación política. Esto se conjuga con las políticas neoliberales y con una fuerte crisis del derecho del trabajo y de sus instituciones.

"Dos factores han contribuido a la crisis estructural del corporativismo mexicano desde los años ochenta por un lado la transformación del Estado hacia el neoliberalismo. Por otro lado han afectado a los sindicatos corporativos las reestructuraciones tecnológicas, organizativas y sobre todo las relaciones laborales de las grandes empresas desde la década de los ochenta. Esta reestructuración ha significado la gestación de un modelo de contratación colectiva flexible y en la mayoría de los casos, unilateral a favor de la empresa que ha limitado el otro tipo de intercambio micro en los puestos de trabajo entre el sindicato y trabajadores."<sup>120</sup>

En el sistema laboral mexicano, el neoliberalismo se ha traducido en caídas salariales, recortes de personal, surgimiento de la maquila, disminución de prestaciones y prerrogativas para los sindicatos y flexibilizaciones unilaterales de los contratos colectivos de trabajo.

En 1994 se inició la política de firma de convenios de productividad después de varias presiones del Estado para que las empresas y sindicatos firmasen estos convenios que incluyesen bonos para los trabajadores. Varios meses después se firmó el "convenio por una nueva cultura laboral", en 1995.

---

<sup>120</sup> DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, El Sindicalismo Mexicano Frente a la Transición Política, Cuadernos del SEN, Año 1, 2ª. Época, mayo agosto 2001, Caracas, Venezuela, p. 183.

"Se trató del esfuerzo más serio de reforma del corporativismo en una suerte de corporativismo neoliberal. Este modelo de corporativismo neoliberal ha fracasado por las limitaciones del neoliberalismo mismo en México que con sus políticas de apertura de la economía, desregulaciones, privatizaciones, de retirada del Estado de la inversión, poco ha tomado en cuenta el punto de partido de los salarios, de los sindicatos, de la industria y de los trabajadores mexicanos." <sup>121</sup>

La transición hacia un régimen democrático en México apenas se ha iniciado. Fox durante su campaña menciono acabar con el corporativismo, favorecer la democracia sindical; pero recordemos que no todas las fuerzas políticas y económicas que lo apoyaron desean el fin del corporativismo. Se puede decir que Fox había optado por no favorecer ni a los sindicatos independientes ni blancos, jugando entre las centrales, cuyo interés era satisfacer al máximo a los inversionistas. Con la reforma a la Ley Laboral ha optado por favorecer al corporativismo y los sindicatos charros apoyando aún más a los inversionistas.

A partir del 2 de julio del 2000 se han llevado a cabo múltiples foros sindicales cuyos temas centrales han sido el papel de los sindicatos y su relación con el Estado, las futuras políticas laborales y las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Los sindicatos tienen la opción de seguir a la cola del PRI hasta las próximas elecciones; formar frentes con sindicatos independientes o unirse a la Unión Nacional de Trabajadores.

---

<sup>121</sup> Ibid., p. 196.

Además se pueden abrir alternativas de cooperación entre sindicatos mexicanos con los de otros países. Tendrán que estar muy atentos y no quitar el dedo del renglón a las modificaciones de la Ley Laboral.

Los empresarios por otro lado han presionado para que no haya cambios sustanciales excepto la flexibilidad a nivel de la ley laboral. El gobierno prefiere que poco cambien las organizaciones, jugando con las confederaciones. Esta política favorece a la CTM y no a la UNT. Esta es la política que sigue el actual Secretario del Trabajo, Carlos Abascal. La corriente de Abascal tiene el discurso de la derecha cristiana que antepone a la lucha de clases el concepto de esencia humana de carácter espiritual. Esta corriente que impulsa el Secretario del Trabajo, representa un proceso de restauración de las relaciones corporativas con los sindicatos oficiales que garantizan el control obrero. Es la opción de constituir el Convenio por una Nueva Cultura Laboral que es un pacto de corte corporativo. Este pacto ha contribuido sobretudo al control de las demandas obreras bajo una escasa representatividad de las organizaciones que lo han firmado.

### 2.3.- El Contrato Colectivo de trabajo en México.

#### 2.3.1.- Antecedentes del contrato colectivo.

Los contratos colectivos de trabajo primero nacieron en los hechos y luego en las leyes. La contratación colectiva es una institución relativamente nueva, sus antecedentes se remontan más allá de la mitad del siglo XIX. Su origen se encuentra relacionado con la existencia de los sindicatos, ya que estas

corporaciones comenzaron a negociar las condiciones generales de trabajo. Se fueron extendiendo los contratos colectivos a través de las leyes y las autoridades, los trabajadores con sus luchas y los patrones que empezaron a ceder. El contrato colectivo de trabajo vino a sustituir al reglamento de fábrica y a los interiores de trabajo. El antecedente más conocido en México, fue el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla", del 20 de noviembre de 1906.<sup>122</sup>

La contratación colectiva tuvo como fin hacer más justas las relaciones entre patrones y trabajadores, como dice Camiro "debe considerarse una conquista de la civilización que se esfuerza en hacer más equitativas y más humanas las relaciones entre patrones y trabajadores".<sup>123</sup>

Dos importantes antecedentes en México son el del Gran Círculo Obrero en 1874 y el de la industria textil en 1912. En 1874 el Gran Círculo propone el establecimiento de un reglamento de actividades en las fábricas, que pretendía mejorar y homogeneizar las condiciones de trabajo. Este reglamento constituye un antecedente de los contratos colectivos que los trabajadores lograrían varias décadas más tarde.<sup>124</sup> En el año de 1912 como resultado de una conferencia entre los patrones y los obreros de la industria textil, se creó la "tarifa mínima", según Maximiliano Camiro, esto era un verdadero contrato colectivo sin llamarlo por su nombre.<sup>125</sup>

---

<sup>122</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., *El Sindicato en los Países en Desarrollo*, Op. Cit., p. 804.

<sup>123</sup> CAMIRO, Maximiliano, *Contrato Colectivo de Trabajo*, Ed. Manuel León, México, 1924, p. 7.

<sup>124</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Op. Cit., p. 16 y 17.

<sup>125</sup> CAMIRO, Maximiliano, Op. Cit., p. 8.

El contrato colectivo se legisló por primera vez en Holanda en 1909, siguiéndole el Código Suizo en 1911. En México los precedentes se remontan a 1915. El Contrato Colectivo de Trabajo en México, primero se contempló en las leyes de los estados; no obstante mostraban mucha confusión e ignorancia, porque se llegaba incluso a confundir con el contrato individual de trabajo.<sup>126</sup>

Casi todas las legislaciones de los estados lo llegaron a contemplar con ciertas diferencias entre ellos. La legislación de Campeche a diferencia de los demás lo denominó convenio industrial que era toda convención que celebren los representantes de sindicatos o de cualquiera otra agrupación de obreros, con un patrono, un sindicato o con cualquiera otra agrupación o asociación de patronos, con el objeto de establecer ciertas condiciones a que deberán someterse los contratos individuales de trabajo, que pertenezcan a esos sindicatos, agrupaciones o asociaciones que tengan relación con ellas. La de Yucatán también los concibió como convenios industriales.<sup>127</sup>

También se diferenciaba la ley de Chiapas que lo definía como las convenciones colectivas celebradas por los sindicatos de obreros o por las confederaciones de los sindicatos de obreros, con un patrono, sindicato de patronos o confederación de sindicatos de patronos, a fin de someter a las

---

<sup>126</sup> Ibid., p. 13.

<sup>127</sup> GUERRA OCHOA, María, Op. Cit., p. 34.

mismas reglas y sujetar a las mismas responsabilidades, los contratos individuales de trabajo.<sup>128</sup>

Un ejemplo de las confusiones que existían en estas legislaciones está en la ley de Veracruz que no se detenía a definir el contrato colectivo de trabajo; no establece entre el contrato individual y el contrato colectivo más diferencia que el número de las personas físicas que constituyen a uno de los contratantes. La misma confusión imperaba en las leyes de Michoacán, Chihuahua y Querétaro.<sup>129</sup>

### 2.3.2.- Ley Federal del Trabajo de 1931.

La institucionalización de las relaciones laborales en la Ley Federal de Trabajo de 1931 tenía dos razones.<sup>130</sup> Una era proyecto general para reorganizar al país con la intención del Estado de reglamentar los principales aspectos de la vida social. Otra era la existencia de un movimiento obrero que aunque se encontraba ciertamente dividido agrupaba a los trabajadores de los principales sectores de la economía a través de las organizaciones sindicales quienes expresaban sus demandas.

La necesidad de formalizar y reglamentar las relaciones laborales en todo el país era evidente. Una de las causas de que los movimientos obreros y las huelgas no fueran demasiadas se debió a los intentos, desde 1928, para reglamentar las cuestiones laborales.

---

<sup>128</sup> Ibid., p. 33.

<sup>129</sup> Id.

<sup>130</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Op. Cit., p. 31

En noviembre de 1928, el gobierno federal convocó a una Convención Obrera Patronal para examinar proyectos de Ley Federal del Trabajo y Seguro Social, antes de ser presentados al poder legislativo. Los antecedentes fueron el proyecto de ley presentado por Portes Gil y la propuesta de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo. La representación obrera, encabezada por Lombardo Toledano, delegado de la CROM, impugnó del proyecto, el registro obligatorio de los sindicatos ante las autoridades laborales señalando que implicaba serias limitaciones a derechos como el de huelga. En protesta por estos aspectos de la Ley y señalando una ruptura con el gobierno de Portes Gil, la CROM abandona la Convención.

Durante los tres años siguientes, los sindicatos obreros realizaron sucesivas reuniones e intentos de alianzas para manifestar su desacuerdo con el proyecto de Ley. Todos coincidían en que el artículo 123 de la Constitución era un marco jurídico que no contenía muchas disposiciones laborales y se requería de numerosas precisiones, considerando conveniente un Código del Trabajo que reglamentara en sus aspectos más particulares muchas de las normas generales de este artículo constitucional. Sin embargo, el proyecto del gobierno federal tendía a limitar las libertades sindicales y a otorgar a las autoridades del trabajo grandes márgenes en su acción arbitral, abriendo así la puerta a eventuales fallos antiobreros.<sup>131</sup> Entre las agrupaciones que expresaron su desacuerdo con la Ley estaban la CROM, la CGT, la Liga

---

<sup>131</sup> Ibid., p. 32

Nacional de Campesinos, la Confederación Nacional de Electricistas, la Federación Sindical del D.F., etc. Sin embargo las divisiones entre las mismas organizaciones les impidieron formar un frente y hacer valer sus puntos de vista.

El cambio de gobierno dilata varios meses la aprobación de la Ley, que finalmente entra en vigor el 28 de agosto de 1931. El propósito de la Ley, era institucionalizar la función del gobierno como árbitro de las relaciones laborales.

El gobierno constituido en mediador con amplias facultades comienza a fallar contra los trabajadores. Uno de los ejemplos es el caso de los tranviarios del Distrito Federal, que en cuanto se aprobó la Ley exigieron que se les pagasen salarios extras por el tiempo excedente, pues de acuerdo con un contrato firmado en 1925 se les obligaba a laborar media hora más de la jornada normal sin recibir por ello salario adicional. A pesar de que se establecía el sueldo doble por tiempo extra, la Secretaria de Industria, Comercio y Trabajo resolvió que la empresa no estaba obligada a pagar, argumentando que a causa de la difícil situación económica por la que atravesaba el país los obreros debían sacrificarse y no insistir en sus demandas. Esta situación persistió hasta 1940, cuando fue revocado el fallo. Otro caso es que la fábrica textil al Trinidad, en Tlaxcala, un sindicato adherido a la CROM mantuvo por 23 meses una huelga en demanda de respeto al contrato colectivo, reinstalación de trabajadores despedidos y en repudio a un sindicato blanco.

La reglamentación del artículo 123, con la Ley Federal, tendía a normar las relaciones entre capital y trabajo pero siempre a partir de un elemento irreversible: la existencia de agrupaciones obreras, las cuales debían estar registradas. La ley entre otras cosas reguló las características de arbitraje laboral y ciertas garantías sociales que antes sólo existían en algunos estados de la República. Uno de los aspectos más importantes era la obligación de establecer contratos colectivos en las empresas. Recordemos que la Constitución de 1917 no hizo mención expresa de esta figura. Esta figura se incluyó en la legislación federal hasta 1931. En esta ley se incluyeron los principales principios y características de la contratación colectiva tales como su definición, el criterio de mayoría para la titularidad del contrato, la obligación del patrón de celebrarlo, la extensibilidad de sus disposiciones, los requisitos de forma, la revisión cada dos años, las causas de terminación, etc.

Las asociaciones patronales habían estado en desacuerdo con este punto, argumentando que representaban un riesgo. Pero por el contrario los contratos colectivos contribuirían a asegurar la estabilidad en las relaciones laborales. Por un lado para los trabajadores era un avance poder garantizar su estabilidad en el empleo. Por otro lado para los patrones los contratos colectivos les daban mecanismos institucionales de solución para los conflictos.

En la exposición de motivos de la Ley se señalaba que:

"en el contrato colectivo reside la garantía del orden, de la disciplina y de la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo.....el sindicalismo hace más armónicas, justas y ordenadas las relaciones entre los trabajadores y los empresarios, permitiendo elaborar con el contrato colectivo una fórmula permanente de paz entre las clases."<sup>132</sup>

La lucha por la aplicación de la Ley Federal del Trabajo, con todo y sus limitaciones ha dado pie a muchos movimientos obreros.

### 2.3.3.- Ley Federal del Trabajo de 1970.

El proyecto de una nueva Ley Federal del Trabajo queda en suspenso con López Mateos. El periodo del subsecuente presidente Gustavo Díaz Ordaz trae consigo la promulgación y entrada en vigor de una Nueva Ley Federal del Trabajo que rige a partir del 1 de mayo de 1970, dejando intacto el vigorzante sistema corporativo vigente en la Ley de 1931.

A cambio de algunas prestaciones interesantes como aguinaldo anual, primas de vacaciones, dominicales y de antigüedad, mayores días de descanso y vacaciones, un capítulo que intentaba reglamentar el derecho constitucional de los trabajadores a tener vivienda, etc., se conserva un derecho colectivo sometido al férreo control estatal.<sup>133</sup> Sus instrumentos más eficaces son la necesidad que tienen los sindicatos de obtener su registro,

---

<sup>132</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Op. Cit., p. 31.

negando siempre que se trata de sindicatos de oposición, el control jurisdiccional de la huelga y el instrumento de la requisa que es totalmente anticonstitucional.

"Quizá lo que de verdad valió la pena fue la incorporación de los trabajos especiales en un título sexto que acogía criterios positivos de la Corte, declarando la naturaleza laboral de relaciones que los abogados empresariales habían intentado disfrazar de mercantiles (agentes de comercio) o civiles (artistas, músicos, deportistas, conductores de transportes, etc.) o que habían suscitado conflictos previos con triunfos reales de los trabajadores: los de aviación."<sup>134</sup>

En este periodo se producen intentos de democratización del sindicalismo pero curiosamente el aparato estatal impide el desarrollo de los sindicatos libres. Son negados los registros a los sindicatos de empleados bancarios y universitarios. Las huelgas se dan al margen de la ley. Hay un desquiciamiento de la economía, desempleo, bajos salarios. Los sindicatos luchan ya por la pura subsistencia.

En cuanto a las definiciones se siguió cometiendo el error de denominarle contrato colectivo debido a las múltiples confusiones e irónicamente se siguió manteniendo hasta nuestros días para no confundirnos, cuando en realidad nos sigue confundiendo. Hay que señalar que en el debate del proyecto de Ley Federal de Trabajo de 1970, se cuestionó la expresión "contrato

---

<sup>133</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., El Sindicato en los Países en Desarrollo, Op. Cit., p. 93.

<sup>134</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, El trayecto de la legislación del trabajo, en Reforma Laboral, Ed. UNAM - IIE, México, 2003, p. 148.

colectivo". Se propuso y analizó la conveniencia de cambiar el término por el de convención colectiva.

A pesar de lo anterior se llegó a la conclusión de que era preferible conservar la primera denominación por estar generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patrones. Además se consideró que la denominación no afecta la naturaleza jurídica de la institución. Mario de la Cueva opina que "la divulgación del término contrato colectivo y su inclusión en todas nuestras leyes nos obliga, no obstante las razones técnicas a utilizarle."<sup>135</sup>

Antiguamente la contratación colectiva era contemplada como una figura del derecho civil ya que todas las relaciones entre particulares se regulaban por este derecho. "la denominación de contrato colectivo fue hija de su tiempo y a la vez, una imposición del derecho civil"<sup>136</sup>. Néstor de Buen al igual que otros autores crítica sumamente la denominación, pero en todos sus libros utiliza la denominación de contrato colectivo, quizá por cuestiones prácticas.

Muchos teóricos han criticado el término contrato colectivo a través de la historia. "Seguir insistiendo en ello implica quitarle autonomía a las figuras jurídicas del derecho laboral y de manera particular a la convención colectiva de trabajo"<sup>137</sup>.

---

<sup>135</sup> DE LA CUEVA MARIO, Op. Cit., Tomo II, p. 467.

<sup>136</sup> Ibid., p. 376.

APENDICE. Cuadro comparativo entre algunos artículos referentes al contrato colectivo de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.

LFT (1931)	LFT (1970)
Art. 42. Contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo.	Art. 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.
Art. 43. Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo...	Art. 387. 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 niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.
Art. 45. El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el otro depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y si no la hubiere,	Art. 390. El contrato de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de

<sup>17</sup> GUERRA OCHOA, María, Op. Cit., p. 6.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

<p>ante la Autoridad Municipal. No producirá efectos legales sino desde la fecha y hora en que quede depositado por cualquiera de las partes.</p>	<p>anotar fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en fecha distinta.</p>
<p>Art. 49. La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contratos colectivos de trabajo...</p>	<p>Art. 395. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante...Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.</p>
<p>Art. 56. Todo contrato colectivo, sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años, a moción de cualquiera de las partes que lo hayan celebrado...La solicitud de revisión deberá hacerla cualesquiera de las partes, por lo menos sesenta días antes del vencimiento...</p>	<p>Art. 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes: I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años. II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, y III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada...</p>
<p>Art. 57. El contrato colectivo de trabajo terminará: I. Por mutuo consentimiento...II. Por las causas estipuladas en el contrato, III. Por</p>	<p>Art. 401. El contrato colectivo de trabajo termina: I. Por mutuo consentimiento II. Por terminación de la obra, y III...por</p>

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

107

<p>quiebra o liquidación...IV. Por terminación de la obra...V. Por el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva, VI. Por cierre total...VII. Por incapacidad física o mental del patrón que constituya imposibilidad para cumplir el contrato o para la continuación de la empresa, VIII. Por caso fortuito o fuerza mayor.</p>	<p>cierre de la empresa o establecimiento..</p>
<p>Art. 59. La solicitud para que el contrato colectivo de trabajo sea declarado de carácter obligatorio en una industria y en una región determinadas...</p>	<p>Se adiciona el Capítulo IV referente al Contrato – Ley.</p>
	<p>Se adiciona: Art. 389 La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la titularidad del contrato colectivo. Art. 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios....</p>

## CAPÍTULO 3

### EL SINDICATO Y LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN.

3.1.- Limitaciones a la democracia y la libertad sindical.

3.1.1.- Corporativismo y charrismo sindical.

El período revolucionario es el momento histórico donde se da la relación de dependencia del sindicalismo con el Estado. Victoria Novelo dice que esta obra maestra de subordinación requirió siempre de liderazgos convencidos de que la clase obrera y el gobierno son una y la misma cosa en cuanto a su esfuerzo por hacer de México un país moderno.<sup>138</sup>

El corporativismo tuvo un auge con la CROM en los veinte y después con la CTM en el cardenismo. La alianza, desde la época de Cárdenas, se concibe como unión y compromiso entre el Estado y las organizaciones, mediante los cuales ciertos puestos públicos, curules, subsidios, prestaciones para obreros, tierras o créditos, se otorgan a cambio de actos de adhesión al Estado o de fidelidad para el régimen.<sup>139</sup>

El corporativismo mexicano, combinó la representación de intereses de los trabajadores con la intermediación y subordinación de éstos frente al Estado y las empresas. Se trata de un corporativismo autoritario subordinado al Estado. Hubo un intercambio entre el Estado con los trabajadores, a cambio de mantener un orden social, un apoyo en las políticas gubernamentales en materia económica, política y social y un fuerte voto al único partido en el poder, el PRI. Estos intercambios se daban según la importancia gremial y política de las organizaciones obreras. Los primeros eran los grandes sindicatos nacionales de industria, especialmente las empresas paraestatales, después seguían las grandes privadas, a continuación los

---

<sup>138</sup> NOVELO, Victoria, La Difícil Democracia de los Petroleros, Ed. El Caballito, México, 1999, p.23.

<sup>139</sup> CORDOVA, Arnaldo, La Formación del Poder Político en México, Ed. Serie Popular, ERA, México, 1984, p. 43

sindicatos de los trabajadores al servicio del Estado y en la cola estaban los de la mediana y pequeña empresa. Para los trabajadores el intercambio hasta 1976 significó aumento de salarios y prestaciones económicas, extensión de la seguridad social y otros favores diferenciados. Para los líderes sindicales el intercambio implicó puestos tanto de elección popular como en los gobiernos en diferentes niveles, tráfico de influencias, negocios diversos legales e ilegales y la posibilidad de formar parte de la élite del poder.<sup>140</sup>

El corporativismo es la manera que se ha definido y explicado la relación de subordinación entre el sindicato y el Estado. Desde el punto de vista social el corporativismo significa una forma de regulación social. Enrique de la Garza lo define como el control estatal por medio de las organizaciones sindicales.<sup>141</sup> El corporativismo constituye una tendencia a encuadrar en la actividad del Estado, toda actividad importante. Hay un indudable parentesco entre el totalitarismo y corporativismo.

El mundo actual repudia el corporativismo porque viola la democracia sindical mediante el procedimiento de integrar a ciertos grupos sindicales como factores reales de poder a cambio de que amortigüen el movimiento obrero. La democracia sindical supone el ejercicio de la libertad sindical que implica

---

<sup>140</sup> DE LA GARZA; TOLEDO, Enrique, El Sindicalismo Mexicano frente a la Transición Política, Op. Cit. p. 182 y 183.

<sup>141</sup> DE LA GARZA, TOLEDO, Enrique, Ascenso y Crisis del Estado Social Autoritario, Ed. El Colegio de México, México 1988, p. 32.

una postura de respeto a las decisiones y obliga al Estado y a los empresarios a mantenerse al margen de las organizaciones sindicales.<sup>142</sup>

El corporativismo tiene como características las siguientes: es un monopolio de la representación, significa la erradicación de asociaciones competidoras, hay una incorporación forzosa de sus agremiados, existe una continua relación estatal, un control por medio de liderazgos y una articulación de intereses.

El corporativismo mexicano no se ha ejercido sólo con la violencia, ni simplemente con la influencia de sus dirigentes espurios, tampoco se debe a la falta de oposición de los trabajadores, sino que consiste en una tradición del sistema político mexicano combinada como un instrumento de control del Estado sobre los trabajadores y con una burocracia sindical que tiene sus propios intereses. Esta burocracia sindical ha podido obtener el apoyo de grandes sectores de la clase obrera con la administración de prestaciones sociales, el manejo de los contratos colectivos, el empleo de un discurso populista disfrazado que pretende sostener ciertas demandas de los trabajadores etc. Esto explica porque los charros han mantenido la representación de la mayor parte de los trabajadores organizados en México.

Raúl Trejo Delarbre define al charrismo sindical como una modalidad del control sindical que se implanta por la fuerza y en oposición a la voluntad de los trabajadores. Este autor señala que el charrismo sindical se caracteriza

---

<sup>142</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., Reforma Laboral, Op. Cit., p. 663.

por lo siguiente: a) por el apoyo del poder público para apoyar una dirección sindical postiza; b) por el uso sistemático de la violencia; c) por la violación permanente de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores; d) por el total abandono de los métodos democráticos; e) por el mal manejo y robo de los fondos sindicales; f) por el tráfico deshonesto de los intereses obreros; g) por la estrecha convivencia de los líderes espurios con el gobierno y los capitalistas; h) por la corrupción en todas sus formas.<sup>143</sup>

Así se habla de un sindicalismo mayoritariamente charro que somete a los agremiados con múltiples mecanismos no necesariamente violentos. Los líderes charros se insertan en la economía como funcionarios o como empresarios, muy alejados de la defensa de los intereses de la clase obrera.

Actualmente el corporativismo mexicano ha sufrido una crisis con el neoliberalismo y la reestructuración productiva. El Estado neoliberal deja de ser la parte histórica de la negociación política; muy al contrario evita el aumento salarial y de prestaciones, apoya la privatización de la seguridad social (servicios de salud, pensiones, seguros, etc.). La reestructuración productiva ha significado la gestación de un modelo de contratación colectiva flexible y unilateral a favor de la empresa y una nueva cultura laboral que han afectado los intercambios entre los sindicatos y los trabajadores. Por otro lado hay un debilitamiento de las organizaciones sindicales. Se ha pasado de un corporativismo a un corporativismo neoliberal o neocorporativismo.<sup>144</sup>

---

<sup>143</sup> GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Op. Cit. p. 51

La esfera de la producción es un aspecto prioritario de los empresarios mientras que los sindicatos se han mantenido en el espacio de la contratación colectiva. Los sindicatos que han logrado insertarse en el espacio de la producción han tomado la denominación de sindicatos neocorporativos. El neocorporativismo es un nuevo tipo de relación entre sindicato y empresa que se mueve más en el terreno de la producción tomando la alianza por la productividad y la calidad. A diferencia del sindicato corporativo no privilegia a la gran política ni el salario, en confrontación con el sindicato de protección no elimina la mediación estatal ni deja manos libres a la empresa para realizar su estructuración. La novedad del neocorporativismo es que por un lado se trata de flexibilizar las relaciones con el PRI y por el otro los sindicatos entran a negociar con las empresas asuntos relacionados con la productividad.<sup>145</sup>

A pesar de esto, el viejo corporativismo no ha muerto aunque esté debilitado por las fuertes críticas de funcionarios, empresarios, líderes, académicos y obreros desde diferentes perspectivas. El Congreso del Trabajo continuó antes y después de la muerte de Fidel Velásquez con su subordinación a las políticas del gobierno. El corporativismo se ha manifestado en el soporte de las políticas del gobierno en particular en los toques salariales y en la firma del Convenio por una Nueva Cultura Laboral. Se sigue caracterizando por la subordinación a las políticas gubernamentales, el verticalismo, la escasa democracia, la nula participación de las bases en las decisiones, el

---

<sup>144</sup> DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, El Corporativismo, Ed. UAM, México, 1994, p. 25 y 26.

<sup>145</sup> Id.

clientelismo, etc. El gobierno panista trata de no afectar a los sindicatos corporativos, siendo un cómplice sin vínculos orgánicos con los sindicatos oficiales, con el fin de hacer atractiva la inversión de capitales.

Los contratos colectivos de protección nos llevan necesariamente a la reflexión del corporativismo y sus características en nuestro país. Estas prácticas antidemocráticas posiblemente se dieron sometiendo a los trabajadores por medio de contratos colectivos sin consultar a las bases y poco a poco llegaron al extremo de firmarse totalmente a espaldas de los trabajadores.

