



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ARAGÓN.**

LICENCIATURA EN DERECHO

**TRABAJO POR ESCRITO QUE
PRESENTA:**

LUIS OLIVER REYES RAMOS.

TEMA DEL TRABAJO:

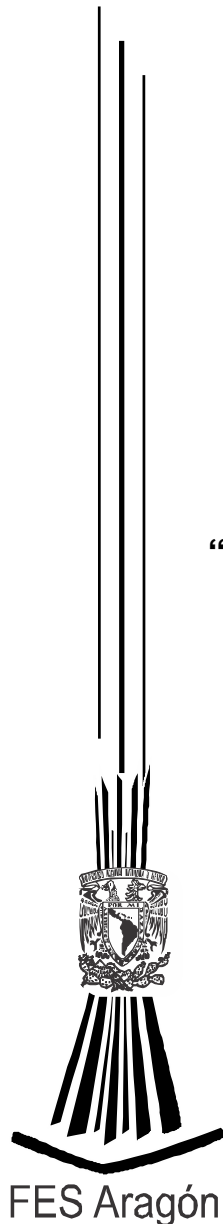
**“PANORAMA Y PERSPECTIVA DE LA CONTRATACIÓN
COLECTIVA EN EL DISTRITO FEDERAL”.**

EN LA MODALIDAD DE “TESIS TRADICIONAL”.

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO.

**ASESOR DE TESIS:
LIC. JOSÉ MANUEL CERVANTES BRAVO**



FES Aragón

Netzahualcóyotl, Estado de México, a 27 de Junio de 2012.



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.

INTRODUCCIÓN.

La vida de todo ser humano, se caracteriza por una serie de circunstancias, problemas y toma de decisiones de muchas formas, los cuales se van afrontando y resolviendo poniendo en práctica el conocimiento y experiencia adquirida con el andar de los años. Para un estudiante, una de las principales decisiones que debe tomar -para los que tenemos la oportunidad de cursar los estudios universitarios- es, sin duda alguna, la profesión que elegiremos ejercer durante nuestras vidas. No es una fácil decisión. Si bien es cierto que no siempre aquellos que logran concluir sus estudios de licenciatura, ejercen la profesión para la cual se prepararon, también lo es que, pocos son los estudiantes que se cursan una licenciatura con la certeza de que no la ejercerán. Son pocos aquellos “afortunados” que sobrevivirán o vivirán cómodamente con la garantía de gozar los réditos de un negocio o empresa familiar, sobre todo en escuelas de carácter público. Así como son pocos aquellos los que deciden estudiar una licenciatura, solo por el hecho de estudiar, y sacudirse quizá, la presión de la familia y del entorno social para convertirse una “persona de provecho”, como muy comúnmente se nos recuerda desde los primeros años de escuela. Esto lo afirmo con la experiencia de haber compartido las aulas universitarias durante cinco años con jóvenes que buscaban cursar una licenciatura y ejercerla. Sin duda, todos buscaban sus propios intereses, pero pocos fueron los que manifestaron que estaban estudiando una licenciatura, solo por el hecho de estudiarla. No negamos que hoy la UNAM, a diferencia de años pasados, alberga alumnos de todos los sectores sociales y económicos posibles, pues sus integrantes obtienen un lugar en función de su capacidad intelectual y no en función de su poder adquisitivo o condición social, circunstancia que permiten que ahí converjan una vasta pluralidad de integrantes de muy variados estratos sociales. Esto es sin duda alguna, y solo por citar una de ellas, una de las tantas grandes virtudes que aún posee la UNAM. Pues permite, propicia y motiva el intercambio de ideas, hipótesis, posturas y formas de pensamiento que enriquecen el debate y

cumplen con una de las funciones más importante de una universidad, la pluralidad y universalidad de ideas en sus aulas, y sobre todo, generar a los estudiantes, una perspectiva de trabajo y vida.

Una vez definida esta idea, llega entonces el momento de elegir la profesión y el trabajo. En mi caso, como en muchos casos seguramente, estas necesidades se fueron forjando a través de las circunstancias, pues antes de elegir los estudios profesionales que elegí, tuve la necesidad y la suerte de ocuparme en un trabajo, incluso antes de poderme inclinar sobre la licenciatura en derecho. A la postre, daría cuenta que mucho tuvieron que ver mis actividades laborales para elegir correctamente estudiar la licenciatura en Derecho.

En el año 2002, se me presenta la oportunidad de trabajar en la J.L.C.A. DF, desempeñando labores básicamente de capturista de datos, pues había ingresado a un proyecto recientemente iniciado por el último presidente de dicho Tribunal, Jesús Campos Linas. Dicho proyecto tenía como objetivos, capturar el contenido de todos los contratos colectivos depositados hasta el momento en una base de datos electrónica y que permitiera -una vez concluida- mantener en orden, bajo una adecuada clasificación y cuantificación. La última etapa consistía en el envío de los contratos al archivo para su depuración en función de su antigüedad e inactividad, buscando cumplir con objetivos muy simples, pero muy claros: comenzar a liberar de espacio físico a los archivos que resguardaban dichos expedientes, tener control y orden físico e informático, de los contratos colectivos, en la idea de combatir el fenómeno tan arraigado de la corrupción y hacer que dichos archivos, se ajustaran a las exigencias impulsadas principalmente por la entrada en vigor de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública. No sé si con anterioridad se había planeado un proyecto de ese tipo, pero hubo ocasiones en que encontramos depósitos de contratos colectivos de los años setenta, que nunca habían sido revisados. Al finalizar el proyecto, se tenía elaborada una base de datos de cerca de 50 mil contratos colectivos de trabajo capturados y depositados en la Junta. Este dato resulta interesante y revelador, pues antes de realizar el proyecto se tenía la idea de que en los archivos de la Junta

habían depositados más de 90 mil contratos, los datos se limitaban a este número.

Mencionando algunos de los resultados que arrojó el proyecto concluimos que se había podido cuantificar el número de trabajadores registrados ante la Junta; se había logrado cuantificar a las organizaciones sindicales, así como clasificarlas por el ámbito de competencia, se logró medir la presencia de las centrales obreras, federaciones y confederaciones en la contratación colectiva. Se obtuvieron nombres y cifras reales de las empresas que empleaban a sus trabajadores a través de los contratos colectivos, además de establecer una tendencia de las actividades de estas últimas, esto es, la presencia de las empresas mayoritariamente en la rama del comercio, servicios y construcción. Por último, se había logrado establecer en parámetros de 1 a 10 salarios mínimos diarios, la percepción salarial de los trabajadores que afiliados a un sindicato y bajo su representación firmaban un contrato colectivo de trabajo. Toda esta información materializada en números, cifras, porcentajes representó un gran avance en materia de acceso a la información, combate a la corrupción, transparencia y seguridad jurídica, pues fungió como antecedente para la sistematización y optimización de las actividades del personal en la Secretaría Auxiliar de Contratos Colectivos, lo que derivó una vez evaluados los resultados en redistribución de las tareas asignadas al personal, capacitándolas en el manejo de equipos de cómputo, y que permitieron reducir el tiempo para acordar sobre los depósitos y revisiones de los contratos colectivos.

En síntesis, esta experiencia significó para mí, sin temor a equivocarme, la motivación para estudiar la licenciatura en Derecho, pues tras cuatro años de extensivo trabajo, al concluir con dicho proyecto, además de aprender una parte del Derecho Colectivo del Trabajo en la práctica, pude ver materializada una de sus principales objetivos, el acceso a información reflejada en la publicación de los contratos colectivos, a través del sitio electrónico de la Junta. Cabe señalar que hoy día son solo tres las Juntas de Conciliación y Arbitraje en todo el país, que han puesto al alcance de los ciudadanos interesados, a través de sus sitios electrónicos, la información proveniente de la contratación colectiva. Uno de los

objetivos de este trabajo de tesis, es explicar la importancia de la transparencia en la información, en las actuaciones del personal y autoridades en cada tribunal, es decir, demostrar la trascendencia y los alcances de la impartición de justicia en todos los niveles jurisdiccionales en nuestro país.

Una vez rendido un extenso informe a la Presidencia sobre los resultados del proyecto y vistos los resultados obtenidos, al equipo de trabajo, nos fue encomendado otro proyecto, la depuración del archivo del Registro de Asociaciones de la Junta.

Como sucede en los casos en donde se echa a andar una segunda etapa de cualquier proyecto, la experiencia adquirida en la primera etapa permite al ejecutante, no cometer los mismos errores que en los primeros intentos, y que repercuten en la prolongación del proyecto y por ende requiere mayor tiempo para su conclusión, es decir, la segunda etapa concluyó en dos años. Evidentemente no fue la misma cantidad de registros, ni información que hubo que recabarse. En este caso se generó un registro integral de todas las organizaciones sindicales a las que la Junta había otorgado la comúnmente llamada "toma de nota". Este registro integrado incluyó las denominaciones de los sindicatos, a través de su historia, pues encontramos registros otorgados desde la década de los cuarentas. Se pudo generar un registro histórico, respecto de los miembros de los sindicatos que en algún momento fungieron como secretarios generales de sus organizaciones o que pertenecieron a su comité ejecutivo, lo que permitió establecer un seguimiento se pudieron confrontar datos muy interesantes; por ejemplo, el número de trabajadores que un sindicato cualquiera decía tener registrados en su padrón de socios contra el número de trabajadores que tenía registrado en los contratos colectivos, mismos que al sumarse, con la debida precaución de no duplicar cifras, arrojaban una disparidad de cifras que evidenció la falta de coordinación y congruencia en los datos registrados entre el área encargada de la recepción de los contratos colectivos, y el área de encargada de otorgar el registro a las organizaciones sindicales. Así mismo se depuraron los archivos en la idea identificar aquellos sindicatos que tuvieran una verdadera actividad procesal,

separarlos de aquellos que habían dejado de promover comités ejecutivos o actualizar sus padrones como los obliga la Ley Federal del Trabajo.

Es entonces, cuando doy cuenta de que el conocimiento y el orden de la información a la que tuve acceso en esos momentos, podría emplearse para crear un panorama del trabajo en el Distrito Federal, pues al igual que en todos los Estados de la República, existen sindicatos y trabajadores contratados bajo este esquema y por otro lado permiten generar una expectativa de las condiciones del empleo en el Distrito Federal con un sustento sólido.

Basta echar un vistazo a los capítulos más importantes de la historia de México, para inmediatamente detectar que mucha de ésta, se ha escrito a través de las luchas de trabajadores por el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y vida. Es así, como se fueron formando las bases jurídicas y sociales de lo que la doctrina hoy llama Instituciones de Derecho Colectivo del Trabajo, pues en el derecho de asociación, como antecedente del derecho sindical, el contrato colectivo, como figura jurídica que permite a los trabajadores pugnar por intereses laborales en común y de seguridad social ante el poder económico de los patrones, así como el derecho de huelga como instrumento legal para hacer valer y cumplir los pactos entre los factores de la producción, forman parte fundamental en el desarrollo, político, económico y sobre todo social del país.

No sólo en estos proyectos tuve la oportunidad de conocer de números, estadísticas y tendencias de la contratación colectiva en esta ciudad capital, sino también pude conocer de una problemática, con repercusiones verdaderamente graves, por su impacto en el esquema jurídico vigente, por el silencio con el que ha venido operando en la práctica actualmente y por el daño que ocasiona a la clase trabajadora.

Esta problemática de la contratación colectiva simulada y no representativa es el tema de tesis que deseo abordar para obtener el título de Licenciado en Derecho. Una problemática que debe abordarse desde varios aspectos: la historia de la contratación colectiva en el mundo y en México, el esquema actual por el que digo que la contratación colectiva ha adquirido características que la alejan de sus objetivos originales y la perspectiva que tiene ésta importante

institución de Derecho Colectivo, sobre todo en el marco de posibles reformas, buscando que se retome como un verdadero y auténtico medio de convenir intereses entre los factores de la producción de manera justa, en donde las dos partes obtengan beneficios del esfuerzo mutuo.

ÍNDICE.

CAPITULO 1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO.	1
1.1.1 Movimiento obrero en Europa.	1
1.1.2 Movimiento obrero en Estados Unidos.	26
1.1.3 Movimiento Obrero en México.	31
1.2 CREACIÓN DE LA OIT Y DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	46
1.3 DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.	51
1.3.1 Antecedentes Históricos.	51
1.3.2 La Declaración de los derechos sociales de 1917.	53
1.3.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.	55
1.3.4. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.	56

CAPÍTULO 2. MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1 CONCEPTO Y DENOMINACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.	58
2.2 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.	60
2.3 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	65
2.4 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.	67
2.5 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.	68
2.6 TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.	70

CAPÍTULO 3. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

3.1 INTRODUCCIÓN GENERAL.	72
3.2 EL CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.	77
3.3 LOS FINES Y NATURALEZA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.	78

3.4 EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL.	. . .	81
3.4.1 Concepto de asociación profesional.	. . .	81
3.4.2 La Sindicación.	82
3.4.3 La Libertad Sindical.	82
3.4.3 Autonomía Sindical.	83
3.4.4 Cláusula de Exclusión y Afiliación sindical.	. . .	84

CAPÍTULO 4. SINDICALISMO.

4.1 LOS ORÍGENES DEL SINDICALISMO.	88
4.2 LAS FORMAS DE SINDICACIÓN.	89
4.3 PRINCIPIOS Y FINES DEL SINDICALISMO.	91
4.4 DERECHO SINDICAL.	94
4.4.1 Concepto.	94
4.4.2 Clasificación de los sindicatos.	96
4.4.3 Constitución y Registro de los sindicatos.	99
4.4.4 Personalidad y Capacidad de los sindicatos.	104
4.4.1 Funcionamiento y Disolución de los sindicatos.	106
4.4.2 Federaciones y Confederaciones.	109

CAPÍTULO 5. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

5.1 ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.	111
5.2 DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.	113
5.3 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.	115

CAPÍTULO 6. ESTUDIO DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL DISTRITO FEDERAL ACTUALMENTE.

6.1 CONCEPTO DEL C.C.P.P.	124
6.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS C.C.P.P.	128

6.2.1 Representación.	131
6.2.2 Flexibilidad.	134
6.2.3 Simulación.	137
6.2.4 Corporativismo.	137
6.2.5 Consecuencias Jurídicas y Sociales de la celebración.	140
6.2.6 Estudios de Caso y Trabajo de Campo.	143
6.2.7 Propuesta de Reforma a La L.F.T. en materia de Contratos Colectivos.	175
CONCLUSIONES.	180
FUENTES DE INVESTIGACIÓN	184

CAPITULO 1. ANTECEDENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

1.1 HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO.

1.1.1 Movimiento obrero en Europa.

Decidimos iniciar este estudio con el tema del movimiento obrero en Europa, porque para los principales estudiosos del Derecho del Trabajo, es ahí donde se ubica el primer eslabón de carácter técnico, económico y social que a la postre dio origen a la división de clases entre el proletariado y la burguesía a través de la Revolución Industrial en Inglaterra, en 1760. Decimos que este suceso histórico fue trascendental para confeccionar lo que hoy conocemos como Derecho del Trabajo, pues para T.S. Ashton la vida antes del surgimiento de las máquinas como fuentes alternativas de energía aplicada al trabajo y a la producción en mayor escala, era muy diferente.

Para darnos una idea de la forma de trabajo antes de la llegada de las máquinas a la vida del hombre nos permitimos citar a T.S. Ashton en su obra La Revolución Industrial Inglesa, en donde señala que: “Durante el siglo XVIII, la mayoría de los habitantes de Inglaterra ganaba su pan trabajando la tierra. Las condiciones de vida y labor variaban de acuerdo con cada pequeña diferencia de configuración, clima y subsuelo. Pero omitidas dichas diferencias, había un vigoroso contraste que no podía dejar de ser observado por todo viajero que cabalgaba a través de los condados ingleses, y que consistía en la sucesión de campo baldíos, que ininterrumpidos se extendían hasta perderse en el horizonte, y aquellos delimitados por setos vivos, por bardas de piedra, cercados propiamente o bien rodeados de hileras de árboles”¹. T.S. Ashton retrata una realidad de aquella época, pues refiere a los campos baldíos como el medio en que los hombres, mujeres y niños, desarrollaban la principal

¹ Vid. ASHTON, T.S. “La Revolución Industrial Inglesa” en DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo. “El fenómeno técnico, económico y social: La Revolución Industrial Inglesa”. Tomo I. Decimonovena edición. Porrúa. México. 2009. p. 148.

actividad productiva: la agricultura. Es decir, no existían centros de trabajo en donde se agruparan a los obreros en una pequeña extensión de tierra, se encontraban dispersos y asignados a tareas específicas. En esta época, refiere Ashton, las condiciones de trabajo de los obreros, eran a destajo, percibiendo una mínima suma para cubrir sus necesidades inmediatas semanales o quincenales, el resto era cubierto en periodos de seis a doce semanas. El salario se otorgaba mediante intermediario y se contrataba por temporadas de un año, sin embargo esto no implicaba que los salarios fueran bien remunerados.²

Según Néstor de Buen, este cambio fundamental, trajo consigo dos consecuencias en las formas de organización del trabajo: la concentración de muchos trabajadores en un solo lugar de trabajo y la ampliación de la jornada de trabajo en función de la mano de obra requerida para la operación de la maquinaria.³ A este respecto no debe omitirse que los avances tecnológicos de la Revolución Industrial fuesen empleados para llevar la explotación de los obreros a niveles de sobreexplotación verdaderamente inhumanos. Pues la generación de iluminación, permitía que las jornadas de trabajo se extendieran durante las noches, aclarando que por obreros no debemos entender la condición de mujer o hombre adultos, en plena capacidad física y mental para desarrollar actividades de producción, sino que en dicha categoría también se incluían a los niños, con la única particularidad de que ni éstos ni las mujeres por razones de fuerza física, no desempeñaban algunas labores, sin embargo ambos percibían un ingreso menor, aunque el trabajo fuese igual para todos, con excepción de la situación anterior. Por otra parte, no era posible pensar en una regulación referente a la seguridad de los obreros así como salubridad en los centros de trabajo. El resultado para los obreros una vez planteado el panorama de la época, fue sin duda, muy desfavorable. Ashton señala que la situación económica de los trabajadores no era nada buena, y estima que ello

² *Íbidem* p. 149.

³ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho Del Trabajo. "El fenómeno técnico, económico y social: La Revolución Industrial Inglesa". Tomo I. Decimonovena edición. Porrúa. México. 2009. p. 150.

se debía, en gran medida a la “falta de moneda fraccionada, la aparición del sistema de pago del salario con vales o fichas, lo que llegó a constituir un sistema “normal” de satisfacer, por el patrón, sus obligaciones salariales. Del otro lado, la necesidad permanente de conseguir dinero que tenía la industria, determinó una gran expansión del crédito, a corto y a largo plazo, y obligó a crear un sistema de pago diferido, por lo que proliferaron las letras de cambio, con vencimiento a tres, seis y doce meses”.⁴

El panorama planteado, describe una nación con una sociedad muy desigual, condiciones de trabajo muy difíciles, pero con una creciente economía, producto de los cambios traídos por la Revolución Industrial. Imaginemos entonces como se encontrarían las demás naciones de Europa, cuando sus economías estaban menos desarrolladas.

En Francia, estos problemas resultaron en el estallido de la Revolución, pese a que inicialmente tuvo su origen en la burguesía, fue apoyándose en las clases más bajas, rebasando las expectativas de la misma burguesía.

Abundando en el tema es importante mencionar uno de los acontecimientos más trascendentales en la Europa del siglo XVIII relacionados con la gestación del movimiento obrero.

En primer lugar referimos a la “Conspiración de los iguales” fundada por Francois Noel Babeuf (1760-1797), a quien se le atribuye además, la elaboración del plan de comunismo proletario, en donde se reconoce la lucha de clases. De ahí resulta el “Manifiesto de los iguales”, que buscaba la igualdad económica de clases, tomando como ejemplo la “Declaración de derechos del hombre y del ciudadano”. El Manifiesto sostiene ideas como la tendencia de los hombres a “algo más sublime y más equitativo”, “el bien común, o la comunidad de bienes”, la comunidad de bienes”. Este primer antecedente culmina con la

⁴ ASHTON, T.S. en DE BUEN LOZANO, Néstor. *op. cit.* p. 150.

ejecución de su fundador en 1797, los resultados no fueron alentadores, pues no se lograron materializar las ideas anteriormente referidas.

Señala Néstor de Buen, que en el Manifiesto Comunista, Marx y Engels, analizan los fracasos de estos primeros intentos de la clase proletaria por mantener sus intereses, a causa del “estado embrionario” del proletariado, así como por la “ausencia de las condiciones materiales de su emancipación”, pues para ello era necesario la consolidación de la burguesía.⁵

Así como hemos hecho referencia uno de los precursores de las doctrinas que resultaría en el movimiento obrero europeo, no podemos dejar de mencionar a los integrantes más destacados de la corriente de pensamiento denominada como “socialismo utópico”, acuñada por Marx y Engels, y que refiere los antecedentes doctrinarios del socialismo en gestación, haciendo la aclaración que las ideas relacionadas con lucha de clases, el reconocimiento de derechos del proletariado ante la burguesía y el estado, nacen de forma muy estrecha y vinculadas entre sí; se podría decir que son consecuentes, en tanto que el uno de los principales objetivos del socialismo es precisamente la reducción de las desigualdades económicas entre clases, así como la búsqueda del bien común entre los burgueses y obreros.

El primero de ellos, Claude Henry de Rouvroy conde de Saint-Simón, participe de la Revolución Norteamericana, cría en el progreso humano, pues afirmaba que “cada gran etapa constructiva en el desarrollo de la humanidad había llegado mucho más adelante que las anteriores”.⁶ Entre sus principales ideas respecto de la forma de organización social enfocada al socialismo destaca que ésta debía responde al bienestar de los pobres, en donde los industriales debían fungir como tutores de las clases bajas fomentado el poder de compra para mejorar sus condiciones de vida. En su obra el “El nuevo Cristianismo” menciona la aparición de una nueva religión basada en el desarrollo del espíritu

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor, *Op. Cit.*, p. 151.

⁶ *Ibidem*, p. 152.

humano para contribuir al progreso social. Otros postulados aportados por la escuela heredada por Saint-Simón resaltan el respeto y la importancia del trabajo y los derechos de los productores, reprueban la ociosidad y la riquezas heredadas sin méritos propios, así como la igualdad de sexos, sin embargo consideramos que la más importante idea que integran este legado es la insistencia en que toda acción debía ser enfocada al beneficio de las clases más numerosas y por ende las más pobres.

Francois Marie Charles Fourier, proveniente de una familia de clase media, considerado un autodidacta, pensaba que, para evitar la monotonía del trabajo, los trabajadores deberían tener más de un trabajo o desempeñar varias funciones, mismas que debían elegirse voluntariamente. Estas ideas resultan cuestionables desde un punto de vista objetivo, pues seguramente habría labores que nadie estaría dispuesto a hacer, quizá por la propia naturaleza y esfuerzo que requerían algunos trabajos, no obstante, dentro de esas ideas, destaca la creación de los falansterios, que eran comunidades de trabajo, integradas por 1800 personas, distribuidas en siete sectores industriales: doméstico, agrícola, fabril, comercial, enseñanza, ciencias y bellas artes. Esta clasificación respondía a que, según Fourier, el mundo social -como le denomina al conjunto de actividades para la organización y desarrollo de las sociedades en el mundo- no había alcanzado su objetivo, pues en países en desarrollo industrial como la Inglaterra de esa época, aún se laboraba durante jornadas de dieciséis horas, sin tomar en cuenta las condiciones de trabajo, que insistimos no era nada favorables, y sobre todo percibiendo una mínima retribución económica. En ese sentido, y al no ser suficiente, añadía que un régimen civilizado llamado “sabiduría social” debería poseer las siguientes características: Atracción Industrial, reparto proporcional, equilibrio de la población y economía de los medios.⁷ La pregunta que nos formulamos, una vez entendido estas ideas es ¿Cómo hacer que funcione un modelo de organización social basado en el trabajo clasificado de esa forma, cumpliendo

⁷ *Íbidem*, p. 154

con los cuatro objetivos anteriormente mencionados, y tomando en cuenta las condiciones de cada economía?

Para lograr que este mecanismo de trabajo funcionara necesitaba que los dueños del capital hicieran aportaciones voluntarias, apelando al humanitarismo. Esta respuesta no parece del todo lógica, en un contexto en que los dueños del capital buscaban objetivos distintos, es decir, generar la mayor cantidad de riqueza invirtiendo lo menos posible en la mano de obra. Como podemos advertir, esta conducta reiterada en los dueños del capital parece tener vigencia en nuestros días, no pretendemos descalificar o emitir un juicio sin sustento, pero parte de este trabajo de investigación se centra en estudiar los esquemas de trabajo, en cuanto a las condiciones de trabajo y retribuciones que ofrecen a los trabajadores.

De esta forma de pensar destacan algunas ideas, por ejemplo, la necesidad de adaptar las instituciones a las necesidades más generalizadas y el que los hombres podían vivir fácilmente una vez satisfechos sus principales necesidades.

Etiene Cabet, calificado como el primer comunista de la historia, considerado también un utopista, reconocido por la autoría del libro “Voyage en Icarie”, ligado a al grupo conocido como “carbonari” caracterizados por ser hostiles al régimen de Napoleón, conspiradores de movimientos de resistencia en Francia e Italia, su aportación al socialismo radica en que proporcionaron entrenamiento a los revolucionarios. Abogado de profesión, fungió como procurador general de Córcega, fue elegido diputado y fundó el periódico “Le Populaire”. Fue obligado a exiliarse en Inglaterra por su radicalismo en contra en la burguesía. Convencido socialista, se declaró partidario de una forma de vida comunista.⁸ Su mérito radica en la visión de una sociedad comunista en la que el Estado se encargaría de las actividades principales de la sociedad, en la que se respetaran la igualdad y el voto popular. El estado se encargaría de fijar y

⁸ *Íbidem*, p. 155

elevant los salarios, así como de proveer habitación barata, educación y trabajo para todos.

Jean-Charles Leonard Sismonde de Sismondi, ubicado en el grupo de los utópicos franceses, economista de profesión y escritor multidisciplinario. Partidario de un socialismo humanista, en el que el Estado interviniera en la fijación de los salarios a efecto de que fuera suficiente, así como de un mínimo de seguridad social. Partidario de la regulación estatal en beneficio de los productores a pequeña escala, criticaba los intentos capitalistas de multiplicar el consumo y eliminar al artesano independiente. Por último advierte la tendencia del capitalismo llevar sus productos más allá de las fronteras de otros países y de sus consecuencias.

Robert Owen, Newport, Gales, es considerado el más influyente de los socialistas utópicos, reconocido como el fundador del socialismo inglés, además de llegar a ser dirigente de la Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros. De su vida Destacan las siguientes etapas, la primera de ellas como dueño de una fábrica en la que procuró un buen trato hacia sus obreros, la segunda como fundador de una comunidad llamada "New Harmony", en Indiana, Estados Unidos, en donde se llega a practicar una especie de comunismo primitivo, y tras su regreso a Inglaterra su nombramiento como líder de la "Gran Alianza Nacional de Sindicatos Obreros". Al final de sus días mantiene un socialismo contrario a la acción social del Estado, es decir por imperativo legal y es partidario de un sistema de participación voluntaria, para lograr una vida en común.

Una vez estudiado las características más sobresalientes de los precursores del socialismo, se pueden destacar ideas y postulados que dieron origen al socialismo científico, es por ello que decidimos iniciar este trabajo con este capítulo, pues es de gran importancia comprender los orígenes del sistema de organización político, económico y social que a la postre resultaría en los

principios elementales del derecho del trabajo, llámese individual o colectivo, a nivel doctrina y a nivel legislativo en nuestro país, la gestación de ideas como un trabajo marcado por una jornada delimitada de trabajo, la no sobreexplotación del hombre, la defensa de los derechos de clase, etc. No dejamos de advertir que actualmente estas ideas, postulados y sistemas han sido rebasados desde hace mucho tiempo, por el resultado y evolución del mismo capitalismo en sus formas vigentes, por tanto entiéndase que existen entonces mayores motivos para no dejar de mencionarlos y hacerlos parte de este trabajo, no obstante, pueda tildarse de obsoleto, pues insistimos que, como mínimo es imprescindible contar con una noción del pasado para tener una idea de los esquemas actuales en materia de sistemas políticos y económicos que rigen hoy día las políticas laborales y por ende las condiciones de trabajo a las que están sujetos los trabajadores en la actualidad, por ello resulta conveniente ubicar en estos modelos sus ventajas y desventajas, sus beneficios y sus repercusiones, así como a los principales beneficiarios y los perjudicados.

Néstor De Buen afirma que la historia del movimiento obrero en la Europa del siglo XIX constituye la relación entre los acontecimientos históricos que dieron al proletariado la conciencia de su existencia, así como la ideologías que como ya mencionamos en párrafos anteriores sirvieron de sustento e inspiración a los trabajadores en su lucha.⁹

Mucho tuvieron que ver en la concreción de estas ideologías, Marx y Engels, pues ellos llevan al grado de doctrina y ciencia al socialismo, denominado después de ellos “socialismo científico”. Es por ello que decidimos abordar los episodios más trascendentes que dieron forma y solidez al movimiento obrero.

Comenzando por el Cartismo, considerado uno de los acontecimientos sociales del siglo XIX, pues fue un movimiento social influenciado por el pensamiento de Robert Owen y Charles Fourier, formado por el proletariado inglés, como un

⁹ *Íbidem* p. 161.

intento de organización política obrera, que buscó impulsar reformas constitucionales de exigencia proletaria.

No siendo el único intento, después de 1834, nace el movimiento Cartista, en honor a la “Carta del Pueblo”, “documento redactado por obreros con el auxilio de miembros del Parlamento, que planteaba seis puntos de exigencia política y naturaleza constitucional: sufragio para los varones, voto secreto, la condición de propietario como requisito para pertenecer al Parlamento, salario para los miembros del mismo, igualdad de distrito electorales y renovación anual del Parlamento”. El movimiento fue adquiriendo más fuerza política, pues se le unieron más grupos organizados, inclusive no socialistas que se inconformaron en contra de decretos y reformas que los violentaban, por ejemplo, en contra de la Ley de Beneficencia de 1838, que restringía de beneficios a personas con buena salud, por citar un ejemplo. Sin embargo, conforme crecía el movimiento “Cartista”, éste sufrió un revés pues la falta de dirección y de un programa económico definido, derivó en la división de dos grupos, creándose una rivalidad entre ellos, pues mientras unos proponían la revuelta como medio de acción, otros optaban por una vía pacifista para alcanzar los objetivos del movimiento.

Para 1842, se organiza una segunda petición nacional, firmada por muchas más personas que en el primer intento, principalmente pertenecientes al sector obrero y apoyada por diversos movimientos de huelga, pero este intento fracasó tras el desistimiento de los obreros.

En 1848, una tercera y última petición impulsada por una gran manifestación, fue contenida por las tropas dirigidas por el duque de Wellington. Después de este suceso, el “Cartismo” se convirtió en un movimiento completamente socialista.¹⁰

¹⁰ *Íbidem* p. 163.

Para ese mismo año, en el mes de Febrero, en Francia surge una revuelta popular, motivada por las crisis comercial e industrial en Inglaterra, así como por la quiebra general de especuladores de acciones ferroviarias y de banqueros, que afectaron severamente a la monarquía francesa, la revuelta fue reprimida en junio de ese mismo año por el Ejército, y las Guardias Móvil y nacional de París, éstas al servicio de la burguesía francesa. Bajo un esquema absolutista por parte de la aristocracia financiera, el comercio y la industria, se debilitan, iniciándose una campaña a cargo de la oposición burguesa, en la que se exigió una reforma electoral. En otro frente, comerciantes quebrados por la crisis y desplazados por la competencia, se unen al grupo de revolucionarios, derribando a la Monarquía, siendo substituida por un gobierno provisional. Poco después se instaura la República, como resultado de diversos brotes de inconformidad en la población, incluyendo a las burguesías no beneficiadas con el régimen vigente en ese momento, sin embargo no imaginaron que la República se proclamaría bajo el esquema de sufragio universal, lo que convirtió al proletariado (obreros y campesinos) en electores.

Con el triunfo de la primera República las pretensiones obreras fueron: la creación de un Ministerio del Trabajo, que sería el ministerio proletario y el establecimiento de Talleres Nacionales, en los que los obreros realizarían trabajos a cambio de una paga por jornada. Esta situación no fue bien vista por la burguesía, pues pensaban que el Estado estaba proveyendo de pensiones a los obreros, lo que a sus ojos era auténticamente socialismo. Por tal motivo, se suscitaron una serie de pugnas y enfrentamientos, principalmente en contra del proletariado. Algunas de ellas a nivel de Asamblea Nacional, destacando una en la que la burguesía prohíbe las aglomeraciones populares, se lanza contra los Talleres Nacionales, convirtiendo al salario por día en salario por destajo y destierra de París a los obreros no nacidos allí. La reacción obrera no se hizo esperar, pero tras cinco días de resistencia, los obreros cedieron ante la fuerza del ejército y las Guardias Nacional y Móvil de París, este acontecimiento es conocido como la Victoria de Cavaignac. La trascendencia de estos sucesos

radica, por supuesto en la instauración de la República, aunque sea por corto lapso, puesto que permitió que las pretensiones obreras se materializaran, dando origen a instituciones sociales en Francia y consagrando al derecho del trabajo, no obstante el panorama cambiaría constantemente a causa de la lucha de clases, constituyendo parte importante de la historia del movimiento obrero en Europa.

En dicho contexto de pugnas por la formas de gobierno, Luis Bonaparte consigue el poder y establece el segundo Imperio, iniciándose la expansión económica de Francia a través del crecimiento de la industria, en ese marco la corrupción y el robo también crecen.

Uno de los objetivos del segundo Imperio fue la recuperación de territorios perdidos con la República, lo que motivo entre otras batallas, la guerra franco prusiana, por el dominio de la frontera por del Río Rhin, el resultado fue la derrota del Imperio en 1870, aunado a la Revolución de París, lo que culmina en el restablecimiento de la República.

En medio de la guerra, derrotado el Imperio y con la reciente instauración de la República, el nuevo gobierno crea lo que se denominó “el gobierno de la Defensa Nacional” enrolando a cualquier parisino en condiciones de unirse al combate. Estallada la revolución, el ejército alemán se mantiene a las afueras de París, toda vez que estaba resguardada por los obreros armados que integraron la Defensa Nacional, declarando un armisticio en enero de 1871.

Ante la delicada situación el presidente provisional de la República Francesa, Louis Thiers, en un intento de proteger los intereses del capitalismo francés, ordena robar la artillería y desarmar a la Guardia Nacional, lo que trajo como consecuencia la guerra entre París y el gobierno francés, proclamándose en marzo de 1871, la Comuna de París.

Este acontecimiento no solo trajo como consecuencias, importantes cambios en la vida de los franceses, sino que algunos de ellos fueron determinantes en materia de las condiciones de vida y laborales de la época, es por eso que no dejamos de señalar los más importantes de estos, comenzando por la abolición del servicio militar obligatorio, la condonación de pagos de alquiler de vivienda de 1870 a 1871, la ratificación de extranjeros miembros electos de la Comuna, tope salarial a los funcionarios de la misma, la separación de la Iglesia del Estado, la desaparición de la guillotina como pena capital, la apertura de un registro de fábricas clausuradas por patronos para su funcionamiento en cooperativas, la supresión del trabajo nocturno para los panaderos, así como de las oficinas de colocación, que hasta el momento fueron empleadas como medio de explotación de los obreros, la clausura de las casas de empeño y la demolición de la Columna triunfal de la Plaza Vendrome y de la capilla expiatoria, pues fueron erigidas por el Imperio.¹¹

Para abril del mismo año, la presión del gobierno se hace sentir sobre la Comuna, iniciando una batalla entre estos, pues los prusianos liberan prisioneros que engrosaron las filas del ejército del gobierno superando en número a las tropas de la Comuna, concluyendo en su caída en el mes de mayo.