### 3.1.2.- Federaciones y confederaciones.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 reguló y reconoció las federaciones y confederaciones. La ley del trabajo vigente establece en su artículo 381, que "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones", sin embargo no las define, pero establece que se registrarán por las disposiciones aplicables a los sindicatos. Las federaciones y confederaciones se integran por personas jurídicas o morales de los sindicatos y su objetivo es la defensa en general de la clase obrera y de los propios sindicatos. La diferencia consiste en los sujetos que las componen y su objetivo.

Las federaciones son uniones o asociaciones de sindicatos por ejemplo, la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FETSE). Las Confederaciones son las uniones o asociaciones de sindicatos y de

Federaciones, por ejemplo la Confederación de Trabajadores de México (CTM). La Confederación de Trabajadores de México, es la organización más fuerte, está constituida por sindicatos, federaciones y confederaciones amalgamadas en el sector obrero del Partido Revolucionario Institucional, es una organización que en el transcurso del tiempo ha perdido su fuerza combativa y adoptado una postura claramente conformista.<sup>146</sup>

Mario de la Cueva afirma que "las federaciones y confederaciones son la cúspide de las organizaciones obreras que tienen como misión el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del trabajo."<sup>147</sup> Las Federaciones y Confederaciones se crearon por un lado, para darle fuerza a los sindicatos, fortalecer la vida sindical y organizar mejor sus intereses, pero por otro lado, constituyeron una forma de control vertical del Estado, una extensión mayor del corporativismo, un alto grado de manipulación y un poder sindical espurio más fuerte y ambicioso.

El problema radica en que en México no hay libertad para constituir federaciones y confederaciones. Los principios de la libertad sindical deberían ser aplicables a la formación, vida y acción de las federaciones y confederaciones como por ejemplo: la libertad frente al Estado y la empresa y las libertades de separación o renuncia de cada organización.

---

<sup>146</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Tomo II, p. 365.

<sup>147</sup> Ibid., p. 367.

El derecho a constituir federaciones y confederaciones, ésta previsto en el artículo 5 del Convenio no. 87 de la OIT, que establece: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones o confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores". A su vez, los artículos 6 y 7 del propio convenio señalan que a las federaciones y confederaciones les serán aplicables las disposiciones concernientes a la libertad y autonomía sindical.<sup>148</sup>

Se supone que según el artículo 382 de la Ley Federal del Trabajo no se requiere de previo permiso o autorización para constituir una Federación o Confederación. Legalmente se reconoce la libertad para formar parte de las mismas y retirarse, en cualquier tiempo, no importando que haya pacto en contrario.

La realidad es otra, aparte de los requisitos estatutarios que establece el artículo 371 de la ley, los estatutos de las Federaciones y Confederaciones según el artículo 383 deberán contener:

- a) Denominación y domicilio de esas organizaciones, así como los de sus miembros constituyentes.
- b) Las condiciones de adhesión de nuevos miembros,

---

<sup>148</sup> CLIMENT, BELTRÁN, Juan, Derecho Sindical, Op. Cit., p. 89

- c) La forma en la que éstos estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Al determinar el contenido de los estatutos de este tipo de organizaciones, el legislador violenta la libertad colectiva.

Se impone también el registro de las Federaciones y Confederaciones para que las autoridades laborales les confieran su personalidad jurídica. Deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo presentar los siguientes documentos conforme al artículo 385 de la ley:

- a) copia autorizada del acta de asamblea constitutiva
- b) una lista con la denominación y domicilio de sus miembros
- c) copia autorizada de los estatutos
- d) copia autorizada del acta de la asamblea en la que se haya elegido la mesa directiva.

La autorización se sujeta a las reglas del artículo 365 de la ley por lo que respecta al sindicato. El registro constituye la afrenta más grave contra tales organizaciones y la violación más delicada a la libertad sindical.<sup>149</sup>

### 3.1.3.- Registro sindical y los obstáculos.

---

<sup>149</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical, Op. Cit., p. 119.

Por un lado la ley establece que no se requiere autorización previa para formar un sindicato, sin embargo se necesita su registro bajo una serie de requisitos y formas que limitan la libertad sindical. Para que sea reconocida la legalidad y personalidad jurídica del sindicato se debe registrar, desgraciadamente un sindicato existe legalmente y tiene efectos jurídicos hasta su registro.

Respecto a los requisitos para el registro sindical Mario de la Cueva propone una estructura tripartita compuesta por los requisitos de fondo, de forma y requisitos en cuanto a las personas.<sup>150</sup>

En relación con los requisitos de fondo, únicamente pueden constituir asociaciones sindicales los trabajadores y los patrones teniendo como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los requisitos de forma constituyen los siguientes documentos según el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo:

- a) el acta de asamblea constitutiva del organismo,
- b) la lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros, y con el nombre y domicilio de los patrones, las empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios, también conocida como el padrón de socios o agremiados,
- c) los estatutos,

---

<sup>150</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. Tomo II, p. 331 a 337.

d) el acta de asamblea de elección de la directiva.

Los documentos anteriores se deben remitir, por duplicado en copias debidamente autorizadas a la autoridad correspondiente para su registro.

Los requisitos en cuanto a las personas se refieren al número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato, la edad que deben tener, así como las prohibiciones para formar parte del sindicato o de la directiva. Los sindicatos deberán constituirse como mínimo con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones. Se tomará en consideración como activos a aquellos cuya relación de trabajo haya sido rescindido 30 días antes de la solicitud de registro (art. 364 LFT) El artículo 362 de la ley establece que los trabajadores mayores de catorce años pueden formar parte de los sindicatos y el 372 que no podrán integrar la directiva de un sindicato los menores de dieciséis años. Los extranjeros no podrán formar parte de las directivas sindicales. Los trabajadores de confianza no pueden integrarse a los sindicatos de los demás trabajadores. (Art. 183 y 363 LFT) También se prohíbe formar sindicatos a los reos que purgan una sentencia, a los ministros del culto y a los miembros de los cuerpos policíacos, militarizados y de seguridad nacional.

Los sindicatos se deben registrar ante la Secretaría del Trabajo (organismo administrativo), cuando son de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, (organismo jurisdiccional) en los de competencia

---

local. (Art. 365 LFT). Debería ser la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje quien otorgara el registro y no la Secretaría. Pero si consideramos que casi todos los sindicatos importantes son de jurisdicción federal entenderemos la razón de que sea una dependencia del ejecutivo la que se encargue del registro.<sup>151</sup>

Supuestamente si la organización sindical cumple con todos los requisitos y entrega sus documentos, no tendrían porque negarle el registro ya que la ley establece en el artículo 366, segundo párrafo que una vez cumplidos los requisitos ninguna autoridad correspondiente podrá negarlo, inclusive se podría producir el fenómeno del registro automático. Cuando la autoridad no resuelve dentro del término de sesenta días podrá ser requerida para que dicte resolución y si no responde a los tres días siguientes de la presentación de la promoción, se tendrá por hecho el registro con todos sus efectos.

Nuestra legislación establece como causas para no autorizar el registro por parte de las autoridades facultadas:

- 1) Que no se tenga como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados.
- 2) Que no se constituya por lo menos con veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones.
- 3) Que no se exhiban los documentos de los requisitos de forma mencionados.

Aparentemente los trabajadores tienen la libertad de formar un sindicato pero la misma ley da pie a una serie de obstáculos. Arturo Alcalde da una descripción muy completa de los obstáculos más frecuentes que enfrentan los sindicatos para la obtención de su registro, las llamadas insuficiencias jurídicas:<sup>152</sup>

a) Declaración de incompetencia. La autoridad se abstiene de conocer la solicitud de registro porque considera que los trabajadores pertenecen a otro apartado o que debe conocerlo una autoridad federal o una local, según sea el caso. Se puede interponer un amparo pero sólo versará sobre la competencia y todavía se pueden imponer los demás obstáculos.

b) Acreditación de la relación laboral. La autoridad laboral puede ordenar que se realice una inspección para comprobar la relación laboral. Normalmente se presentan documentos probatorios de cada uno de los afiliados casi siempre acompañados de una certificación del padrón de agremiados por parte del patrón. Al darle participación al patrón en este refrendo se obstaculiza la libertad sindical.

c) Naturaleza de las relaciones laborales. En este caso se alega la calidad de los trabajadores, por ejemplo si son de base, de confianza o de honorarios. En varias empresas hay una mezcla de trabajadores, donde en muchas ocasiones resulta incierto que tipo de relación laboral tienen.

---

<sup>151</sup> LOYZAGA, Octavio, "El Registro Sindical", en *Libertad Sindical*, Ed. UNAM-UAM, México, 1999, p. 64.

d) Observaciones a los estatutos. La autoridad puede hacer observaciones porque los estatutos no se ajustan a lo dispuesto en la Constitución o en la Ley. Es aberrante que se intervenga hasta en el funcionamiento y actuación de los sindicatos con la finalidad de condicionar su registro.

e) La voluntad de los agremiados. Si la autoridad lo ordena, puede requerir que se compruebe la voluntad de los trabajadores de constituir un sindicato. Se realiza una diligencia con un interrogatorio frente a un funcionario designado, incluso a veces se realiza frente al patrón o a los integrantes de un sindicato contrario, lo que constituye una verdadera medida de presión.

f) La existencia de un sindicato titular del contrato colectivo que represente la mayoría. Se exige acreditar la renuncia a dicho sindicato, sin embargo cabe apuntar que los trabajadores corren el riesgo de que este sindicato les aplique la cláusula de exclusión, provocando hasta su despido.

g) El silencio. La autoridad se encarga de no remitir una respuesta. Cuando se le requiere una contestación, responde en forma negativa con una resolución supuestamente adoptada en tiempo.

h) Otros fuera de la ley. Se puede emitir un acuerdo negando el registro sindical a los solicitantes con fundamento en criterios carentes de sustento jurídico exigiendo otro tipo de requisitos que no se encuentran contemplados

---

<sup>152</sup> ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "Obstáculos estatales al derecho de asociación sindical", en

en la ley, señalando que la documentación presentada contiene irregularidades que van desde la redacción hasta apreciaciones de la autoridad en relación con el contenido. Además mientras que la autoridad contesta, se pueden utilizar otro tipo de medios como la persecución de sus líderes, el hostigamiento o amenazas a los trabajadores, el despido y las agresiones incluso físicas que pueden llegar hasta la muerte.

"El registro es el acto por el cual, la autoridad da fe de haber quedado constituido el sindicato. Es un acto meramente declarativo y en manera alguna constitutivo."<sup>153</sup> Pero con los obstáculos sindicales "un trámite administrativo se convierte en un conflicto jurisdiccional."<sup>154</sup> En el contexto de la ley laboral la autoridad laboral no se limita a transcribir o extraer los datos que ponen en su conocimiento quienes constituyen un sindicato. Por el contrario, la autoridad ejerce el derecho de crítica ya que puede negar el registro, si se producen las hipótesis del artículo 366."<sup>155</sup>

El primer instrumento de control del Estado es el registro sindical. El Estado sólo permite el funcionamiento de aquellas asociaciones que considera convenientes a un determinado conjunto de intereses políticos.

"El registro de un sindicato en nuestro país es algo sumamente difícil de conseguir, sobretudo si se trata de un sindicato independiente de las grandes centrales como la CTM, CROC, CROM, CGT, COR.....Se pueden cumplir todos los requisitos que

---

Modernidad y Legislación Laboral, Ed. UAM, México, 1990, p. 47 a 67.

<sup>153</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 337.

<sup>154</sup> ORTUÑO, Felipe, "Libertad Sindical en las Resoluciones Laborales", en Democracia Sindical, Op. Cit., p. 218.

marca la ley, pero si el sindicato no es de las simpatías de las autoridades o si trata de invadir campos o salirse del control de las grandes centrales obreras, no se otorga el registro, o por lo menos se retarda o no se otorga fácilmente.<sup>156</sup>

"En rigor, si se contempla dentro de la realidad, el registro representa un elemento mediatizador y represivo para suprimir las corrientes democráticas y las fuerzas divergentes del sindicalismo controlado. La experiencia lo demuestra de manera indubitable."<sup>157</sup>

El registro sindical favorece el fenómeno social de los sindicatos de protección o de membrete que son aquellos que se forman a espaldas de los trabajadores, incluso hasta con líderes desconocidos dentro de la empresa. Desgraciadamente no se tiene acceso a información relacionada con el registro sindical, no se puede saber cuantas solicitudes se presentan y mucho menos las razones para la negativa o aprobación del registro.

En México no existe un sindicalismo democrático que responda a los intereses de los trabajadores causando gran decepción entre los obreros, sin embargo, en el momento político que vive el país se podría ejercer presión para abrir las puertas a este tipo de sindicalismo. Recordemos que las estructuras del poder están desestabilizadas con el fin del presidencialismo y la interacción de las fuerzas políticas.

---

<sup>155</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., Reforma Laboral, Op. Cit., p. 752.

<sup>156</sup> GUERRA OCHOA, María, Op. Cit., p. 70.

<sup>157</sup> SANTOS AZUELA, Estudios de Derecho Sindical, Op. Cit. p. 176.

El registro sindical podría no ser tan nocivo, si se ejerciera en forma transparente y pública, sin la intervención de la empresa y la autoridad.

#### 3.1.4.- Titularidad de los contratos colectivos y el recuento.

La contratación colectiva es sumamente importante de lo contrario el sindicato no puede cumplir con sus objetivos. "El contrato colectivo, se convierte en el núcleo y la razón de ser de la actividad sindical."<sup>158</sup> En el proceso de firma de los contratos colectivos es donde los trabajadores pueden influir para establecer en sus cláusulas mejores condiciones de trabajo. También es importante la administración de la titularidad del contrato ya que de esto depende que realmente reciban los trabajadores los beneficios de la negociación. Además es fundamental la revisión de estos contratos colectivos para tener la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo. Por lo anterior es necesario que existan sindicatos realmente representativos de los trabajadores.

El derecho de contratación colectiva sólo puede ejercerse por una organización sindical legalmente reconocida. En caso de que el patrón se niegue a firmar el contrato colectivo los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga. La huelga es utilizada para lograr la firma del contrato, ya que muchas veces los patrones se niegan a firmarlo; de otro modo este derecho no sería efectivo.

---

<sup>158</sup> GUERRA OCHOA, María, Op. Cit., p. 69.

El Estado estableció la obligatoriedad de ser registrado no solo el sindicato sino todo contrato colectivo, obstaculizando el desarrollo de organizaciones sindicales democráticas.<sup>159</sup> Hay una carencia de libertad sindical entre otras cosas por el secreto con que se llevan los registros de los contratos colectivos, la autoridad los contiene como en una cárcel de máxima seguridad, negando el conocimiento de los contratos incluso a los propios trabajadores involucrados.

El artículo 388 de la ley establece que cuando concurren en la misma empresa varios sindicatos, el contrato colectivo deberá celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores en la empresa. El artículo 389 señala que la pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la titularidad del contrato.

"El requisito de mayoría, como criterio para determinar la titularidad de los contratos colectivos de trabajo, se ha prestado a manejo político y ha sido aplicado frecuentemente de manera incorrecta."<sup>160</sup>

Si existe depositado un contrato colectivo de trabajo, aun cuando este sea desconocido para los trabajadores, es casi imposible hacer algo porque el lugar ya esta ocupado y la ley no permite otro a menos que se reclame

---

<sup>159</sup> MEJIA BARRETO, Antonio, "Registro de los Contratos Colectivos de Trabajo", en Democracia Sindical, Op. Cit., p. 93.

<sup>160</sup> GUERRA OCHOA, María, Op. Cit., p. 89.

mediante un juicio un cambio en la titularidad de dicho contrato, demostrando que se cuenta con la mayoría de los trabajadores, tarea por demás difícil por la serie de obstáculos que imponen las autoridades durante el proceso.

"Se admite explícitamente que el 80% de las demandas de titularidad concluyen por desistimiento, indicando que en la mayoría de los casos se obedece a intereses particulares. La autoridad laboral sostiene que la manera en que se desahogan los recuentos constituyen motivo para la violencia y atentan contra los derechos de las partes, sin embargo en lugar de afrontar la corrupción reconocida, permitiendo que los auténticos trabajadores asuman la dirección de sus organizaciones gremiales, haciendo más transparentes los procedimientos y registros, facilitando la libertad y la democracia sindical, se opta por el camino de ponerle obstáculos a todos aquellos que pretendan la firma de un contrato colectivo por la vía de la huelga o al sindicato que pretenda detentar a otro el mayor interés profesional y por ende la titularidad del contrato colectivo de trabajo."<sup>161</sup>

"En la práctica resultan bastante conflictivos los juicios de titularidad en razón de la intervención directa de los patrones y la complicidad de las autoridades laborales con éstos."<sup>162</sup>

En materia local, en varios estados de la República no se le da trámite a las demandas de titularidad. Por ejemplo en el estado de Aguascalientes no se da trámite por un supuesto acuerdo entre las centrales sindicales de no

---

<sup>161</sup> ALCALDE, Arturo, "Hacia una Concertación Laboral Transparente", en Libertad Sindical, Op. Cit., p. 78.

<sup>162</sup> ORTUÑO, Felipe, et. al., Democracia Sindical, Op. Cit., p. 218.

agresión y en la exigencia del capital extranjero que ha requerido plenas garantías al Gobierno Estatal.<sup>163</sup>

El patrón puede adelantarse a la demanda de un sindicato por la titularidad del contrato cuando es poco afín a sus intereses, creando otro sindicato o buscándolo en el mercado de la mafia y registrando su contrato colectivo. Cuando los trabajadores buscan la titularidad del contrato colectivo, los líderes del sindicato titular buscarán atemorizar a los trabajadores, por su parte el patrón despedirá a algunos opositores o los intimidará y la autoridad hará todo lo posible por preservar la titularidad del sindicato que prefiera, por lo anterior "ganar una titularidad representa una verdadera gesta heroica".<sup>164</sup>

"Si no se ofrecen suficientes garantías de docilidad sindical, el patrón puede recurrir a distintas maniobras para eludir o por lo menos dificultar que un sindicato independiente acceda a la titularidad del contrato colectivo."<sup>165</sup> (Libertad 97).

El juicio de titularidad del contrato colectivo por mayoría da lugar al recuento, procedimiento de carácter intimidatorio. Los trabajadores tendrán que pasar uno por uno ante los actuarios de la Junta de Conciliación y Arbitraje; y dentro de las instalaciones de la empresa en presencia de los líderes espurios, el patrón o los jefes como el de recursos humanos, expresar de viva voz el sindicato de su preferencia.

<sup>163</sup> ALCALDE, Arturo, et. al., Libertad Sindical, Op. Cit., p. 81.

<sup>164</sup> GARCIA URRUTIA, Manuel, "Obstáculos a la Contratación Colectiva", en Democracia Sindical, Op. Cit., p. 82.

<sup>165</sup> BENSUSÁN, Graciela, "Una Reforma Laboral para la Libertad, la Democracia y la Transparencia Sindicales", en Libertad Sindical, Op. Cit., p. 97.

"Nadie que no haya vivido un recuento por titularidad de un contrato colectivo, en nuestro medio, sabrá de lo que se habla y se siente, es una flagrante violación a los derechos y la dignidad humanas".<sup>166</sup>

El recuento "es un mecanismo de intimidación muy útil para ejercer la represión sobre los trabajadores que pretenden sacudir el abuso, la corrupción y el estado de indefensión en que los mantienen los dirigentes oficialistas."<sup>167</sup>

El recuento generalmente se realiza en forma física por parte de los trabajadores bajo una serie de intimidaciones como despidos, amenazas, violencia, fraudes, es necesario que contra esto se establezca un voto secreto, libre y directo sin la injerencia patronal, sancionando las prácticas antidemocráticas.

Además tomando en cuenta que votan en el recuento solo los trabajadores presentes, estos en realidad podrían representar la minoría los que obtengan la titularidad, incluso el patrón intencionalmente puede inhibir la presencia de gran parte de los trabajadores para asegurarse de obtener la supuesta mayoría.

La jurisprudencia establece más trabas a la titularidad exigiendo documentos que ya se habían pedido al registrarse el sindicato. En una de sus tesis dice

<sup>166</sup> GARCIA URRUTIA, Manuel, Op. Cit., p. 82.

<sup>167</sup> MARTINEZ, Porfirio, "Las votaciones en los recuentos", en Libertad Sindical, Op. Cit. p. 190.

que no basta el recuento para demostrar la mayoría. Para acreditar el sindicato reclamante de la titularidad que los trabajadores de la empresa han ingresado al mismo debe demostrar conforme al artículo 371 de la ley que tienen un estatuto que establece las condiciones para admitir a los miembros; que conforme al artículo 377 de la ley ha comunicado ante la autoridad que los trabajadores de la empresa han causado alta como miembros suyos, presentando las fichas de afiliación.

En vez de poner tantos obstáculos y requisitos es necesario abrir el camino facilitando los procedimientos y los registros y haciéndolos públicos, de esta forma habría en México una verdadera libertad sindical.

Generalmente no son los trabajadores los que negocian y administran los contratos colectivos, ni siquiera intervienen en su elaboración y aprobación. Aunado a los obstáculos en el registro de los contratos colectivos, la ley a través del artículo 376 le otorga facultades plenas al secretario general para pactar con el patrón un contrato colectivo, incluso a espaldas de los trabajadores pues basta su firma para quedar aprobado.

En múltiples ocasiones los trabajadores no conocen ni siquiera sus contratos colectivos, por lo tanto, sería muy útil que los sindicatos tuvieran la obligación de entregar a los trabajadores copias de los contratos colectivos y que esto se siguiera haciendo en forma periódica para que por lo menos no sean desconocidos para los supuestos beneficiados.<sup>168</sup>

---

<sup>168</sup> BENSUNSAN, Graciela, Op. Cit., p. 99.

### 3.1.5.- La toma nota

La toma nota es una traba más a la sindicalización, por lo tanto es importante reflexionar sobre el tema.

Con posterioridad al registro un sindicato debe comunicar a la autoridad registradora cualquier cambio de directiva o modificaciones estatutarias dentro del término de diez días, asimismo, es obligación del sindicato informar por lo menos cada tres meses, de las altas y bajas de sus miembros. "Al acto administrativo de avisar de las variaciones anteriores, se conoce como toma de nota"<sup>169</sup>

La llamada toma de nota era una atribución que anteriores reglamentos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social daban a la dependencia encargada del registro de asociaciones. Dicha atribución consistía simplemente en tomar nota de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones de las altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos.

El 13 de diciembre de 1990 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación, un nuevo reglamento interior para la Secretaría. Este ordenamiento ya no se refiere a la toma de nota, pero esto no significa que desaparezca sino que se enmaraña complicando su redacción y haciendo

---

<sup>169</sup> DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, 2ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1998, p. 297.

más complejo el asunto de la sindicalización. En la redacción vigente se sustituye la atribución de toma de nota, por la de resolver sobre el registro de los cambios de directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones; de altas y bajas de sus agremiados, así como de las modificaciones a sus estatutos. (Artículo 24, fracción III, del nuevo Reglamento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social).<sup>170</sup>

Si antes los sindicatos debían llenar miles de requisitos burocráticos para que se tomara nota de los cambios de directiva, altas y bajas de sus agremiados y modificaciones a sus estatutos, pasando la llamada toma de nota, ahora es sustituida por el visto bueno, es decir actualmente la autoridad tiene la capacidad de resolver no solo de tomar nota, lo que contraviene lo dispuesto en los artículos 357, 359, 370 y 374 de la ley del trabajo vigente.<sup>171</sup>

"Tomar nota es un acto registral, en tanto que resolver implica adoptar una determinación, discernir luego de haber conocido de un asunto, conceder o negar. La cuestión no es meramente semántica, ofrece serios cuestionamientos. Quedan en el aire preguntas como ¿Cuál es la justificación que dio sustento a tal modificación? ¿Fue simplemente una errata?. Ojalá que se trate de esto último y que, en consecuencia, el error sea subsanado a la brevedad. En todo caso, el respeto a la jerarquía de las normas nos indica que, por ningún motivo, un reglamento interior puede ir en contra de lo que dispone la Constitución y la LFT"<sup>172</sup>

---

<sup>170</sup> Ibid., p. 298.

<sup>171</sup> BORELL, Miguel, Op. Cit., p. 558.

<sup>172</sup> DÁVALOS, José, Op. Cit., 298.

El sistema de control y corrupción sindical vigente en nuestro país es fruto de un circuito que incluye las dificultades a la periódica toma de nota o registro de las directivas sindicales, papelito sin el cual no puede acreditar su personalidad el sindicato.<sup>173</sup> Principalmente se encuentra la obligación que señala el artículo 377 de la Ley en cuanto a comunicar el cambio de directivas y estatutos, la llamada toma de nota, sin el cual la nueva directiva no tendría reconocimiento.<sup>174</sup> Para controlar las organizaciones sindicales se ha llegado al extremo de requerir la exhibición de las boletas de votación de la elección de la mesa directiva.<sup>175</sup>

Considero que la toma de nota es una obligación contraria al principio de la libertad sindical, pues es una intromisión en la vida interna de los sindicatos. Aunque jurídicamente no tiene una sanción concreta, imaginemos un sindicato que a pesar de tener su registro vigente se vea imposibilitado para ejercer acciones legales ya que no se ha reconocido su directiva y por lo tanto esta no tiene personalidad jurídica, no podría emplazar a huelga, celebrar un contrato colectivo, representar a sus miembros, disponer del patrimonio, etc.

A lado del trámite de registro que es un filtro para la conformación de sindicatos esta el establecimiento de obligaciones sindicales frente a la autoridad favoreciendo el control estatal. El sindicato mayoritario es el que debe detentar la titularidad del contrato colectivo, sin embargo, los sindicatos

<sup>173</sup> ALCALDE, Arturo, et. al., Libertad Sindical, Op. Cit., p. 85.

<sup>174</sup> BENSUNSAN, Graciela, Op. Cit., p. 95.

<sup>175</sup> ORTUÑO, Felipe, et. al., Democracia Sindical, Op. Cit., p. 230.

requieren el registro y la toma de nota para actuar, y estas instancias constituyen verdaderos candados en manos del Estado que propiciado la existencia del corporativismo a través de la historia y que ha puesto toda clase de trabas a los sindicatos independientes.

Es necesario eliminar la toma para poder establecer un sistema transparente y democrático. La toma de nota es un candado más al ejercicio de la libertad sindical. El registro sindical y la toma de nota son la tumba de los sueños de los trabajadores de un sindicalismo realmente representativo.

### 3.1.6.- Cláusula de exclusión por admisión y exclusión.

"Las cláusulas de admisión y exclusión tuvieron un bello y noble origen, pero desde hace muchos años se han convertido en una de las bases del totalitarismo sindical y a través de él, del totalitarismo estatal."<sup>176</sup>

"En sus inicios, estas cláusulas constituyeron un instrumento en la lucha del trabajo contra el capital, un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical, y sobretodo fortalecieron la unión de los trabajadores en el debate sobre las condiciones colectivas de prestación de servicios. Al subordinarse el movimiento obrero al PRI, las cláusulas de exclusión se transformaron en la base más firme del totalitarismo estatal."<sup>177</sup>

---

<sup>176</sup> DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit., Tomo II, p. 308.

<sup>177</sup> Ibid., p. 306.

Las cláusulas de exclusión por ingreso y por separación siguen presentes en la mayoría de los contratos colectivos, y continúan favoreciendo a los sindicatos oficiales.