Otro de los capítulos imprescindibles en cualquier estudio relativo al movimiento obrero, no sólo en Europa, sino para el estudio movimiento obrero en todo el mundo, aunado a su trascendencia histórica, política, económica y social, es el Marxismo, pues los pensamientos aportados en las obras de Karl Marx, representan las bases de los sistemas económicos y políticos que se han en las principales potencias del mundo. Es por eso que en este capítulo entramos al estudio, comenzando por retomar algunos de los pensamientos más importantes vertidos en sus obras.

¹¹ Íbidem p. 167

Marx estableció que la base económica de una sociedad determina su estructura social en su conjunto y en consecuencia, la psicología de los individuos que la integran.

Explica que las instituciones políticas, religiosas y legales, así como las ideas e ideologías de los hombres, constituyen la superestructura y las formas institucionales e ideológicas, soportadas por una subestructura económica, incluyendo ésta a las fuerzas y relaciones de producción. Las relaciones de producción se integran principalmente por la propiedad privada, por aquéllos que la poseen y por aquellos que no. Por lo que hace a las fuerzas de producción, estas pueden ser materiales y sociales, constituidas por recursos naturales, por la ciencia y la tecnología, así como las habilidades y herramientas empleadas por el factor del trabajo humano y su división, formando una organización social que busca el aumento de la productividad.¹²

“La dinámica del cambio histórico es el conflicto entre las fuerzas de la producción y las relaciones de producción”. Al respecto De Buen, señala que existe una contradicción en la organización de la industria capitalista, entre las relaciones de producción que encadenan a las fuerzas de producción, pues desde el punto de vista del desarrollo tecnológico, el capitalismo obstruye la innovación de tecnologías al percibir en ellas un riesgo para los medios de producción por éste empleados.

“La lucha de clases entre propietarios y los trabajadores, refleja los conflictos social, político y psicológico, de los conflictos económicos...”. Entiéndase con esta idea a la revolución como el resultado del conflicto entre las fuerzas materiales de producción y las relaciones de producción.

La propiedad representa para ambas clases, su fuente de ingresos. Si las clases se forman por la relación de los hombres con los medios de producción,

¹² Íbidem p. 170

quienes los poseen, son la burguesía y quienes proveen de su fuerza de trabajo, representan al proletariado.

“La lucha de clases...es la condición natural e inevitable en la sociedad capitalista”. El planteamiento básico de la sociedad capitalista radica en la división entre las clases poseedoras y desposeídas, división generada por la contradicción permanente de intereses.

Una vez definida la lucha de intereses y el conflicto que da origen a la división de clases, Marx establece algunas circunstancias políticas, económicas y sociales que supone serán determinantes en la formación de una revolución, por ejemplo que el carácter de explotado del trabajador es inherente en el sistema capitalista, la conquista de derechos legales o laborales, además de los derechos políticos, es su respuesta a dicha explotación, los medios para lograrlo, han sido los sindicatos adiestrando y organizando a los trabajadores, y los partidos obreros formándolos. La misma explotación como elemento fundamental del sistema capitalista, es económicamente el factor que deriva en ganancia y utilidad siempre por encima del salario del trabajador, pues éste siempre recibirá una remuneración porcentaje del total de su trabajo. El resto es propiedad del capitalista.

La polarización paulatina de las clases sociales, aumentaría la posibilidad de una revolución, pues: las clases dominantes irán disminuyendo conforme el número de asalariados aumenta, pues las riquezas y ganancias serán acumuladas por las clases más altas, lo que derivará en la desaparición de las clases medias, consecuentemente los desposeídos materialmente y por ende empleados y trabajadores irán aglutinándose en una sola clase. Al mismo tiempo este fenómeno produciría la miseria no solo material de los trabajadores, sino también la mayor enajenación de los mismos, entendiéndose por enajenación, a la inconformidad e insatisfacción con las actividades que conforman el trabajo, pues pese a que el trabajo ofreciere mejoras en las

condiciones de vida de los trabajadores, no deja de ser un trabajo que produce riqueza externa, es decir, no les genera una riqueza propia más allá de lo que el salario representa, se trabaja para otros, además de las imposiciones intrínsecas de las actividades. En suma no implica una realización personal que motive la vida de los trabajadores.

El resultado de la conexión de dichas circunstancias definiría al proletariado, en tanto que se gesta un clase social para sí misma, consciente de sus intereses como clase, organizada para defenderlos y luchando por aumentarlos.

Al mismo tiempo en que Marx y Engels dan forma al socialismo-comunismo, surge en Europa una corriente de pensamiento político que postula al trabajo como base para la organización de la sociedad y por tanto su influencia en el movimiento obrero es insoslayable. Llamada anarquismo por primera por Pierre Joseph Proudhon, esta corriente, no estaba en contra del socialismo del que hablaban Marx y Engels, sino más bien adoptaba una postura más radical, pues, a diferencia de Marx, no aceptaba que el papel del Estado fuese un poder supremo, con carácter coercitivo y no representativo de la sociedad. Así mismo estaba en contra del principio de igualdad económica, por considerarlo menoscabo al estímulo y esfuerzo del propio trabajo. Sin embargo coincidía en la idea de lograr un ordenamiento general, capaz de integrar las exigencias y derechos de una sociedad y verse reflejada en una base estructural sólida e institucional. El punto de partida para lograr esta sociedad, era la familia, y concebía a la sociedad integrada por agrupaciones de familias, mismas que debían ser organizadas por el trabajo y no por la política. En ese sentido plateaba un sistema de cambio libre y producción industrial, que a diferencia del capitalismo, que degradaba al trabajo de los obreros, éste dividía al trabajo de tal suerte que produjera abundancia para todos, sin que esto implicara una clasificación de los integrantes de la sociedad. Cabe mencionar, para los efectos de dimensionar la trascendencia de su influencia en el movimiento obrero, que Proudhon representó a la sección francesa en la Primera

Internacional de Trabajadores, de la que por lo pronto podemos decir, pues más adelante, en este capítulo hablaremos de ello, que es uno de los antecedentes fundamentales del movimiento obrero en Europa.

Otro de los teóricos del anarquismo es Miguel Bankunin, de origen ruso, tiene su primer contacto con el pensamiento Marxista y Proudhoniano en París, su vida fue una constante lucha por la libertad de los pueblos más débiles. Participa en la formación de un movimiento de pueblos eslavos en contra de los rusos, austriacos y alemanes, el resultado de ser partícipe de intentos de insurrección fue el aprisionamiento durante años en distintos lugares. Una vez que logra huir de la cárcel viaja por Japón, Estados Unidos y Polonia, hasta llegar a Italia, en donde establece una sociedad secreta de revolucionarios internacionales. Su andar por el mundo le permite generar movimientos de luchas regionales, con una forma de pensamiento en común. Su aportación para los efectos de este capítulo fue la lucha contra cualquier institución que se opusiera o fuese incompatible con la libertad y su recogimiento por los poderes del Estado, pues éste representaba el instrumento de dominación del hombre, y decía que inclusive en un Estado democrático, la burocracia y los políticos sustituían a los antiguos explotadores integrantes de las clases gobernantes. Es por ello que creía que la sociedad tenía su origen principal en las comunidades locales, y éstas a su vez, se basaban en la voluntad activa de los individuos, pues dada la naturaleza social del hombre y su carácter solidario, constituirían la unidad de la vida de los hombres bajo un esquema de igualdad social, lo que haría innecesario cualquier método de coacción entre ellos.

Como hemos dado cuenta, en cada uno de los personajes que hemos estudiado, existen diferencias de pensamiento importantes, lo cual no implica resaltar las coincidencias en su pensamiento y postura, pues sus coincidencias en aportaciones teóricas resultan de suma relevancia para la integración del movimiento obrero en Europa, y por ende ideas y pensamientos que a la postre tendrían influencia en el mundo entero, con esto pretendemos explicar la

importancia de la integración de los obreros de Europa en organizaciones que llevaría por nombre Internacionales Obreras y que uno de los principios que justifican su existencia es que los obreros de Europa tenían más en común entre sí, que con los burgueses de sus países.

A la primera de la Internacionales Obreras, le anteceden dos reuniones de representantes obreros de diversas tendencias, el papel que desempeña Marx, es fundamental para que dichas tendencias convergieran y se establecieran acuerdos. La primera de ellas ocurre en Londres en 1862, en donde se propone la creación de un Comité de Trabajadores, que tenía como objetivo el intercambio de correspondencia sobre las cuestiones de la industria internacional.¹³ La segunda de ellas también tuvo lugar en Londres un año después, motivada por una revuelta en Polonia, y en donde vuelven a reunirse los dirigentes. Finalmente en el 28 de septiembre de 1864, se constituye la Asociación Internacional de Trabajadores.

Debemos decir que del texto que integraron los estatutos emanados de la Primera Internacional, se desprenden ideas que nos parecen muy interesantes, toda vez que constituyen las ideas primarias que con el tiempo irían dando forma a los ordenamientos jurídicos que hoy rigen nuestro derecho, pero sobre todo, la claridad con que se define a la conciencia que se pretendía inspirar en los obreros de Europa y el compromiso que adquirieron con la constitución de la primera asociación.

En el preámbulo del proyecto de estatutos de la Primer Internacional se estableció con precisión las ideas y principios que nos ilustran la realidad obrera de la época, lo que nos parece sumamente interesante toda vez que representa para los que estudiamos la historia de nuestra materia, una fuente riquísima de conocimientos para comprender la evolución del derecho laboral materia con el paso del tiempo y hasta nuestros días. Los estatutos que la emancipación de los trabajadores solo sería realizable por ellos mismos, esto es por la clase

¹³ Íbidem p. 182

obrero organizada, consciente de no buscar beneficios y privilegios particulares, sino siempre colectivos, reconociendo el mismo derecho para todos, prescindiendo de toda dominación de clase, puesto que la dominación de clases sobre otras, representaría la subordinación política, económica y moral, dando origen nuevamente al móvil característico del capitalismo.

Al mismo tiempo se reconocen los motivos por los cuales no habrían prosperado con anterioridad los intentos de organización obrera, lo que nos demuestra un ejercicio analítico y autocrítico del movimiento obrero, en consecuencia se generaliza la idea de la unión entre obreros por encima de las naciones ante cualquier problema, más allá de su localidad. Establece la universalidad de principios entre los hombres como: la verdad, la moral, sin discriminación por razón de raza o nación, principios que ningún miembro debe pasar por alto.

Bajo estos lineamientos, los estatutos plasman en su articulado como eje toral, la comunicación, coordinación y cooperación entre los obreros miembros de la Asociación, resaltando la ayuda mutua, el progreso y la emancipación de la clase obrera.

A la constitución de la Primera Internacional le sucede la celebración de diversos Congresos, que van incorporando más miembros. No obstante algunos intentos fallidos por parte de grupos organizados, principalmente anarquistas, por penetrar y ocupar los puestos del Consejo General, para 1869 los miembros de la alianza ascendían a 245,000 afiliados, solo en Francia.¹⁴

El debilitamiento de la primera Internacional comienza en 1872. Por un lado la expulsión de los líderes anarquistas Bakunin y Guillaunme, implica la salida de la Alianza de los grupos que estos representan, y por otro lado la sede de la Internacional cambia a la ciudad de Nueva York, lo que generó mayores

¹⁴ Íbidem p. 184

dificultades para que los miembros asistieran a los Congresos. Para 1876, el consejo general resuelve la disolución de la Primera Alianza Internacional.

En 1889, tiene lugar en París, el Primer Congreso de la Nueva Internacional o también conocida como Segunda Internacional, contando con la asistencia de delegados de dieciséis países, se propone discutir y tratar los problemas concretos de la clase obrera, otorgándole prioridad por encima inclusive de los aspectos políticos.

Las demandas de la Segunda Internacional se resumen en cuatro puntos: Legislación internacional del trabajo, pues con el carácter internacional y la organización de los obreros de diversas nacionalidades que la integraban se pretendía el reconocimiento de derechos fundamentales como la reglamentación de la jornada de trabajo, en consecuencia el establecimiento de trabajo nocturno y diurno, así como días de descanso; vigilancia en los talleres y centros de trabajo, tanto en la pequeña, grande y doméstica industria; asegurar los medios viables para materializar estas demandas y; desintegración de los llamados ejércitos permanentes, así como el armamento del pueblo.

En esta parte del capítulo resaltamos la primera de las demandas, no porque los tres restantes, no sean dignas de ello, sino porque el movimiento revolucionario mexicano tomaría como principales demandas estos puntos, y que a más tarde quedarían plasmadas en nuestra Constitución de 1917. Si bien es cierto que esta mención forma parte en el capítulo referente al movimiento obrero en México, nos atrevemos a incluir este párrafo porque no debe ignorarse el hecho de que nuestro país eleva a rango constitucional dichas demandas tan sólo diecisiete años después, lo que habla de la visión del Constituyente de 1917 para incluirlas en el contenido de nuestra Carta Magna y sobre todo de la organización obrera en México.

Retomando el proyecto establecido en la Segunda Internacional, debe señalarse además, los siguientes puntos resolutivos: jornada máxima de 8 horas, prohibición del trabajo a menores de 14 años y reducción de la jornada a seis horas a menores de 18 años, prohibición del trabajo nocturno, salvo que la naturaleza de las actividades así lo requieran, sin embargo la jornada nocturna quedaría prohibida para mujeres y trabajadores menores de 18 años, descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas, prohibición de actividades industriales y de producción que constituyan un riesgo para la salud de los trabajadores, prohibición del pago del trabajo en especie y del canje del salario en tiendas propiedad de los patrones. La obligación de los trabajadores para poder realizar estas demandas, consistían en pugnar porque se logaran incluir en las legislaciones de cada país y una vez hecho esto vigilar su cumplimiento. Así mismo, se considera la inclusión de las mujeres obreras como miembros de la asociación en igualdad de condiciones. Como resultado del surgimiento de la Segunda Internacional, tenemos y particularmente agradecemos dos principios rectores vigentes al día de hoy: “a trabajo igual, salario igual” y “libertad absoluta de asociación y de coalición”.

Como hemos visto hasta ahora, tanto en Inglaterra como en Francia, los movimientos obreros han estado ligados profundamente al socialismo, al igual que en esos países, en Alemania el movimiento obrero está vinculado con el socialismo. A diferencia de otras revoluciones, en Alemania los burgueses omitieron en el apoyo de los obreros, pues tomando en cuenta las experiencias de otros países, temieron que las demandas obreras pudieran perjudicar sus intereses de clase, lo que deriva que el movimiento revolucionario no fructificara y fuera disuelto en un año. Al mismo tiempo en que la revolución alemana concluye, inicia el socialismo alemán, impulsado principalmente por Ferdinand Lassalle, un abogado, filósofo y economista, que creía en el voto universal como instrumento democrático para la transformación del Estado y como medio para que la clase obrera alcance el poder. Su formación profesional fue influenciada por Hegel. Fue autor de diversos estudios jurídicos sobre

determinación de los salarios y el valor de las empresas cooperativas. Sostiene que la clase obrera alemana debe formar una asociación nacional, lo que es contrario al pensamiento de Marx. En 1863 funda la Asociación General de Trabajadores y a través de la llamada “ley de bronce de los salarios”, su principal aportación a la teoría económica, establece la teoría del salario en el capitalismo, como media que determina el nivel de subsistencia, los factores que provocan la fluctuación de esos niveles y las determina las variables para que éste se aumente o disminuya, en función también de la oferta y la demanda de trabajo. A la muerte de Lassalle en 1864. Se funda en Alemania el Partido Obrero Social Demócrata y surge un movimiento socialista cristiano, ambas organizaciones fueron producto de una respuesta a la represión que sufrieron de parte del gobierno de Bismarck, gobierno de políticas antisocialistas, sin embargo impulsor de la creación del Seguro Social en Alemania, Seguro de Enfermedades y de Accidentes, así como de Vejez e Invalidez. En el caso del movimiento cristiano es preciso señalar algunas aportaciones impulsadas principalmente por León XIII, quien revisa y corrige la encíclica Rerum Novarum, pues como antecedentes de este estudio resultan ser muy interesantes y de donde destacamos lo siguiente: La intervención del Estado a efecto de proveer e bien común y la justa distribución de la riqueza, pues son las bases para la paz y el orden, así mismo debe proteger a la propiedad privada. Propone limitar la jornada de trabajo, establecer mínimos de edad para el trabajo de menores, regular los tributos e impuestos y no menos importante permitir la libre asociación de hombres de oficio y arte.

Para principios del siglo XX, el socialismo y la organización obrera ya son toda una realidad en Europa, en Inglaterra existe un sindicalismo en desarrollo, así también existen organizaciones de corte socialista, que pugnaban por el desarrollo de los medios de producción. Nace el Partido Laborista, que permite a candidatos obreros a acceder a puestos de elección popular y se autoriza a los sindicatos participar en asuntos políticos.

Por lo que hace a Francia, en 1874 se aprueba una Ley que prohíbe el trabajado a menores de 10 años y establece jornadas máximas de trabajo diario hasta por seis horas. En 1876, se propone mediante una Ley el reconocimiento legal de las cámaras sindicales obreras. Aunque no tuvo éxito, a través de estos intentos se dejan ver indicios y avances antes no vistos en busca de establecimiento legal de las clases obreras. En 1882, surge la Federación de Trabajadores Socialistas formada por una parte de los obreros franceses. No es hasta 1884 que a los sindicatos se les reconoce personalidad jurídica, así como el derecho de asociarse, naturalmente esto implicó la desaparición de las prohibiciones impuestas por la Ley Chapelier y Leyes que castigaban los intentos de los trabajadores por asociarse, organizarse y defender sus intereses. En 1886, como resultado de un congreso obrero celebrado en Lyon (Francia), surge la Federación Nacional de Sindicatos y Grupos Corporativos de Francia, cuatro años después se contempla una huelga general. Para 1895 con la formación de la Confederación General del Trabajo, organismo que reunió a las diferentes organizaciones sindicales en una solo, el movimiento obrero Francés alcanza el punto máximo de unión, desarrollo y organización del sindicalismo obrero, un año después sus estatutos se aprobarían. Cabe señalar que la tendencia ideológica de esta Central era de orientación socialista marxista. Por último, en 1906 se incluye en la Declaración de Principios de la CGT el principio la autonomía del sindicalismo, rechazando la inclusión y acción del sindicalismo dentro de la organización del Estado.¹⁵

En Alemania, una vez que Bismarck deja el poder en 1890, como resultado de una huelga minera un año antes, el rumbo del sindicalismo alemán atravesó por una etapa de más notorio desarrollo, consecuencia de ello es la publicación del libro “Huelga de masas, partido y sindicatos” en 1906, escrito por Rosa Luxemburgo, estudiosa del socialismo, una de obra de gran trascendencia

¹⁵ Íbidem p. 195

porque proponía que las huelgas de masas debían originarse de manera repentina.¹⁶

El origen del movimiento obrero español estuvo plagado de conflictos entre grupos de obreros, principalmente entre marxistas y anarquistas, organizaciones en constante pugna y transformación. Dos aspectos de esta brevísima reseña del movimiento obrero español que son importantes señalar son, en primer lugar la formación secreta del Partido Socialista Obrero Español en 1879. Un año después, nace en Barcelona la Unión General de Trabajadores de orientación socialista. Después de una serie de acontecimientos como revueltas, guerras y huelgas de consecuencias fatales, el movimiento obrero alcanza su clímax con la fundación de la Confederación Nacional de Trabajo en 1910, de orientación anarquista. Así mismo para 1912 La Unión afilió cerca de 130,000 miembros.