La cláusula de exclusión por admisión significa que un trabajador al ingresar a la empresa se le obliga de manera forzosa a afiliarse al sindicato. El patrón se compromete a no admitir en su empresa a trabajadores que no están afiliados a la asociación que estipulo el convenio. El procedimiento consiste en dar aviso escrito al sindicato de que se ha presentado una vacante.

La cláusula de exclusión por separación significa que el trabajador pueda ser separado de su empleo si deja de pertenecer al sindicato o si es expulsado del mismo. El sindicato les impone a través de esta cláusula a continuar en el mismo hasta el tiempo en que dure el empleo.

Con la cláusula de exclusión por separación el trabajador queda imposibilitado de dejar de pertenecer al sindicato pues corre el riesgo de perder su chamba, el trabajador no es libre de decidir que es lo que le conviene. Además en muchas ocasiones los trabajadores no pueden participar y opinar en las decisiones del sindicato al que se les obligo a pertenecer y permanecer.

La cláusula de exclusión por separación es otro obstáculo más cuando un sindicato alega la titularidad del contrato en base a la mayoría, ya que

muchas veces los trabajadores estarán temerosos y no se decidirán a manifestarse, por encontrarse en la tablita de poder ser despedidos al aplicarse la cláusula por el sindicato corporativo reinante. Los trabajadores que en protesta de un sindicato controlado y corrupto pretendan formar otro, podrán ser expulsados y separados del trabajo. Esta disposición impide la democracia sindical y por ende no permite una contratación colectiva que mejore las condiciones de trabajo, ya que permanece un sindicato que administra el contrato para su beneficio, velando por sus propios intereses.

"En México, un sindicato minoritario puede generar una mayoría eterna y ficticia, como advertía un líder agrarista en los años veinte, a partir de obtener un contrato colectivo, que incluya las conocidas cláusulas de exclusión en sus dos modalidades (por admisión y separación), incluso antes de que la empresa comience a funcionar, lo que ha sido una práctica muy extendida en las medianas y grandes empresas."<sup>178</sup>

Incluso se pueden utilizar estas cláusulas de exclusión para otros fines. Con la cláusula de separación se puede eliminar trabajadores que incomodan a las empresas y a las directivas. Con la cláusula de ingreso el patrón puede poner a prueba a los trabajadores y sin formalidad alguna.

"Estas cláusulas no sólo chocan contra la libertad de agremiación, sino que también afectan el derecho al trabajo, puesto que

---

<sup>178</sup> BENSUNSÁN, Graciela, Op. Cit., p. 97.

supeditan la libertad de trabajar al hecho de la afiliación sindical y la permanencia en el sindicato."<sup>179</sup>

"Ambas disposiciones son un arma de dos filos. Por un lado, efectivamente fortalecen la acción colectiva del sindicato, es el caso sobre todo de la cláusula de admisión que impide que el patrón contrate personal al margen del sindicato y debilite al mismo; pero por otro lado anulan la libertad sindical individual."<sup>180</sup>

Como lo señala Teresa Guerra la misma ley se contradice en lo que respecta a la libertad sindical, por un lado establece que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato. (Art. 358 LFT), pero por otra parte, permite que en el contrato colectivo pueda pactarse que sólo se admitan como trabajadores a los que sean miembros del sindicato contratante. Aún más, señala que puede establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato (Art. 395 LFT).

Néstor De Buen afirma que la fuerza de los sindicatos no debe fundarse en el terror sino en los resultados positivos de un esfuerzo persistente encaminado a la consecución de mejores condiciones de trabajo y vida para sus integrantes. "A pesar de que reconocemos su constitucionalidad, preferiríamos que fuera suprimida, en particular la cláusula de exclusión por separación."<sup>181</sup>

---

<sup>179</sup> LASTRA, José Manuel, "La Libertad Sindical", en Democracia Sindical, Op. Cit., p. 209.

<sup>180</sup> GUERRA OCHOA, María, Op. Cit., p. 90.

<sup>181</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, et. al., Reforma Laboral, Op. Cit., p. 836.

En mi opinión resulta favorable mantener la cláusula de exclusión por ingreso en los contratos colectivos del trabajo con el fin de no debilitar y disminuir la afiliación sindical, además de cierta manera el trabajador quedaría protegido por el sindicato contra el patrón y obtendría los beneficios en cuanto a las condiciones de trabajo. Sin embargo no es justo que se obligue al trabajador contra su voluntad a permanecer dentro de un sindicato y pagar sus cuotas sindicales sobretodo si este no sólo no vela por sus intereses sino que negocia en su perjuicio con el patrón.

Eliminar la cláusula de exclusión por separación permitiría que los trabajadores no tuvieran miedo a decir lo que piensan y participen de manera comprometida y por convicción en su organización sindical. Esto significaría una apertura al sindicalismo independiente y democrático y una mínima libertad sindical.

3.2.- Contratos de Protección en México, una realidad a voces.

3.2.1.- ¿Qué son los contratos colectivos de protección?

El concepto de contrato de protección más frecuentemente utilizado es el de Arturo Alcalde que lo define como:

"aquel que se lleva a cabo a espaldas de los trabajadores entre un sindicato y un patrón, mismo que se deposita en la Junta de conciliación y Arbitraje y en virtud de otro depósito se impide que

otra organización sindical solicite la firma de un contrato colectivo al existir uno firmado y depositado.<sup>182</sup>

El concepto de Arturo Alcalde es muy completo al establecer no sólo la simulación sino su objetivo y finalidad que limitan gravemente la libertad sindical. Otro concepto también conocido es el de Enrique de la Garza quien comenta que:

"En México se conoce como sindicatos de protección a los sindicatos de membrete, desconocidos por sus propios afiliados, resultado del manejo corrupto de la ley entre líderes sindicales, patrones y autoridades del trabajo."<sup>183</sup>

Este concepto resulta importante al establecer las partes involucradas que fomentan los contratos de protección. Alfonso Bouzas también nos da un concepto señalando que:

"Se conoce como contrato de protección aquel que firma un empleador con un sindicato o mejor dicho con una persona que detenta un registro sindical y quien garantiza que podrá trabajar sin oposición sindical ni reclamos de los trabajadores a cambio de remunerar al sindicato que le ofrece estos servicios."<sup>184</sup>

De los conceptos mencionados podemos concluir que el Contrato Colectivo de Protección es un convenio a espaldas de los trabajadores entre un patrón

---

<sup>182</sup> ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, El Contrato Colectivo de Trabajo, Op. Cit., p. 128.

<sup>183</sup> DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, El Sindicalismo Mexicano frente a la Transición, Op. Cit., p. 191.

<sup>184</sup> BOUZAS ORTIZ, Alfonso, "Contratos Colectivos de Trabajo de Protección", en Democracia Sindical, Op. Cit., p. 52.

y una persona que detenta un registro sindical quien le garantiza al patrón la protección de los intereses de la empresa a cambio de un beneficio personal; depositando el contrato colectivo en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Secretaría del Trabajo con todas las facilidades por parte de la autoridad, con el propósito de impedir que surja otra organización sindical.

Los contratos de protección se suscriben con el objeto de abaratar la producción, controlar a los trabajadores, evitar huelgas y conflictos laborales y no permitir la existencia de sindicatos que cumplan con el objetivo de defender los derechos de sus agremiados a través de la contratación colectiva.

Los contratos colectivos de protección son un documento de machote en donde el clausulado generalmente contiene exactamente lo que la ley establece pero no más. El machote debe llevar las prestaciones que dicta la Ley Federal del Trabajo, de otra manera no es posible depositar dicho documento en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La existencia de los contratos de protección admite la existencia de personas sin escrúpulos, de un gobierno que legitima esas conductas delictivas y de un empresariado que ante la falta de voluntad o capacidad para convenir se involucra en una simulación, convirtiendo en letra muerta los derechos de los trabajadores.<sup>185</sup> La simulación alcanza los extremos de entregar a los trabajadores a la voluntad del empleador.

---

<sup>185</sup> Ibid., p. 50.

Victoria Novelo dice que son "métodos salvajes de sujeción de los obreros a sus líderes sindicales" y afirma que son "parásitos oficiales que celebran contratos de protección con los patrones."<sup>186</sup>

Los contratos de protección sin duda limitan la libertad sindical. Lóyzaga de la Cueva dice que

"Una de las formas que han favorecido la explotación de los trabajadores ha sido la existencia de los contratos de protección ya mencionados, falsos contratos colectivos aunque formalmente no lo sean, signados por las empresas o los patrones con sindicatos blancos u oficiales a espaldas de los trabajadores y que funcionan como verdaderas barreras de contención frente a las auténticas agrupaciones sindicales. Los contratos de protección han encubierto a través del tiempo, condiciones de trabajo muchas veces inhumanas."<sup>187</sup>

Manuel García Urrutía señala que los trabajadores no elaboran ni aprueban el contrato colectivo, ni siquiera lo negocian y administran, o peor, en muchas ocasiones ni siquiera saben que hay sindicato en la empresa y que existe un contrato.<sup>188</sup>

---

<sup>186</sup> NOVELO, Victoria, Op. Cit., p. 31.

<sup>187</sup> LÓYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo, UAM, México, 1992, p. 122.

<sup>188</sup> GARCÍA URRUTÍA, Manuel, Op. Cit., p. 80.

Martha Moheno se refiere a los típicos contratos de protección como los convenios simulados que suscriben patrones y dirigentes sindicales corruptos, ayudados por abogados empresariales deshonestos, protegidos por las autoridades laborales y por el propio sistema. Estos se celebran sin que los trabajadores a los que está dirigida su obligatoriedad y supuestamente sus beneficios, tengan conocimiento de su existencia y contenido y en varios casos se da el absurdo de que ni siquiera existían todavía trabajadores en la negociación.<sup>189</sup>

Estos convenios simulados incluso se llegan a firmar sin trabajadores cuando la empresa se encuentra en construcción. Cuando a los trabajadores se les ocurre formar un sindicato se encuentran con que ya tienen representación sindical, de hecho se les descuentan sus cuotas sindicales, y también con que tienen un contrato depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que nunca lo llegarán a conocer.

Néstor de Buen sabe que es un negocio muy provechoso que ha alcanzado porcentajes muy elevados en México:

"Los contratos colectivos de trabajo de protección, una de las lacras miserables de nuestro miserable sistema laboral, los firman los sedicentes dirigentes sindicales y los reales empresarios y no quieren dejar a un lado ese negocio." "Hoy, un porcentaje elevadísimo de los contratos colectivos depositados en las Juntas

---

<sup>189</sup> MOHENO VERDUZCO, Martha, "Los Contratos de Protección", en Libertad Sindical, Op. Cit., p. 157.

de Conciliación y Arbitraje no se revisan porque los trabajadores no tienen noticias de su existencia".<sup>190</sup>

Algunos autores se han dado a la tarea de investigar los porcentajes de los contratos de protección registrados en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin embargo no es fácil de medir debido a que se guarda celosamente la información respectiva. Hay autores que hablan de porcentajes desde un ochenta hasta un noventa y seis por ciento. La mayoría se basa en el porcentaje de contratos colectivos que se registraron y que no han sido revisados incluso por décadas.

Lo cierto es que la realidad contractual colectiva ha alcanzado niveles alarmantes de simulación en que en mayor o menor medida intervienen los actores participantes en las relaciones laborales sin escrúpulos.

En todas las ramas de la actividad industrial se genera este tipo de contratación. Pero es conveniente puntualizar que los contratos de protección predominan sobretodo en las maquiladoras y las empresas de servicios, por ciertas características en la contratación de los trabajadores que son generalmente personas descalificadas, con bajo grado de escolaridad, sin cultura laboral, muy jóvenes o muy adultas, y en condiciones de gran pobreza. Victoria Novelo señala que este tipo de salvajismo sindical impera sobretodo en la pequeña empresa tradicional (alimentación, vestido, calzado, etc.) que tiene métodos anticuados de control y de producción; la poca o nula

---

<sup>190</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Partidos y Sectores, Ed. Revista Examen, México, 1998, p. 22.

protección de los obreros se debe también a la casi absoluta ignorancia de las garantías elementales que como trabajadores tienen, a su baja instrucción y poca tradición combativa, así como a su desesperada situación de vida que los empuja a aceptar cualquier chamba, bajo cualquier condición.<sup>191</sup>

En el presente político los contratos de protección se han convertido en un cáncer social como lo afirman varios autores. Es necesario enfrentar esta problemática y eliminar por parte de los sindicatos, patrones, líderes, trabajadores, autoridades gubernamentales, entre otros, estos tipos de simulación sindical.

Para José Othón Quiroz los contratos de protección serían además de una expresión del corporativismo mexicano o una de tantas vertientes de la corrupción nacional, una realidad, una respuesta inherente al capitalismo para obtener mayores ganancias a costa de la pauperización de los trabajadores y del debilitamiento y desaparición de la vida sindical. Los contratos de protección son una especie de secreto a voces, porque no obstante que su existencia es conocida, al mismo tiempo es casi imposible de demostrar y de cuantificar.<sup>192</sup>

### 3.1.2.- Características de los Contratos de Protección.

---

<sup>191</sup> NOVELO, Victoria, Op. Cit, p. 31.

<sup>192</sup> XELHUANTZI LÓPEZ, María, La Democracia Pendiente, Ed. TELMEX, México, 2000., p. 20.

1. Permiten que el patrón contrate con absoluta libertad a sus trabajadores obligando a que los trabajadores se afilien a la organización sindical. Posibilitan la contratación por tiempo y obra determinada dejando en manos del patrón el utilizarla. Permiten la contratación a prueba o los periodos de capacitación y libre determinación del patrón respecto de la competencia del trabajador.
2. Muchas veces se firman por anticipado, es decir antes del inicio de actividades de una empresa en donde incluso ni existen trabajadores aún.
3. Regulan derechos individuales de acuerdo con la ley, como una receta de cocina renunciando a la posibilidad de que el contrato colectivo cumpla su función de mejorar las condiciones de trabajo más allá de lo establecido meramente en la ley. A veces tienden a estar por debajo de los mínimos que establece la ley laboral, en materia por ejemplo de salarios, prestaciones, estabilidad, seguridad social, etc.
4. A través de estos contratos se pretende reducir costos y aumentar ganancias a costa de los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo. También se encargan de la capacitación de la productividad, de la gestión productiva. Permiten al patrón cambiar las jornadas y hacer ajustes y cambios que en materia de horarios estime convenientes. Dejan en manos del patrón lo relativo a capacitación e higiene y seguridad en el trabajo. Posibilitan a la empresa para imponer sanciones

a discreción, marcar ritmos de trabajo y controlar absolutamente el proceso productivo.

5. Posibilitan a la empresa para despedir trabajadores a discreción.
6. No contemplan disposición alguna relativa a la vida sindical como asambleas o cualquier otro tipo de actividades sindicales.
7. Se revisan dentro de los parámetros salariales generales y sufren pocas o ninguna modificación en sus cláusulas, dándose incluso el caso de contratos que permanecen depositados sin movimiento alguno por décadas. No representa los intereses de los trabajadores, no hay una organización que permita la discusión y toma de decisiones al respecto.
8. Limitan la formación de un verdadero sindicalismo ya que en el momento que intenten los trabajadores organizarse en un sindicato que verdaderamente los represente estará registrado el sindicato protector y acreditará tener el contrato colectivo firmado.
9. Son desconocidos por los trabajadores afectados, quienes en muchos casos declaran abiertamente ignorar el tener un contrato colectivo y un sindicato. Se suscribe a espaldas de los trabajadores entre un sindicato y el patrón por medio de líderes corruptos. Puede ser acordado entre el patrón y el dirigente sindical o impuesto por la empresa por un dirigente de un sindicato fantasma. Incluso el dirigente también puede ser

fantasma, a veces se contrata a estos mafiosos solamente para cuestiones prácticas de registro del sindicato y su contrato colectivo, en realidad nadie los conoce en la empresa.

10. La simulación es uno de sus rasgos principales. Se simula la bilateralidad en la celebración de los contratos y simulación de la vida sindical.
11. La corrupción es un modus vivendus, se utiliza en contra de los trabajadores y sus condiciones de trabajo.
12. Se deposita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en donde se les dan todas las facilidades para su registro.
13. Son una respuesta típicamente capitalista para debilitar a los sindicatos y para asegurar procesos de reestructuración y de acumulación que favorezcan al capital. Los contratos de protección son una figura típica del capitalismo que asegura la acumulación del capital subordinando a los trabajadores pero sin su participación ni opinión.
14. Son un efecto del gangsterismo sindical en el mundo que se deriva de mecanismos particulares de relación entre el poder sindical y el poder político.

15. Son producto del corporativismo y del sistema político mexicano. Son resultado del corporativismo laboral que proviene del control político de los sindicatos y de la intervención que por décadas ha ejercido el gobierno en las relaciones obrero - patronales.
16. Hay un intercambio de intereses. Por un lado el patrón protege sus intereses, se ahorra dinero, tiempo y esfuerzo con relación a las condiciones de trabajo de sus empleados. A cambio de la protección patronal, el dirigente sindical y su organización recibe toda clase de beneficios que van desde los de tipo económico hasta los políticos.
17. Es consecuencia de las lagunas y limitaciones de la Ley Federal del Trabajo y de las limitaciones a la libertad sindical que la misma establece.
18. Jurídicamente, físicamente y estadísticamente es muy difícil de probar el fenómeno. Es muy difícil obtener información sobre este tipo de contratos porque son casi un secreto de Estado.
19. Se presentan particularmente en la micro, pequeña y mediana empresa, así como en el sector de servicios y en el comercio en general.

### 3.2.3.- Prácticas, redes y mecanismos.

"En el modelo laboral mexicano, subsiste un conjunto de dificultades que impiden a la contratación colectiva desarrollarse

con legitimidad. Estos obstáculos son de orden muy complejo y generan una auténtica telaraña."<sup>193</sup>

Los principales obstáculos para la contratación colectiva y que propician los contratos de protección son:

- A) El corporativismo.
- B) La corrupción.
- C) El registro sindical.
- D) La toma de nota.
- E) La titularidad del contrato colectivo.
- F) La cláusula de exclusión.

Los contratos colectivos de protección van de la mano del corporativismo. Las autoridades laborales obstaculizan el registro de los sindicatos independientes y sus contratos pero protege a los sindicatos corporativos a través de los cuales el Estado ejerce control sobre los trabajadores.

Para Enrique de la Garza, la esencia de los contratos colectivos de protección está en el sindicalismo corporativo, por lo que las condiciones para su surgimiento podrían ser también las condiciones para su transformación. Dichas condiciones son de carácter político y han estado determinadas por la subordinación del sindicalismo corporativo que antepone otros intereses a los trabajadores y mantiene una relación estrecha con las

---

<sup>193</sup> ALCALDE, Arturo, et. al., Libertad Sindical, Op. Cit., p. 75.

autoridades, la corrupción de las autoridades del trabajo y las ambigüedades de la Ley Federal del Trabajo.<sup>194</sup>

María Xelhuantzi nos señala que el medio principal con el que contaban las organizaciones sindicales para conseguir contratos de protección era el contacto por parte del gobierno, en sus niveles federal y estatal quienes les recomendaban o les decían con que organización sindical debería hacer su contrato colectivo determinada empresa. Después los propios sindicatos comenzaron a ofrecer sus servicios de protección a las empresas de manera más abierta y directa, pero también mediante la extorsión. A partir de los ochentas se desato una mercadotecnia de los contratos de protección. La protección para los patrones se volvió más eficiente porque las organizaciones compiten para ofrecer mejores garantías a las empresas por medio de sus abogados.<sup>195</sup>

Los contratos de protección también son consecuencia de la flexibilidad de la ley laboral y de las limitaciones a la libertad sindical que permite que los empresarios y líderes sindicales realicen estas simulaciones y los reconoce al ser registrados este tipo de contratos de protección.

---

<sup>194</sup> XELHUANTZI, María, Op. Cit, p. 163.

<sup>195</sup> Ibid., p. 175 y 176.

También son producto de una gran corrupción y de una falta de cultura democrática que permite que se armen las piezas del rompecabezas y se entrelacen las redes, generando este tipo de simulaciones.

"Los contratos colectivos se han convertido en una industria de la corrupción, de la extorsión, de la improductividad, de la desigualdad y del desequilibrio social crónico"<sup>196</sup>

En los típicos contratos de protección intervienen los patrones ambiciosos, los líderes sindicales corruptos, los abogados empresariales deshonestos y las autoridades laborales cómplices, sin que los trabajadores que son los supuestamente beneficiados tengan conocimiento de su contenido y muchas veces ni de su existencia, incluso se llegan a celebrar cuando todavía no existen trabajadores en la empresa. Javier Paz Zarza insiste en el hecho de que el contrato de protección es resultado de una coalición de intereses entre dirigentes sindicales, patronales y autoridades.<sup>197</sup>

"La transparencia y la confiabilidad han sido ajenas al fenómeno de los contratos de protección, que se trafican, se heredan, se alquilan, se arrebatan violentamente o se venden, como evidencia clara del mercenarismo de la representación social que implica el corporativismo laboral."<sup>198</sup>

Cabe señalar que los sindicatos requieren del registro y de la toma de nota de su dirigencia para actuar, lo que constituye verdaderos candados en

---

<sup>196</sup> Ibid., p. 161.

<sup>197</sup> Ibid., p. 173.

<sup>198</sup> Ibid., p. 169.

manos del Estado, que han propiciado la existencia del corporativismo en nuestro país y han puesto toda clase de trabas para el registro de los sindicatos independientes. "Actualmente, en estos tiempos de neoliberalismo y modernidad, continuar con esas practicas significa, lisa y llanamente poner la iglesia en manos de Lutero".<sup>199</sup>

Como lo menciona Alfonso Bouzas, el registro secreto de los contratos colectivos y organizaciones sindicales ha dado pie a los contratos de protección, "ofreciendo estabilidad laboral a cambio de jugosas pensiones, acabando de esta forma con la verdadera contratación colectiva y el sindicalismo, secreto que las autoridades guardan en beneficio de una supuesta paz social."<sup>200</sup>

Con los contratos de protección el patrón consigue protegerse contra la posibilidad de que los trabajadores de su empresa se organicen y busquen constituir un sindicato y reclamarle la celebración de un convenio colectivo laboral. "Entonces el patrón podrá negarse a otorgarlo, defendiéndose ante los estragos de una huelga, alegando que ya existe un contrato colectivo registrado, y un sindicato de trabajadores titular del mismo, aunque los obreros de la empresa jamás lo hayan conocido"<sup>201</sup>

Por otro lado las cláusulas de exclusión que en forma casi sistemática se incluyen en los contratos colectivos obligan a los trabajadores a pertenecer a

---

<sup>199</sup> MOHENO; Martha, Op. Cit., p. 155.

<sup>200</sup> BOUZAS, Alfonso, et. al., Democracia Sindical, Op. Cit., p. 22.

<sup>201</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical, Op. Cit., p. 179.

un sindicato fantasma o de protección para ingresar al empleo y permanecer en él. Los trabajadores no tienen posibilidad de salirse del sindicato.

La falta de libertad sindical, las limitaciones al derecho de huelga y la existencia de un sindicalismo controlado y sin vida democrática deterioran la posibilidad de ejercer el derecho de contratación colectiva, reducen su eficacia y se obstaculiza la realización de su finalidad.<sup>202</sup>

### 3.2.4.- Partes que intervienen.

#### A) Función de la autoridad.

"Pareciera indudable que la clave de dichos contratos se encuentre fundamentalmente, en el papel y en la intervención que el gobierno ha tenido en las relaciones obrero patronales."<sup>203</sup>

Arturo Alcalde opina que uno de los problemas principales de la contratación colectiva en México, es el hecho de que el Estado es árbitro y parte en prácticamente todo su proceso. "El Estado no sólo promueve la figura creando la ley que otorga el carácter de derecho a la contratación colectiva, sino que también aplica ésta, interviene en la conciliación de las partes y pone en marcha los medios represivos de los cuales ejerce un monopolio."<sup>204</sup>

---

<sup>202</sup> GUERRA OCHOA, María Teresa, Op. Cit., p. 84.

<sup>203</sup> XELHUANTZI, María, Op. Cit., p. 162.

<sup>204</sup> ALCALDE, Arturo, El Contrato Colectivo de Trabajo, Op. Cit., 131 y 132.

El papel que desempeñan las autoridades laborales es fundamental. El gobierno actúa bajo el supuesto de garantizar la paz social, de evitar conflictos del trabajo e imponer políticas laborales en supuestas mejores condiciones. Esta es la razón de un afán por parte de la autoridad de mantener el control del sindicalismo mexicano. El Estado le da una supremacía a la estabilidad y tranquilidad laboral, viendo a los contratos colectivos de protección como un mal necesario. El gobierno garantiza la tranquilidad de las empresas y del capital extranjero a través del control de los trabajadores.

"Futuro de un sistema corporativo de más de seis décadas y de la permanente intención de mantener el control del movimiento obrero, las autoridades laborales han tratado de mediatizar e impedir la libertad sindical, respondiendo invariablemente a las políticas económicas y sociales del gobierno en turno, en particular, a los intereses de los grupos nacionales e internacionales que detentan el poder económico en el país."<sup>205</sup>

La oferta para los extranjeros por parte del gobierno mexicano ha sido la mano de obra barata, más una serie de facilidades que les da el corporativismo haciendo atractiva la permanencia del capital extranjero en México aunque se tenga que ir en contra de los derechos laborales. Las autoridades tanto federales como locales tienen una visión contraria a la libertad sindical a pesar de los convenios internacionales existentes.

---

<sup>205</sup> ORTUÑO HERNÁNDEZ, Felipe, "Papel que juegan las autoridades del trabajo", en Libertad Sindical, Op. Cit., p. 195.

El gobierno esta dispuesto hasta el momento a ser cómplice y legitimar estas conductas delictivas. Se tiene un temor a la libertad y a la democracia porque México es un país sin una cultura de vida democrática en todos los sentidos. Las autoridades actualmente llevan una doble bandera, por un lado dicen combatir la corrupción sindical pero por otro lado la protegen. Si la preocupación de las autoridades fuera realmente terminar con estas prácticas en el ámbito laboral, tendría que haber un cambio radical de actitud por parte de las autoridades tanto federales como locales.

“Por razones muy comprensibles y en ocasiones no tan comprensibles, las autoridades del trabajo en sus distintos niveles, tienden a ser muy reservadas en relación con el espinoso tema de los contratos de protección.”<sup>206</sup>

#### B) Empresa y contratos colectivos.

Los empresarios suscriben los contratos de protección con el objeto de abaratar la producción, de imponer las condiciones de trabajo, de evitar el emplazamiento legal de la huelga, de mantener bajos los salarios y de no permitir que existan sindicatos independientes que defiendan los derechos de sus trabajadores. La actitud de los empresarios es la de tratar de conseguir protección para evitar que los trabajadores se organicen auténticamente y no se les pueda explotar satisfactoriamente. También lo pone a salvo de la acción individual ejercida por cualquiera de sus trabajadores.

---

<sup>206</sup> XELHUANTZI, María, Op. Cit., p. 47.

"La obligación patronal de firmar un contrato colectivo de trabajo la convirtieron en simulación a través de los contratos de protección para evitar la movilización de los trabajadores en pro de sus demandas, desvirtuando el sentido de la organización y la contratación colectiva."<sup>207</sup>

Estos contratos posibilitan a la empresa para cambiar jornadas de trabajo, intervenir en materia de capacitación, higiene y seguridad en el trabajo, imponer sanciones, marcar ritmos de trabajo, despedir trabajadores y controlar absolutamente el proceso productivo.

"El empresariado ante su falta de voluntad o capacidad para convenir sobre los requerimientos de todos los actores involucrados en el proceso productivo se involucro en una simulación creciente, que convierte en letra muerta los derechos de los trabajadores."<sup>208</sup>

Estos contratos de protección generalmente son elaborados por abogados patronales, quienes se encargan de su administración y de resolverle al patrón los problemas laborales. Los abogados forman sus propias empresas, se encargan de contratar al dirigente sindical y le pagan una cantidad para llevar los contratos. Los contratos de protección que son elaborados por los abogados patronales, los diseñan con una total flexibilidad, estableciendo una serie de cláusulas que les permite a los empleadores actuar con libertad absoluta en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, contrataciones y

---

<sup>207</sup> MEJÍA BARRETO, José Antonio, "Registro de los Contratos Colectivos de Trabajo", en Democracia Sindical, Op. Cit., p. 93.

<sup>208</sup> BOUZAS, Alfonso, et. al., Democracia Sindical, Op. Cit., p. 50.

producción. Los abogados patronales, se reservan la facultad de registrarlos o archivarlos en sus despachos, así como de venderlos o intercambiarlos. La finalidad de dichos contratos es proteger al patrón. Los patrones y sus abogados pueden elegir incluso crear su propia alternativa de sindicato y de contrato para la empresa.<sup>209</sup>

Lo patrones son los que eligen tanto a los abogados que resolverán y llevarán sus asuntos obrero patronales, como al sindicato o dirigente con quién más les conviene firmar el o los contratos de protección. A la empresa le resulta menos costoso y al contrario más productivo sostener líderes sindicales corruptos que conceder prestaciones a los trabajadores. La mayoría de los empresarios son antisindicalistas y prefieren tener sindicatos fantasmas.

Dentro de los contratos colectivos que se registran están los contratos de protección que nunca se vuelven a revisar, pero también están los que se revisan con cierta periodicidad, aunque claro para modificar condiciones de trabajo a favor del patrón, lo que resulta otra ventaja para el empresario.

### C) Papel de los sindicatos y sus líderes.

"Esta práctica sindical derivó de un liderazgo que empezó a manejar a los sindicatos como si fueran su patrimonio, como

---

<sup>209</sup> XELHUANTZI, María, Op. Cit., p. 38 y ss.

empresas propias, donde se podía ofrecer el control obrero al gobierno y protección a los empresarios."<sup>210</sup>

Un factor que posibilita la simulación es la concentración de poder en las cúpulas sindicales y el poder que les otorga la ley. Los líderes charros se venden a cambio de prestaciones económicas o políticas. Los dirigentes sindicales en su mayoría corruptos o agachones se han dedicado a realizar acciones a espaldas de sus agremiados. En realidad no les interesa defender los intereses de los trabajadores sino los propios suyos. Además estos líderes no son representativos ya que muchas veces son electos bajo formas totalmente antidemocráticas.

Por medio de estos contratos de protección los obreros se sujetan a sus líderes gansteriles. Los líderes que detentan el registro sindical, tienen la titularidad del contrato colectivo y con esto garantizan al patrón protegerlo contra sus trabajadores o cualquier organización que pretendiera surgir, todo esto a cambio de poder o de un estímulo económico. Existen algunas organizaciones que reconocidamente se dedican a esto como los sindicatos Justo Sierra y López Mateos.<sup>211</sup>

Los líderes sindicales lo han convertido en un negocio, aprovechado la ley para que por medio del emplazamiento a huelga para la firma de un contrato colectivo obligar a los empresarios a negociar con ellos, para ofrecer en

---

<sup>210</sup> GARCIA URRUTIA, Manuel, Op. Cit., p. 79.

<sup>211</sup> XELHUANTZI, María, Op. Cit., p. 164.

bandeja de plata a los trabajadores por medio de un contrato simulado a cambio de múltiples beneficios para esta cúpula sindical.

“Esta práctica ha traído como consecuencia que el contexto laboral se vicie de tal manera, que posteriormente se convierte en un problema que sale de control de la propia empresa y autoridades, ya que los líderes sindicales aprenden que esto es un negocio y como tal lo explotan, a través de emplazamientos fantasmas y titularidades inexistentes.”<sup>212</sup>

Los sindicatos tienen una doble función, por un lado tienen contratos colectivos con empresas donde hay una vida sindical y por otro lado contratan convenios de protección porque esto representa una fuente de ingresos y además les da fortaleza económica y política, no sólo a sus agrupaciones sino a los líderes de manera personal. El Secretario General de una organización puede ser a su vez secretario de varios sindicatos que se dedican a confeccionar contratos de protección.

La falta de una cultura sindical democrática propicia los contratos de protección. No hay una vida sindical sana al interior de los sindicatos. Los trabajadores se mantienen apáticos y toleran la corrupción, por sus propias necesidades.

“Las direcciones sindicales, políticas y en general sociales, tienen una existencia eterna, vida propia y condiciones para que en

---

<sup>212</sup> ORTUÑO, Felipe, et. al., Libertad Sindical, Op. Cit., p. 196.

mayor o menor grado se corrompan, porque los dirigidos lo aceptan: incluso "que robe pero que también vea por mí"<sup>213</sup>

"Con un sindicalismo sin expresión de base, sin representatividad y sin organización democrática como el que tenemos mayoritariamente en México, el uso que se le da a la contratación colectiva es sumamente limitado."<sup>214</sup>

### 3.2.5.- Consecuencias de los Contratos de Protección.

Los contratos de protección se convirtieron en uno de los factores más importantes para el debilitamiento de los sindicatos y sus contratos colectivos, desvirtuando sus objetivos productivos, sociales y políticos. María Xelhuantzi da una clasificación muy completa de las consecuencias que generan los contratos de protección dividiéndolas en tres grandes rubros: productivas y económicas, sociales y políticas.<sup>215</sup>

En cuanto a las consecuencias productivas y económicas al estancarse las relaciones laborales y las contrataciones colectivas, se produce que no exista un avance, una competencia y modernización de los procesos productivos, rezagando cada vez más a nuestro país.

"Las relaciones laborales en México y el proceso de la contratación colectiva, se encuentran literalmente estancados y muestran un rezago de décadas en virtud de que son simulados

---

<sup>213</sup> BOUZAS, Alfonso, et. al., Democracia Sindical, Op. Cit., p. 51.

<sup>214</sup> GUERRA OCHOA, María Teresa, Op. Cit., p. 84.

<sup>215</sup> XELHUANTZI, María, Op. Cit., p. 179.

en su inmensa mayoría debido a la existencia de contratos de protección...Al carecer de interlocuciones sindicales que de verdad representen a los trabajadores, la gran mayoría de las empresas en México no cuenta con uno de los factores de innovación y de cambio más importantes para afrontar procesos de reestructuración, de modernización, de globalización y de competencia".<sup>216</sup>

"La simulación es un monstruo que esteriliza productividad, competencia, calificación y cualquier otro requerimiento del presente económico y laboral, que finalmente, neutraliza cualquier iniciativa tendiente a sacar al país del lugar en que se encuentra."<sup>217</sup>

Por no existir una auténtica bilateralidad obrero - patronal en la mayoría de las empresas, los sindicatos y los trabajadores mexicanos en general, están muy limitados para buscar, consensar y negociar nuevos esquemas y mecanismos en materia de salarios, de productividad, de capacitación, de condiciones de trabajo o de prestaciones. Se agota la posibilidad de diseñar y consensar políticas públicas racionales en materia laboral y productiva. Hay un fracaso sellado de muchas iniciativas en materia de capacitación, productividad, responsabilidad, etc.<sup>218</sup>

Hagamos conciencia que con estas simulaciones se coloca al país como un simple vendedor de obra barata sin nada más que ofrecer, pero recordemos

---

<sup>216</sup> Id.

<sup>217</sup> BOUZAS, Alfonso, et. al., Democracia sindical. Op. Cit., p. 20.

<sup>218</sup> XELHUANTZI, María, Op. Cit., p. 179.

que nos esta ganando países como China, no podemos seguir ofreciendo esto si queremos que México avance.

Los contratos de protección han tenido consecuencias nefastas por lo que se refiere a la evolución de las relaciones laborales y sociales en el país. Estas contrataciones generan liderazgos que manejan a los sindicatos como si fueran de su patrimonio. La corrupción se convierte en una forma de vida. Los trabajadores no tienen la posibilidad de representación y defensa mediante un sindicato legítimo, lo que ocasiona que las condiciones de trabajo dentro de la empresa sean las mínimas. No se hace una revisión del contrato colectivo porque los trabajadores no lo conocen, ni tampoco conocen a sus líderes o saben que no les conviene intervenir, por lo tanto no se mejoran las condiciones de trabajo. Se atenta contra el sindicalismo y la contratación colectiva ya que no cumplen con su finalidad ni con lo dispuesto en la ley. El sindicalismo y la contratación colectiva dejan de ser un factor de equilibrio y cambio social.

"El corporativismo ha impedido que en México los sindicatos cumplan realmente su papel como factores del equilibrio y del cambio social, como factores de resistencia y modificación de los patrones capitalistas asimétricos e injustos por naturaleza. Esto ayuda a entender por qué durante los últimos veinte años, la pobreza y la desigualdad en el país se han acentuado de manera dramática."<sup>219</sup>

---

<sup>219</sup> *Ibíd.*, p. 180.

En cuanto a consecuencias políticas, la crisis del movimiento obrero mexicano provoca una crisis política nacional, "resulta evidente que la joven democracia mexicana tiene una enorme deuda y una amplia variedad de tareas pendientes con el mundo del trabajo, que es del que depende toda la riqueza social y la viabilidad de cualquier proyecto nacional."<sup>220</sup>

### 3.2.6.- Algunas propuestas al fenómeno.

Alfonso Bouzas<sup>221</sup> dice que para que haya libertad sindical es necesario:

- 1) Plena autonomía de las organizaciones sindicales, tanto del Estado como de la empresa.
- 2) Auténtica representatividad de los trabajadores.
- 3) Democracia interna de las organizaciones sindicales que se reflejen no solo en las relaciones laborales sino también en las formas de organización, participación y lucha.

Más adelante establece las necesidades de la libertad sindical que se deberían debatir:

- 1) El derecho a ejercer acciones laborales con base en la mera manifestación de voluntad de un grupo de trabajadores.
- 2) La necesaria prohibición e incluso penalización de la autoridad laboral cuando obstaculice la información.
- 3) Reconocer el derecho de los sindicatos a definir y modificar su esfera de acción con absoluta libertad.

---

<sup>220</sup> Id.

4) La necesidad de crear el Registro Público de Organizaciones Sindicales, con obligación de expedir copias al que lo solicite.

5) La necesidad de crear el Registro Público de los Contratos Colectivos vigentes, única forma en que la información tenga sentido.

Para combatir los contratos de protección es necesario que exista una libertad sindical que comprenda una autonomía de los sindicatos y una vida sindical democrática. Conuerdo con Alfonso Bouzas y sus propuestas, sobretodo con la de ejercer acciones laborales con la mera manifestación de la voluntad de un grupo de trabajadores, de lo que se trata es de quitar las piedras del camino y abrir las puertas a un verdadero sindicalismo representativo. También estoy convencida de que la información sobre la contratación colectiva debe ser pública y para lo anterior es necesario crear un Registro Público de Organizaciones Sindicales y de Contratos Colectivos vigentes.

Lo más importante es la transparencia, es conocer la verdad sobre cuales son los sindicatos y quienes son sus líderes para que de esta manera destapando la coladera se puedan combatir los contratos colectivos de protección. Por el contrario poner más requisitos y restricciones dentro de la ley con el objetivo de terminar con estas prácticas tan solo crearía más burocracia y control, lo que garantizaría aún más el control del sindicalismo y favorecería este tipo de contrataciones. A los trabajadores se les debe dar facilidades para que se pueda crear un sindicalismo auténtico.

---

<sup>221</sup> BOUZAS, Alfonso, et. al., Democracia Sindical, Op. Cit., p. 20 y 24.

"El registro sindical debe ser público por motivos de funcionalidad, seguridad jurídica y reclamo impostergable de la vida democrática"<sup>222</sup>

Graciela Bensunsán propone para recuperar la autonomía organizativa:<sup>223</sup>

- 1) La eliminación del trámite de registro y de la toma de nota de las directivas ante la autoridad laboral, con el propósito de instaurar un sistema público y transparente, con fines exclusivos de publicidad y total independencia del Poder Ejecutivo.
- 2) La exigencia de que el sindicato y la empresa entregaran a los trabajadores copias de los contratos colectivos.
- 3) Hacer explícita la obligación del recuento público previo a la selección del sujeto titular y estableciendo en todos los casos la obligación de que existan condiciones equitativas en la contienda entre oposiciones organizativas, sancionando las prácticas patronales discriminatorias, a través de un procedimiento rápido, exigiendo el voto secreto y con todas las garantías democráticas en los recuentos.
- 4) La incorporación en la ley de la obligación de que los contratos colectivos sean aprobados por la mayoría en asambleas. Exigir el voto previo de la asamblea como condición de validez de los contratos colectivos.
- 5) Eliminar los costos de la disidencia sindical, suprimiendo las cláusulas de exclusión o por lo menos permitiendo que los trabajadores se desafilien sin consecuencias.

---

<sup>222</sup> SANTOS AZUELA, Héctor, "Autonomía Colectiva y Libertad Sindical", en Libertad Sindical, Op. Cit., p. 126.

<sup>223</sup> BENSUNSAÁN, Graciela, Op. Cit., p. 96.

Con la propuesta de exigir que el sindicato y la empresa entreguen a los trabajadores copias de los contratos colectivos estoy totalmente de acuerdo, incluso se debería de hacer periódicamente, estableciendo una sanción a la empresa que no lo lleve a cabo, de esta manera por lo menos los trabajadores conocerían sus condiciones de trabajo. Con respecto a la propuesta de eliminar las cláusulas de exclusión me parece correcto eliminar la cláusula de exclusión por separación permitiendo a los trabajadores desafiliarse del sindicato sobretodo si no es representativo y por el contrario esta en contubernio con el patrón. Por el contrario me parece inapropiado eliminar la cláusula de exclusión por ingreso ya que debilitaría al sindicalismo. En cuanto a la propuesta del recuento previo a la selección del sujeto titular podría servir para evitar los contratos de protección cuando ni siquiera hay trabajadores al crearse la empresa, sin embargo el recuento ha sido un medio de represión por décadas. Finalmente exigir que los contratos colectivos sean aprobados por la mayoría en las asambleas me parece acertado pues se daría participación a los trabajadores en la toma de decisiones.

Bertha Luján menciona tres medidas necesarias para contrarrestar los contratos de protección, opina que no requieren de reforma legal alguna, sino de una correcta interpretación de la ley, y que estas son:<sup>224</sup>

- 1) La transparencia de los registros de contratos colectivos y asociaciones.
- 2) El recuento secreto.

3) La denuncia y castigo penal contra los traficantes de contratos colectivos.

Como se ha señalado el recuento constituye un medio de represión, por lo tanto lo más adecuado sería el voto secreto y directo, sancionando las prácticas antidemocráticas. Por otro lado la denuncia y castigo penal contra los traficantes es poco probable ya que no existe una cultura de la denuncia, generalmente son gansters que podrían atentar hasta con la vida de quien lo haga y por último están sumamente protegidos hasta por las autoridades.

Manuel García Urrutia para superar los obstáculos de la contratación colectiva propone:<sup>225</sup>

- 1) La necesidad de respetar la libertad de asociación en los términos del Convenio 87 y de la Ley Federal del Trabajo.
- 2) Reducir las facultades en la LFT y los estatutos sindicales otorgan al secretario general, a fin de que no decidan sobre aspectos de la contratación colectiva sin el consentimiento de los afectados.
- 3) La mínima injerencia del Estado haciendo los trámites expeditos.
- 4) La difusión pública de los contratos colectivos señalando la empresa y el sindicato que lo celebran.
- 5) Convertir el espacio de la contratación colectiva para acordar beneficios de la productividad.

---

<sup>224</sup> LUJAN, Bertha, Contratos de Protección, La Jornada Laboral, México, 31 de diciembre de 1997, p. 6.

<sup>225</sup> GARCIA URRUTIA, Manuel, Op. Cit., p. 84 y 85.

- 6) El contrato colectivo sea la base fundamental en la construcción de un diálogo con responsabilidad compartida.
- 7) Desterrar la afiliación forzosa a cualquier partido político
- 8) Revisar la conveniencia de los contarnos ley para adecuarlos a los nuevos tiempos.
- 9) Quitar los soportes que daban legitimidad al sistema de relaciones corporativo.

Es muy importante como propone García Manuel reducir las facultades que tiene el secretario general para que el líder sindical no tenga la posibilidad de que con su simple firma negocie el contrato colectivo a espaldas de los trabajadores. En otro de sus planteamientos propone la mínima injerencia del Estado haciendo más rápidos y eficientes los trámites lo que constituye un punto básico para la autonomía sindical, los registros de sindicato y contrato colectivo deben ser un trámite que de publicidad pero que no califique poniendo una serie de trabas. Otro punto importante es erradicar el corporativismo.

Enrique de la Garza señala que resolver el problema de los contratos de protección depende de decisiones y de cambios políticos, pero no sólo de la autoridad, sino también de la cultura sindical de los trabajadores, en especial de los trabajadores de la pequeña empresa. Podría enfrentarse también con una reglamentación más estricta del registro sindical, en el sentido de probar que efectivamente se tienen los trabajadores, que se hizo asamblea, que se aprobaron los estatutos y el contrato colectivo. Asimismo, sostiene que es

preciso reglamentar más quién otorga los registros sindicales y bajo qué circunstancias.<sup>226</sup>

El cambio como menciona Enrique de la Garza no solo debe estar en la autoridad sino en cada una de las partes, por un lado la autoridad debe abstenerse de intervenir, los empresarios deben hacer conciencia de la importancia de la contratación como factor de equilibrio y progreso y los trabajadores deben luchar por una vida sindical democrática. Conuerdo con este autor en el punto de reglamentar más sobre quién otorga los registros sindicales y bajo que circunstancias pero se debe tener mucho cuidado en la reglamentación sobre el registro sindical ya que se debe evitar poner más obstáculos a la contratación colectiva.

A manera de conclusión tendrá que crearse un nuevo marco regulatorio y cultural en el que los contratos de protección queden en desuso y den paso a un sindicalismo real.

## APÉNDICE

### LA ESTADISTICA

---

<sup>226</sup> XELHUANTZI, María, Op. Cit., p. 184.

La facultad de llevar estadísticas queda reservada a las autoridades en materia de trabajo siendo una de las debilidades para estudiar el fenómeno. Hay una inexistencia de información y de datos accesibles, confiables y actualizados sobre los sindicatos y sus contratos. "No hay una forma estadística segura de estimar el número de contratos de protección que existen en el país, se requeriría realizar un trabajo de campo con todas las dificultades políticas y de seguridad que esto significa."<sup>227</sup> Sin embargo varios autores afirman la existencia de los contratos de protección en un margen que va del 70% hasta más del 90% de los contratos colectivos registrados.

"Los hechos hablan por sí solos; nuestro país, incluyendo la Ciudad de México, tienen el nivel de corrupción más alto del mundo en materia laboral, en donde más del 90% de los contratos colectivos son de protección patronal."<sup>228</sup>

"En México, 50 por ciento de la población económicamente activa o no tiene trabajo o no tiene sindicato; 90 por ciento de los trabajadores que pertenecen a una organización gremial no revisan su contrato y ni siquiera conocen a su dirigente, y solo cerca de 5 por ciento está representado por sindicatos independientes."<sup>229</sup>

"La tan invocada unidad obrera se trata en realidad de pura ciencia ficción, ya que como han dado cuenta los informes de las propias autoridades laborales y los estudios de los especialistas,

---

<sup>227</sup> DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, Trabajo y Trabajadores en México, Ed. Porrúa, México, 2001, p. 136.

<sup>228</sup> ALCALDE, Arturo, et. al., Libertad Sindical, Op. Cit., p. 73.

<sup>229</sup> MUÑOZ RIOS, Patricia, El Gobierno Foxista ha Vapuleado el Derecho de Huelga y Busca Nulificarlo, en la Jornada, México D.F., lunes 2 de diciembre del 2002, p. 7.

casi el 90% de los contratos colectivos de trabajo del país son contratos de protección."<sup>230</sup>

"Casi el 90% de los seiscientos mil contratos registrados están bajo el régimen de protección, representando uno de los principales obstáculos para la democratización del movimiento sindical mexicano."<sup>231</sup> "En la capital tan solo se revisan al año 17,000 contratos, los 88,000 restantes no se revisan, lo que significa que 83.80% serían contratos de protección."<sup>232</sup>

"Se estima que solamente el 19.3% de los trabajadores están sindicalizados, por lo que se puede inferir que un alto porcentaje de los 583,000 contratos colectivos registrados son de protección patronal. Por otro lado el 84% de los 2.9 millones de trabajadores sindicalizados están representados por sindicatos oficialistas que se caracterizan por negociar a espaldas de los trabajadores y lucrar con sus derechos. Únicamente el 3.2 % de los trabajadores mexicanos estables cuentan con organizaciones sindicales auténticas y autónomas, debido a la prácticas que les impiden el ejercicio de la libertad sindical."<sup>233</sup>

"De aproximadamente un millón de contratos depositados sólo se revisan entre setenta y ochenta mil. El resto son contratos simulados o de protección. Tal falsificación ha operado la

---

<sup>230</sup> NARCIA TOVAR, Eugenio, "Libertad Sindical y la Tipología", en Democracia Sindical, Op. Cit., p. 180.

<sup>231</sup> XELHUANTZI, María, Op. Cit., p. 10

<sup>232</sup> Ibid., p. 167.

<sup>233</sup> CARRILLO ALEJANDRO, Patricia, "Agenda de los 20 Compromisos", en Democracia Sindical, Op. Cit., p. 21 y 22.

degradación de una de las instituciones más nobles del derecho del trabajo."<sup>234</sup>

Enrique de la Garza<sup>235</sup> hace toda una investigación sobre la manera como se deduce la existencia de los contratos de protección, constatando los porcentajes de los contratos que se revisan o el número de revisiones salariales:

CUADRO 1.- Número de Revisiones Contractuales y Salariales Totales.

ANO	REVISIONES	TRABAJADORES AFECTADOS
1994	26,489	2,127,801
1995	31,691	2,208,438
1996	34,940	2,258,029
1997	32,220	2,213,345
1998	35,170	2,308,966
1999	38,747	2,492,762
2000	38,611	2,924,640

Fuente: STPS (1999) Estadísticas Laborales

En 1998 el número de trabajadores asalariados que según la ley podrían tener un contrato colectivo era aproximadamente de 11,792, 520 personas.

<sup>234</sup> BARBA, Héctor, "Contenido y alcances de las iniciativas", en *Reforma Laboral*, Ed UNAM - IIE, México 2003, p. 48.

<sup>235</sup> DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, *Trabajo y Trabajadores en México*, Op. Cit., p. 136 a 138.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Según el cuadro 1 solamente en ese año el 19.6% realizaron revisiones salariales o contractuales, que son presumiblemente los trabajadores con contrato colectivo activo. Entre 1994 y 2000 el número de revisiones salariales y contractuales promedio por año fue de 33,981 y el número promedio involucrados de 2,361,997.

CUADRO 2.- Revisión Contractuales y Salariales de  
Jurisdicción Federal y Local.

AÑO	FEDERAL		LOCAL	
	REVISIONES	TRABAJADORES	REVISIONES	TRABAJADORES
1994	3,170	1,525,739	23,319	602,062
1995	3,633	1,491,367	28,058	717,071
1996	3,686	1,491,454	31,254	766,575
1997	4,074	1,495,224	30,146	718,121
1998	4,525	1,567,955	30,645	741,011
1999	4,671	1,567,936	34,076	792,482
2000	5,358	1,819,022	33,253	1,056,080

Fuente: STPS (1999) Estadísticas Laborales

Cuadro 3. Contratos Colectivos Depositados en la Junta Federal de  
Conciliación y Arbitraje por tipo de Central Sindical.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

ANO	CT	CTM	CROC	CROM	INDEPENDIENTES
1994	3,454	2,533	574	201	790
1995	3,165	2,231	573	161	619
1996	3,622	2,622	578	131	664
1997	3,673	2,568	632	176	691
1998	3,808	2,652	646	156	733
1999	3,964	2,593	757	206	830
2000	4,456	2,899	814	238	894
2001	4,495	2,901	893	225	1,176

Fuente: STPS (2001) Estadísticas Laborales. CT: Congreso del Trabajo; CTM:

Confederación de Trabajadores de México; CROC: Confederación Regional de Obreros y Campesinos; CROM: Confederación Obrera Mexicana.

Entre 1994 y 2000 el promedio de los Contratos Colectivos depositados en las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje fue de 4,160. En ese período el Congreso del Trabajo fue responsable de 81.8% del total de los contratos depositados; los sindicatos independientes y blancos del 18.2%. Dentro del Congreso del Trabajo la CTM firmo 76.1% de los contratos en promedio; la CROC el 19.2% y la CROM solamente el 5.3%. Como las revisiones contractuales normales son cada dos años podríamos estimar que en la Jurisdicción Federal se revisaron en 1999 y 2000 un total de 10,029 contratos, es decir de un total de 15,000 Contratos Federales están activos el 66.9%.<sup>236</sup>

<sup>236</sup> Id.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

En cuanto a los Contratos Colectivos de Trabajo de Jurisdicción Local, entre 1994 y 1999 el promedio anual de revisiones de contrato y salariales fue de 29,583, en tanto el promedio de trabajadores involucrados de 722,887. En 1999 las revisiones de jurisdicción local significaron el 87.9% del total de las revisiones, pero en cuanto al número de trabajadores solamente el 31.8% del total involucrados. Es decir, las contrataciones y revisiones salariales federales implicaron en ese año en promedio a 335.7 trabajadores por revisión, en tanto que en las locales solamente a 23.2. Es posible que el número de contratos colectivos que se revisan en la Jurisdicción Local sea muy pequeño con relación al total registrados. Por ejemplo, en el D.F. los contratos de jurisdicción local registrados eran 104,064 en 1999 solamente se revisaron 8,623 es decir el 8.28%.<sup>237</sup>

Para detectar sindicatos que se prestan a celebrar contratos colectivos de protección, Alfonso Bouzas<sup>238</sup> se dio a la tarea de investigar sobre los secretarios generales que aparecen sin la menor vergüenza en más de un sindicato. También ubico en el mismo domicilio más de un sindicato, lo que constituye otra evidencia.

Ejemplo 1: Organizaciones Federales que aparecen registradas con un mismo secretario general.

---

<sup>237</sup> Id.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

175

CD.	NOMBRE	TRABAJADORES	SINDICATOS	CENTRAL	SECTOR O RAMA
Edo.	Domínguez Rivero, Abel, Jorge y Leonel	3,531	9	FRET/ CTC	Varios
D.F.	Moreno Carvajal, José y Mario	2,170	6	CROC	Varios
D.F.	Gómez Martínez, Ramón	805	5	COM/ FNAS/ FSCNT	Varios
D.F.	Kalkach Navarro, Salm	6,515	5	CROM/ CTM	Varios
D.F.	Rivas Agullar Eduardo	807	4	COM	Varios
D.F.	Rojano Cruz Elías	822	4	CROM	Varios

Ejemplo 2: Muestra de Organizaciones Sindicales Federales que aparecen registradas con el mismo domicilio del sindicato.