En 1917 Tres años después del inicio de la Primera Guerra Mundial, Lenin toma el poder del gobierno ruso, una vez que ha regresado de su exilio en Finlandia para proclamar la distribución de las tierras y el darle a los obreros el control de las fábricas. Para ello la labor de Lenin no fue sencilla, sin embargo, sólo nos enfocaremos en los acontecimientos de mayor importancia para el movimiento obrero es esa época. Al respecto, enfatizamos el pensamiento de Lenin que en un contexto de desgaste y debilitamiento generado por la guerra, aunado a la carencia de recursos de Rusia para invertir en una respuesta en contra de las intenciones imperialistas de los aliados, pensaba que lo mejor para revolución era consolidar su aspecto económico y político, aunque esto implicara la pérdida de territorios u otros sacrificios a favor de los aliados. Finalmente en 1918, con la firma del Tratado de Paz, Rusia renuncia a la soberanía sobre Polonia, los Países Bálticos y Ucrania, y acepta las condiciones económicas impuestas por Alemania, pese a ello, con la firma del tratado Lenin consigue el surgimiento del Estado soviético de donde se desprende el establecimiento de

¹⁶ *Íbidem* p. 196

una gobierno para el proletario basado en el legado Marxista, dejando de ser una especulación teórica para convertirse en una suceso *de facto*.¹⁷

Otro antecedente que merece ser mencionado por la influencia que tuvo en el Derecho del Trabajo, es la celebración del Tratado de Paz de Versalles en 1919, documento que pone fin a la Primera Guerra Mundial entre Alemania y los Aliados (Francia, Reino Unido y Estados Unidos), no obstante previa firma del armisticio un año antes. Dicho documento además de establecer los términos en que Alemania debió resarcir los daños causados por la guerra, también propone la creación de un organismo internacional que se encargue de crear y regular las normas relacionadas con los derecho de los trabajadores, pues como consecuencia de la experiencia vivida durante la guerra, los Estados que intervinieron observaron el riesgo de que se generaran futuros conflictos, siendo parte de una medida que evitara el descontento social. Por ello en encuentros previos a la firma del Tratado, ya se había contemplado la posibilidad de que éste incluyera un programa de carácter social¹⁸. Una parte del preámbulo del Tratado de Paz señala que la justicia social debe ser reconocida universalmente como una condición para alcanzar la paz, toda vez que existen en las naciones un gran número de personas que padecen miseria y privaciones, siendo estas causas de descontento entre la población, poniendo en riesgo la armonía universal. También establece una de las ideas más importantes, a nuestro parecer, respecto del trabajo y los trabajadores, pues estos, señala el Tratado, no deben ser vistos ni tratados como objeto de comercio, como mercancía, regulando para evitarlo, las condiciones de trabajo en todas las industrias productivas, adaptándose a las características especiales de cada zona geográfica, en función principalmente del clima de cada región. Se reconoce el derecho de asociación tanto a trabajadores como a patrones, siempre que éste no vaya en contra de los órdenes jurídicos establecidos. Estableció la garantía de un salario suficiente para conservar un

¹⁷ Íbidem p. 201

¹⁸ Íbidem p. 203

nivel de vida digno, así como lograr que en todos los lugares se respeten las jornadas máximas de trabajo por día como por semana. Así mismo otras garantías que en este capítulo ya han sido mencionadas como el descanso semanal, la prohibición del trabajo de menores y su regulación para los jóvenes, la igualdad de salario para trabajo igual, así como entre hombres y mujeres.

Aunque tildados quizá de repetitivos en el contenido de este capítulo, sobre todo porque estas medidas adoptadas han sido mencionadas en varias ocasiones, la pretensión de citarlas tiene un motivo total el cual es ilustrar el proceso evolutivo del derecho del trabajo en Europa, en primer lugar como un logro de los trabajadores organizados de manera colectiva, no obstante los castigos que representaron en sus orígenes el hecho de manifestar estas ideas públicamente, sino dejar muy claro que no fue nada sencillo el camino para lograr que esas ideas fueran adquiriendo el peso y la importancia suficiente en el pensamiento de la sociedad de los países industrializados. El hecho mismo de concluir este capítulo escribiendo del momento en que pretenden adoptarse como normas internacionales a seguir, a través de un instrumento legalmente reconocido y que además fue condición para lograr la paz como consecuencia de la Primera Guerra Mundial no habla más que de una crónica heroica de las generaciones de obreros que lucharon por lograr el reconocimiento del trabajo y los trabajadores como sujetos de derecho y no como objetos de comercio. Máxime si observamos que mucho del contenido del Tratado de Paz, pareciera haber sido retomado de nuestra Constitución de 1917. La justificación de lo extenso del estudio del movimiento obrero europeo, es precisar los acontecimientos más importantes que fueron dando forma a las exigencias obreras, al día de hoy convertidas en ley y regulados inclusive internacionalmente. No quisimos dejar a un lado algún acontecimiento histórico que aunque no tan referido como otros, no dejaba de ser importante y menos tratándose de un capítulo con el que se inicia este trabajo de investigación.

1.1.2 Movimiento obrero en Estados Unidos.

A diferencia de Europa, en Estados Unidos las condiciones para la gestación del movimiento obrero fueron muy diferentes, partiendo desde aspectos que nos pueden parecer ajenos a nuestro estudio, sin embargo tuvieron un papel determinante para el desarrollo de la organización obrera y el sindicalismo norteamericano, por ejemplo, el amplio territorio libre que permitió a los migrantes establecerse y apropiarse de sus propias tierras, condición que generó el desarrollo de la población, aunado al ágil crecimiento industrial, generando que los obreros rápidamente tuvieran sus propios negocios. Otro factor que en la experiencia europea no figuró, fue el flujo de inmigrantes de diversas naciones, como consecuencia de ello, la influencia de diversas culturas, costumbres, además de las diferentes lenguas, representaron condiciones desfavorables para generar una conciencia de clase. Por tanto se tuvo que pasar por un proceso de adaptación que implicó que los trabajadores especializados desempeñaran labores que no lo eran.

Uno de los primeros intentos de asociación de los trabajadores, fue el de crear sindicatos de oficios, mismos que no permitían el acceso a trabajadores considerados calificados, por temor a la competencia entre unos y otros. Con el paso del tiempo y la llegada inmigrantes que habían vivido ambientes de opresión, sufrido racismo y discriminación por diversos motivos, inicia un proceso de concientización de la clase obrera, surgen líderes de gran influencia, convencidos de que la acción colectiva de los obreros, sería la clave para que el movimiento obrero sumara fuerza y ganara en una organización sólida y creciente.

Los primeros sindicatos norteamericanos datan de 1790, estaban integrados principalmente por trabajadores carpinteros, zapateros, impresores y sastres, sus instrumentos de lucha eran la huelga y el boicot para negociar sobre aspectos como el salario y jornada de trabajo, obligaban a los obreros a afiliarse

al sindicato para darles trabajo y su campo de acción se limitaba a la localidad.¹⁹

Poco a poco estas pequeñas asociaciones comenzaron a actuar en conjunto en circunstancias como el comienzo de una huelga y la creación de fondos económicos de resistencia. Existieron intentos por crear organizaciones de carácter nacional, objetivo que se logró en 1835, aunque no por mucho tiempo. Los sindicatos más grandes en esa época fue el de los “Caballeros de San Crispín”, fundado en 1869, conformado por trabajadores del calzado que llegó a tener 50,000 afiliados²⁰ y el de “La Orden de los Caballeros del Trabajo”, que en ese mismo surge como una organización clandestina, integrada por sastres y tras la disolución de los Caballeros, fue acogiendo también a zapateros, y una vez que salieron de la clandestinidad llegó a afiliar a trabajadores de todos los oficios. Al igual que las primeras organizaciones locales, estos sindicatos también luchaban por mejorar los salarios y las jornadas de trabajo. Sin embargo en 1885, el segundo de estos sindicatos libro la lucha más importante de su vida, en el contexto de una huelga de ferrocarrileros obligando a la patronal a negociar. Para tener una idea del poder e influencia de este movimiento, además de tener el carácter nacional, llegó a contar con 700, 000 miembros. En 1900 dejó de ser un sindicato nacional y sus miembros fueron repartiéndose nuevamente en sindicatos locales.

Uno de los sindicatos norteamericanos más importantes hoy en día es la AFL (American Federation of Labor) conocida así por sus siglas en inglés, surge en 1886 y se integró con uniones principalmente norteamericanas pero incluyó también a sindicatos canadienses, cada sindicato integrante contaba con autonomía y regulación propias. Influenciada por las ideas socialistas del movimiento europeo, la AFL tenía como objetivo principal la lucha de los trabajadores por medio de las negociaciones colectivas con los patrones.

¹⁹ Íbidem p. 272

²⁰ Íbidem p. 273

Integrada principalmente por sindicatos de oficios en tan sólo cinco años (1899-1904) llegó a tener de 350,000 a 1 millón 675 mil afiliados.

En el caso norteamericano, la Primera Guerra Mundial sirvió a la AFL como un punto de negociación con el gobierno, ofreciendo su colaboración a cambio de ser representante de todos los asalariados, inclusive de los no organizados. El resultado de la negociación fue inesperado pues rebasó las pretensiones de la AFL al reconocer el gobierno, el derecho de los trabajadores a asociarse y negociar colectivamente por medio de sus representantes ante los patrones, sin que estos tuvieran oportunidad de negarse o a intervenir en los acuerdos obreros.²¹

Al final de la Guerra la expansión de los negocios se incrementó y con ello la afiliación sindical, este crecimiento provocó que el gobierno convocara a los sectores productivos con el objeto de buscar nuevas formas de cooperación entre trabajadores y patrones, por un lado la AFL demandó principalmente que en las negociaciones colectivas los patrones reconocieran a los representantes sindicales aunque no fueran empleados de las empresas, propuesta que no fue aceptada bajo el argumento de que ésta promovía el uso arbitrario de las negociaciones colectivas. Sin poder llegar a un acuerdo el sector patronal lanza un programa llamado "Plan Americano" basado en la plena libertad de contratación, promoviendo listas de obreros agremiados entre el sector para que no fueran contratados²². Los efectos de esta ofensiva no se hicieron esperar, pues consiguió la desarticulación de algunas uniones y reducir los salarios. Únicamente parte del sector del vestido y de impresión de libros, mantuvieron una sólida estructura sindical.

Otro factor que favoreció el debilitamiento del movimiento obrero tuvo que ver con la mecanización de algunos procesos de producción implementados por los

²¹ Íbidem p. 275

²² Íbidem p. 276

patrones y que sustituyeron a los obreros especializados, así como estrategias del sector patronal, mediante relativos aumentos de salarios y programas de cooperación entre trabajadores y patrones basados en la formación de comisiones mixtas encargadas no solo de atender los problemas de los obreros, también de buscar mejorar la eficiencia y mejora de los sistemas de trabajo.

El 29 de octubre de 1929 Estados Unidos atravesó por una de las crisis económicas más graves de su historia, generando pérdidas económicas en los todos los sectores de la industria, con ello el cierre de bancos, compañías ferroviarias, fábricas, talleres y oficinas, razón que motivó el desempleo para 12 millones de personas. Para contrarrestar el efecto de la crisis el gobierno norteamericano adoptó medidas como disponer del crédito federal para los bancos, las compañías de seguros y empresas afectadas por la crisis. Por otra parte auxilió a los deudores hipotecarios morosos y amplió créditos a los estados y municipios en la lucha contra la pobreza.²³ En 1933 Franklin Delano Roosevelt asume la presidencia en medio de una nueva crisis, como medida su gobierno adopto un acuerdo conocido como New Deal, el cual establecía un “control sobre la moneda y los bancos, otorgaba créditos a los propietarios y sociedades anónimas en dificultades, apoyo a los agricultores, estímulo de las empresas comerciales, sistematización de la contratación colectiva y seguridad social para dependientes económicos, desocupados, pobreza y vejez”²⁴

Otro factor que reactivó el movimiento sindical en Estados Unidos fue la promulgación de la Ley Nacional de Recuperación Industrial de 1933, que obligaba a las empresas a fijar y respetar condiciones mínimas de trabajo y reconocía el derecho a los trabajadores para asociarse y ser representados ante los empleadores sin que éstos alguna injerencia. La organización obrera en sindicatos se entendió a los trabajadores de oficinas y del campo. Esta Ley fue abrogada por la Corte en 1935, y en ese mismo año a través de la nueva

²³ Íbidem p. 278

²⁴ Íbidem p. 278

Ley Nacional de Relaciones Laborales se impulsó la inserción de los sindicatos nacionales en las industrias del acero, automóvil, caucho y productos eléctricos, este efecto del movimiento sindical alcanzó también a trabajadores del gobierno federal y algunos estatales y locales. Este suceso contrastó con la estructura del sindicalismo gremial tradicional, pues los sindicatos industriales buscaban el control de grandes empresas y con ello de sus trabajadores, con ello surgió también la difícil tarea de organizar a los sindicatos por oficios. Al no poder llegar a un acuerdo, seis gremios de la AFL constituyen la “Comisión para la Organización Industrial”, en poco tiempo se les habían unido más gremios de la Asociación, así como otras agrupaciones independientes. Al final fueron expulsadas de la AFL treinta y dos sindicatos las cuales formaron junto con la Comisión, el Congreso de Organizaciones Industriales (CIO, Congress of Industrial Organizations). El Congreso rápidamente agrupó a gremios de obreros semiespecializados funcionando como sindicatos industriales.²⁵

Una vez concluida la Primera Guerra Mundial el sindicalismo norteamericano entra en una delicada situación que pone en riesgo los derechos y reconocimientos hasta el momento ya ganados. El detonante fue la falta de arreglo entre patrones y trabajadores respecto de la participación de éstos en la formulación y administración de las plantas fabriles. Al no llegar a una solución satisfactoria para ambos sectores, el descontento no se hizo esperar y con ello estallaron una serie de huelgas que logró el aumento a los salarios, pero al aumentar también los precios y el costo de la vida, dichas conquistas el efecto deseado entre los trabajadores. En ese contexto y con la llegada de los republicanos al poder en 1946 un nuevo revés afecta al sindicalismo, pues se promulga la Ley Taft-Hartley, que suprimía las prerrogativas de la Ley Wagner, pues permitió la libre contratación a los patrones, limitó el derecho de huelga, sometiéndolo a arbitrajes y prohibiéndolo en el caso de empresas con presencia nacional, además de restringir el derecho de los sindicatos para la administración de sus fondos.

²⁵ *Íbidem* p. 279

Esta serie de sucesos a veces contradictorios nos lleva a reflexionar sobre los roles que jugó el estado norteamericano frente al movimiento obrero, pues es este estudio se ha puntualizado sobre el papel del estado, por un lado reconociendo derechos fundamentales como el de la libre asociación o el derecho de huelga a los trabajadores y en otros momentos restringiéndolos y debilitando al sindicalismo por medio de la aprobación de leyes como la Ley Taft-Hartley, esto tiene relación indubitablemente con los partidos políticos que llegaron al poder, no olvidemos que tanto demócratas como republicanos obtuvieron la presidencia de Estados Unidos. Lo cierto es que el movimiento obrero norteamericano no pudo escapar frente a la estructura gubernamental de una potencia en expansión con definidos tintes imperialistas. El aparato sindical fue alejándose cada vez más de una postura ideológica coincidente con la lucha de clases y al contrario, se incorporó al esquema determinado por el estado fungiendo como mediadores o contenedores ante las demandas de las masas obreras más desfavorecidas, por supuesto en la idea de no generar dificultades a las empresas. De esta suerte que representa una simulación de acuerdo entre los dos sectores, cuando en realidad lo que existe detrás es la negociación entre grupos de intereses en común que se manejan como empresas, la mercancía es pues la mano de obra.

1.1.3 Movimiento Obrero en México.

Para abordar el estudio del movimiento obrero en nuestro país, consideramos pertinente partir de un momento en la historia de México, que garantizara una mayor certeza en la idea de que lo aquí escrito constituyese una versión lo más apegada a evolución del movimiento obrero, o lo que podríamos considerar antecedentes del mismo. De tal suerte que iniciamos este capítulo con la mención de Las Leyes de Indias, promulgadas por la Corona Española en 1860, como resultado básicamente de la compilación de las Leyes de Burgos, las Leyes Nuevas y las Ordenanzas de Alfaro. Al igual que estos ordenamientos,

Las Leyes de Indias regulaban aspectos políticos, económicos y sociales de la vida en la Nueva España.

Para los efectos de nuestro estudio, no abarcaremos estos aspectos en tanto no tengan relación con la materia de estudio de este capítulo, por ello nos limitaremos al contenido de las Leyes únicamente a las disposiciones que consideramos están vinculadas al trabajo. Con esta justificación no desestimamos la trascendencia de dicho ordenamiento en otros aspectos, por el contrario creemos que con sólo mencionar el contenido relativo a regular el trabajo en la Nueva España, por sí sola cobra total relevancia.