<sup>238</sup> BOUZAS, Alfonso, et. al., Democracia Sindical, Op. Cit., p. 57 a 66.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

176

CD.	DOMICILIO	TRABAJADORES	SINDICATOS	CENTRAL	SECTOR O RAMA
Pue.	Av.5 Pte. núm.115, Puebla	3,153	20	CROC	Textil
D.F.	Hamburgo núm. 250, Col. Juárez, Cuauhtémoc	39,436	17	CROC	Varios
D.F.	Pitágoras núm. 903, Col. Del Valle, Benito Juárez	3,421	15	CTM	Varios
D.F.	República De Cuba núm. 60, Cuauhtémoc	6,335	13	CROM	Varios
Pue.	Av. Juárez núm. 313, Puebla	5,018	13	CROM	Varios

**CAPÍTULO 4**

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LOS CONTRATOS DE PROTECCIÓN EN MÉXICO.**

#### 5.1.- Observaciones a la Ley Federal del Trabajo.

El artículo 356 y 361 permiten la formación de sindicatos no solo de trabajadores sino de patrones lo que es una aberración, ya que es un derecho ganado por y para la clase trabajadora. El sindicato constituye un factor de equilibrio económico y social. Además los patrones no hacen uso de este derecho porque sus intereses son patrimoniales agrupándose más bien en centros patronales, asociaciones mercantiles o cámaras

El artículo 357 es un punto sumamente importante para la libertad sindical. Este artículo señala que los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa. No obstante se contradice y desvirtúa con el artículo 365 que establece la necesidad de registro del sindicato ante la autoridad competente bajo una serie de requisitos, con la amenaza del artículo 366 que autoriza la negación del registro si no se cumplen los requisitos.

Aparentemente en la ley los trabajadores tienen la libertad para formar sindicatos, pero en la realidad y en la práctica se niegan cientos de registros. El procedimiento de registro de un sindicato es de ciencia ficción, constituye un medio de control por parte de las autoridades, de los empresarios y de los líderes sindicales. Se requieren toda una lista de limitaciones que justificado en la ley como bien las han descrito juristas como Arturo Alcalde son obstáculos que enfrentan los verdaderos sindicatos. Además la autoridad esconde toda información al respecto, no siendo un registro público sino un registro enclaustrado tras las rejas de la complicidad. Este método ha

propiciado sindicatos blancos y corporativos y no se han hecho nada para detenerlos. Todo esto nos lleva a cultivar contratos de protección a escondidas de los propios trabajadores.

Supuestamente si la organización sindical cumple con todos los requisitos y entrega sus documentos, no tendrían porque negársele el registro ya que la ley establece en el artículo 366, que una vez cumplidos los requisitos ninguna autoridad correspondiente podrá negarlo, inclusive se podrá requerir una resolución cuando la autoridad no resuelve dentro del término de sesenta días y si aún así no responde dentro de los tres días siguientes a la promoción, se tendrá por hecho el registro con todos sus efectos. Sin embargo cuando se requiere que resuelvan, las autoridades se sacan de la manga una resolución supuestamente tomada en tiempo, claro ésta que en forma negativa al registro.

El artículo 365 establece que los sindicatos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo o en la Junta de Conciliación y Arbitraje, según sea la competencia federal o local. Esto no hace más que dejar al arbitrio de la autoridad laboral, como juez y parte, la posible negación del registro del sindicato. Lo contradictorio esta en que si es de competencia federal se deberá registrar ante un órgano administrativo sin en cambio si es de competencia local se registrará ante un órgano jurisdiccional.

El artículo 368 es una muestra de que el sindicato tendrá personalidad jurídica con efectos jurídicos hasta su registro. La personalidad jurídica de un

sindicato nace cuando se encuentra legalmente constituido y registrado, momento en que surge como persona moral, produciendo efectos ante cualquier autoridad. Esto significa que si la asociación obrera no está inscrita, sus actividades, gestiones o demandas carecerán de todo significado.

El artículo 369 establece la posibilidad de cancelar el registro del sindicato. La fracción I en caso de disolución, si es ocasionada por la voluntad de los afiliados del sindicato, en ejercicio de la autonomía sindical, no puede estar condicionada a la intervención de una autoridad jurisdiccional.

El artículo 360 establece toda una clasificación de los sindicatos, lo cual reduce la libertad sindical, se limita la unidad y complica el registro sindical, al tener que formar parte de un sindicato determinado. Debería ser potestativo para los trabajadores formar parte de los sindicatos que deseen.

El artículo 358 establece que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Este artículo se contradice con el artículo 395 que reconoce la cláusula de exclusión conforme al procedimiento establecido en el artículo 371. Considero que la cláusula de exclusión por admisión favorece la unidad sindical, pero la cláusula de exclusión por separación atenta no sólo contra la libertad individual de dejar de formar parte de un sindicato sobretodo si no es representativo de sus intereses, sino contra la libertad colectiva de poder formar un sindicato mayoritario y representativo de los intereses de los trabajadores. Limita el que se pueda pelear la titularidad del contrato colectivo formando un sindicato mayoritario,

ya que los trabajadores que estén inscritos en el otro sindicato corren un riesgo terrible, al ponerse en la tablita para ser despedidos. Esto favorece los contratos y sindicatos de protección poniendo un candado que evita la organización de verdaderos sindicatos.

El artículo 359 que establece que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos se contradice con el artículo 371 que establece lo que deberán contener los estatutos de los sindicatos. El artículo 359 también contempla que los sindicatos tendrán derecho a elegir libremente a sus representantes, sin embargo los métodos de elección en la práctica son antidemocráticos y no se ha regulado lo suficiente sobre las elecciones.

El artículo 376 le da facultades plenas al secretario general. Es muy importante reducir en la ley las facultades que tiene el secretario general para que el líder sindical no tenga la posibilidad de que con su simple firma negocie el contrato colectivo a espaldas de los trabajadores.

El artículo 377 establece la llamada toma de nota que es otra limitante a la libertad sindical pues imaginemos un sindicato al que no se ha reconocido su directiva no podría emplazar a huelga, ni celebrar un contrato colectivo, al no poder ejercer acciones legales. Este artículo se contradice con el 357 sobre la libertad de formar sindicatos sin autorización previa; con el 359 en cuanto que los sindicatos son libres para elegir a sus representantes, redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración y actividades; con el 370 porque los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o

cancelación por vía administrativa y con el 374 ya que los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para ejercer acciones legales.

El artículo 386 establece la definición de los contratos colectivos, sin embargo como lo expusimos en el presente trabajo no podemos considerarlo propiamente como un contrato por múltiples razones, entre ellas el artículo 387 que establece la obligación del patrón a celebrar un contrato colectivo cuando se lo solicite el sindicato, dotando de la herramienta de la huelga a los trabajadores con el artículo 450 ante la negativa; el artículo 394 que establece que el contrato no podrá concertarse en condiciones menos favorables que las contenidas en contratos vigentes y el artículo 396 que hace extensible las estipulaciones del contrato a los trabajadores de la empresa, aún cuando no sean miembros del sindicato.

El artículo 388 y 389 se refieren a la titularidad del contrato colectivo y a la pérdida por la mayoría. Sin embargo cuando el lugar ya esta ocupado, es decir, cuando ya existe un contrato colectivo, aún cuando es desconocido por los trabajadores pero esta registrado, es una misión casi imposible ya que se tendrá que seguir todo un juicio largo, desgastante y con una serie de obstáculos para demostrar la mayoría, bajo métodos inhumanos como el recuento.

El Estado estableció la obligatoriedad de ser registrado no solo el sindicato sino todo contrato colectivo conforme al artículo 390. Este ha constituido un

obstáculo más a la libertad sindical pues el registro de los contratos colectivos no es público. Los contratos son contenidos por la autoridad como en una cárcel de máxima seguridad, negando su conocimiento hasta a los propios trabajadores afectados, y procreando los contratos de protección.

El artículo 391 establece lo que contendrán los contratos colectivos, siendo muy limitativo. Recordemos que los contratos de protección generalmente son una copia de los derechos que se encuentran en la ley.

El artículo 399 y 399 bis se refieren a la revisión de los contratos colectivos. Sin embargo estos artículos permiten que existan contratos colectivos que nunca se revisen, es decir contratos de protección, pues si no se solicita conforme a los términos seguirá vigente el mismo contrato. En cuanto al artículo 399 pedir dentro del término de 60 días antes del vencimiento o transcurso del tiempo nos lleva al planteamiento de la revisión con una anticipación excesiva, lo que puede dar lugar a prácticas abusivas, especialmente cuando se solicita la revisión con emplazamiento de huelga, en cuyo caso se constituye al patrón por todo el término del aviso en depositario de la empresa. Se requiere una reforma para limitar el término.

Es necesario un nuevo marco regulatorio que impulse al sindicalismo, fortalezca la contratación colectiva y combata todo tipo de simulaciones.

#### 5.1.2.- Análisis de la Ley Abascal.

El 12 de diciembre de 2002 fue presentada ante el pleno de la Cámara de Diputados la iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo elaborada en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Engañosamente se convocó a los sectores productivos a las mesas de discusión, pero finalmente se fueron desechando las propuestas más democráticas como las que proponía la UNT y dejando las más conservadoras y perjudiciales para el derecho del trabajo.

De inicio, la pretendida reforma carece de una exposición de motivos seria, además los puntos que se señalan a manera de introducción se quedan en meros deseos sin aterrizaje. Al contrario de lo que supuestamente se propone, en el texto del proyecto se atentan y nulifican los derechos colectivos. Con respecto a la contratación colectiva la deja en manos de las autoridades, los patrones y los líderes coludidos, favoreciendo el corporativismo y los contratos de protección.

"Basta leer cinco artículos: tres de ellos (920, 387 y 923) orientados a no permitir la contratación colectiva legítima y los otros dos (893 - A y 893 - B) tendientes a impedir que los trabajadores a los que se les ha impuesto un contrato colectivo en contra de su voluntad puedan cambiar de representación gremial mediante la reclamación de la titularidad de su contrato colectivo de trabajo."<sup>239</sup>

Entre las propuestas generales se encuentra la de cambiar el término "patrón" por "empleador". "Esta modificación además de intrascendente, es

---

<sup>239</sup> ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "Una iniciativa para fortalecer el corporativismo", en Reforma Laboral, Ed. UNAM- IIE, México, 2003, p. 29.

técnicamente inadecuada tomando en cuenta que la ley reglamenta al artículo 123 constitucional el cual reiteradamente, hasta en 15 ocasiones, hace referencia al término patrón".<sup>240</sup>

Las normas de trabajo como lo menciona el artículo 2 de la propuesta "Abascal", deben de tender hacia conseguir un equilibrio entre los factores de producción, el respeto a la dignidad humana, el reconocimiento a la libertad de asociación, a la autonomía y democracia sindical, a la contratación colectiva como fuente de derecho del trabajo, al empleo, a la productividad para el desarrollo nacional y a la justicia social en las relaciones de trabajo. A pesar de lo anterior en el texto de los demás artículos se establece todo lo contrario.

► Se legalizan los contratos a prueba, capacitación y temporada lo que constituye un atentado contra la estabilidad de los trabajadores.

"Art. 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

"Art. 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza."

"Art. 39 - A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un

periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita."

"Art. 39 - B. Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado bajo la dirección y mando del empleador, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado..."

► Se elimina de la reglamentación los sindicatos de trabajadores de oficios varios, limitando aún más la tipología y se crea dentro de los sindicatos de empleadores el de industriales, cuando en el país solo se conocen dos sindicatos patronales, que en mi opinión no pueden ser sindicatos porque el sindicalismo es un derecho por y para los trabajadores. (Artículo 360 y 361 de la propuesta)

► Se agregan tres nuevos motivos de cancelación de registro sindical. Dos de ellos resultan ser una exageración si tomamos en cuenta que se trata de elementos informativos y que en la práctica la llamada "toma de nota" es un obstáculo más a la libertad sindical ya que las autoridades exigen una serie de formalidades difíciles de cumplir. El otro requisito es improcedente en virtud de que los sindicatos no están obligados a tener contratos colectivos y además se encuentra regulada en la ley la prórroga en caso de no revisión.

---

<sup>240</sup> ALCALDE, Arturo, et. al., Reforma Laboral, Op. Cit., p. 17.

"Art. 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

III. Por no haber cumplido con el término de un año con las obligaciones establecidas en las fracciones II y III del artículo 377, así como de dejar de solicitar la revisión integral de los contratos colectivos de trabajo durante dos veces consecutivas.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación del registro."

► En cuanto a los estatutos se interviene más en su contenido limitando la libertad sindical al agregar en el artículo 371 que contendrán III. Radio de acción y IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros que podrá ser mediante voto secreto o votación directa. Por un lado esta fracción III sería otro obstáculo para el registro sindical. Por otro lado la fracción IX es titubeante al establecer también la votación directa, de que serviría entonces agregar el voto secreto si es una elección.

► Se establece que el empleador tendrá la obligación de celebrar con el sindicato que se lo solicite un contrato colectivo, siempre y cuando se cumpla con una serie de requisitos y obteniendo de la autoridad registradora (Junta Local de Conciliación y Arbitraje o Secretaría del Trabajo y Previsión Social) las constancias respectivas, limitando aún más la libertad sindical y otorgando más elementos a la autoridad para la negociación de su registro.

"Art. 387. El empleador que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. En este caso el sindicato deberá cumplir con las siguientes condiciones:

La solicitud deberá ser formulada por escrito y contendrá la firma de los representantes del sindicato, así como la de los trabajadores que como miembros representa. Se acompañará de las constancias vigentes expedidas por la autoridad registradora correspondiente relativas a la inscripción de:

- a) Su directiva;
- b) Los estatutos, en la parte relativa a su objeto y radio de acción que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y
- c) El padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.

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

► Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo, el artículo 920 de la propuesta establece que de no existir otro legalmente depositado para que el presidente de la Junta de trámite al procedimiento respectivo, el emplazante deberá bajo protesta de decir verdad, que ha cumplido con los requisitos del artículo 387 que mencionamos en el punto anterior. Satisfechos los requerimientos, la Junta dictará acuerdo admitiendo el emplazamiento a huelga. Esto quiere decir que el sindicato tiene que obtener previamente la aprobación de la autoridad registradora en todos y cada uno de los requisitos del artículo 387, lo que permitirá impedir el trámite de un emplazamiento a huelga por firma de contrato.

► Además el artículo 923 termina por cancelar el derecho de huelga en uno de sus aspectos más importantes que es la firma de un contrato colectivo de trabajo.

"Artículo 923. No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente."

► Se establece como requisito de procedibilidad de la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo que el sindicato promovente cumpla con una serie de requisitos que hacen casi imposible el ejercicio de este derecho. Sabemos de antemano que los requisitos III y IV son muy arriesgados sobretodo si se mantiene el artículo 395 sobre la cláusula de exclusión.

"Art. 893 – A. Como requerimiento de procedibilidad de la demanda de titularidad o administración de un contrato colectivo se requiere que el sindicato promoverte acompañe:

- I. Constancia certificada del registro del sindicato y de su representación legal;
- II. Copia certificada de los estatutos o de la parte donde conste su objeto o radio de acción;
- III. Relación firmada por los trabajadores que presten servicios a la empresa, afiliados al sindicato con anterioridad a la fecha de presentación de la demanda;

IV. Certificación de la autoridad registradora de que las personas arriba mencionadas se encuentran en el padrón del sindicato, así como la fecha de su anotación.

Si de los documentos exhibidos se desprende que se cumple con los requisitos señalados, la Junta dará trámite a la demanda."

► Se precisa en el artículo 893 – B de la propuesta que la prueba idónea para decidir sobre la titularidad de los contratos es el recuento de los trabajadores. Se determina en el artículo 931 de la propuesta que en la prueba del recuento el voto será secreto y únicamente tendrían derecho a ejercerlo los trabajadores de la empresa que concurren al recuento y que aparezcan en el padrón previamente autorizado que deberá elaborar la autoridad registradora. Esto se convierte en fantasía a pesar de las "buenas intenciones" porque el padrón se basará en los trabajadores que se hayan dado de alta previamente ante la autoridad registradora. Además se tomará en cuenta únicamente los que concurren en el día y hora del recuento, pudiendo ejercerse presiones para que no asistan los trabajadores.

► Se establece que mientras no se resuelva la titularidad no se admitirá otra demanda por igual motivo. Además se señala que resuelta en definitivo la titularidad no se podrá solicitar de nuevo hasta que transcurra un año. Esto impedirá que los trabajadores puedan demandar la titularidad de un contrato colectivo ya que se les pueden adelantar aquéllos que tengan intereses, teniendo que esperar un largo tiempo hasta que se resuelva. Por otro lado es coacciona el derecho que tienen los trabajadores al impedirseles que puedan demandar hasta que trascurra 1 año de la fecha a que el laudo cause estado.

Art. 893 – C. Mientras no se resuelva la titularidad, no se admitirá otra demanda por igual motivo. Resuelta en definitivo la titularidad a favor del demandado, el actor no podrá solicitarla de nuevo hasta transcurrido un año de la fecha en que el laudo causare estado o en que el actor se hubiese desistido.

► El texto propuesto establece en el artículo 689 la legitimación de las partes en los procesos laborales. Esta disposición está dirigida a las organizaciones sindicales como una posibilidad nueva que los limita para plantear sus demandas, sobretodo en la firma de un contrato colectivo porque queda a discreción de la autoridad evaluar la idoneidad de los sujetos de la acción.<sup>241</sup>

El proyecto de ley Abascal resulta desastroso para atacar la corrupción y terminar con las simulaciones como lo son los contratos de protección, en cambio fomenta que se continúen permitiendo este tipo de prácticas en contra de todo sentido de la libertad sindical.

Los que fabricaron la propuesta de "Ley Abascal" justifican el condicionamiento de la certificación previa con el argumento de sanear la contratación colectiva y el ejercicio de huelga evitando emplazamientos fantasmas. "No se dice, obviamente, que la verdadera intención es inhibir el ejercicio de esos derechos colectivos, y también se oculta que existen otras

---

<sup>241</sup> BOUZAS ORTIZ, Alfonso, "Contratos colectivos de protección y el proyecto oficial", en Reforma Laboral, Ed. UNAM – IIE, México 2003, p. 111.

vías para impedir esos emplazamientos fantasmas que por ser actos jurídicos simulados constituyen en sí mismos un delito."<sup>242</sup>

Otro punto importante es que se eliminó de la propuesta la creación de un Registro Público ya que obviamente no les convenía a los empresarios, ni a los líderes charros, aunque la argumentación de suprimirlo fue otra.

"Del Registro Público se suprimió la parte de contratos colectivos en virtud de que el sector empresarial alegó que era muy peligroso que hubiera transparencia sobre su contenido con el argumento infantil de que se ponía en riesgo "secretos industriales", cuando en realidad el verdadero secreto era el de los contratos de protección y el miedo a que los trabajadores se enteraran de la firma de los contratos colectivos a sus espaldas."<sup>243</sup>

Así como Arturo Alcalde, Alfonso Bouzas y Héctor Barba dan su punto de vista sobre la situación de los contratos de protección ante la nueva reforma. Conuerdo con los autores en el sentido de que habrá mayor control corporativo, se establecerán nuevos obstáculos y candado en los registros, lo que ocasionará la proliferación de los sindicatos fantasmas y los contratos colectivos de protección en México.

"En efecto se pretende reforzar el statu quo de nuestro mundo del trabajo mediante mayor control corporativo de los trabajadores y sus organizaciones, mantener intocados los contratos de protección ya negociados, con nuevos candados procesales en

---

<sup>242</sup> ALCALDE, Arturo, et. al., Reforma Laboral, Op. Cit., p. 30.

<sup>243</sup> *Ibid.*, p. 23.

los juicios de titularidad que impedirían que los trabajadores pudieran demandar y ejercer su libertad de afiliación sindical; con nuevos requisitos para firma de contratos colectivos de trabajo con acción de huelga que prácticamente la harían imposible, pero naturalmente la firma sin huelga, "por las buenas", seguiría expedita como medio para la firma de los contratos de protección a espaldas de los trabajadores y aun sin estar todavía contratados, pavimentando la vía para más contratos de protección."<sup>244</sup>

"El ejercicio de estos derechos colectivos queda al arbitrio de las autoridades que otorgan constancias, reconocen padrón sindical, registran documentos de los sindicatos y expiden las copias correspondientes de lo que en su registro se encuentra. En esta forma, serán las autoridades quienes prejuzguen sobre la legitimación de una organización sindical y demanda de contrato, serán las autoridades quienes determinen cuál es un auténtico sindicato y a que membrete sindical se le reconoce como si fuera auténtico. Esto quiere decir en síntesis que el noventa por ciento de la contratación colectiva que hoy es simulada en el futuro contará con la legitimación que el gobierno le otorga en tanto que exista entendimiento entre el patrón y el membrete sindical que detenta el contrato colectivo."<sup>245</sup>

"Ante esta realidad y revisado el proyecto de reforma laboral oficial, ratificamos que los derechos colectivos más importantes que los trabajadores han alcanzado en las últimas dos centurias, asociación en sindicatos y contratación colectiva, corren el mayor riesgo que hayan enfrentado ante la posibilidad de que sean institucionalizados esos mecanismos perversos".<sup>246</sup>

---

<sup>244</sup> BARBA, Héctor, "Contenido y alcances de las iniciativas", en *Reforma Laboral*, Ed. UNAM – IIE, México, 2003, p. 51.

<sup>245</sup> BOUZAS, Alfonso, et. al., *Reforma Laboral*, Op. Cit., p. 113.

<sup>246</sup> *Ibid.*, p. 99.

Cabe agregar que esta reforma se contradice con los 20 compromisos por la Libertad y Democracia Sindical adquiridos por Vicente Fox, durante la campaña del 2000. Entre ellos sobresalen los siguientes puntos:

8. Eliminar el trámite de registro y el de la "toma de nota" de las directivas ante la autoridad.

9. Establecer el registro público de sindicatos y contratos colectivos. El organismo encargado de dicho registro será público y autónomo del Poder Ejecutivo.

10. Respetar el derecho de los trabajadores de pertenece o no a un sindicato, sin ningún tipo de hostigamiento, discriminación o persecución a la disidencia sindical.

15. Garantizar condiciones equitativas en la contienda entre opciones organizativas, incluyendo los juicios de titularidad.

16. Penalizar las prácticas patronales que buscan impedir la sindicalización y otorgar preferencia a una opción sobre otra.

19. Eliminar los contratos de protección patronal y todo tipo de corrupción, extorsión, presión y violencia en contra de los trabajadores.

### 5.1.3.- Análisis de la propuesta de la UNT.

La UNT en concordancia con partidos políticos como el PRD realizó una propuesta alterna que en gran parte coincide con los verdaderos intereses de los sectores productivos. La propuesta está orientada a atacar la corrupción, las simulaciones, impulsar representaciones sindicales auténticas, concertar la productividad y competitividad.

Las propuestas se orientan a seis puntos básicos:<sup>247</sup>

1. Lograr la igualdad de los trabajadores ante la ley.
2. Favorecer la transparencia y democratización de las organizaciones gremiales mediante un sindicalismo moderno y responsable.
3. El fortalecimiento de la contratación colectiva.
4. Generar una cultura productiva responsable.
5. Una justicia con autonomía y rapidez, otorgando especial importancia a la prevención y conciliación.
6. Vincular las facultades de las comisiones de derechos humanos con los temas laborales.

Las principales propuestas que contiene la reforma a la Ley Federal del Trabajo de la UNT son:

► Se sanciona toda simulación a la contratación de trabajo, lo que beneficiaría y daría estabilidad laboral a los trabajadores.

---

<sup>247</sup> ALCALDE, Arturo, et. al., Reforma Laboral, Op. Cit., p. 21.

"Art. 23. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe. La simulación de una relación jurídica o contrato de otra índole legal, hace responsable al patrón del pago del 50% adicional al monto de los salarios, prestaciones e indemnizaciones derivadas de la relación o contrato de trabajo cuyo pago o disfrute se hubiere omitido al trabajador."

► Se contempla como obligaciones del patrón dar a conocer en el centro de trabajo el contrato colectivo mediante la fijación en lugares visibles, así como fijar las solicitudes de firma del contrato colectivo. Este punto es sumamente importante porque por un lado permitiría que los trabajadores por lo menos tuvieran conocimiento del contrato colectivo que los rige y por otro lado sabrían en que momento se está demandando la titularidad. Por consiguiente con este punto se abatirían los contratos de protección.

"Art. 144. Son obligaciones de los patrones:

XII. Fijar visiblemente y difundir en lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, el texto vigente del contrato colectivo y de su tabulador de salarios, así como el padrón contractual actualizado.

XIII. Fijar visiblemente y difundir en lugares donde se preste el trabajo, para el debido conocimiento de los trabajadores, las solicitudes de firma de contrato colectivo de trabajo así como las demandas de titularidad del contrato colectivo que le sean presentadas.

► Se garantiza la libertad de asociación de los trabajadores y no sólo se menciona la conducta que deben tener las autoridades y los patrones sin que se establecen las sanciones a la intromisión en la libertad sindical.

"Art. 468. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Las autoridades deberán abstenerse de cualquier intervención que tienda a limitar el derecho de organización, el libre funcionamiento de los sindicatos o a entorpecer su ejercicio legal. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que dispone la ley."

"Art. 469...Todo acto de presión, coacción ingerencia ejercida por el patrón o por cualquier autoridad que impida o interfiera el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores, sea de hecho o mediante estipulación, será sancionada de conformidad con lo establecido en el artículo 1002 de ésta ley..."

► Se establecen sanciones fuertes contra los que atenten contra la libertad sindical o los que no cumplan con las obligaciones que pretenden limitar la corrupción y las simulaciones. Se señala de manera específica sanciones a la intromisión patronal, tales como proporcionar ayuda financiera, logística o de otra índole a una organización que compita con otra, cuando se ejerza presión para ingresar o no a una organización sindical o durante el procedimiento del recuento, cuando se amenace del cierre de una empresa o pérdida de empleo o se discrimine a los trabajadores por motivos sindicales. Sólo de esta manera se podrá terminar con estas prácticas y se podrá hacer algo contra la impunidad imperante en el sistema jurídico mexicano.

"Art. 998. Al patrón individual o al representante del patrón constituido como persona jurídica que se abstenga de hacer las publicaciones a que se refieren los artículos 144, fracciones XII y XIII; 503, fracción II y 507 o que no cumpla con las obligaciones que le impone la fracción VII del artículo 508, se le sancionará con arresto administrativo no dispensable de 72 horas y con multa de 3 salarios mínimos multiplicada por el número de trabajadores su servicio, conforme a lo establecido por el artículo 988."

Art. 1001. Los jueces, Secretarios, Actuarios y los Inspectores del Trabajo...Asimismo deberán denunciar ante el Ministerio Público la probable comisión del delito de simulación de acto jurídico en perjuicio de terceros específicamente tipificada en el artículo 1004, así como todo acto que pueda ser constitutivo de delito, cometido en los locales de ubicación del respectivo Juzgado en que presten sus servicios o en los lugares que realicen actuaciones. La abstención de denunciar hará acreedor al funcionario omiso a las penas que correspondan por el delito de abuso de autoridad."

"Art. 1003. Al patrón individual o al representante del patrón constituido como persona jurídica que incurra en cualquiera de las conductas prohibidas en las fracciones IV y V del artículo 145 en el caso previsto en el segundo párrafo del artículo 500, se les sancionará con prisión de dos meses a dos años y multa de 3 salarios mínimos multiplicada por el número de trabajadores su servicio, conforme a lo establecido por el artículo 988."

"Art. 1004. El dirigente del sindicato que incurra en alguno de los actos de simulación jurídica definidos en el artículo 505, será sancionado con prisión de quince días a tres meses."

► Se establece la libertad de los sindicatos para decidir sobre su organización, radio de acción y ámbito de representación que más les convenga a sus intereses.

"Art. 470. Los sindicatos tienen derecho a determinar libremente su radio de acción, redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción."

► Se fija como número mínimo para la constitución de un sindicato el de doce trabajadores lo que beneficiaría a los trabajadores de la mediana y pequeña empresa. Además se establece que no se tomará en cuenta la naturaleza inestable o la actividad de los trabajadores. Lo que haría falta sería abrir la tipología de los sindicatos sin limitarla.

"Art. 475. Los sindicatos deberán constituirse con doce trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida, suspendida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste. No será impedimento para la constitución de un sindicato la naturaleza inestable del trabajo o la actividad que desempeñen los trabajadores."

► Una de las propuestas básicas es la creación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos, simplificando la inscripción de los sindicatos y contratos, evitándose los controles y

obstáculos vigentes hoy en día. En caso de controversia se establece un procedimiento de consulta a los trabajadores mediante el voto universal y secreto bajo la supervisión del Registro Nacional.

"Art. 476. Los sindicatos deben inscribirse en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo...

"Art. 477. En caso de que exista controversia fundada en relación a la elección de la directiva, se tomará en cuenta la voluntad de los trabajadores mediante una consulta con voto directo, universal y secreto, bajo la supervisión del propio Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo."

"Art. 478...Si el Registro Público no resuelve dentro de un término de sesenta días, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva."

"Art. 479. Los sindicatos podrán acreditar su existencia legal y la personalidad jurídica de sus directivas, con la constancia de inscripción en el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo. Una vez presentada la documentación señalada en el artículo 476 o el acta de elección de la directiva, el Registro Público entregará de inmediato las correspondientes constancias y dará publicidad del acto de la constitución del nuevo sindicato y de la elección de su directiva, según sea el caso y en el término de 7 días hábiles. En el mismo lapso enviará las respectivas constancias a las autoridades laborales competentes. En caso de que la documentación presentara deficiencias, se requerirá su inmediata adecuación sin que ello obstaculice la inscripción del sindicato o

su directiva. La exhibición por parte del sindicato de la constancia de inscripción surtirá efecto ante autoridades, patrones y terceros."

Habría que poner atención en la reglamentación del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo y sus procedimientos, para que no ocurra lo que hoy en día en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio del Gobierno del Distrito Federal, institución en la cual preste mis servicios, en donde los trámites lentos, obstáculos y corrupción están a la orden del día sobre todo con el actual Director General, que por cierto es un abogado laboralista.

► Un punto importante es que el juez laboral será el que resuelva sobre la cancelación del registro de un sindicato.

"Art. 481...El juez laboral resolverá acerca de la cancelación del registro."

"Art. 482. El juez laboral conocerá de la cancelación de registro a solicitud de:

- I. El Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, y
- II. Persona con interés jurídico."

► Se fija el derecho que tienen los afiliados de recibir copia de la constancia de registro, del estatuto, de su directiva, del texto del contrato colectivo, haciendo con esto partícipes de la vida sindical a los trabajadores.

"Art. 484. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

VII. Obligaciones y derechos de los asociados. Además de los derechos derivados de ésta Ley y del estatuto, los asociados tendrán derecho a recibir copia de la constancia de registro, del estatuto y sus reformas, de la constancia de actualización de la directiva y del texto del contrato colectivo vigente, si el sindicato ejerce la titularidad de éste, caso en el que además deberá fijarlo en el centro de trabajo en que laboren los afiliados."

► En el mismo artículo 484 se establece un procedimiento democrático para elegir a los representantes del sindicato lo que serviría para que realmente los líderes representaran a los trabajadores, y de esta manera combatir el corporativismo y charrismo sindical.

"X. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros. Tratándose de la directiva del sindicato, la elección deberá realizarse mediante voto universal, directo y secreto."

► Se garantiza la participación de los trabajadores en la firma de la contratación colectiva, mediante una asamblea en la que estén presentes al menos una tercera parte de los trabajadores y se garantiza del derecho que puedan tener otras organizaciones sindicales que pretendan la firma del contrato colectivo, previéndose en caso de controversia una consulta entre los trabajadores para ver quien representa la mayoría. La intención es evitar los contratos de protección, evitar emplazamientos fantasmas y fortalecer la contratación colectiva.

"Art. 500. El patrón estará obligado a celebrar un contrato colectivo de trabajo cuando la tercera parte o más de los trabajadores a su servicio en la empresa o establecimiento, representados por un sindicato y previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 503, esté de acuerdo con esta forma de determinación de las condiciones de trabajo..El contrato que se firme sin previamente haberse realizado la consulta de los trabajadores a que se refiere el artículo 388 será nulo de pleno derecho. El patrón y el sindicato firmantes serán sancionados de conformidad con lo previsto en el artículo 1004."

Art. 502. Si dentro de la misma empresa o establecimiento, existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

III. En caso de concurrencia sindical bajo cualquier otra modalidad organizativa, se aplicarán por analogía las reglas anteriores, garantizando en todo caso el derecho de los trabajadores para determinar libremente la organización que represente sus intereses.

En todos los casos previstos en éste artículo, para la determinación de la mayoría se observarán las reglas del 927."

Art. 503. Cuando un sindicato pretenda la celebración de un contrato colectivo, deberá promover, por conducto del Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, solicitud de celebración de contrato colectivo, que deberá reunir los requisitos siguientes..."

► Se establece que la revisión contractual sea aprobada por los trabajadores de la empresa, para que de esta manera no se haga a espaldas de los trabajadores.

"Art. 515...Concluida la revisión, el sindicato de trabajadores titular, deberá exhibir ante el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, el acta de la asamblea o el acta que de testimonio del consentimiento o la aprobación de los trabajadores del contenido del convenio de revisión, conforme al mecanismo establecido en el estatuto sindical."

► Se establece la figura del recuento basada en padrones confiables, en lugares seguros y mediante el voto secreto, libre y directo. De esta manera el recuento sería un medio de prueba sin ser una medida de presión y violencia en contra de los trabajadores.

"Art. 927. Para la prueba de recuento de los trabajadores, el juez o en su caso el Registro Público Nacional de Organizaciones Sindicales y Contratos Colectivos de Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, cuidará que se cumpla con las garantías democráticas de transparencia y equidad que permitan conocer fehacientemente la expresión de la voluntad de los trabajadores, emitida sin coacción alguna. Para ello la autoridad garantizará la observancia de las siguientes reglas..."

Dentro de la propuesta de la UNT se establecen artículos que claramente terminarían con los contratos de protección atando las manos a las autoridades, los empresarios y los líderes corruptos para la celebración de este tipo de simulaciones. También se carcomería al régimen corporativo que ha protegido la ley durante décadas.

"El eje de estas propuestas, su espina dorsal, está contenido en los siguientes puntos:

Primero, garantizar la libertad y el ejercicio de la democracia sindical. Ello supone acabar con el régimen corporativo y arbitrario que está protegido en la actual Ley Federal del Trabajo permitiendo, a lo largo de las últimas décadas, que sea el Estado, los gobiernos federal y estatales los que intervengan discrecionalmente en la vida de los sindicatos y nieguen o concedan el ejercicio de esos derechos. Esta propuesta pretende eliminar los controles políticos y jurídicos que inhiben o desvirtúan el ejercicio de los derechos, trasladando las decisiones a los trabajadores. Se trata, entonces, de instaurar nuevos mecanismos institucionales para garantizar la libertad y la democracia sindicales."<sup>248</sup>

Cabe señalar que a la UNT se le excluyó de la llamada Mesa Central de Decisión en donde se discutió la "Ley Abascal" dejándola de invitar. Además las propuestas de la UNT fueron rechazadas una a una en los documentos de la Secretaría del Trabajo. Al igual que en la discusión de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en donde se retiraron de la discusión organizaciones sindicales, la UNT se retiró con las siguientes palabras:

"El día de hoy asistimos a la Mesa Central de Decisión en la que se pretende convalidar un proyecto cuyo texto ni siquiera se puso a disposición de los asistentes. Al más viejo estilo se busca que primero se apruebe y después se conozca. Se ha impedido una negociación transparente de cara a los sectores productivos y la sociedad, por lo que expresamos nuestro enérgico rechazo frente

<sup>248</sup> ESCOBAR TOLEDO, Sául, (Ex – Subsecretario del Trabajo en el Gobierno del D. F.) "El debate sobre las reformas a la ley", en *Reforma Laboral*, Ed. UNAM – IIE, México, 2003, p. 178.

al rompimiento de los acuerdos de principio que dieron vida a esta supuesta concertación y en consecuencia hemos decidido retirarnos de esta mesa de negociación."

#### 4.1.4.- Contradicciones con el Convenio 87 de la OIT.

"Desde 1919, a raíz de que se firmó el Tratado de Versalles que puso fin a la primera Guerra Mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado una intensa labor de coordinación de una nueva y pujante disciplina jurídica que, a 75 años de un esfuerzo sin paralelo, ha logrado importantes conquistas en el campo del derecho del trabajo. Entre éstas se hallan el reconocimiento del contrato individual y colectivo, la jornada de trabajo, la libertad de asociación, el salario mínimo, los seguros sociales y la previsión social, todas ellas como producto de la colaboración a nivel interestatal."<sup>249</sup>

De la OIT nuestra legislación ha adoptado 78 convenios, entre los que destaca el Convenio 87 sobre la libertad sindical, el cual entró en vigor el 4 de julio de 1950.

"Su espíritu, en teoría, ha persistido en el texto legal de la Ley Federal del Trabajo, en los artículos 357, 358 y 359 que se fundamentan en la fracción XVI del apartado A del artículo 123. Sin embargo, el exceso de reglamentación ha menguado la vida de los sindicatos en detrimento de la efectiva y perdurable libertad sindical interna y externa."<sup>250</sup>

<sup>249</sup> BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1996, p. 293.

<sup>250</sup> LASTRA LASTRA, José, et. al., Democracia Sindical, Op. Cit., p. 198.

Efectivamente, en la teoría el texto del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice: "Los trabajadores y los patrones tienen derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa", coincide con el artículo 2 del Convenio 87 que a la letra dice:

"Artículo 2. Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

Sin embargo en México existe toda una dificultad llena de obstáculos y reglamentaciones en cuanto a la formación de sindicatos, una serie de prácticas y simulaciones que impiden la constitución de verdaderos sindicatos y una injerencia estatal y empresarial en la libertad sindical. El artículo 2 del Convenio se contradice y desvirtúa con el artículo 365 que establece la necesidad de registro del sindicato ante la autoridad competente bajo una serie de requisitos. La gravedad está en que en la propuesta "Abascal" de reforma a Ley Federal del Trabajo se establecen más requisitos para el registro incluso imponiendo una certificación previa.

"...la propuesta más importante del proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo que actualmente se discute en el Congreso de la Unión, que no sólo legaliza estos obstáculos sino que los amplía con mecanismos tales que de ser aprobados, ahogarían de manera definitiva la posibilidad de una modernización laboral por la vía de las concertaciones que son

propias de todo régimen democrático y que han acreditado su gran utilidad en los países más productivos del mundo."<sup>251</sup>

El artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo que establece que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de éste, coincide con el artículo 2 del Convenio 87 al fijar que los trabajadores y los empleadores, tienen el derecho de afiliarse a estas organizaciones. Lo anterior se contradice con la cláusula de exclusión que puede ser aplicada en México conforme al artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo que establece que los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción, podemos observar que coincide con el artículo 3 del Convenio 87 que establece lo siguiente:

**"Artículo 3.**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción."

Sin embargo en el sistema laboral mexicano se contradice con el artículo 371 de la Ley que establece lo que deberán contener los estatutos de los

---

<sup>251</sup> ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, Dos Trascendentes Jurisprudencias Laborales, La Jornada, México, D. F., 15 de marzo de 2003, p. 40.

sindicatos y con el artículo 377 que legaliza la llamada "toma de nota" que a su vez se contradice con el artículo 4 del Convenio 87 que dice:

"Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa."

Además de los artículos mencionados; en la práctica el registro sindical mexicano "un primer instrumento de control utilizado por el Estado que se otorga por motivos políticos, más que jurídicos"<sup>252</sup>, se contradice con el artículo 3 y 7 del Convenio 87 de la OIT que dicen lo siguiente:

"Artículo 3.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal"

"Artículo 7. La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio."

Finalmente en México a pesar de lo que fija el artículo 133 de la Constitución no se han aplicado los artículos 1, 8 y 11 del Convenio 87 que establecen lo siguiente:

---

<sup>252</sup> LOYZAGA, Octavio, et. al., Libertad Sindical, Op. Cit., p. 63.

"Artículo 1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes."

"Artículo 8. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio."

"Artículo 11. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación."

En cuanto a la contratación colectiva, México no ha ratificado el Convenio 98 "Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva" y 154 "Convenio sobre la negociación colectiva" de la OIT, quizá porque no puede adoptarlo por las condiciones jurídicas y prácticas existentes en el país.

El Convenio 98 contempla otras medidas protectoras como impedir la constitución de sindicatos dominados por el empleador, impedir el sostenimiento económico de un sindicato con recursos que no sean las cuotas convenidas, impedir el control patronal indirecto.

El Convenio 154 fomenta la negociación colectiva cuyos objetivos sean extender el empleo, regular a través de medios pacíficos y concertados las condiciones de trabajo, establecer pactos razonables de productividad, establecer en conjunto procedimientos de solución de los conflictos laborales.

#### 4.1.5.- Una visión sobre el futuro de los contratos de protección.

A los contratos de protección en México le quedan tres caminos: el viejo camino de la Ley Federal del Trabajo que mantendría este tipo de contratos, un nuevo camino superpavimentado para su clonación, es decir la propuesta de "Ley Abascal" o una vía alternativa "la propuesta de la UNT", que permitiría ir acabando con estas prácticas que son antijurídicas pero permitidas por la ley y el sistema.

Los convenios internacionales, la Constitución y parte de la Ley Federal del Trabajo nos llevan hacia el fomento de la libertad sindical, la democracia y la negociación colectiva, no debemos permitir que se atente contra los principios que protegen a la clase trabajadora.

"La iniciativa (Ley Abascal) representa el más devastador atentado en contra de la libertad y democracia sindicales al impedir el funcionamiento de sus instituciones básicas."<sup>253</sup>

No es que no queramos una reforma a la Ley Federal del Trabajo, incluso consideramos que es necesario establecer un cambio radical en la ley para orientarla hacia la democracia como una forma de vida, tanto para las autoridades como para las empresas y sus sindicatos. También se necesita poner el dedo sobre los focos rojos que vulneran la libertad sindical como todos los tipos de simulaciones, entre ellos las simulaciones en las contrataciones, los sindicatos blancos y los contratos de protección.

---

<sup>253</sup> ALCALDE, Arturo, et. al., Reforma Laboral, Op. Cit., p. 16.

La Ley Federal del Trabajo no establece en algún artículo este tipo de simulaciones pero indirectamente las permite al establecer todo tipo de obstáculos a la libertad sindical y al no establecer ningún tipo de sanción para quién realice este tipo de prácticas.

Los contratos de protección también provienen de un proceso histórico adoptado por décadas que es el corporativismo, sin embargo también debemos hacer frente a este sistema y luchar por un cambio democrático que nos llevará a la modernización del país. En cualquier sistema moderno de relaciones laborales resulta esencial el respeto a la libertad sindical y la supresión de cualquier mecanismo en contrario.

De otra manera como nación quedaremos estancados y endeudados vendiéndonos al mejor postor, como un simple país de mano de obra barata. Además tendremos que competir con otros países y luchar por quién es más antidemocrático y quién ofrece menos garantías a los trabajadores para atraer la inversión.

La situación en el país es deprimente al imaginar que los contratos de protección representan el noventa por ciento de la contratación colectiva, quedando con esto aniquilados los derechos colectivos de trabajo, la posibilidad de representación de intereses de los trabajadores, las mejoras en sus condiciones de trabajo y el impulso de una productividad con beneficios compartidos.

"Prácticamente el noventa por ciento de la contratación colectiva que existe en nuestro país, sobre todo la de la pequeña y mediana empresa, principalmente en el sector de servicios, es de protección, con todas las consecuencias que ello tiene, entre otras el haber liquidado los derechos colectivos del Trabajo. Se da asimismo una acelerada tendencia a extenderse a la gran empresa en la era de la globalización, y como oferta a los inversionistas que plantean un reducido grupo de asesores de empresa mexicanos que finalmente fueron los artífices del Proyecto Abascal."<sup>254</sup>

En resumen, a los contratos colectivos no les queda más que ser una institución sometida a los caprichos de los empresarios y el Estado o una institución que realmente represente los intereses de trabajadores y patrones para regular las condiciones de trabajo dentro de la empresa o establecimiento.

#### 4.1.6.-Experiencias en otros países del mundo.

En este tema no pretendo hacer una referencia exhaustiva a los diversos sistemas de determinación de la vida sindical ya que sería una tarea muy laboriosa e innecesaria para los fines de la presente tesis. Mi intención es mencionar diversas experiencias en el mundo para reflexionar sobre el derecho laboral y la situación de la vida sindical.

---

<sup>254</sup> BOUZAS, Alfonso, et. al., Reforma Laboral, Op. Cit. p. 102.

En la mayoría de los países del mundo, lo mismo en países de políticas de derecha y del conservadurismo que en los gobiernos socialdemócratas, se ha puesto en práctica los preceptos neoliberales que han causado estragos al derecho de organización sindical, de contratación colectiva y de huelga.

"De manera fundamental la relación trabajo – capital en el mundo de la producción estaba cambiando; encabezado por las políticas antisindicalistas del Gobierno inglés bajo la tutela de Mrs. Thatcher en 1980. Aunque el modelo inglés no fue seguido en todos los países del continente con la misma ferocidad, es seguro que los ataques antisindicales, basándose primordialmente en ensayos de cercar el derecho a la huelga, se estaban dando tanto en Alemania como en Francia y en otros países.<sup>255</sup>

*España.* En España esta tendencia ha significado un deterioro del principio de la estabilidad en el empleo que se manifiesta en el elevado índice de temporalidad en la contratación, utilizando las empresas las facilidades que le proporciona la legislación, bajo el enfoque del fomento al empleo. Otro de los aspectos de esta flexibilidad es el trabajo a tiempo parcial, que ocasiona la reducción en las cotizaciones a la seguridad social.<sup>256</sup> En este país no existe aún una ley que regule el derecho de huelga, pero lo curioso es que en la actualidad se regula por un Real Decreto Ley expedido en una fecha anterior a la propia Constitución, lo que indica que dicho Decreto debería

---

<sup>255</sup> LARS STUBBE, en Globalización y Movimientos Sociales en Europa, Ponencia expuesta en el foro Globalización y Movimientos Sociales en Europa, Revista Trabajadores, Año 5, núm. 27, Ed. Universidad Obrera, México, noviembre – diciembre 2001, p. 25.

<sup>256</sup> CLIMEN BELTRÁN, Juan, Derecho Sindical, Op. Cit., p. 162 y 163.

haberse derogado con la aparición de la Constitución, máxime que tiene limitaciones a la huelga en contra de ese derecho, expresado sin mayores requisitos en la Ley Suprema. Este famoso decreto – ley data de 1977, es decir un año antes de expedida la Constitución y además ha sido calificado como restrictivo por la OIT que estima que ese Real Decreto Ley limita, restringe o anula el derecho de huelga.

Aún quedan ciertos aspectos positivos en España como el derecho a la libertad sindical que comprende el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos por procedimientos democráticos. Se sigue el principio de control judicial de la constitución del sindicato, evitando al máximo la intervención administrativa, que queda limitada a los trámites indispensables para el registro y publicidad del sindicato constituido. El derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical, además de poseer un reconocimiento constitucional expreso y conforme a las leyes garantiza que todos los sindicatos más representativos del ámbito del convenio van a ser llamados a la negociación.<sup>257</sup>

*Italia.* En el caso de Italia, a partir de los 80's se ha dado una transformación radical del aparato productivo que ha implicado el desarrollo de sectores avanzados y de nuevas figuras capaces de utilizar idóneamente las nuevas tecnologías. Las estrategias adoptadas por los industriales italianos para dar

---

<sup>257</sup> AGUT GARCÍA, Carmen, "El derecho fundamental de libertad sindical en España", en Libertad Sindical, Op. Cit., p. 211, 224 y 225.

respuesta a la crisis se desarrollaron por medio de la descentralización productiva, es decir, la utilización cada vez más amplia y sistemática de un mercado de trabajo donde no existe tutela sindical y, en consecuencia, la fuerza de trabajo es menos onerosa y más flexible. Esta reestructuración del sector industrial debilita notablemente al sindicato, porque disocia gran parte de la producción en varias empresas a las cuales el sindicato no llega.<sup>258</sup> La flexibilidad ha significado normas contractuales de excepción que afectan la protección tradicional del trabajo, se llevan a cabo en el marco de la contratación colectiva y por consiguiente, en una forma consensual con los trabajadores. Además se estableció que no sólo los trabajadores deben capacitarse, sino también el personal que ejerce funciones de administración en las empresas lo que implica implantar "una cultura del trabajo en los operarios y una cultura del trabajo empresarial."<sup>259</sup>

Algunos derechos de los trabajadores sobre la libertad sindical se contemplan en la Constitución italiana de 1947. Reconoce a la libertad sindical como libre y a los sindicatos no se les puede imponer otra obligación que su registro en la oficina local o central, de acuerdo a las normas legales. Néstor De Buen expresa que de todos los sistemas, el italiano corresponde a una forma libre de constituir sindicatos, pero que aún allí se implementa la

---

<sup>258</sup> GIOVANNI GAROFALOI, Mario, Italia: la huelga y su jurisprudencia, citado por MERAYO RAMOS, Manuel, El Derecho de Huelga, Experiencias en América Latina y Europa, Ed. Nueva Sociedad, Venezuela, 1990, p. 33.

<sup>259</sup> CLIMENT BELTRÁN, Juan, Derecho Sindical, Op. Cit, p. 165.

necesidad de un control, así sea tan limitado como la pretensión de publicidad.<sup>260</sup>

*Francia.* En este país estalló la primera revuelta europea en contra de la reestructuración neoliberal en el invierno de 1995. Aquí convergieron dos movimientos independientes, quienes ya tenían una larga trayectoria de luchas sociales, se trata de la lucha de los estudiantes o jóvenes en formación y de los empleados estatales ferrocarrileros que habían logrado paralizar al país.

La libertad sindical aparece consagrada en el Preámbulo de la Constitución de 1946, en algunos artículos de la misma y en diversas leyes vigentes (Ley sobre el ejercicio de la libertad sindical en la empresa, Ley sobre convenciones colectivas, Ordenanza sobre la participación sindical). Lo que deberán depositar los sindicatos son sus estatutos y los nombres de aquéllos que por cualquier título estén encargados de su administración o dirección. Este depósito deberá efectuarse en la alcaldía de la localidad en la que el sindicato esté establecido o en la Prefectura del Sena y se renovará en el caso de cambio de la dirección o los estatutos. Francia representa una corriente de amplia libertad sindical que excluye al Estado del control sobre el nacimiento de los sindicatos aunque deja abiertas algunas acciones en

---

<sup>260</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, 2ª. ed., Ed Porrúa, México, 1986, p. 83.

relación a la determinación de la mayor o menor representación por falta de legislación al respecto.<sup>261</sup>

Para Perry Anderson, América Latina fue el tercer escenario en que se desarrolló el neoliberalismo, después de los países capitalistas más poderosos y de los países socialdemócratas. Este sistema también generó repercusiones importantes en sus derechos laborales.<sup>262</sup>

*Argentina.* Los autores de la reforma argentina de 1991 consideraron que el modelo de contrato entonces en vigor imponía rigideces que perjudicaban la competitividad de las empresas y desalentaba la creación de empleos. Así la Ley Nacional de Empleo autorizó numerosas modalidades de contratación atípica como la contratación de trabajadores inscritos como desempleados, las prácticas laborales para jóvenes y la nueva figura del empleo – formación. Estas formas de contratación en realidad no eran originales, pues habían tomado de un régimen inmerso en el neoliberalismo, pues esas figuras fueron copiadas de los decretos españoles de fomento al empleo. Además la reforma de 1995 estableció una nueva reglamentación del trabajo a tiempo parcial y del aprendizaje.<sup>263</sup>

En Argentina se distingue, entre los sindicatos inscritos y los que gozan de personería gremial. La inscripción ante el Ministerio del Trabajo no es

---

<sup>261</sup> *Ibid.*, p. 79.

<sup>262</sup> BROINSTEIN, Arturo, Reforma Laboral en América Latina, Revista Internacional del Trabajo, vol. 116, núm. 1, México, 1997, p. 36.

suficiente, por sí misma, para la defensa de los intereses gremiales colectivos, para la concertación de los convenios colectivos o para la participación en los organismos técnicos. Para ello será necesario que en un plazo de tres meses a partir de su inscripción el sindicato exteriorice una adecuada representatividad del sector respectivo. La falta de padrones sindicales determina que la resolución de la autoridad acerca de la representatividad, tenga que fundarse en estimaciones.<sup>264</sup>

*Colombia.* En 1990 en Colombia se aprobaron las reformas tendientes a regular las diversas modalidades flexibilizadoras del contrato de trabajo y su régimen de terminación. En las nuevas empresas se permitió establecer, previo acuerdo con los trabajadores, el horario por turnos sobre la base de seis horas diarias y treinta y seis semanales sin bonificación por horas nocturnas, en domingos o en días feriados.

La formula colombiana tiene semejanzas importantes con el modelo mexicano, corresponde al grupo que acepta que la personalidad nace del acuerdo de los interesados pero sin otra capacidad de obrar que la de promover a través del Presidente y el Secretario provisionalmente elegidos todas las gestiones conducentes al reconocimiento. Por lo mismo, el sindicato no reconocido carece de la aptitud de celebrar contratos colectivos de trabajo y para representar a los trabajadores de la empresa o establecimiento. En Colombia el reconocimiento deberá otorgarse por conducto del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical del

---

<sup>263</sup> Id.

Ministerio del Trabajo, ante el que se debe entregar la documentación correspondiente. La documentación debe ser estudiada por la autoridad, una vez radicada la solicitud en un término de quince días.<sup>265</sup>

*Chile.* En Chile la revisión de la legislación laboral se desarrolló en dos etapas, durante el régimen del dictador Pinochet y bajo el gobierno de Aylwin. Las principales reformas de la primera etapa se adoptaron en 1978 y 1979 y su objetivo principal fue modificar sustancialmente la regulación del contrato individual de trabajo y replantear de una manera muy profunda las relaciones colectivas de trabajo, con arreglo al programa económico neoliberal. En primer término se derogó la ley de 1966 en virtud de la cual el despido sólo podía tener lugar cuando mediara una causa justificada y además se podía demandar judicialmente el reintegro en el puesto de trabajo y el pago de los salarios dejados de percibir. En sustitución, se permitió el llamado "desahucio" de la relación de trabajo, es decir, el despido sin causa justificada, mediante la sola obligación de dar un preaviso y pagar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio con un máximo de seis meses.