Las Leyes de Indias establecían jornadas de trabajo de ocho horas, descansos semanales por motivos religiosos, incluyó como días de descanso para los indios, negros y mulatos, los días sábado y domingo, así como el pago de estos. Aspecto trascendente que aún cobra vigencia en nuestros días, fueron las medidas protectoras al salario, pues éste debía ser pagado en dinero y no en especie, aunque los mismos beneficiarios así lo exigieran, además de establecer la presencia de persona que constatará el pago en dichos términos. El incumplimiento de estas disposiciones era sancionado por la corona. Continuando con la protección al salario, existió en este ordenamiento la fijación de una percepción mínima como salario por día, por ejemplo se le pagaba un real de plata por día a los indios como mínimo.²⁶

Al igual que en Europa, Las Leyes de Indias alcanzaron también la protección de las mujeres embarazadas y la regulación del trabajo considerado insalubre y riesgoso para los trabajadores menores de 18 años; en materia de salud, establecieron de manera obligatoria la atención médica y el descanso por enfermedad. Otra medida que se incluyó en esta normatividad, relacionada con el trato a los esclavos fue la de proveer habitaciones en buenas

²⁶ *Íbidem* p. 297

condiciones, haciendo la distinción entre sexos y proporcionar ropa y mantas suficientes.

No soslayamos el improbable cumplimiento de estas normas, en atención a la historia, se ha documentado el maltrato y abuso de los conquistadores sobre la población indígena, motivo por el cual se presume inverosímil su cumplimiento. Sin embargo, reconocemos la existencia e importancia de esta compilación normativa impulsada en gran medida por las órdenes religiosas, por las razones que a continuación exponemos: la primera de ellas se encuentra en el contenido proteccionista y regulador que a nuestro parecer constituye un adecuado antecedente de una ley laboral, siendo que en atención a su contenido, podemos advertir que contiene un conjunto de derechos que fueron motivo de demandas y luchas en Europa, aunado a que Las Leyes de Indias no fueron consecuencia de un movimiento obrero organizado ni cobijado por corrientes de pensamiento socialista como en el viejo continente. Concediendo que estas no se hayan aplicado de la forma adecuada, porque los abusos no cesaron, porque no se respetaron, y se olvidaron hasta quedar tristemente en un mero intento, no dejan de representar para nuestro estudio un gran aporte en la historia del derecho de trabajo en la Nueva España.

Una vez conseguida su Independencia, México estableció en la Constitución de Apatzingán de 1914, la libertad de cultura, industria y comercio en favor de sus ciudadanos. Poco antes, en 1810 se abolió la esclavitud. Estos sucesos forman parte de antecedentes que tuvieron que ver con el trabajo, sin embargo es lógico pensar que una naciente nación no se incluyera normas determinadas en materia de trabajo, cuando los padecimientos y prioridades eran de otra índole.

Es hasta el “Plan de Iguala” en donde encontramos que todos los habitantes del Imperio Mexicano “son idóneos para optar cualquier empleo”. De la época del México independiente sólo encontramos estos datos como antecedentes relacionados con el Derecho Laboral Mexicano, No deja de sorprendernos que

incluso la Constitución de 1824 no mencione normas relativas a algún derecho laboral. Sabemos que entre La Nueva España y el México independiente las condiciones de vida los trabajadores no tuvo grandes cambios, por ejemplo las jornadas de trabajo eran de dieciocho horas y salarios muy reducidos (dos reales y medio por jornada), se pagaba con la mitad a los niños y mujeres, lo cual infiere que el trabajo para estos grupos vulnerables no fue prohibido.²⁷

Entre el periodo comprendido entre 1830 a 1856, las condiciones de los trabajadores prácticamente no lograron notorias mejoría, en ese periodo el salario de los peones ni siquiera llegó a duplicarse y las jornadas de trabajo eran casi igual de extensas.

En el marco de las discusiones del proyecto de la Constitución de 1857, cabe destacar dos discursos que pese a no ser incluidos en el proyecto final, si muestran una postura reivindicadora con los trabajadores. Uno de ellos conocido como el discurso de El Nigromante, en donde se reconoce el carácter injusto de esclavitud dado a los obreros, dado que ellos representan la parte fundamental de cualquier proceso productivo y no son retribuidos de forma adecuada. El segundo discurso ahonda en que la plena libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo útil y honesto no puede prohibirse por ninguna ley, autoridad o particulares so petición de propietarios. Al mismo tiempo que el derecho del trabajo libre es una condición indispensable para el desarrollo de la personalidad. Denuncia y reprueba los abusos de los propietarios sobre sus dependientes, cuando de reducción de salario se trata, o cuando se obliga a laborar jornadas excesivas por concepto de pago de deudas, entre muchos otros tipos de abusos.

El resultado de estos discursos tuvo un resultado que aunque no el esperado, se vio materializado de alguna forma en el artículo 5° Constitucional que decía “Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales, sin la justa retribución

²⁷ Íbidem p. 301

y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco puede autorizar convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro”²⁸

Si bien es cierto que el limitado contenido del artículo 5° de la Constitución de 1857 al no lograr cabalmente el objetivo reivindicatorio de los mencionados proyectos, tampoco deja de ser para nuestro estudio un importante antecedente del artículo 123 constitucional vigente.

Pensamos que es conveniente hacer un paréntesis respecto del rubro histórico laboral, para mencionar un episodio en nuestra historia que dio solidez a la aplicación del derecho en México, aunque esta no alcanzara la regulación laboral, hasta lo que ya mencionamos. Con el triunfo de los liberales sobre los conservadores y la llegada de Juárez al poder político, se abrió el camino para regular la vida social a través de las instituciones completamente alejadas de influencia religiosa alguna. La consolidación de dichas instituciones, aunque no fue nada sencillo se materializó con la promulgación de los ordenamientos legales que conocemos como leyes de Reforma (1861), y que regularon además de la separación del clero sobre los asuntos competentes al Estado, también dictaron las reglas del matrimonio civil y el Registro Civil. Sin embargo los temas inherentes a las relaciones de trabajo quedaron relegados en segundo plano, pues no se avanzó en ese tema más de lo ya conseguido, y los códigos que llegaron a mencionar alguna situación relacionada con la prestación de un trabajo, pocas veces se cumplieron, aunado a que a Juárez se le critica este vacío legal, también se le hace responsable de no haber garantizado la libertad de asociación entre los obreros, así como de haber reprimido severamente todo intento de asociación entre ellos, situación que continuó con Porfirio Díaz y que fue generando un paulatinamente un gran descontento social que a la postre culminarían con la Revolución.

²⁸ Íbidem p. 305

Para ello echemos un vistazo a la segunda mitad del siglo XIX para tratar de ilustrar la realidad del movimiento obrero.

Con el triunfo sobre los conservadores el partido liberal se divide en dos partes, una encabezada por el Presidente Juárez, acompañado de Lerdo de Tejada y otra integrada por aquellos que formarían al grupo porfirista. Los dos grupos coincidían en que era necesaria la capitalización del país, su discrepancia radicó en que los primeros pretendían lograrla de forma autónoma. Los segundos, proponían contar con el respaldo de la burguesía norteamericana; ambos justificaban la represión de los trabajadores para lograrlo.

Para tener en cifras la realidad, elegimos al Distrito Federal, por ser uno de las regiones más industrializadas de la época, se calcula que la fuerza de trabajo empleada en fábricas (incluyendo mujeres y niños) era de 16,800 personas, en promedio la jornada duraba once horas y el salario oscilaba entre los 18 y 75 centavos. Como podemos advertir la jornada de trabajo era excesiva hasta para los trabajadores adultos y los salarios, sin temor a decirlos eran de miseria, pues recordemos que en muchos casos el salario que no era pagado en moneda, lo era en especie y canjeados en los comercios de los patrones. La situación en el campo era aún más grave. Sin embargo y a efecto de no desviarnos, daremos paso a documentar algunos antecedentes que fueron dando forma al movimiento obrero mexicano.

El primero de ellos tiene que ver con un paro de labores motivado por los patrones para lograr una baja en los salarios, ante esta iniciativa los trabajadores optaron por acudir con Juárez, mismo que no intervino en la solución del problema, es desenlace de este episodio propició que estos trabajadores fueran sustituidos y perdieran su empleo.

Las condiciones de trabajo en las fábricas eran sencillamente dictadas por los patrones y administradores de éstas, desde el horario de trabajo, los días de

trabajo, la fijación de los salarios hasta los despidos. Condiciones de trabajo impuestas de forma unilateral, pues los obreros con su sola presencia en las fábricas se vieron obligados a adherirse a dichas condiciones, peor aún que esto, fueron los descuentos salariales si algún trabajo resultase defectuoso y causare un perjuicio, además de la imposición de una multa.

Las organizaciones mutualistas fue la alternativa que los obreros optaron para enfrentar estas adversidades. Data de 1850 la primera fundación de ellas, integrada por artesanos de Guadalajara.²⁹

En el campo también surgen algunos brotes de rebelión que declararon la guerra a los ricos y exigían el reparto de las tierras de los hacendados en beneficio de los indígenas. Estos brotes ganaron la simpatía de muchos indígenas y fueron creciendo, aunados a las ideas y principios socialistas que sirvieron de fundamento a estos movimientos, se logró el control de algunos territorios, sin embargo sus líderes fueron fusilados, lo que provocó el desvanecimiento de los mismos. No es viable pensar que estos acontecimiento hayan sido en vano, más es de subrayar a éstos como antecedentes importantes de los movimientos obreros dotados de ideología social y política.

Entre las publicaciones de corte socialista y perfil pro obrero, las sociedades mutualistas, destaca la unificación, a principios de 1870, de varios núcleos obreros, así como sociedades mutualistas organizados en cooperativas, fundado bajo el nombre de "Círculo de Obreros de México". A mitad de esa década se había expandido a 28 sucursales en el país. Dentro de su reglamento, se proponían mejorar las condiciones sociales, morales y económicas de los obreros, así como cerrar filas ante los abusos de la clase económicamente dominante y de la gente a su servicio; cohesionar a todos los grupos obreros en una misma causa y mantener una constante comunicación

²⁹ Íbidem p. 310

entre sí; e instruir a los obreros en el conocimiento de sus derechos y obligaciones sociales.

De 1874 se tiene el primer antecedente de contrato colectivo en el Valle de México, aunque solo quedó en proyecto, éste buscó regir las condiciones de trabajo en las fábricas de la zona del centro del país.

Paralelo a al Círculo obrero, tuvieron lugar otros organismos del tipo, que buscaron promover la libertad y el desarrollo de la clase obrera, respetando y buscando la armonía con el capital, como resultado de su existencia se celebraron dos Congresos obreros, el primero en 1876 y el segundo en 1880, ambos con miras a estudiar y discutir las principales problemáticas del sector obrero frente al capital.

Por lo que respecta a los acontecimientos que habrían marcado la vida obrera en esa época destacan la huelga de sombrereros que coincidió con una huelga estudiantil de 1875, además del movimiento de Pinos Altos en 1883, un mineral del estado en Chihuahua, que comenzó con una demanda obrera consistente en el pago en efectivo y semanal de su jornal, cuando éste se les pagaba quincenalmente y la mitad en vales canjeables en la tienda de raya, generando un primer conflicto entre los obreros y los guardias de la empresa, resultado muertos uno de cada bando. En respuesta un juez local ordenó armar a doce hombres para controlar cualquier intento de protesta sin pensar que el descontento había alcanzado a todo el pueblo, situación que motivó al dueño de la empresa, por cierto extranjero, a intentar cambiar los ánimos, sin tener éxito recibió un disparo que le causaría la muerte. La respuesta del gobierno no se hizo esperar y condenó a cinco trabajadores, acusándolos de varios delitos y fusilándolos, el resto de los trabajadores fueron castigados con trabajos forzados.³⁰ Hecho trágico que sirvió de muestra del nivel de represión ejercido por el gobierno de Porfirio Díaz, en una época de la historia donde la inversión

³⁰ *Ibidem* p. 314

extranjera fue favorecida en gran medida por el dictador y en consecuencia de mucho sufrimiento para los obreros.

Si bien es cierto que el Porfiriato trajo consigo una serie de avances en la industria de las comunicaciones con una gran inversión en vías ferroviarias, lo que produjo una mejoría económica en el país, también debe decirse que se trató de una etapa de maltrato y abuso desmedidos para los obreros y trabajadores del país. Sin embargo nos sorprende el hecho de que en medio de tales condiciones se hayan dictado leyes que incursionaron en la conceptualización de los que hoy conocemos como riesgo de trabajo o profesional, un ejemplo de ello fue la Ley de Villada de 1904 y la de Bernardo Reyes en 1906³¹. Su trascendencia fue la de obligar al patrón a cubrir una indemnización en los casos de accidentes y enfermedades de trabajo, cuando anteriormente se atribuía a los trabajadores esta responsabilidad so pretexto de culpa o falta de pericia. Es pertinente aclarar que a pesar de estos ejemplos, la esclavitud en el país aún existía en gran parte del territorio nacional, aunque los obreros no fuesen llamados “esclavos”, el trato, las condiciones de trabajo y de vida evidenciaban que sí lo eran, pues en muchos casos eran obligados a cubrir cuotas de trabajo tan elevadas que era casi imposible cumplir, de tal suerte que al no cumplirse comenzaban a endeudarse con el patrón, obligados a generar la cuota de trabajo del día más el remanente de días anteriores. Una forma de trabajo forzado obviamente dictada unilateralmente por el patrón que se convertía en esclavitud.

En un país en donde no sólo prevalecen este tipo de dinámicas de esclavitud, sino también se agudizan, con un gobierno plenamente concesionario con los intereses extranjeros y además represor de los obreros ante los intentos de mejorar sus condiciones de vida, no podía tener otro destino que lo hoy día conocemos como las huelgas de Cananea y Río Blanca, acontecimientos históricos que sirvieron de antesala del movimiento revolucionario.

³¹ Íbidem p. 317

En el caso de las Huelgas de Cananea, el 31 de mayo y 3 de junio, ambas en 1906, las peticiones de los obreros giraban alrededor del reconocimiento de un salario mínimo por jornada de trabajo equivalente a 5 pesos mexicanos de esa época, la jornada a la que se refiere esta exigencia debía tener como máxima duración la de ocho horas; exigían también que la planta trabajadora estuviese compuesta por 75% de trabajadores mexicanos y 25% de nacionalidad extranjera, y que ambos grupos tuviesen el mismo trato, además de reconocer el derecho de los trabajadores a ascender de puesto si sus aptitudes lo ameritaban.

La respuesta de la parte patronal a la demanda obrera no se hizo esperar y rápidamente el dueño de la compañía extranjera se sirvió de “Rangers” provenientes del estado de Arizona, contando con el consentimiento del gobierno del estado, posteriormente el ejército mexicano intervendría en favor de la empresa, por tanto la represión fue brutal, muchos trabajadores murieron y los principales líderes fueron encarcelados en San Juan de Ulúa.

Consideramos que estas luchas fueron de gran importancia para el país, y la historia bien ha reconocido la lucha obrera en la mina de Cananea, de tal suerte que nos resulta importante mencionar algunas características del movimiento de huelga. Partiendo del hecho el respaldo del movimiento fue una clara dirección política, integrada por personajes instruidos y con experiencia en la lucha social como Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca, todos ellos influenciados por el pensamiento de los hermanos Flores Magón.³²

En menos de un año después de los sucesos de Cananea, un nuevo conflicto obrero tan sangriento como el minero tuvo lugar en Río Blanco, Orizaba, las protestas de los obreros fueron a causa de un intento de reglamentación formulado por el sector patronal de los estados de Veracruz, Puebla y Tlaxcala,

³² *Ibidem* p. 320

que prohibía los obreros recibir visitas en su propio domicilio, allegarse de lecturas y periódicos que los patrones, a su criterio, consideraran bajo censura, reducción de salarios, jornadas de trabajo de catorce horas, y pago por el material y utensilios de trabajo estropeados, por supuesto a cargo del trabajador.

Como era de esperarse, este intento fue rechazado por los obreros textiles de treinta fábricas (cerca de 50 000 trabajadores), quienes después de algunos intentos fallidos de conciliación, estallaron la huelga en diciembre de 1906.

Tras haber sometido al arbitraje del gobierno de Díaz, solución del conflicto y éste haberse resuelto por medio de un laudo favorable para la patronal, se obligó a los obreros a volver a sus trabajos, decisión de la que fueron enterados en un mitin y que motivó el rechazo y enfado de los trabajadores, lo que agudizó las protestas, pues fueron incendiados almacenes, tiendas de raya y casas. Al igual que en Cananea, el ejército brutalmente reprimió, hirió y asesino a un gran número de trabajadores.

Vale reconocer que los motivos que dieron origen a estos dos sucesos históricos fueron diferentes, lo que explicamos a continuación. En el primer caso se trató de un movimiento que luchó contra las empresas extranjeras en territorio nacional para lograr el reconocimiento y respeto a exigencias laborales, y en Río Blanco la organización y las protestas de los trabajadores buscaron echar abajo un programa de políticas sumamente agresivas para ellos. Factor en común, fue la penosa intervención represora del Estado a través de la policía y el ejército, sin mencionar su papel condescendiente ante intervencionismo de Rangers norteamericanos y tomando una postura completamente favorable para los patrones. Sin embargo ambos casos representan en la historia de nuestro país un punto de quiebre, pues a partir de ello se empezó a trabajar en la inclusión de medidas más justas para los trabajadores, baste mencionar los proyectos que planteó el Partido Liberal

Mexicano, encabezado por Ricardo Flores Magón, mismo que será estudiado más adelante en este trabajo, hasta elevar a rango Constitucional estas demandas.

En julio de 1906, el presidente del Partido Liberal Mexicano, Ricardo Flores Magón, establece un programa que contiene una serie de garantías que protegen a los obreros y trabajadores en general, pues establece la regulación una jornada máxima de 8 horas, propone un salario mínimo que permita al trabajador salvar su miseria, adopta medidas para que los patronos no evadan el pago de este salario, a través de la contratación a destajo, prohíbe el trabajo a menores de los menores de 14 años, obliga a los patronos a mantener en buenas condiciones higiénicas los centros de trabajo, así como a cubrir indemnizaciones por accidentes de trabajo y a realizar el pago de los salarios con dinero en efectivo, al mismo tiempo prohíbe las multas y descuentos, por último que las condiciones de trabajado para mexicanos no sean inferiores a las de los trabajadores extranjeros, mencionando los puntos más relevantes del programa del partido liberal, más no todo su contenido.