El actual panorama de la negociación colectiva en Chile es deprimente. En la actualidad sólo una mínima parte de los trabajadores ejercen o pueden ejercer los derechos colectivos del trabajo, entre ellos el de negociación colectiva. En términos cuantitativos, sólo un poco más de un 10% de los

---

<sup>264</sup> DE BUEN, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Op. Cit., p. 70 y 71.

<sup>265</sup> *Ibid.*, p. 75 a 77.

trabajadores asalariados negocia colectivamente. A esta apreciación se suma el hecho de que muchos de estos instrumentos no constituyen una manifestación del interés colectivo de la parte laboral sino que son una imposición empresarial. La mayoría de los instrumentos colectivos plantean un escaso o pobre contenido. El modelo de negociación colectiva que tuvo su origen en las normas del Plan Laboral, ha planteado una serie de restricciones a la negociación colectiva, que han constituido vulneraciones al principio de libertad sindical.<sup>266</sup>

*Panamá.* La reforma de 1986 en Panamá amplió a tres meses la duración del periodo de prueba, antes eran dos semanas y excluyó a los trabajadores a domicilio del Código de Trabajo, declarando que esos no son trabajadores. La reforma flexibilizadora de 1992 autorizó el contrato de trabajo de duración determinada con un límite de tres años, comprendidas las renovaciones. La reforma de mayor alcance fue la de 1995, modificando una ley que desde su primer artículo cambia el sentido protector del derecho del trabajo, pues desde 1971 esta ley declaraba que su propósito era fijar una especial protección estatal a favor de los trabajadores y la ley de 1995 ahora dice que la ley busca procurar al capital una compensación equitativa por su inversión. Esta reforma impuso una prima de antigüedad para todos los trabajadores, sin importar su tiempo de laborar, pero calculada sobre la base de una semana de salario por cada año de servicio. Obviamente esta reforma

---

<sup>266</sup> ROJAS MIÑO, Irene, Las contradicciones entre el modelo normativo de negociación colectiva y el principio de libertad sindical, en Libertad Sindical, Homenaje al Profesor Alfredo Bowen, Ed. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chile, 2000, p. 121 y 122.

acarreó muchas protestas y manifestaciones callejeras en las que incluso murieron varios manifestantes que veían reprimidas sus protestas.<sup>267</sup>

*Costa Rica.* En Puerto Rico las violaciones a la libertad sindical se evidencian más en los límites impuestos por el gobierno al ejercicio del derecho de huelga, el burocratismo de los procedimientos administrativos y la acción patronal dirigida a socavar el derecho a la negociación colectiva. Se ha llevado a cabo una reforma laboral conservadora que ha desmantelado mucha de la legislación protectora del país. Estas propuestas se establecieron en la legislación laboral a partir de 1995 y que tuvo como objetivo modificar las disposiciones de la ley que obstaculizaban según los proponentes, el desarrollo económico del país.<sup>268</sup>

*Perú.* En Perú la revisión de la legislación laboral se insertó dentro del programa de ajuste de Alberto Fujimori. El cambio de orientación ideológica fue radical, pues se paso de un sistema regulado y protector del trabajador a otro en que sobresale la libertad de contratar y proliferan las modalidades diferentes del contrato clásico. Actualmente la Ley Federal del Trabajo contempla la conclusión de convenios llamados de formación laboral juvenil y de prácticas profesionales que no tienen carácter de contrato de trabajo y por lo mismo no se paga un salario, la empresa sólo está obligada a pagarle una

---

<sup>267</sup> BROINSTEIN, Arturo, Reforma Laboral en América Latina, Revista Internacional del Trabajo, vol. 116, núm. 1, México, 1997, p. 36.

<sup>268</sup> SANTIAGO RIVERA, Carlos, "Libertad Sindical en Puerto Rico", en Democracia Sindical, Op. Cit., p. 283.

"subvención", exenta obviamente de aportes al sistema de seguridad social y sin derecho a gozar de vacaciones ni otras prestaciones. Además esta ley mantiene el cada vez más usado contrato de aprendizaje, por lo que el Director del Equipo Técnico Multidisciplinario Centroamericano de la OIT, Arturo Bronstein, opina que:

"gracias al juego de todas estas disposiciones, una empresa bien asesorada puede organizarse de modo tal que por lo menos la mitad de sus trabajadores no tengan la condición de asalariados."<sup>269</sup>

Aunque al abordar todo este tema de la flexibilización de las normas laborales y la situación de la libertad sindical en diversos países parezca que me dispersado de mi objeto de estudio concreto, que es precisamente los contratos de protección, es necesario hacer la aclaración de que con la disminución de los derechos laborales también se reducirá el campo de acción de los sindicatos y por lo tanto el fomento a la contratación colectiva como una forma de establecer las condiciones de trabajo. Además al flexibilizar las leyes y al limitar la libertad sindical, se atraen como un imán los contratos de protección, existentes de por sí en América Latina con la posibilidad latente de extenderse a otros países del mundo.

"Un sistema laboral moderno y democrático está sustentado en una contratación colectiva amplia, informada y responsable; en este espacio de concertación en donde empresarios y trabajadores logran acuerdos de mutuo beneficio, adecuando las

---

<sup>269</sup> Id.

reglas generales de la ley laboral a los requerimientos específicos de los centros de trabajo.<sup>270</sup>

#### APÉNDICE. LA JURISPRUDENCIA.

La libertad sindical también se encuentra reconocida en la jurisprudencia en las acciones de protección, en las que sobresalen las tomadas en días recientes. La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha convertido por medio de sus jurisprudencias en la más activa legisladora en materia laboral. Revisaremos algunas de las jurisprudencias que estimamos más importantes en esta materia.

#### TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

SINDICATOS, PROCEDIMIENTO PARA EL REGISTRO DE LOS.- En los artículos 364, 365 y 366 de la Ley Federal del Trabajo, se establece un procedimiento meramente administrativo para que un sindicato obtenga su registro de la autoridad laboral correspondiente. Por tanto ésta no puede aplicar los preceptos que rigen el procedimiento establecido para la tramitación y resolución de los conflictos individuales o colectivos de naturaleza jurídica, sino que debe ceñirse exclusivamente a lo que disponen los preceptos mencionados, siendo ilegal que se ordenen diligencias de oficio con fundamento en lo que dispone el artículo 765 de la citada Ley Federal del

---

<sup>270</sup> ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, Dos Trascendentes Jurisprudencias Laborales. La Jornada, México, D. F., 15 de marzo de 2003, p. 40.

**Trabajo. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL OCTAVO CIRCUITO.**

Toca 107/75. Unión Sindical de Camioneros Materialistas. 31 de octubre de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Velasco Félix.

Debemos interpretar que el registro de un sindicato es un procedimiento meramente administrativo ante la autoridad laboral conforme a los requisitos establecidos en la ley. La contradicción con el sistema jurídico laboral es que el registro de un sindicato se realiza en parte ante una autoridad jurisdiccional. Por otro lado el registro no se ha atendido solamente a lo que expresa la ley.

**PLENO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA.**

**SINDICATOS, SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS.-** Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque éste no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.

Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y otros. 11 de mayo de 1999.  
Unanimidad de votos. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván.

En realidad es lo que debería prevalecer en nuestro país, el que los sindicatos que aún no están registrados pero sí constituidos, tengan capacidad para defenderse y ejercitar sus acciones; pero en los hechos lo que prevalece en el sistema laboral mexicano es que se reconoce a los sindicatos hasta que están debidamente registrados, porque con esto tendrán efectos jurídicos y representación ante cualquier autoridad.

#### CUARTA SALA.

**CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO, REGISTRO DE LOS.-** Si no se demuestra que un contrato colectivo de trabajo tuviera vicios de forma, y que no llenase los requisitos que la Ley Federal del Trabajo exige para el registro de tales documentos, debe negarse la protección federal que se solicite en contra de actos de una junta de conciliación y arbitraje que hace el registro del expresado contrato colectivo, admitiendo su depósito.

Tomo XLVI, pág. 2213. Cla. Singer de Máquinas de Coser. 25 de octubre de 1935.

Si un contrato colectivo reúne los requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo para su registro, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe admitir el contrato colectivo. Lo importante sería definir cuales son los requisitos para el registro de un contrato colectivo y establecer que las autoridades laborales no pueden solicitar ninguna otra cosa.

## SEGUNDA SALA.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS LEY, NO DEBE REALIZARSE ATENDIENDO A LOS ABUSOS QUE PUEDAN DERIVARSE DE SU ESTABLECIMIENTO O DE SU PROHIBICIÓN.- Para analizar si esos dispositivos de la Ley Federal del Trabajo son violatorios o no de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos debe hacerse su confrontación con los preceptos de la misma que resulten aplicables, esto es, con los artículos 5, 9 y 123 apartado A, fracción XVI, acudiendo, asimismo, a los elementos que permitan desentrañar su verdadero sentido, conforme a la voluntad del Constituyente, y, en su caso, del Poder Reformador e la Constitución, sin que pueda admitirse como uno de ellos las conductas abusivas que puedan presentarse en la realidad, al aplicar incorrectamente los preceptos constitucionales, o al asumir conductas completamente opuestas a su contenido expreso y a su auténtico sentido, como puede ser, por ejemplo, las consistentes en que las empresas se valgan de la inexistencia de la cláusula de exclusión para debilitar a los sindicatos y violar normas protectoras de los derechos de los trabajadores, o bien, líderes sindicales que utilicen la existencia de la cláusula referida para someter violentamente a los trabajadores bajo la amenaza de la pérdida de su trabajo y para utilizar al sindicato como instrumento para su exclusivo

beneficio personal, incluso, en detrimento de los derechos de los trabajadores y aun con mecanismos corporativos de control político, en demérito de los valores democráticos reconocidos en los artículos 39 y 40 de la Constitución Federal. En consecuencia, ese tipo de actuaciones que tendrán que combatirse por otros procedimientos, resultan completamente ajenos al análisis jurídico de la constitucionalidad de las normas cuestionada.

Amparo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria: Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Esta tesis es fundamental para que en el país no se utilice la cláusula de exclusión de una forma negativa contra los trabajadores de la empresa o establecimiento. Los dos ejemplos que se establecen de la aplicación de la cláusula en contra de los preceptos de la Constitución son muy representativos, por un lado los patrones la han aprovechado para limitar la vida sindical y ejercer despidos con arbitrariedad y por otro lado los líderes sindicales la han utilizado como un medio de presión para los trabajadores que puede llegar hasta el despido.

#### TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO.

SINDICATO, REGISTRO DE. NO ES CAUSA PARA NEGARLO EL HECHO DE QUE SUS MIEMBROS FORMEN PARTE DE OTRA ORGANIZACIÓN SINDICAL.- El hecho de que los agremiados de la asociación quejosa aparezcan formando parte de otro sindicato ya registrado con el mismo objeto, no es causa para negar el registro; en primer lugar, porque el artículo

366 establece que no será registrado en los casos en que precisamente no tenga como finalidad el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus integrantes; y en segundo término, porque, como se sostiene en la sentencia recurrida, la ley no prohíbe que dentro de una misma empresa los trabajadores puedan pertenecer a varios sindicatos. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 1086/89. Benedicto Martínez Orozco y otros. 9 de marzo de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña.

Una situación es la titularidad de un contrato colectivo por el sindicato mayoritario y otra cosa es que no se permitan más sindicatos que este sindicato mencionado. Se debe permitir la formación de sindicatos y no se debe impedir su registro cuando sean varios. Incluso esta tesis sostiene que la ley no prohíbe que dentro de una misma empresa los trabajadores puedan pertenecer a varios sindicatos.

#### JURISPRUDENCIA 14/2003

SINDICATOS. ESTÁN LEGITIMADOS PARA SOLICITAR AL PATRÓN, LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, MEDIANTE EL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA.- Del análisis concatenado de los artículos 356, 357, 365, 368, 374, 376, 386, 387, 440, 441, 442, 443, 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que los sindicatos son personas morales legalmente reconocidas por virtud de su registro y con capacidad jurídica de defender, ante todas las autoridades, por

conducto de sus representantes, como el secretario general o la persona de su directiva que determinen los estatutos, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, es evidente que están legitimadas para solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo y ejercitar el derecho de huelga para lograr ese propósito, por ser titulares de ese derecho, y que tal legitimación queda acreditada ante la autoridad correspondiente con la demostración de la existencia y reconocimiento oficial del sindicato mediante su registro.

Contradicción de tesis 121/2002. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 7 de febrero de 2003. Mayoría de tres votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Angulano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria. María Marcela Ramírez Cerrillo. Licenciado Mario Alberto Esparza Ortiz, Secretario de Acuerdos de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación certifica: Que el rubro y texto de la anterior jurisprudencia fueron aprobados por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de febrero de dos mil tres, México, Distrito Federal, a veintiuno de febrero de dos mil tres. Doy fe.

#### JURISPRUDENCIA 15/2003

HUELGA. CUANDO SE SOLICITA LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE NO DEBE CONDICIONAR EL EMPLAZAMIENTO A QUE EL SINDICATO ACREDITE QUE LOS TRABAJADORES DE LA PATRONAL SON SUS AFILIADOS, SINO ATENERSE A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 920 Y 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- El artículo 920 de la Ley

Federal del Trabajo establece que el procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, señalando los requisitos que debe reunir y precisando la actuación que corresponde a la autoridad que debe hacer el emplazamiento. Por su parte, el artículo 923 de la propia Ley dispone que la autoridad de trabajo no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el indicado artículo 920, ni cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato ley, ni tampoco cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo si ya existe uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, eventos que deberá verificar la autoridad antes de realizar el emplazamiento. Salvo los requisitos y prevenciones mencionadas, la citada ley no exige más requisitos para que proceda el emplazamiento, por lo que las autoridades correspondientes no están facultadas para requerir a un sindicato, cuando solicita la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante emplazamiento a huelga, que acredite que los trabajadores que pretendan emplazar a huelga están en servicio y que lo justifique con documentos idóneos, pues ello va más allá de lo que la Ley establece; en todo caso, estas condiciones no corresponden imponerlas a la autoridad que aquí no interviene como órgano jurisdiccional, sino que son defensas que toca oponer al patrón cuando contesta el pliego de peticiones a solicitud que realice sobre la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con los artículos 926, 927, 929, 930, 931 y 932 de la Ley citada.

Contradicción de tesis 121/2002. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 7 de febrero de 2003. Mayoría de tres votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagotía. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Angulano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria. María Marcela Ramírez Cerrillo. Licenciado Mario Alberto Esparza Ortiz, Secretario de Acuerdos de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación certifica: Que el rubro y texto de la anterior jurisprudencia fueron aprobados por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de febrero de dos mil tres, México, Distrito Federal, a veintiuno de febrero de dos mil tres. Doy fe.

Friamente las Juntas adoptaron medidas sugeridas por el "diálogo obrero empresarial" como si fueran ley vigente porque no existían contrapesos democráticos. La realidad en México es que las Juntas de Conciliación y Arbitraje de todo el país exigían requisitos de procedibilidad en las demandas, de cambios de titularidad de los contratos colectivos y en los emplazamientos a huelga buscando la firma de contratos colectivos. Las juntas adoptaron entre otras exigencias que los sindicatos acreditaran los nombres de los trabajadores que afiliaron en los centros de trabajo específicos y que justificaban con diversos documentos idóneos.

"Dos recientes decisiones, identificadas con los números 14 y 15 de 2003, son una gran noticia para el sindicalismo democrático del país, en la medida en que consideran ilegales y contrarias al derecho de huelga las prácticas crecientes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para obstaculizar las solicitudes de firma de contrato colectivo con emplazamiento a huelga, por medio de la exigencia de requisitos previos, que ponen a los trabajadores en estado de indefensión frente a los patrones. La Suprema Corte, con sabiduría y en dos flamantes ponencias del ministro

Genaro David Góngora Pimentel, resolviendo una contradicción entre los tribunales colegiados de Jalisco y Tabasco, declaró la improcedencia e ilegalidad de estas viciosas prácticas, ordenando a las Juntas de Conciliación y Arbitraje atenerse a lo establecido en la ley vigente."<sup>271</sup>

### MODELO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO<sup>272</sup>

Contrato Colectivo de Trabajo que celebran por una parte Troncomodo, S.A. de C.V. para regular las relaciones laborales en la fábrica establecida en la casa número 60 – A de la calle Industrial, Colonia Industrial Norte, Delegación Atzacapotzalco, y por otra parte, el Sindicato de Trabajadores Industriales con domicilio en la calle Anzures 38, Colonia Cuauhtémoc, Delegación Cuauhtémoc al tenor de las siguientes:

1ª. La Empresa reconoce al Sindicato contratante como el representante del total del interés profesional de los trabajadores que le prestan servicios, con todas las consecuencias legales que le son inherentes.

Para los efectos de abreviar el texto, en lo sucesivo a la razón social Troncomodo S.A. de C.V. se le denominará la Empresa, y al Sindicato de Trabajadores Industriales se le nombrará como el Sindicato.

2ª. La Empresa se compromete a tratar con los representantes del Sindicato debidamente acreditados, todos y cada uno de los asuntos que con motivo de la prestación de servicios se susciten.

---

<sup>271</sup> Id.

<sup>272</sup> SANTOS, Héctor, Curso Inductivo de Derecho Sindical y del Trabajo, Op. Cit., p. 167 a 175.

3ª. El presente contrato es aplicable a todos los trabajadores que presten sus servicios en la empresa, con exclusión de los siguientes trabajadores de confianza:

- a) Gerente General (Administrador, Director, Subdirector, Jefe de Departamento).
- b) Secretaria de la Gerencia.
- c) Supervisor de Producción.

4ª: La duración del presente contrato es por tiempo indeterminado y será revisado cada dos años de acuerdo a lo que previene el artículo 399, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, y anualmente por cuanto concierne a los salarios en efectivo por cuota diaria, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399 Bis.

5ª: La Empresa se obliga a contratar únicamente trabajadores miembros del Sindicato, contando con el compromiso de solicitárselos para ocupar las plazas vacantes o las de nueva creación.

6ª: El sindicato se obliga a proporcionar al personal requerido dentro de los 15 días hábiles siguientes. De no hacerlo en este plazo, la Empresa quedará en libertad de contratarlo por su cuenta, sujeta a la condición de que dicho personal deberá de afiliarse al Sindicato dentro del término de 5 días siguientes a la fecha de su ingreso al trabajo.

7ª: Para ingresar al servicio, el trabajador debe cubrir los siguientes requisitos:

- 1) Ser miembro del Sindicato.
- 2) Someterse al examen médico ordenado por la ley, mismo que correrá a costa de la Empresa.

3) Suscribir la forma de filiación en la que se asentarán sus generales, tales como nombre, lugar y fecha de nacimiento, sexo, estado civil, domicilio, personas que dependan económicamente de él, puesto, categoría, clave de servicios, salario y fecha de ingreso en la Empresa.

4) Tener 16 años de edad.

8ª: La Empresa se compromete a contratar, excepcionalmente, trabajadores para obra determinada o por tiempo determinado, en los casos comprendidos en los artículos 36 y 37 y demás relativos de la ley. La contratación de este tipo de servicios no deberá disminuir ni el trabajo ni el salario ordinario que correspondan a los trabajadores permanentes en la Empresa.

9ª: En casos excepcionales, la Empresa podrá contratar trabajadores eventuales, de naturaleza diferente a aquellos que constituyan las actividades normales de la empresa, aplicándose a este tipo de relaciones de trabajo las disposiciones respectivas de la ley, más no las del presente contrato colectivo.

10ª: La Empresa se compromete a proporcionar a los trabajadores durante todo el tiempo de la prestación de los servicios, los materiales, herramientas y útiles necesarios para su trabajo, en óptimo estado y calidad.

11ª: Si la Empresa considera indispensable operar algún reajuste de personal, deberá ponerlo a consideración del Sindicato, para tratar de conseguir un acuerdo al respecto.

12ª: Las partes convienen en que la jornada de trabajo será de las 8:00 a las 16:00 horas, de lunes a sábado concediéndose un descanso intermedio de

media hora que le será computado como tiempo efectivamente trabajado, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 64 de la ley.

13ª: El Servicio que deba prestarse durante el tiempo que exceda a la jornada ordinaria, deberá de computarse como tiempo extraordinario, debiendo de retribuirse con salario doble; dicho tipo de servicios no excedan de más de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

14ª: Los permisos para faltar al trabajo por causas particulares deberán solicitarse con dos días de anticipación y a través del Delegado del Sindicato. Estos permisos no podrán ser mayores de 3 días durante el lapso de un mes.

15ª: La Empresa se obliga a conceder permiso, con goce íntegro del salario, por un término de cinco días a los trabajadores que contraigan matrimonio.

16ª: La Empresa concederá permiso, sin goce de sueldo, a sus trabajadores de planta, hasta por veinte días en un año de calendario. Este plazo podrá prolongarse en casos excepcionales.

17ª. Los trabajadores gozarán de un descanso semanal de 1 día por cada 6 días de trabajo, con disfrute de su salario íntegro, en la atención de que tal descanso deberá aprovecharse el día domingo de cada semana.

18ª: Son días de descanso obligatorios, con disfrute pleno de salario, el: 1º. de enero, el 5 de febrero, 21 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana santa, 1º. y 10 de mayo, 15 y 16 de septiembre, 20 de noviembre, 12, 25 y 31 de diciembre y el cumpleaños de cada trabajador. Se descansará, en esta forma el 1º. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.

19ª: Los trabajadores tienen el derecho a percibir sus salarios en base al tabulador que se acompaña al presente contrato colectivo los mismos serán

pagados los días lunes de cada semana, en moneda de curso legal y en las oficinas de la Empresa.

20ª: Los trabajadores, después de un año de servicios continuos, gozarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de seis días laborales, que aumentarán en dos días de trabajo hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicio. Transcurrido el cuarto año, el periodo se incrementará en dos días por cada año de servicios. Dichas vacaciones serán disfrutadas a partir del primer día laborable del mes de Julio.

21ª: Las vacaciones no podrán ser compensadas con ninguna renumeración. Su disfrute mínimo, será obligatorio.

Si la relación de trabajo termina antes de que el trabajador cumpla el año de servicios, los trabajadores tendrán derecho a una renumeración proporcional al tiempo de servicios.

22ª. Los trabajadores percibirán un aguinaldo anual equivalente a 30 días de salario, que deberá de pagarse antes del veintiocho de diciembre. Quienes no hubieran cumplido el año de servicios tendrán derecho a que se les pague proporcionalmente al tiempo de los servicios prestados.

23ª. La antigüedad de los trabajadores se computará a partir de la hora y fecha en que se hubieren incorporado a la Empresa.

24ª: De conformidad con el artículo 158 de la ley, una Comisión formada por representantes de los trabajadores de la Empresa elaborará el cuadro general de antigüedades, distribuido, por categorías de cada profesión u oficio, procurando su debida publicidad.

25ª. El trabajador de la categoría inmediata anterior en el escalafón, tendrá derecho a ocupar las vacantes existentes o los puestos de nueva creación. El

ascenso corresponderá al trabajador que demuestre mayor aptitud o antigüedad, si el patrón capacitó a todos los ocupantes de la categoría inmediata inferior a aquella en la que ocurrió la vacante.

En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia, y de perdurar la situación de igualdad, al que en base en el examen, muestre mayor aptitud.

Cuando la Empresa no cumpla con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, de vacantes será contenida al trabajador con mayor antigüedad, y en igualdad de circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

26ª: En los casos de vacantes menores de treinta días, se estará a lo establecido en el párrafo primero de la cláusula anterior. En estos supuestos, los trabajadores habrán de ocupar de manera transitoria los puestos de categoría inmediata superior dentro de su tipo de salario, asignándoles el salario que corresponda al puesto que van a desempeñar, regresando al puesto anterior con el salario que al mismo le corresponda, al finalizar el movimiento transitorio.

27ª: Una comisión de representantes del Sindicato y de la Empresa informará a los trabajadores de la vacante existente, por medio de boletines que deberán de fijarse en lugares visibles dentro de un término de 15 días.

En los boletines se incluirán los puestos, categorías y salarios, fijando un término de 15 días, para presentar a los trabajadores que estimen contar con derecho a la vacante. Concluido ese término, ponderadas las solicitudes presentadas, la comisión habrá de determinar a quién corresponda la vacante.

28ª. A efecto de investigar las causas de los riesgos de trabajo y proponer, al efecto, las medidas para prevenirlos, las partes se comprometen a integrar una Comisión paritaria de Higiene y Seguridad.

29ª: La Empresa se compromete a adoptar las medidas adecuadas para prevenir los riesgos de trabajo en el uso de maquinaria, instrumentos y material de trabajo; proporcionará también, botiquín, medicamentos y material curativo necesario, para primeros auxilios.

30ª: Los trabajadores deberán de respetar las medidas de higienes y seguridad que las autoridades competentes y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene determinen al efecto, así como las que, en relación, indiquen los representantes de la Empresa.

31ª: La Empresa se compromete a cumplir con la Ley del Seguro Social, debiendo inscribir al Instituto a la totalidad de los trabajadores que emplee. Las cuotas correspondientes se cubrirán por la Empresa y los trabajadores en los términos de dicha ley.

32ª: Los trabajadores se someterán a los exámenes médicos de ingreso y periodos, que deberán practicarse tres meses. Los médicos que los realicen serán designados con la empresa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 505 de la ley.

33ª: Si falleciere la esposa (o), hijos o padres del trabajador, que dependan económicamente del mismo, la Empresa otorgará un permiso de 5 días con disfrute de sueldo, más la cantidad de \$1000, por gastos funerarios.

En el supuesto del nacimiento de un hijo, la Empresa concederá al trabajador un permiso de 2 días con disfrute de salario.

El trabajador deberá de presentar a la empresa los comprobantes correspondientes.

34ª: La Empresa se compromete a contribuir al fomento de las actividades culturales y deportivas de los trabajadores, y a proporcionarles los equipos y útiles indispensables, a través de una aportación mensual de \$50,000, que habrá de entregarse al Sindicato para tal objeto.

35ª: Las partes se comprometen a integrar una Comisión Mixta con representantes de los trabajadores y de la Empresa para elaborar el Reglamento Interior de Trabajo en un término de 20 días, el cuál será depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 424 y 425 de la ley.

36ª: El presente contrato colectivo se celebra por tiempo indeterminado, siendo revisable cada dos años para condiciones generales de trabajo, anualmente por cuanto concierne a los salarios.

El presente Contrato Colectivo se firma por triplicado en la ciudad de México, D.F., a los 25 días del mes de marzo de 2003, quedando un ejemplar para cada una de las partes, y el tercero depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje del D.F.

POR EL SINDICATO

POR LA EMPRESA

TABULADOR DE SALARIOS

Tabulador de Salarios anexo al Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre Troncomodo, S.A. de C.V. y el Sindicato de Trabajadores Industriales.

Mecánico de primera.....\$1,650.00

Mecánico de segunda.....\$1,600.00

Electricista de primera.....\$1,640.00  
 Carpintero de segunda.....\$1,500.00  
 Chofer.....\$1,400.00  
 .....

Firman de conformidad:

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

### **CONCLUSIONES**

PRIMERA.- Los Contratos Colectivos son convenios celebrados entre una o varias organizaciones sindicales y un patrón o varios que tienen como objetivo establecer una serie de normas generales para determinar las condiciones laborales dentro de la empresa o establecimiento. Desde un punto de vista económico y sociológico es un instrumento para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción. Por otro lado, el Contrato Colectivo es un ejercicio de la democracia, en virtud de la bilateralidad de las partes, de la unión sindical y el respeto a la toma de decisiones que pueden llevar a los países hacia la modernización. El Contrato Colectivo puede ofrecer múltiples beneficios tanto para los trabajadores como para los patrones, esta es una forma de evitar conflictos, de negociar temas sobre la productividad y la capacitación, de dar seguridad, estabilidad y mejores niveles de existencia a los trabajadores, etc.