Como podemos observar este documento serviría más tarde para dar forma a nuestro artículo 123 constitucional, debemos decir que mucho tuvo que ver para la realización del programa la visión y preparación intelectual de Ricardo Flores Magón, quien supo captar las realidades paralelas en otros países del mundo y trasladarlas a la realidad mexicana. Hoy reconocemos su legado ideológico y revolucionario, considerándolo uno de los intelectuales y luchadores sociales más importantes que este país haya dado.

Hasta esta parte del capítulo hemos elegido los sucesos que a nuestro, son los más trascendentes del movimiento obrero de nuestro país, obviamente antes de la revolución mexicana, que si bien es cierto no es puramente un movimiento motivado por causas obreras en su totalidad, si es que es parte fundamental de este movimiento social, por ello aclaramos que abordamos los aspectos

inherentes al trabajo y a los obreros dentro de episodio revolucionario de nuestro país.

Una vez iniciada la Revolución Mexicana, la nación vuelve a encontrarse en una muy delicada situación, no obstante el triunfo en las elecciones de 1911 en donde Madero fue electo presidente, éste dio prioridad a las medidas anti reeleccionistas, por encima de las demandas obreras, de tal suerte que en 1912 nace la “Casa del Obrero” el 22 de septiembre de 1912, y que un año más tarde se convirtió en la “Casa del Obrero Mundial”, como un intento de organización de los trabajadores para buscar la reivindicación de las causas de su lucha, cabe mencionar que a ésta también se le sumaron intelectuales, pintores e inclusive diputados, todos encabezados por líderes sindicales. Su misión era proporcionar al proletariado una base ideológica sólida y de organización en su lucha. La Casa del Obrero Mundial, jugó un papel sumamente importante que llegó a integrarse por personajes de diversas tendencias y promotoras del libre pensamiento, lo cual enriqueció al movimiento obrero mexicano, convirtiéndolo en un movimiento social y cultural. Por lo tanto representó, una vez muertos Madero y Pino Suárez, un verdadero malestar para el gobierno del impuesto Victoriano Huerta, que persiguió y reprimió a sus integrantes en varias ocasiones, deportando a los extranjeros hasta lograr la clausura de la misma en mayo de 1914, no obstante esta fue reabierto a la caída de éste último.³³ Posteriormente sería motivo de una división, o mejor dicho una escisión de sus filas en un episodio conocido como los “Batallones Rojos”, identificado así al grupo 67 de miembros de la COM (Casa del Obrero Mundial) que decidieron unirse a Venustiano Carranza y al Ejército Constitucionalista en su intento por mantener el control sobre el descontento generalizado de la sociedad y evitar que los trabajadores manifestaran su apoyo a Emiliano Zapata y Francisco Villa. Tras haber pactado con Álvaro Obregón la propuesta de apoyo a favor del “Carrancismo”, no obstante de no contar con el apoyo de la mayoría de los

³³ GONZÁLEZ, José M., “La Casa del Obrero Mundial”, Las 100 luchas más importantes de los trabajadores en el siglo XX, Trabajo y Democracia Hoy, Número 64, Año 11, México, noviembre-diciembre 2001 3ª edición, pp. 10

integrantes de la COM y de sus dirigentes, los batallones rojos o guardias rojos llegan a reclutar a cerca de 3500 miembros, de entre ellos a mujeres e hijos de familia, que no tienen otra alternativa de hacerse de alimento, además de dos sindicatos que participaron abiertamente, uno de tranviarios, en el que su líder amagó con despidos ante la negativa de sus trabajadores a participar y otro de fábrica armas. Pese a este pacto, la gran mayoría de los integrantes de la COM manifiesta su rechazo a este pacto, a los intentos divisionistas de Carranza y continúa luchando por la organización de los trabajadores en las fábricas.³⁴

Hemos referido al artículo 123 constitucional como el momento que marca el mayor logro y la llegada a la cúspide del movimiento obrero mexicano en una de sus etapas, sin embargo y no con ello buscamos restar algún mérito, sino mostrar otros elementos que seguramente fueron observados por el constituyente de 1917 para la elaboración del referido artículo, por ejemplo, en agosto de 1914, una vez derrocado Huerta, se establece en el estado de Aguascalientes, el descanso semanal y la jornada de ocho horas. En San Luis Potosí, se instituye el salario mínimo, debiéndose pagar en efectivo y a su vez prohibiendo las tiendas de raya.

En este momento detenemos esta crónica en la idea de no desviar el contenido de este capítulo respecto del movimiento obrero e incorporar información perteneciente a un tema a desahogar en páginas adelante. Por lo tanto, conservando el orden histórico de los acontecimientos históricos hacemos referencia a la huelga general del 31 de Julio de 1916, y que consistió en el paro de labores de los electricistas, tranviarios y otros gremios, que acordaron suspender en esa fecha los servicios de energía eléctrica, agua potable, teléfono, transporte, fábricas y talleres en general, en una clara manifestación de inconformidad imperante en la clase trabajadora, puesto que a pesar de haber logrado algunas mejoras en sus condiciones de vida, su situación económica era sumamente precaria, esto se debió a que los salarios eran

³⁴ Íbidem p. 11

pagados a través de papel moneda, mientras que los precios eran fijados por el sector industrial en monedas de oro motivando una fuerte disminución en el poder del salario. No obstante reuniones de los sectores patronal y obrero con intervención del gobierno, de las que se lograron acuerdos en el sentido de controlar la especulación y pagar salarios justos, mismos que no se cumplieron, el Sindicato Mexicano de Electricistas, decide demandar que los salarios sean pagados también en monedas de oro. La Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal acepta la propuesta y la huelga se lleva a cabo, dejando en la figura de Ernesto Velasco, secretario general del SME en este momento, responsabilidad única de levantar el paro. Como era de esperarse, los focos rojos se encendieron en el gobierno de Carranza, pues le habían demostrado el poder político y la capacidad de organización de los trabajadores. De inmediato, y a base de engaños por parte del gobierno y de traiciones de algunos de los allegados a Velasco, el paro fue levantado, los trabajadores participantes, así como los líderes del movimiento fueron tildados de traidores a la patria, castigándoles severamente con penas privativas de la libertad, aunado a la brutal represión ejercida por el gobierno de Carranza, quien se sirvió de un decreto publicado en 1862, que castigaba con pena de muerte a quienes incitaran a la suspensión del trabajo en fábricas o empresas destinadas a proveer de servicios públicos, así como a los que participasen en ella, así también a quienes con motivo de la suspensión causaran algún daño o menoscabo a la propiedad de estas empresas. De este episodio destacan dos cosas, el valeroso y organizado acto de protesta de los trabajadores y la verdadera postura antipática de Carranza ante el movimiento obrero. Dos años más tarde Velasco fue puesto en libertad.

Con la promulgación de la Constitución de 1917, quedan establecidos los principios mediante el cual se deberían regir las relaciones de trabajo entre obrero y patronos. Con ello se plasman en el máximo ordenamiento del país las condiciones mínimas en las que se debe realizar el trabajo, se reconoce el derecho de asociación, contratación colectiva y huelga, como medio de defensa

de los trabajadores ante el incumplimiento de los patrones y se garantiza la irrenunciabilidad de los derechos de adquiridos así como el reconocimiento del principio de estabilidad en el empleo, sin embargo la causa del movimiento no se extinguió, pues comenzaría la etapa en la que estos derechos deberían ser observados y respetados en la realidad. En esa dinámica hubo numerosas huelgas y movimientos que buscaron ese respeto, mismos que no podemos dejar de mencionar, sin embargo tampoco podemos incluirlos de una manera tan amplia como hasta este momento hemos narrado otros momentos de la historia de la lucha obrera. Por lo que, a riesgo de ser tildados de injustos, solo mencionaremos las huelgas, movimientos y sucesos más importantes después de la promulgación de la Constitución de 1917 y su artículo 123.

A continuación se mencionan los acontecimientos que por razones de espacio no fueron incluidos en este trabajo, pero que no dejamos de nombrar para constancia y estudio: La Huelga General de Monterrey y la creación de la CROM, ambas de 1918, La Convención Radical Roja (1921), Los Mártires de San Ángel (1922), La Confederación Nacional Católica del Trabajo (1922), La Huelga de Tranviarios del D.F. (1923), Trabajadores Mayas del Campo (1924), La Huelga en la refinería de El Águila (1924), Los Mineros de Jalisco (1922), El Sindicato de Cordeleros de Yucatán (1933), La Huelga Ferrocarrilera (1926-1927), entre otras.³⁵

1.2 CREACIÓN DE LA OIT Y DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En una parte del capítulo referente al movimiento obrero en Europa, mencionamos que uno de los grandes logros de las trabajadores organizados en el mundo fue la de pugnar porque se considera la inclusión y el reconocimiento de un mínimo de garantías de orden social y material en la organización y realización del trabajo. El movimiento obrero había adquirido

³⁵ CORTÉS, Guadalupe, Las 100 luchas más importantes de los trabajadores en el siglo XX, Trabajo y Democracia Hoy, Número 64, Año 11, México, noviembre-diciembre 2001 3ª edición

gran fuerza, su influencia y coordinación internacional logró en enero de 1917, en el marco de la Conferencia de Paz, antecedente inmediato del Tratado de Versalles, que dio por terminada la Primera Guerra Mundial, la creación de la Comisión de legislación del trabajo, misma que se encargó de redactar la décima tercera parte de dicho tratado, la cual dio origen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), bajo los siguientes motivos: que el objeto de la Sociedad de Naciones es, la justicia social. Existiendo en el mundo trabajadores sujetos a condiciones de trabajo de miseria e injustas estas representan un riesgo para la paz y armonía de los pueblos, por tanto resulta urgente atender esta problemática y mejorar dichas condiciones, de tal suerte que la negativa de un pueblo a no adoptar condiciones diferentes de trabajo, es sinónimo de un obstáculo en los esfuerzos de todos los pueblos para revertir esta situación.³⁶

Estas ideas fueron las que motivaron la creación de Organización Internacional del Trabajo, cuya primera sesión tuvo lugar en Washington el 29 de Octubre de 1919.

Con la creación de la OIT se lograron sentar las bases para una conciencia diferente en el mundo respecto del valor del trabajo en la vida social, es decir, el trabajo dejó de tener un carácter de vinculado con la esclavitud y por tanto dejó de verse bajo una óptica de menosprecio para resaltar el papel fundamental de éste en el desarrollo de los pueblos en busca del beneficio común que permitieran a los trabajadores alejarse de la injusticia y la miseria. Como consecuencia de ello, surge la necesidad de garantizar la materialización de estas ideas a través de un derecho en la materia de carácter internacional que impulsara leyes que mejoraran las condiciones de trabajo de cada país. Al igual que el derecho del trabajo, el derecho internacional ha tenido por objeto “la justicia social en las relaciones entre el trabajo y capital” sosteniendo que logrado esto, se estará en condiciones de alcanzar la paz universal.

³⁶ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T. I., decima novena edición, Porrúa, México, 2003. p. 27

Por tanto el derecho internacional adquiere una gran trascendencia al paso de los años, pues esto permite a la OIT ampliara sus funciones al campo de los programas sociales y lograra la coordinación entre ésta y los países, con la aplicación de políticas y proyectos con miras a fomentar y contribuir mejores condiciones de trabajo en el mundo, y sobre todo con la participación de los trabajadores organizados.

Al entrar al estudio del derecho internacional del trabajo, decidimos hablar a la par de la OIT por la siguiente razón, es en la Organización Internacional del Trabajo, donde tiene lugar la “primera asamblea clasista”³⁷, y hace una reflexión que nos parece importante agregar porque, ilustra claramente la diferencia entre el derecho internacional con el derecho internacional del trabajo, pues sus normas serían discutidas y votadas, no sólo por los estados que en ellas intervienen, sino los representantes de las clases sociales. Al respecto consideramos diversas definiciones de derecho internacional público, y encontramos con recurrencia la aparición este elemento: conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones de los estados entre sí. Esta es la aportación del derecho del trabajo al derecho internacional, al contemplar no sólo la intervención de los estados en la creación y modificación de normas jurídicas de carácter internacional, sino la inclusión de las clases interesadas, aún cuando se prevé la intervención de un árbitro que es el propio Estado. Se trata pues, de un derecho que evolucionó gracias a la similitud de las demandas de los trabajadores del mundo.

En abundamiento, mencionamos los principios y las fuentes que integran el derecho internacional del trabajo. En primer lugar citamos, por el ser el principio rector del derecho internacional del trabajo, aquel que señala que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio, éste se encuentra en La Declaración de los derecho sociales del Tratado de Versalles,

³⁷ Íbidem p. 28

al respecto debemos decir que éste principio ubica al trabajo y sus actividades, fuera del campo de ser un objeto, una cosa enajenable, susceptible de comercio, y nos parece más que adecuada esta clara diferencia, porque no podemos pensar que el trabajo siendo una actividad productiva realizada por seres humanos, sea vista como una mercancía.

Así mismo El Tratado de Versalles incluye principios de gran relevancia como el derecho de asociación, que permitirá a los trabajadores reunirse y organizarse libremente, formar sindicatos y luchar por mejorar sus condiciones de trabajo, así como establecer mecanismos de defensa en contra de alguna acción que busque dañarlas.

Continuando con los principios contenidos en el Tratado, encontramos la fijación de jornadas máximas de 8 y 48 horas, diaria y por semana, respectivamente; descanso semanal, probación del trabajo de menores, así como acceso a la educación.

Otro principio rector que establece que: a trabajo realizado en igualdad de condiciones, corresponde un salario igual. Al efecto opinamos que éste principio sienta las bases para que ninguna persona que realice un trabajo sea discriminada bajo ningún motivo, de tal suerte al mismo tiempo que prevé el posible rechazo reafirma su carácter universal. Es discutible que el cumplimiento y las condiciones de facto en las que se prestan los trabajos en nuestros días, no se cumplan o no se apeguen estrictamente a estos principios, lo que tampoco no es culpa de las leyes ni de los tratados o cualquier otra legislación que los regule. Es pues esta situación uno de los objetivos de nuestro trabajo, pues ante el panorama que nos brinda la historia, nuestra realidad parece estar muy alejada de aquella.

De la Carta de las Naciones Unidas, destaca el artículo 55 que establece el objetivo de elevar los niveles de vida de los trabajadores, que derive en progreso y desarrollo económico y social para todos.³⁸

Con la Declaración de Filadelfia (1944) se logra avanzar aún más en la regulación del trabajo, pues estableció mecanismos que garantizaran a los trabajadores, realizar trabajos que elevaran sus niveles de vida, desarrollando sus habilidades y conocimientos. Percibir utilidades por el trabajo producido, y tener el derecho a la negociación colectiva. Así mismo contar con seguridad social, que proveyera en materia de salud y vida de los trabajadores, protección a la niñez y maternidad, principalmente.

En la Declaración Universal de los Derechos del Hombre también encontramos al derecho del trabajo elevado al rango de los derechos humanos, a la par de derechos como libertad de pensamiento o de tránsito, en virtud de ello. En este conjunto de normas ubicamos derecho inherentes a los trabajadores como la libertad de reunión o de asociación, seguridad social, derechos económicos, sociales y culturales, todos encaminados al desarrollo de los trabajadores, igualdad de salario, libertad sindical, límites a las jornadas de trabajo y descansos obligatorios, así como vacaciones,

Trascendente nos parece que se hay incluido la inclusión de seguros de desempleo y otras circunstancias que ocasionan la pérdida de los medios de subsistencia como la vejez, enfermedades, invalidez, entre otras.

En este sentido las fuentes del Derecho Internacional del Trabajo también abordan las condiciones de los trabajadores y afirmamos que todas están encaminadas a un objetivo el común, garantizar a los hombres a través de su trabajo, una vida digna, que favorezca su desarrollo no sólo en el plano económico, sino también en el personal, profesional, cultural y social.

³⁸ Íbidem p. 31

1.3 DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO.

1.3.1 Antecedentes Históricos.

A riesgo de parecer repetitivos en este aspecto, pues el tema 1.1.3. de nuestro trabajo ya ha abordado aspectos históricos del derecho mexicano del trabajo, hacemos la aclaración que aquél se elaboró apegándose al estudio de las causas que dieron origen al movimiento obrero, así como a su evolución. Sin embargo reconocemos que hablar de movimiento obrero y derecho del trabajo en México por separado representaría una labor a todas luces incompleta, pues pensamos que no puede estudiarse sin evitar invadir aspectos de uno u otro tema. Por ello en este capítulo hacemos una recopilación de los ordenamientos, leyes y tratados que tuvieron vigencia en nuestro país relacionándolas brevemente con los efectos y circunstancias que originaron. Se trata de un intento de tejer un línea histórica enfocada a un plano lo más apegado posible al Derecho del Trabajo. Recordando que el objetivo de este primer capítulo es el conocimiento de nuestro pasado para entender nuestra actualidad.

Ya se ha mencionado que Las Leyes de Indias, tuvieron el objetivo de proteger, sin dejar de mencionar que el término proteger, no era el de garantizar al pueblo indígena un mínimo de derechos, ni mucho menos la igualdad jurídica con los conquistadores, se trató en realidad de una serie de normas protectoras ante los excesivos abusos sobre los pueblos indígenas, dirigido más a redimir cargos de conciencia que a otorgarles un carácter de igualdad de condiciones.

En la época de La nueva España las condiciones de trabajo estuvieron regidas por Ordenanzas, mismas que fueron un instrumento de la corona para el control de las actividades de los hombres.³⁹ Esta figura tuvo vigencia hasta los primeros años del estallido del movimiento de independencia, mediante el

³⁹ Íbidem p. 39

Decreto constitucional de Apatzingán que establecía la libertad de cultura, industria o comercio. Así mismo, José María Morelos y Pavón, con un profundo sentido social y humano, redacta en “Los Sentimientos de la Nación”, la obligación de respetar las leyes, vistas como un ente superior que resalte el patriotismo, regulase la opulencia y apoyase a los grupos más desprotegidos económicamente.

Años más tarde y tras haber sido derrocado el régimen de Antonio López de Santa Anna, tiene lugar en 1856-1857 la “Declaración de los derechos”, documento que el Congreso Constituyente dotó de un carácter liberal, y que contenía normas relacionadas al trabajo. Es el caso de los artículos 4º, 5º y 9º, relativos a la libertad de profesión, industria y trabajo, regulando las condiciones de su realización en tanto que la retribución por éste debía ser justa y con pleno consentimiento de quien lo presta, así como el derecho de asociación, sin embargo en el momento decisivo para aprobar estas disposiciones, solo quedaron en proyectos.

Para 1865, una legislación expedida por Maximiliano de Habsburgo, prohibió la realización de trabajos de manera forzada o gratuita, así como previa autorización de los padres, en caso de que un menor tuviese que laborar. Sin embargo, ese mismo año se expide la Ley del trabajo del Imperio, la cual se ocupó de regular las condiciones mínimas del trabajo realizadas en el campo, entre las que destacan, la libertad de los campesinos de separarse de la finca en donde prestasen sus servicios, condición que marca una clara diferencia entre tener el carácter de esclavo a gozar, dadas las circunstancias, de una condición de trabajador, aunado a ello se ordenó suprimir las cárceles de carácter privado y por tanto las penas de tipo corporal, claras muestras de la condición humana tan desigual y denigrante que pesaba sobre los campesinos, al mismo que tiempo que se regulaban sanciones ante el incumplimiento de

dichas disposiciones. También se estableció un periodo de descanso durante la jornada y un descanso semanal.⁴⁰

Respecto del cumplimiento y aplicación de estas leyes, es válido cuestionar si en algún momento fueron materializadas realmente, o sólo quedaron en letra muerta, sabemos que una ley por sola entrada en vigor tiene el carácter de ser general y obligatoria, sin embargo la historia nos dice que las condiciones de los obreros y campesinos no mejoraron, ni alcanzaron un nivel de vida que garantizara un verdadero bienestar social, por el contrario la historia de México comprendida del último tercio del siglo XIX a principios del siglo XX, nos muestra que la pobreza y explotación de la fuerza de trabajo no cesó en el país, considerando como evidencia de ello que las leyes emitidas no fueron respetadas, y si en algún momento lo fueron, no lo serían, más que por una minoría, así mismo nuestra historia registra una serie de antecedentes a nuestra revolución, que mostraron la inconformidad, el descontento y las condiciones tan graves de explotación de los obreros, el recuento de estos acontecimientos se puede revisar en nuestro capítulo relativo al movimiento obrero en México.

1.3.2 La Declaración de los derechos sociales de 1917.

No debe confundirse nuestro título con la Declaración de 1919, inherente a la firma del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial, pues se le llama también así la Constitución Política de 1917, pues de ella emanan los principios fundamentales del derecho laboral y agrario, integrando lo que doctrinariamente conocemos como derecho social, es decir surge no como un apéndice del derecho civil o mercantil, sino como un nuevo derecho, con características y fines propios, su importancia radica en que concibe al trabajo, como una actividad humana productiva no susceptible de comercio o

⁴⁰ Íbidem p. 40

enajenación como el carácter que el derecho civil otorgó a las cosas, al mismo tiempo que dota al trabajador de un carácter o una condición humana merecedores de una retribución suficiente y justa, a diferencia del trato de esclavos, bestias de carga que venían padeciendo de mucho tiempo atrás.

Nuestro artículo 123 constitucional tuvo que atravesar por una serie de dificultades antes de adoptar la redacción y sobre todo la esencia como hoy lo conocemos, no olvidemos que a lo largo de los años ha sido modificado en varias ocasiones. A partir del triunfo de la Revolución, suceso identificado con la salida del Victoriano Huerta del gobierno, a mitad de 1914, comienzan a integrarse aspectos relacionados con el derecho del trabajo en diversas legislaciones locales, el primero de ellos tuvo lugar el 8 de agosto del mismo año en Aguascalientes, a través de un decreto, el cual limitó la jornada de trabajo, estableció descanso semanal y prohibió la reducción de los salarios.⁴¹ A este decreto le siguieron los de San Luis Potosí y Tabasco, ambos en el sentido de regular y fijar los salarios mínimos. Para finales de ese año los estados de Jalisco y Veracruz incluyeron disposiciones relativas a las jornadas de trabajo, descansos semanales y vacaciones.

Para 1915 todas estas disposiciones se logran integrar en otro decreto conocido como Primera Ley del Trabajo de la Revolución Mexicana, incorporando nuevas iniciativas, entre las que destacan la reglamentación del trabajo a destajo, inclusión de riesgos profesionales y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Paulatinamente fueron agregándose rubros en materia de asociación y contrato colectivo y huelga, demandas añejas de los trabajadores para poder emplear métodos de organización con los trabajadores. Un año después en Coahuila, otro proyecto incluyó por primera vez la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, así como la creación de secciones de trabajo dentro de la administración del gobierno.

⁴¹ *Ibidem* p. 45

La intención de incluir en este trabajo los principales decretos que antecedieron y sirvieron de base para la creación del artículo 123 constitucional, es la de otorgar la justa dimensión a la lucha obrera en nuestro país, que impulsó varias entidades de la República se sumaran por medio de dichos decretos, a las demandas obreras y campesinas por obtener la protección de las leyes. Esta situación fue comprendida por el Gobierno de Carranza y muchos legisladores que integraron el Constituyente de 1917, no obstante a varios intentos infructuosos por lograr elevar a rango constitucional el derecho del trabajo, finalmente el 23 de enero de 1917 vio la luz, encabezando el proyecto los diputados José Natividad Macías y Pastor Rouaix Méndez.

1.3.3 Ley Federal del Trabajo de 1931.

Una vez que se abordó en el tema anterior la creación del artículo reglamentario del derecho del trabajo en nuestra Constitución, consideramos en este tema hacer algunas precisiones sobre las circunstancias que derivarían en la federalización de la ley laboral en 1931. Como ha quedado señalado en líneas anteriores fueron varios gobiernos estatales que decretaron normas reguladoras del trabajo en cada entidad federativa, siendo Veracruz el primer estado que expidió su propia Ley del Trabajo del Estado, trascendente en nuestro derecho del trabajo, pues integra prerrogativas para los trabajadores dictados en diversos decretos dictados por los estados del país. Trascendiendo que es la primera ley que reconoce plenamente a la libertad sindical y el derecho de huelga, aspectos de suma importancia para el movimiento obrero pues se reconocía la legalidad a sus principales medios de acción. Con el tiempo tendrían lugar los primeros sindicatos, federaciones y confederaciones, y a estas muestras de organización obrera le seguirían los primeros conflictos de carácter colectivo, las primeras huelgas dentro de un marco legal regulado y los contratos colectivos como principal beneficio de esta forma de organización. A esta realidad agréguese que cada estado de la República se regía por sus propios decretos y leyes de carácter local, lo cual en un principio se defendió en

virtud de que cada entidad federativa adoptaba sus propias normas de trabajo en función de sus propias necesidades, sin embargo con el crecimiento del movimiento obrero, surge la problemática de que las formas de abordar y resolver los conflictos de trabajo son diversas entre las autoridades estatales, de tal suerte que ante conflictos de trabajo que incumbían a dos entidades resolver, existió una gran dificultad y limitación para hacerlo. Ante esta recurrente problemática, tuvo que pensarse en una solución que consistió en un principio, en la modificación de la Declaración en el año de 1929, facultando al Congreso Federal para expedir una misma ley del trabajo para todo el país, misma que sería aplicada por autoridades federales y locales regulada por la distribución de competencias.⁴²

Varios fueron los proyectos que antecedieron a la versión de la Ley Federal del Trabajo, para lograrlo fue necesaria la modificación del artículo 73 constitucional y 123 constitucional el 6 de septiembre de 1929. El primer antecedente de la ley laboral fue titulado Proyecto de código federal del trabajo, documento en el que intervinieron para su elaboración tanto el sector obrero como el patronal, comenzando los trabajos desde el 15 de noviembre de 1928. Debe decirse que el proceso de aprobación no fue sencillo, pues en algunos momentos hubo resistencia del sector obrero, por diferentes causas, sin embargo tras varias revisiones y modificaciones al proyecto original, el 18 de agosto de 1931 la Ley Federal del Trabajo aprobada y promulgada.⁴³

1.3.4. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En primer lugar, para la comprensión de este tema y en el contexto en que se han desarrollado los anteriores hacemos la aclaración de que nuestro título hace referencia a las Juntas Federales de Conciliación y a las Juntas

⁴² Íbidem p. 53

⁴³ Íbidem p. 54

Federales de Conciliación y Arbitraje, de tal suerte que el breve desarrollo de estas líneas pretende registrar la forma y circunstancias de su creación.

Estos organismos surgen ante el inminente aumento de los conflictos de trabajo en todo el país en contraste con la insuficiente capacidad de las juntas locales para atender y resolver oportunamente cada conflicto, situación que atrajo complicaciones al desarrollo de la economía nacional. Si a esto sumamos el ya mencionado conflicto de jurisdicciones de las autoridades locales, era necesario emprender acciones para contrarrestar esta situación. En 1926, la primera medida adoptada por el gobierno delegó la responsabilidad de resolver los conflictos de trabajo en el sector ferrocarrilero al Departamento del Trabajo dependiente en esa época, de la Secretaría de Gobernación. Un año más tarde el departamento atrajo al sector minero, declarando de jurisdicción federal, ambas ramas de la industria. Por último, los sectores que integraban al sector textil celebraron un contrato ley, para regular sus relaciones de trabajo, dada la naturaleza de este tipo de contratos consecuentemente fue considerado también de competencia federal.

De igual manera, la industria petrolera también requería contar con un órgano jurisdiccional con facultades, dado que las actividades petroleras no eran exclusivas de una entidad federativa, fue jurídicamente necesaria la creación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Finalmente, ordenándose su creación mediante un decreto expedido el 27 de septiembre de 1927.

CAPÍTULO 2. MARCO CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

2.1 CONCEPTO Y DENOMINACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

En la práctica es recurrente emplear las palabras concepto y denominación como sinónimos, sin embargo no lo son, pues la palabra concepto se define como: “Idea que concibe o forma el entendimiento”⁴⁴, mientras que la palabra denominación significa: “Nombre, título o sobrenombre con que se distinguen las personas y las cosas”⁴⁵. En ese orden es que abordamos este título, hacemos una breve pero concisa conceptualización del Derecho del trabajo y enseguida integramos algunas denominaciones frecuentes de nuestra ciencia con su respectiva justificación.

Respecto del concepto de Derecho del Trabajo, compartimos la opinión de Néstor de Buen en el sentido de desglosar al Derecho del Trabajo. En principio nos apegamos a la definición tradicional de la ciencia del derecho que señala que es el conjunto de instituciones, principios y normas jurídicas cuyo objeto es regular la vida en sociedad. Por otro lado la palabra Trabajo tiene varias acepciones, partiendo desde su definición en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, señala que se trata de un esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.⁴⁶ En efecto el trabajo se caracteriza por ser una actividad realizada por humano, de lo contrario deja de ser trabajo. Sin embargo también hay que decir en términos de nuestra legislación el trabajo sólo lo es en tanto este se preste de manera subordinada y sea remunerado.

La idea del trabajo ha ido evolucionando con el tiempo, por ejemplo en tiempo de los griegos éste fue concebido como una actividad propia de los esclavos, una condición adquirida con el nacimiento y heredada a su descendencia. Para

⁴⁴ Sitio electrónico de la Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, 22ª Edición, [En línea]. Disponible:

<http://www.rae.es/rae.html>. 10 de Abril de 2012. 11:35 AM.

⁴⁵ *Ídem*

⁴⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. *op cit.*, p. 39

finales del siglo XVIII la idea del trabajo comienza a tomar forma como derecho natural del hombre. No es hasta la firma del tratado de Versalles cuando se establece que el trabajo no debe ser considerado como mercancía. Por último el artículo 5° de la Ley Federal del Trabajo vigente define claramente y con todos sus elementos el concepto de trabajo, al señalar que se trata de un derecho y deber sociales, reitera lo que en anteriores subtemas hemos subrayado en tanto que se no se trata de una mercancía enajenable, por tanto debe respetarse la libertad de quien lo preste, en condiciones que garanticen la salud y desarrollo socio económico del trabajador y su familia.

Es importante hacer referencia a la relación que el trabajo ha tenido y tiene con las formas de organización social a través de la historia de la humanidad y su desarrollo, su estrecha relación con la economía, en un principio como partes antagónicas en un escenario de explotación obrera, hasta llegar a un punto de cooperación entre sí, indicador de un Estado de Bienestar.⁴⁷ En esa dinámica y como ya se explicó en el capítulo interior los obreros encuentran en la organización colectiva una nueva forma de defensa de sus derechos y por tanto la inserción del trabajo al mundo de las relaciones jurídicas.

Si hiciéramos una especie de corte para efecto de establecer una idea general del Derecho del Trabajo, haciendo un ejercicio de recopilación, tenemos los siguientes elementos que integran nuestra denominación: hemos mencionado ideas que han evolucionado a la par de nuestro derecho, convirtiéndose en principios internacionales de derecho del trabajo, hemos hablado de instituciones cuyo objeto es desarrollar y coordinar los mecanismos que garanticen en el trabajo, el medio adecuado para lograr un estado de bienestar y desarrollo integral de los trabajadores. También hemos citado estatutos, normas, reglamentos, leyes y tratados, que en todo el mundo buscaron y han buscado establecer el respeto a los derechos adquiridos como resultado de innumerables luchas obreras. Así mismo, el Derecho del Trabajo debe ser

⁴⁷ Íbidem p. 26

tratado como una ciencia que estudia fenómenos en constante cambio, como son las relaciones laborales en la práctica.

Su contenido es amplísimo pues abarca al derecho individual, al derecho colectivo del trabajo, la previsión social, así como el derecho procesal del trabajo, principalmente.

Admitimos que nuestra denominación puede quedarse corta, más no pensamos que por ellos sea insuficiente, simplemente consideramos que escribimos los aspectos más importantes y a la vez fundamentales respecto del concepto y la denominación del Derecho del Trabajo para dar paso al siguiente tema de este capítulo.

2.2 CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para el desarrollo de este tema, hemos retomado la clasificación que han hecho los principales doctrinarios de la materia respecto de las características del derecho laboral.

Es común que se mencione al Derecho del Trabajo como un derecho de la clase trabajadores, toda vez que el contenido de la normatividad es eminentemente protector de los trabajadores o mejor dicho, representante de beneficios para la clase trabajadora, sin dejar de subrayar que al mismo tiempo son las herramientas jurídicas de defensa que tiene frente a la clase económicamente dominante. El objeto de esta característica del derecho laboral, nos parece de tipo social, a diferencia de otras disciplinas jurídicas y por demás justa, pues se trata de que los trabajadores alcancen, no en detrimento de los patrones, sino de una forma organizada y distributiva, mejores condiciones económicas y bienestar social.

A este respecto debemos mencionar que actualmente el carácter proteccionista de la ley laboral y de las instituciones creadas por el Estado con el mismo

objetivo, han sido criticadas por diversos sectores de la sociedad, principalmente por el gremio empresarial, bajo el argumento que estas medidas proteccionistas no permiten que las empresas alcancen el potencial económico deseado, y que continuamente esta situación provoca que las empresas no prosperen y caigan en dificultades por motivos atribuibles a los derechos que tienen los trabajadores.

Esta afirmación, es tanto como decir que los derechos adquiridos por los trabajadores a través de sus luchas, deben ser desconocidos, presuponiendo la intención de volver a los tiempos en que los trabajadores dependían totalmente de la voluntad de los patrones para establecer las condiciones de trabajo. Por ello también debe de reconocerse que la ley laboral provee a los patrones de herramientas legales que eviten ubicarse en situaciones de emergencia económica, una de ellas es que también a ellos se les permite la libre asociación para defenderse, así como la libertad técnica, administrativa y operativa a través del Reglamento Interior de Trabajo, también regulado por la ley, sin olvidar que la misma no permite a los trabajadores intervenir en dichos aspectos.

Por ello concluimos que para el adecuado desarrollo de las unidades productivas que satisfaga todos los intereses, debe existir de forma coordinada entre ambos lados, la debida organización administrativa y operativa. La debida previsión en el proceso de contratación, para evitar con ello, la contratación de personal que derive en excedentes económicos que menoscaben el patrimonio de las empresa, pero sobre todo la conciencia social que genere paulatinamente una cultura de trabajo en donde se desarrollen las activadas de forma organizada y en armonía. Pensamos que la educación, es imprescindible para sentar las bases de una nueva y verdadera cultura laboral.

En ese mismo tenor se habla que el Derecho del Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, idea que compartimos pero que

también apuntamos que si bien es cierto que tanto el Artículo 123 Constitucional como la Ley Federal del Trabajo establecen garantías mínimas para los trabajadores también lo hacen para los patrones.

La trascendencia de esta característica radica en que los trabajadores tienen un punto justo de partida para negociar con los patrones salario y prestaciones en busca de mejores percepciones, objetivo que cobra vigencia si se analiza el valor del salario mínimo y su poder adquisitivo hoy día. Pero advertimos que también existen limitantes legales, como es el caso del porcentaje del salario descontado a los trabajadores para aspectos de vivienda y seguridad social, más las cuotas que los mismos patrones deben de aportar para esos rubros.

Por otro lado, en materia de utilidades, la no intervención de los trabajadores en la dirección o administración de las empresas representa sin duda una garantía a favor de los patrones, una medida de protección a las utilidades generadas, y por ende a su patrimonio. De tal suerte que del contenido de la ley encontramos medidas mínimas que garanticen el óptimo desarrollo de las relaciones laborales.

De ello entendemos que ninguna relación de trabajo puede ser legal si en ella se pactan condiciones o prestaciones por debajo de los mínimos legales y que a partir de esos mínimos, de manera individual o colectiva pueden establecerse condiciones que busquen de forma justa superar los mínimos establecidos por la ley, máxime cuando es sabido que la condición establecida en la fracción VI del Artículo 123 constitucional que establece que los salarios mínimos deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en los aspectos básicos para el desarrollo de su familia, ha sido rebasada.

En ese sentido la política económica impuesta en México desde 1982, ha generado que los salarios mínimos estén condicionados a indicadores económicos como la inflación, en vez de ir de forma paralela con las

necesidades económicas básicas de una familia, es por ello que consideramos hoy más que nunca la importancia de esta característica del derecho laboral. Por tanto es menester evaluar la capacidad adquisitiva del salario mínimo en nuestros días y ajustarlo a una realidad que actualmente antepone los intereses económicos de grupos por encima de los intereses de las mayorías, mismos que están representadas por los trabajadores. Finalmente consideramos que es uno rubros que deben abordarse nuevamente si es que el mínimo de garantías cobre vigencia como característica de nuestro derecho laboral.