SEGUNDA.- El Contrato Colectivo es mejor dicho un Convenio en razón de sus características propias. Por una parte no existe una autonomía de la voluntad e incluso se puede celebrar de manera forzosa por parte del patrón,

dejando de reunir uno de los elementos del contrato. Además la voluntad de las partes no puede libremente modificar el contrato a su antojo. Por otra parte las disposiciones del contrato colectivo se pueden hacer extensibles a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los que no participaron en su elaboración y celebración. El término de "Contrato Colectivo" se ha mantenido influenciados en gran medida por un sistema liberal heredado, se trata de un contrato presionado legalmente y por costumbre seguimos manteniendo erróneamente dicho término. También podemos afirmar sobre su naturaleza jurídica que el Contrato Colectivo es una fuente renovadora de derecho porque se pueden establecer más derechos y obligaciones que en la ley, pero no menos y el contrato se puede ir modificando en beneficio de los derechos adquiridos. Es dentro del derecho social donde podemos ubicar al Contrato Colectivo, porque es un derecho principalmente de y para la clase trabajadora.

TERCERA.- El sindicato esta íntimamente relacionado con el Contrato Colectivo, sin este el contrato no tendría razón de ser. El Sindicato es una organización de lucha de los trabajadores para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses y para lograr la conquista de mejores condiciones de trabajo y niveles de existencia. Entre los fines del sindicato están la unidad, la defensa de sus intereses comunes y el mejoramiento de sus condiciones laborales y de vida. Precisamente una de las principales facultades de los sindicatos es celebrar Convenios Colectivos, proceder a sus revisiones y modificaciones, así como demandar su cumplimiento.

CUARTA.- De hecho la historia de la contratación colectiva, es en gran parte, la historia del sindicalismo. La organización sindical como una consecuencia de la Revolución Industrial ha pasado por diversas etapas desde su prohibición y sanción incluso en las leyes, su tolerancia, hasta llegar a ser regulada como un derecho, evolucionando inclusive para ser considerada como un derecho social, ataja así conseguir un principio de justicia social. Los sindicatos progresivamente se convirtieron en un instrumento de lucha y resistencia que obligó a los patrones a negociar mediante los paros y huelgas, en un principio las horas de trabajo y los salarios y después todas las condiciones de trabajo. Desgraciadamente en muchos países como el nuestro se tiene que seguir luchando por la libertad sindical, entendida como la posibilidad de formar organizaciones sindicales para la defensa de los intereses de los trabajadores y tener el derecho de permanecer o no en dichas asociaciones. Las organizaciones sindicales a su vez deben tener autonomía y libertad para organizarse, ejercer sus acciones y actividades, elegir a sus representantes, etc. Recordemos que la libertad sindical es el más importante capítulo en la historia del movimiento obrero.

QUINTA.- Actualmente el sindicato ha perdido su eficacia como un instrumento de lucha y resistencia para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los contratos colectivos también han perdido su esencia e importancia. La globalización y el neoliberalismo han tenido consecuencias devastadoras para el derecho del trabajo como una menor tendencia a la sindicalización, subcontrataciones, contrataciones civiles y temporales, desregulación de las normas de trabajo, destrucción de la seguridad social,

bajos salarios, flexibilización, deterioro y decisiones unilaterales de los patrones en los contratos colectivos, etc. México no es ajeno a estos cambios y también ha adoptado medidas neoliberales como bajos salarios, disminución de prestaciones y prerrogativas para los sindicatos y flexibilizaciones unilaterales de los contratos colectivos de trabajo, etc. En estos momentos en donde las instituciones laborales se encuentran en peligro con las nuevas políticas, es indispensable fortalecerlas y recuperar los derechos laborales ganados a pulso en las leyes a través de los grandes movimientos sociales. Es necesario recuperar el equilibrio, lograr un sistema de relaciones colectivas de trabajo, definir el papel del Estado, las Empresas, los Sindicatos y el Derecho y apuntar hacia un sistema sólido y democrático.

SEXTA.- En México el sindicalismo fue producto de una incipiente industrialización hacia la segunda mitad del siglo XIX. El movimiento sindical mexicano es muy interesante, estuvo lleno de luchas sangrientas y conquistas obreras, y durante su evolución se formaron varias organizaciones de gran importancia y cohesión. Infortunadamente el vínculo y los acuerdos entre el gobierno y las organizaciones a partir de la revolución mexicana gestaron un corporativismo sindical que constituye un elemento característico del sistema mexicano, fomentado por los presidentes de la Nación y por el partido único en el poder durante décadas. Más tarde también nació el charrismo sindical, entendido como el prototipo de la corrupción sindical. El corporativismo se refuerza aún más con el control vertical de las federaciones y confederaciones. Cabe señalar que como efecto de la transición en México se ha pasado de un corporativismo a un

corporativismo neoliberal, que representa un proceso de restauración de las relaciones corporativas con los sindicatos oficiales para garantizar el control obrero, apoyándose en un Convenio por una "Nueva Cultura Laboral", un pacto de corte corporativo. El corporativismo viola la democracia y libertad sindical mediante el procedimiento de integrar a ciertos grupos sindicales como factores reales de poder a cambio de que amortigüen el movimiento obrero y se adhieran a las políticas del gobierno. Todo este corporativismo trae como consecuencia la proliferación de los "Contratos de Protección" porque estas prácticas antidemocráticas posiblemente se dieron por sindicatos corporativos que sometieron a los trabajadores sin consultar a las bases llegando al extremo de firmarse totalmente a espaldas de los trabajadores, para más tarde ofrecer sus garantías a las empresas mediante la extorsión, ayudados abiertamente o por lo menos tolerados por las autoridades.

SÉPTIMA.- La Contratación Colectiva en México tuvo como fin hacer más justas las relaciones entre patrones y trabajadores. Aunque tuvo antecedentes remotos y se incluyó en varias legislaciones estatales, no fue sino hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931 que tuvo un reconocimiento legal a nivel nacional. Sin embargo esta ley también propició el control obrero, los obstáculos a la libertad sindical y la posibilidad de celebrar "Contratos de Protección". Lo negativo de la ley fue institucionalizar los derechos, establecer la función del gobierno a modo de árbitro en las relaciones laborales, crear mecanismos tales como el registro tanto de sindicatos como de contratos colectivos ante la autoridad laboral, etc. Quizá

el principal beneficio fue la obligatoriedad de celebrar un Contrato Colectivo cuando el sindicato se lo requiera al patrón y contemplar el instrumento de la huelga ante la negativa. En las subsecuentes reformas a la Ley, se reforzaron los instrumentos más eficaces para el control obrero tales como el registro, la titularidad de los contratos colectivos, las cláusulas de exclusión, la toma de nota, el control jurisdiccional de la huelga etc.; negando los derechos siempre que se trate de un sindicato independiente o de oposición. Por otra parte se siguió cometiendo el error de denominarle "Contrato Colectivo". Las lagunas y obstáculos en la Ley Federal del Trabajo de México han permitido todo tipo de simulaciones laborales como los "Contratos de Protección", por lo tanto se requiere urgentemente una nueva legislación laboral.

OCTAVA.- Los Contratos Colectivos en este margen de simulaciones han perdido su esencia e importancia. Principalmente nos referimos a los "Contratos de Protección" como uno de los factores del debilitamiento de los sindicatos y sus contratos colectivos. Estos "Contratos de Protección" son convenios celebrados a espaldas de los trabajadores entre un patrón y una persona que detenta un registro sindical quien le garantiza al patrón la protección de los intereses de la empresa a cambio de un beneficio personal; depositando el contrato colectivo en la Junta o la Secretaría con todas las facilidades por parte de la autoridad, con el propósito de impedir que surja otra organización sindical. Como característica principal son contratos colectivos desconocidos por sus trabajadores que pueden llegar a celebrarse

hasta en el absurdo de que la empresa se encuentra en construcción y aún sin trabajadores.

NOVENA.- Lo más sorprendente es el grado de extensión de los "Contratos Colectivos de Protección". Aunque no hay una estadística sobre dichos contratos por su difícil acceso, sí hay estadísticas que nos llevan a comprobar su existencia como las que se refieren a las revisiones contractuales o las que prueban que existen sindicatos con un mismo domicilio o líderes sindicales que representan a muchos sindicatos a la vez. Estos contratos se han extendido ampliamente en México por varias razones, entre ellas, el arraigado corporativismo en nuestro sistema, la corrupción de los líderes sindicales y los abogados patronales, la ambición de los patrones y la complicidad de las autoridades en materia laboral, las lagunas y obstáculos a la libertad sindical en la ley y en la práctica, el desenfrenado capitalismo etc. El sistema mexicano ha propiciado la existencia de los contratos colectivos de protección, en donde intervienen diversos sujetos y factores que mantienen una estrecha complicidad y que permiten que se armen las piezas del rompecabezas.

DÉCIMA.- Si no hay una libertad sindical no habrá una contratación colectiva sana. Instrumentos de control que constituyen verdaderos atentados contra la libertad sindical tales como el registro de sindicatos y de contratos, la toma de nota, la titularidad de los contratos colectivos, el recuento y las cláusulas de exclusión propician la existencia de los "Contratos de Protección". El registro ante las autoridades laborales de nuestro país es algo sumamente

difícil de conseguir, se da mediante una serie de requisitos y obstáculos, negándole bajo cualquier artimaña siempre que se trate de un sindicato independiente o de oposición a los intereses políticos. Además los registros se encuentran como si estuvieran en una cárcel de máxima seguridad, negando su conocimiento hasta a los propios trabajadores involucrados. Este mecanismo poco transparente y democrático propicia la celebración de los "Contratos de Protección". El criterio de la ley para determinar la titularidad de los contratos colectivos también se ha prestado a un manejo político y de represión. Aunado a los procesos de recuento y a la aplicación de la cláusula de exclusión, la titularidad de los contratos colectivos pierde todo sentido. Estos criterios aseguran el establecimiento de los "Contratos de Protección" sin que nadie pueda hacer algo para inhibirlos. Los sindicatos deben pasar otros filtros y llenar otros requisitos burocráticos como pasar el examen de la toma de nota ante la autoridad laboral, ejerciendo con esto, una intromisión en la vida interna de las organizaciones sindicales. Estos candados también favorecen la proliferación de los "Contratos de Protección".

DÉCIMA PRIMERA.- La clave de dichos "Contratos de Protección" se encuentra también en el papel que juega cada una de las partes que intervienen en su maquinación. La autoridad interviene como árbitro y parte, manteniendo el control del sindicalismo mexicano. El gobierno ve a este tipo de contratos como un mal necesario en aras de mantener la paz social, de evitar conflictos, y de favorecer a los inversionistas y capitalistas. La autoridad hasta el momento esta de acuerdo en seguir siendo cómplice y legitimar estas conductas delictivas, simplemente presencian la simulación y

la convalidan aceptándola. Los empresarios piensan que la contratación colectiva les perjudica por lo tanto convienen "Contratos de Protección" que les garanticen cierta tranquilidad laboral controlando a los trabajadores y sus derechos, y sobre todo impidiendo que se forme un verdadero sindicato que le exija negociar, frenando que se pueda explotar satisfactoriamente a los trabajadores. Estos contratos generalmente son elaborados por abogados patronales, diseñados al antojo y en beneficio del patrón para controlar el proceso productivo. Para los líderes sindicales este tipo de contratos significan la posibilidad de crecer como organizaciones y recibir múltiples beneficios económicos para la organización y sobre todo para ellos. Para los trabajadores estos contratos les impiden ejercer sus legítimos derechos.

**DÉCIMA SEGUNDA.-** Los Contratos de Protección tienen graves consecuencias económicas, jurídicas y sociales. Con estos contratos se frena el avance, la competencia y modernización de los procesos productivos, tiene repercusiones funestas en cuanto a las relaciones laborales y sociales del país y atentan contra la democracia. Es necesario combatir este tipo de simulaciones si no queremos una incertidumbre e inestabilidad social y sobretodo si queremos hablar de un cambio político y democrático. Resolver el problema no solo depende de las decisiones y cambios políticos sino de un cambio de actitud tanto de los empresarios como de los sindicatos y los trabajadores. Tendrá que crearse un nuevo marco regulatorio y cultural en el que los contratos de protección queden en desuso y den paso a un sindicalismo real.

DÉCIMA TERCERA.- Los convenios internacionales como los de la OIT protegen la libertad sindical y la contratación colectiva. Aunque México no los ha ratificado todos, quizá por lo difícil de su aplicación en la realidad laboral de nuestro país. Sin embargo ha ratificado el Convenio número 87 de la OIT que protege la libertad sindical. Este convenio se contradice con varios artículos de la Ley Federal del Trabajo, por lo que es necesario crear una nueva reglamentación que se adecue a los principios básicos de la libertad sindical, no sólo porque se tiene un compromiso internacional sino que se tiene un compromiso con los trabajadores mexicanos de respetar sus derechos. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha actuado en este sentido últimamente y ha dictado jurisprudencias que protegen la libertad sindical, como sus dos últimas resoluciones que impiden que las Juntas soliciten más requisitos previos que la ley para un emplazamiento a huelga por firma de un contrato colectivo.

DÉCIMA CUARTA.- Hasta la fecha no ha habido un avance en materia de libertad sindical y transparencia en la contratación colectiva. Al contrario la contratación colectiva auténtica resulta amenazada por las trampas normativas que pretenden dar transparencia a la negociación colectiva. Es el caso de la propuesta oficial para reformar la Ley Federal del Trabajo denominada "Ley Abascal". El proyecto en realidad resulta desastroso para atacar la corrupción y terminar con las simulaciones como los "Contratos de Protección", en cambio fomenta que se continúen permitiendo estas prácticas al establecer más requisitos como la certificación previa. La propuesta va en contra de todo sentido de la libertad sindical al imponer más requisitos y

obstáculos y al no establecer propuestas democráticas de solución. En cambio la propuesta de la UNT se orienta a atacar la corrupción, las simulaciones, impulsar a los sindicatos auténticos y sus representaciones, concertar la productividad y competitividad. Esta propuesta favorece la transparencia y democracia de las organizaciones sindicales y fortalece la contratación colectiva. En esta se incluyen sanciones y medidas que terminarían con los "Contratos de Protección", como la transparencia en los registros, el voto secreto, libre y directo, la difusión de los contratos en la empresa o establecimiento, sanciones a los que realicen prácticas de simulación, etc. A los contratos colectivos les quedan tres caminos, el viejo camino de la ley que mantendría intactos los "Contratos de Protección", un nuevo camino superpavimentado para su clonación, es decir la "Ley Abascal", o una vía alternativa, la propuesta de la UNT, para ir acabando con estas prácticas que son antijurídicas pero permitidas por la ley y el sistema.

DÉCIMA QUINTA.- A manera de conclusión a los contratos colectivos no les queda más que ser una institución sometida a los caprichos de los empresarios y del Estado o una institución que realmente represente los intereses de los trabajadores y patrones para regular las condiciones de trabajo dentro de la empresa o establecimiento.

**BIBLIOGRAFÍA**

ABENDROTH, Wolfgang, Historia del Movimiento Obrero Europeo, 6ª. ed, Ed. Laia, Barcelona, España, 1978.

ALBURQUEQUE, Rafael, en El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio, Ed. Porrúa, México, 2000.

ACKERMAN, Mario, en El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio, Ed. Porrúa, México, 2000.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, en El Derecho Laboral, "El Contrato Colectivo de Trabajo (Técnicas de su Negociación)", Ed. Siglo XXI, México, 1985.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, en Libertad Sindical, "Hacia una Concertación Laboral, Transparente", UNAM – UAM, México, 1999.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, en Modernidad y Legislación Laboral, "Obstáculos Estatales al Derecho de Asociación Sindical", Ed. UAM, México, 1990.

ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, en Reforma Laboral, "Una Iniciativa para Fortalecer el Corporativismo", Ed. UNAM – IIE, México, 2003.

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, El Derecho Social y los Derechos Sociales, Ed. Porrúa, México, 1982.

ÁLVAREZ DEL CASTILLO, Enrique, en Instituciones del Derecho del Trabajo, "Ámbitos de aplicación de los convenios colectivos", Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1949.

ANDERSON, Perry, en La Trama del Neoliberalismo, Ed Eudeba, Buenos Aires, Argentina, 1999.

AGUT GARCÍA, Carmen, en Libertad Sindical, "El Derecho Fundamental en la Libertad Sindical en España", UNAM – UAM, México, 1999.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago, Conceptos Básicos del Derecho del Trabajo, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1996.

BARBA, Héctor, en Reforma Laboral, "Contenido y Alcances de las Iniciativas", Ed. UAM – IIE, México, 2003.

BENSUNSÁN, Graciela, El Obrero Mexicano, Tomo 4, "El derecho laboral", Ed. Siglo XXI, México, 1985.

BENSUNSÁN, Graciela, en Libertad Sindical, "Una Reforma Laboral para la Libertad", UNAM – UAM, México, 1999.

BORELL NAVARRO, Miguel, Derecho Mexicano del Trabajo, 6ª. ed., Ed Sista, México, 1998.

BORON, Atilio, en La Trama del Neoliberalismo, Ed Eudeba, Buenos Aires, Argentina, 1999.

BOUZAS ORTIZ, Alfonso, en Democracia Sindical, "Contratos Colectivos de Protección", UNAM – UAM, México, 2001.

BOUZAS ORTIZ, Alfonso, en Reforma Laboral, "Contratos Colectivos de Protección y el Proyecto Oficial", Ed. UNAM – IIE, México, 2003.

BÚRGOA, Ignacio, Las garantías individuales, 18ª. ed. Ed Porrúa, México, 1984.

CABANELLAS, Guillermo, El Derecho Normativo Laboral, Ed. Bibliografica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966.

CAMIRO, Maximiliano, El Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Manuel León, México, 1924.

CARRILLO ALEJANDRO, Patricia, en Democracia Sindical, "Agenda de los 20 Compromisos", UNAM – UAM, México, 2001.

CARRILLO AZPEITIA, Rafael, El Movimiento Obrero Mexicano, 2ª. ed., Ed. Secretaria del Trabajo y de la Previsión Social, México, 1986.

CASTORENA, Jesús, Manual de Derecho Obrero, 6ª. ed, Ed. Autor, México, 1984.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan, El Derecho Sindical, 2ª. ed., Ed. Esfinge, México, 1999.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan, La Modernidad Laboral, Ed. Esfinge, México, 2000.

CÓRDOVA, Arnaldo, La Formación del Poder Político en México, Ed. Serie Popular ERA, México, 1984.

DÁVALOS, José, Tópicos Laborales, 2ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 14ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor, en El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio, Ed. Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor, en El Sindicato en los Países en Desarrollo, Ed. El Pez Rojo, República Dominicana, 1980.

DE BUEN LOZANO, Néstor, en Reforma Laboral, "El trayecto de la legislación del trabajo", Ed. UNAM – IIE, México, 2003.

DE BUEN LOZANO, Néstor, en Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. UNAM y la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo, México, 1997.

DE BUEN LOZANO, Néstor, La Decadencia del Contrato, 3ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2000.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Partidos y Sectores, Ed. Revista Examen, México, 1998.

DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Ed. Porrúa, México, 1986.

DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 14ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2000.

DE LA CUEVA, Mario, El Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 2ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1996.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, Ascenso y Crisis del Estado Social Autoritario, Ed. El Colegio de México, México, 1988.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, El Corporativismo, Ed. UAM, México, 1994.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, Trabajo y Trabajadores en México, Ed. Porrúa, México, 2001.

DUGUIT, León, Las Transformaciones Generales del Derecho Privado, 2ª. ed., Ed. Francisco Beltrán, Madrid, 1912, p. 154.

DUNCKER, Herman, Historia del Movimiento Obrero, 3ª. ed., Ed. Cultura Popular, México, 1989.

ESCOBAR TOLEDO, Saúl, en Reforma Laboral, "El Debate sobre las Reformas a la Ley", Ed. UNAM – IIE, México, 2003.

FERRARI, Francisco, Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Giuffre, Milán, Italia, 1952.

FLORESCANO, Enrique, en La Clase Obrera en la Historia de México, "De la Colonia al Imperio", Tomo I, Ed. Siglo XXI y el IIS - UNAM, México, 1980.

GARCÍA, Haro y Ramón Goytísolo, Convenios Colectivos y Reglamentos de Empresa, Ed. Librería Bosch, Barcelona, España, 1961.

GARCÍA URRUTIA, Manuel, en Democracia Sindical, "Obstáculos a la Contratación Colectiva", UNAM – UAM, México, 2001.

GONZALEZ CASANOVA, Pablo, Historia del Movimiento Obrero en América Latina, Ed. Siglo XXI y el IIS - UNAM, México, 1984.

GUERRA OCHOA, María Teresa, El Contrato Colectivo de Trabajo en México, Ed. Senado de la República, LVI Legislatura, México, 1997.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, 8ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1976.

GREEN, Gil, De la Prehistoria a la Historia, "Anarquismo", Tomo II, Ed. Quinto Sol, México, 1990.

HODERN, Francis, El Derecho de los Trabajadores, Ediciones Obreras, París, Francia, 1976.

IGLESIAS, Severo, Sindicalismo y Socialismo en México, 2ª. ed., Ed. Grijalbo, México, 1970.

KROTZ, Esteban, De la Prehistoria a la Historia. "Socialismo Utópico", Tomo II, Ed. Quinto Sol, México, 1990.

LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, 3ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1999.

LASTRA LASTRA, José Manuel, en La Libertad Sindical, "La libertad sindical", Ed. UNAM – UAM, México, 2001.

LEAL, Juan Felipe, en Organización y Sindicalismo, "Las Estructuras Sindicales", 2ª. ed., Ed. Siglo XXI, México, 1986.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del Trabajo, Ed. UAM, México, 1992.

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio, en Libertad Sindical, "El Registro Sindical", Ed. UNAM – UAM, México, 1999.

MARTÍNEZ, Porfirio, en Libertad Sindical, "Las Votaciones en los Recuentos", UNAM – UAM, México, 1999.

MEJIA BARRETO, Antonio, en Democracia Sindical, "Registro de los Contratos Colectivos de Trabajo", UNAM – UAM, México, 2001.

MERAYO RAMOS, Manuel, El Derecho de Huelga, Experiencias en América Latina y Europa, Ed. Nueva Sociedad, Venezuela, 1990.

MOHENO VERDUZCO, Martha, en Libertad Sindical, "Los Contratos de Protección", UNAM – UAM, México, 1999.

NARCIA TOVAR, Eugenio, en Democracia Sindical, "Libertad Sindical y Tipología", UNAM – UAM, México, 2001.

NOVELO, Victoria, La Difícil Democracia de los Petroleros, Ed. El Caballito, México, 1999.

ORTUÑO HERNÁNDEZ, Felipe, en Democracia Sindical, "Libertad Sindical en las Resoluciones Laborales", UNAM – UAM, México, 2001.

ORTUÑO HERNÁNDEZ, Felipe, en Libertad Sindical, "Papel que Juegan las Autoridades del Trabajo", UNAM – UAM, México, 1999.

PÉREZ ARCE IBARRA, Francisco, Coordinador, La Jurisprudencia y la Libertad Sindical, Ed. Secretaria de Gobierno, México, 1999.

PÉREZ FERNÁNDEZ DEL CASTILLO, Bernardo, Contratos Civiles, 3ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1995.

PÉREZ TOLEDO, Sonia, Los Hijos del Trabajo, UAM Iztapalapa – El Colegio de México, México, 1996.

RANDLE, Wilson, El Contrato Colectivo de Trabajo, Ed. Letras, México, 1963.

RAMOS, Eusebio, Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera, 2ª. ed., Cárdenas Editores, México, 1978.

ROJAS MIÑO, Irene, en Libertad Sindical, "Las Contradicciones entre el Modelo Normativo de Negociación Colectiva y el Principio de Libertad Sindical", Ed. Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Chile, 2000.

SANTIAGO RIVERA, Carlos, en Democracia Sindical, "Libertad Sindical en Puerto Rico", UNAM – UAM, México, 2001.

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

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, 2ª. ed., Ed. Porrúa, México, 2000.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho del Trabajo, Ed. McGraw Hill, México, 1998.

SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios del Derecho Sindical y del Trabajo, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1987.

SANTOS AZUELA, Héctor, en Libertad Sindical, "Autonomía Colectiva y Libertad Sindical", UNAM – UAM, México, 1999.

TRUEBA URBINA, Alberto, El Nuevo Artículo 123, 2ª. ed., Ed. Porrúa, México, 1967.

VEBER Gauzner, La Clase Obrera, Ed. Cartago, México, 1980.

XELHUANTZI LÓPEZ, María, La Democracia Pendiente, Ed. TELMEX, México, 2000.

## LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 10ª. ed, Ed. McGraw Hill, México, 2001.

Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada y sistematizada, por Baltasar Cavazos Flores, et. al., Ed. Trillas, México, 1975.

Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, por Juan Clímént Beltrán, Ed. Esfinge, México, 2002.

Ley Federal del Trabajo, comentada, por Alberto Trueba Urbina, Ed. Porrúa, México, 1932

Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, por Alberto Trueba Urbina, Ed. Porrúa, México, 1975.

## HEMEROGRAFÍA

Cuadernos del SEN, Año 1, 2ª. Época, mayo – agosto 2001, Caracas, Venezuela, Artículo de DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, "El Sindicalismo Mexicano Frente a la Transición Política".

Revista "Trabajadores", Año 5, Núm. 27, noviembre – diciembre 2001, Editada por la Universidad Obrera de México, Artículo de JIMENES, Raúl, "625 mil 576 empleos perdidos".

Revista "Trabajadores", Año 5, Núm. 27, noviembre – diciembre 2001, Editada por la Universidad Obrera de México, Artículo de LARS SUTBBE, "Globalización y Movimientos Sociales en Europa".

Revista "Trabajadores", Año 5, Núm. 27, noviembre – diciembre 2001, Editada por la Universidad Obrera de México, Artículo de DE LA CUEVA, Héctor, "Apuntes para la Caracterización del Neoliberalismo".

Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, Núm. 1, México, 1997, Artículo de BROINSTEIN, Arturo, "Reforma Laboral en América Latina".

La Jornada Laboral, Nota Informativa de LUJÁN, Bertha, "Contratos de Protección", México, D. F., 31 de diciembre de 1997.

La Jornada, Nota Informativa de MUÑOZ RÍOS, Patricia, "El Gobierno Foxista ha Vapuleado el Derecho de Huelga y Busca Nulificarlo", México, D. F., 2 de diciembre del 2002.

La Jornada, Nota Informativa de ALCALDE JUSTINIANI, Arturo, "Dos Trascendentes Jurisprudencias Laborales", México, D. F., 15 de marzo de 2003.

#### **O T R A S F U E N T E S**

Nuevo Diccionario Jurídico Mexicano, Coordinador MÁRQUEZ ROMERO, Raúl, IJ - UNAM, Ed. Porrúa, México, 2001.

Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, 22ª. ed., Ed. Espasa Calpe, España, 2001.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo de la UNT, en la página <http://www.unt.org.mx>.

Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, en la página <http://www.senado.org.mx>

Jurisprudencias en la página <http://www.scjn.org.mx>

V. C. B.  
S. M. C.