Por lo que hace al carácter reivindicatorio del Derecho del Trabajo, la doctrina plantea dos vertientes, la primera alude a la historia de los trabajadores y en concreto a la Artículo 123, puesto que su contenido no sólo dota de protección a los trabajadores, sino que además busca que los mismos trabajadores, a través de su fuerza de trabajo, recuperen la plusvalía de esta fuerza, representado en el derecho al producto de sus actividades.⁴⁸

La segunda vertiente tiene por logrado dicho carácter, al verlo representado en la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el derecho a la formación de sindicatos y en el ejercicio del derecho de huelga. Sin duda, el reconocimiento legal de los mencionados derechos, representa una demanda histórica satisfecha a los trabajadores, pero haciendo un paréntesis en este capítulo, es válido cuestionar y sobre todo responder a conciencia la siguiente pregunta: ¿Hoy día, considera que los derechos de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, en el derecho a la formación de sindicatos y en el ejercicio del derecho de huelga, tienen en común el carácter reivindicatorio y protector del Derecho del Trabajo?

Es probable que la respuesta sea en sentido afirmativo y haya quien en efecto, considere que estos derechos poseen estas características, lo cual es completamente válido, como también lo es en el caso de que la respuesta sea

⁴⁸ Íbidem p. 68

negativa, pues hoy la práctica refleja que en el ejercicio de estos derechos que existe un serio menoscabo, compuesto por la simulación, la evasión y sobre todo la corrupción fomentada entre las partes y autoridades, por ejemplo, es común que las empresas se sirvan de la contratación de empresas prestadoras de servicios (outsourcing) para evadir dicho pago, entre otras obligaciones fiscales, sin dejar de mencionar las evasiones que ello implica al INFONAVIT e INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS). Por lo que hace al derecho de constituir sindicatos, debe decirse que en la práctica los trabajadores ven mermados sus intentos por dos frentes, el primero el temor injustificado de los patronos, que ven en un sindicato, siempre que éste no sea cómplice de sus intereses, una amenaza para la empresa y por ello la primera acción en contra de los trabajadores que desean asociarse en un sindicato, es el despido. Por otro lado, el trámite para obtener el registro (toma de nota) de la autoridad resulta por demás largo, entorpecido principalmente por la añeja y estática burocracia inmersa en un curioso estado de pasividad e indiferencia. Si a esto se suma que en muchos casos los mismos sindicatos ya existentes son también opositores egoístamente al surgimiento de nuevos gremios por temor, como ya explicaremos más adelante, al menoscabo de sus ingresos, por supuesto muy alejados a su razón de existir.

Finalmente, la pregunta hecha en líneas anteriores es por demás relevante, sobre todo porque pareciera que las características de nuestro derecho laboral, además de no ser observadas en la práctica, más allá de la obligatoriedad en su cumplimiento establece, se ven amenazadas con intenciones a desaparecer paulatinamente en función de constante violación y desuso. Bajo este esquema la misma irrenunciabilidad de derechos pareciera ser intrascendente, toda vez que no se puede renunciar a un derecho en tanto que este no es observado, reconocido y respetado por todos los actores que intervienen en una relación laboral.

2.3 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Cuando aludimos a los Principios Generales del Derecho, aludimos a las normas de derecho positivo aplicables la solución de una controversia, en el marco de un sistema jurídico o mejor dicho de un cuerpo normativo aplicable, que sin tener exacta aplicación sobre la misma, proveen de una idea o noción y adecuada estructura.

En el caso del Derecho Laboral, en el artículo 123 y en la Ley Federal del Trabajo se encuentran los principios generales de nuestro derecho. Atendiendo a su importancia, es por lo que se incluyen en este trabajo. El primero de ellos, se encuentra en el artículo 2° de la LFT al señalar que las “normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”, este principio establece la función de las normas de trabajo, ya sean relaciones de trabajo individuales o colectivas, misma que pretende disminuir las diferencias entre patrones y trabajadores, por medio de dar el justo valor a la fuerza de trabajo y entendiendo por equilibrio la proporcionalidad que deben existir entre estas fuerzas, sin dejar de advertir que éstas por su naturaleza no pueden tratarse en iguales condiciones. Por lo que hace a la justicia social debe entenderse que la legislación alude al hecho de la existencia de una sociedad desigual económicamente, desigualdad que debe ser reducida, por medio de la elevación del nivel de vida de los trabajadores, lo cual implica el establecimiento de un marco regulador de las obligaciones que deben cumplir tanto trabajadores como patrones y en donde el Estado intervendrá como órgano supervisor de su cumplimiento, como administrador del producto de dicho cumplimiento y también participando con su propia aportación.

El trabajo como derecho y deber social, es otro principio consagrado en el artículo 123 constitucional y en el artículo 3° de la LFT, al considerar el trabajo como una aspiración histórica de los movimientos sociales, no olvidemos la

definición de trabajo utilizada en el tema relativo al concepto de Derecho del Trabajo, esto es el derecho que se tiene de adquirir un empleo o visto desde otro enfoque, la obligación del Estado de proveer de empleo a sus gobernados, ya sea por vía propia o de particulares. Otro cara que presenta este principio y que se vincula, a nuestro parecer, con uno de los más importantes principios rectores de nuestra materia, como lo es la estabilidad en el empleo, pone de manifiesto la idea de la conservación del empleo, es decir, el derecho que se tiene sobre la conservación del empleo, salvo causa legal que amerite lo contrario.

Continuando con el contenido del artículo 3° de nuestra ley laboral, abordamos el principio de libertad, igualdad, dignidad y salud entre los trabajadores como objetivo primordial del Derecho del Trabajo, pues sienta las bases para dejar de entender al trabajo como un objeto susceptible de comercio, como ya hemos mencionado, dota de carácter humano y dignifica a quien lo presta, alejándose por completo del derecho civil y mercantil para gestar un enfoque por demás novedoso y trascendente. En ese sentido debe entenderse a la libertad de trabajo, como el derecho que tienen los trabajadores de desarrollar la actividad de su preferencia sin estar obligados a lo contrario, siempre que dicha actividad sea lícita, subordinados al patrón solamente en obligaciones específicas.

En el caso de la igualdad en el trabajo, el principio es muy claro “a trabajo igual, debe corresponder salario igual” sin hacer distinción por razón de sexo, nacionalidad, credo religioso, doctrina política o condición social, así mismo añadimos que “a jornada y condiciones de trabajo iguales, también deberá corresponder salario igual”.

Por último toca el turno a la garantía de salud en el trabajo y el estado de bienestar a través del mismo, es decir, que por medio de la previsión social y seguridad social el Estado se garantice a los trabajadores y sus familias, atención médica adecuada y de calidad, así como de políticas públicas

encaminadas a crear conciencia sobre una cultura alimenticia y de prevención de enfermedades.

El bienestar de los trabajadores, además de verse reflejado en el goce de una buena salud, también se manifiesta en el ingreso salarial, que como ya se ha mencionado debe ser suficiente para proveer de las necesidades más elementales que deriven en un nivel de vida digno para ellos y sus familias. Más allá de la discusión, sobre el cumplimiento de los Principios Generales del Derecho en nuestros días, pues sin duda la problemática planteada en el capítulo VI de este trabajo busca encontrar respuesta a nuestra realidad, alejada sin duda de la doctrina, es necesario contar con las nociones básicas de nuestro Derecho Laboral para poder hacer un análisis más completo y eficiente de la situación laboral de nuestro en materia de Derecho Colectivo. Por ello la inclusión de dichas nociones generales de Derecho en este trabajo justifican su función y presencia.

2.4 NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Para definir la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, es preciso partir de la ubicación que ocupa en la clasificación del Derecho, esto es, ubicar a nuestra materia de estudio en el espectro del Derecho. El Derecho del Trabajo no pertenece a la clasificación dualista entre el Derecho público y privado, más bien se ubica dentro del marco de las teorías pluralista, misma que reconoce la existencia de los derechos sociales, puesto que sus normas tienden a la protección de personas en su condición de miembros de una clase social, la llamada clase obrera, que busca proteger un interés colectivo. Aunado a ello la diferencia que existe con el Derecho Privado, es que éste parte de la regulación de las relaciones jurídicas entre particulares en igualdad de condiciones, es decir personas jurídicas privadas, por tanto con intereses jurídicos de la misma naturaleza, mientras que el Derecho social busca nivelar la desigualdad que existe entre los sujetos con intereses colectivos. De tal suerte que la ubicación

de las disciplinas que integran al Derecho, depende de tres elementos: en atención al carácter de los sujetos, a los intereses o a los fines que se persiguen en las relaciones jurídicas.⁴⁹

De tal suerte que el Derecho del Trabajo fue formándose a través del surgimiento de relaciones que no habían sido previstas ni registradas por alguna otra disciplina, si bien es cierto que podemos encontrar antecedentes de la materia en los Códigos Civiles, también lo es que ninguno pretendió establecer el carácter de trabajador y patrón, pues estos fueron adquiriendo forma y rasgos sociales que dieron lugar al surgimiento de derechos y relaciones jurídicas nunca antes reguladas. Así mismo se van creando sus propias figuras, como el contrato colectivo o el derecho de asociación, entre otras. En esa medida, van surgiendo instituciones públicas creadas por el Estado, cuyo objetivo es procurar el cumplimiento de las normas sin perder de vista el carácter protector de la clase trabajadora.

2.5 FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Atendiendo a la clasificación que hace Mario de la Cueva⁵⁰, las fuentes del Derecho del Trabajo se dividen en fuentes materiales o sustanciales (reales) y fuentes formales. En ese orden de ideas define a las fuentes materiales o sustanciales como los “distintos elementos o datos, sociológicos, económicos, históricos, culturales, e ideales, y otros que pueda entregar la vida humana y social, que determinan la sustancia de las normas jurídicas”.⁵¹

En otras palabras, un ordenamiento jurídico no puede nacer por sí sólo, y menos dada la historia del trabajo en el mundo, debe entonces su formación la observación de la vida social, a la realidad de cada país, a las condiciones de trabajo, a las circunstancias y necesidades particulares de cada pueblo.

⁴⁹ Íbidem p. 98

⁵⁰ DE LA CUEVA, Mario, *Op. Cit.*, p. 125

⁵¹ Íbidem. p. 126

Así que no nos equivocamos si afirmamos que las fuentes materiales o sustanciales representan la antesala para la aparición de las fuentes formales, máxime hablando del Derecho del Trabajo.

En su misma obra de la Cueva define a las fuentes formales como “las formas o maneras de ser que deben adoptar los mandamiento sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo” es decir, “las formas a través de las cuales se manifiesta el derecho.”⁵² La definición que se hace al respecto, nos parece por demás exacta, por tanto nos parece innecesario ahondar en explicación alguna, preferimos en todo caso, dar paso a una breve clasificación de las mismas.

La primera clasificación se integra por la Constitución, “pues son los principios, normas, e instituciones que el pueblo adopta en ejercicio de su soberanía como fundamento y motor de su orden jurídico”⁵³, es decir se trata del ordenamiento supremo, otorgado por el poder soberano y regirá a los poderes del estado.

En segundo término encontramos a las fuentes formales llamadas subconstitucionales, que son las leyes de aplicación a los estados de la Federación. Dentro de esta, existe una subclasificación que responde al carácter estatal o autónomo del ordenamiento, por ejemplo, las estatales son el producto de la actividad del órgano legislativo del estado, y las autónomas como producto de los hombres organizados en gremios, sin intervención del estado.

Por último tenemos la clasificación en función de su aplicación, que puede ser general y particular. De aplicación general, como lo indica su nombre abarca a todos los trabajadores y las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo

⁵² Ídem.

⁵³ Íbidem p. 128

123, apartado “A”, además de la LFT y la jurisprudencia. Por otro lado la aplicación particular de la norma, en la que intervienen las fuentes autónomas, se ven representadas principalmente, en el contrato colectivo celebrado entre un patrón y uno o varios sindicatos y en el contrato-ley, cuya aplicación se limita a una rama de la industria particularmente.

2.6 TEORÍA GENERAL DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Este tema aborda de manera generalizada un conjunto de definiciones que la doctrina hace del Derecho del Trabajo, atendiendo a distintos conceptos que son parte fundamental para comprender nuestra materia.

Atendiendo a los fines del Derecho laboral, encontramos que el principal fin es la reivindicación del hombre, producto de la explotación por el mismo hombre, recuperando los trabajadores los bienes económicos que constituyen la propiedad privada de los patrones, pero generada por el su trabajo. Lograr que aquellos que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, consigan la socialización de la vida humana.⁵⁴ En abundamiento la “realización de la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y capital”.⁵⁵

Atendiendo a los sujetos de la relación laboral el Derecho del Trabajo encontramos definiciones como las siguientes, afirman que es el derecho especial de los trabajadores, el conjunto de normas que regulan la situación jurídica de las personas integrantes de una relación laboral, ya sea trabajadores o patrones.⁵⁶

En cuanto al objeto de la relación laboral se define como el “conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las

⁵⁴ DE BUEN, Néstor, *op. cit.*, p. 134

⁵⁵ Ídem

⁵⁶ Íbidem p. 135

relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.⁵⁷

En cuanto a la propia relación laboral, se define al Derecho del Trabajo como el “conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas, nacionales e internacionales, que regulan las relaciones de capital con el trabajo”.⁵⁸

Por último, añadimos a este capítulo ideas generales que forman parte de la estructura teórica y legal del Derecho del Trabajo en México:

- El trabajo debe constituir un derecho y deber social.
- Por medio del trabajo el hombre debe alcanzar un nivel de vida decoroso para él y su familia.
- La legislación laboral, es de carácter autónomo y especial, eminentemente protectora de los trabajadores, los derechos otorgados por ésta son irrenunciables. Agrupan un mínimo de garantías y un máximo de responsabilidades. No obstante el carácter protector de los trabajadores, la ley establece garantías y medios de defensa para los patrones.

⁵⁷ Ídem

⁵⁸ Íbidem p. 136

CAPÍTULO 3. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

3.1 INTRODUCCIÓN GENERAL.

Al introducirnos al Capítulo dedicado Derecho Colectivo del Trabajo en su obra, Mario de la Cueva, refiere que el derecho laboral es la hazaña de la libertad y dignidad del trabajo, porque en él se creó el ordenamiento destinado a defender la salud, la vida, la libertad y la dignidad de los trabajadores, y se impuso la tesis de que el trabajo no es una mercancía, la historia del derecho colectivo es la página heroica, pues las clases “sin tierra y sin riqueza” tuvieron que imponer al régimen burgués y a su estado su igualación con los propietarios de la tierra y la riqueza.⁵⁹

La premisa que se debe abordar para comprender los inicios de la institución que hoy conocemos como derecho colectivo del trabajo, es enfocar a la propiedad privada como el principio fundamental de la vida social, económica y política en los siglos XVII y XVIII. De acuerdo con Mario de la Cueva, en esa época la ciencia económica al servicio de la burguesía, elevó la institución de la propiedad privada a la categoría de derecho natural fundamental de la vida en sociedad, uno de los principales impulsores de esta corriente ideológica fue John Locke, le continuaron los fisiócratas y sostenían que sobre la propiedad privada debían levantarse las estructuras política y jurídica de la sociedad. Derivado de este pensamiento surge la división entre poseedores de la tierra y riqueza, aquellos que no poseían nada. Paralelamente surge el derecho de los poseedores de gobernar a los desposeídos.

John Locke, creador de la teoría del estado de derecho individualista y liberal burgués, en concordancia con la doctrina del derecho natural de la época, declara en su “Ensayo sobre el gobierno civil” de 1690 que: “la libertad ante el

⁵⁹ DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, Tomo II, México, Ed. Porrúa, 2003, p. 197

poder absoluto y arbitrario es tan necesaria para la preservación del hombre, que de ella no podrá separarse”. Aunado a este pensamiento sostenía que el fin principal y mayor de los hombres que se unen en comunidades políticas y se ponen bajo el gobierno de ellas, es la preservación de la propiedad, y reconoce que para lograr cabalmente este propósito se tendría que asegurar ciertos requisitos, por ejemplo, ratificaba su confianza en la existencia del Parlamento como máximo órgano político, integrado por *Lores temporales y espirituales* más la cámara de los *comunes* y con facultades de legislar y exigir el cumplimiento de las mismas, incluyendo al monarca. Al mismo tiempo planteaba dos condiciones para su funcionamiento, la primera proponía que el voto y elección de los integrantes de las cámaras fuesen elegidos por los propietarios de la tierra y comerciantes de los burgos. Además planteaba expresamente que en bajo esta composición no podría intervenir el trabajo, entendiendo por éste, a los hombres sin tierra y sin riqueza, que por su condición no tenían que defender y su único derecho era el de obedecer las leyes provenientes del parlamento.⁶⁰ Siendo así, entendemos cuando Mario de la Cueva afirma que se legitima la división entre poseedores y poseídos, entre dueños y trabajadores, como más tarde como más tarde Karl Marx definiría como factores de la producción y capital.

Francisco Quesnay, fundador del pensamiento y de la escuela fisiócrata - considerada como la primera escuela económica de la Edad Moderna-, sostuvo en su obra *Tableau economique des physiocrates* tres ideas que creemos importante mencionar en la intención conocer y comprender el pensamiento fisiócrata, fundamental en la comprensión de nuestro objeto de estudio en este capítulo:

- A) El hombre es un ser social por naturaleza...ha recibido de la divinidad una inteligencia...que puede desarrollarse en sociedad.

⁶⁰ Traducción de José Carner, Fondo de Cultura Económica, México, 1941 tomada de DE LA CUEVA, Mario, “El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”, México, Ed. Porrúa, 2003, p. 198.

- B) El orden natural de la sociedad pertenece al orden de la naturaleza,...se deduce que “no tiene nada de arbitrario y que no es obra de los hombres, sino que es instituido por el autor mismo de la naturaleza. Por tanto, además de ser parte del orden de la naturaleza..., es en sí mismo bueno y apto para que cada ser humano alcance su felicidad.
- C) Todas las ideas y teorías de los fisiócratas están destinadas a la defensa de la propiedad privada, convertida en el principio esencial de la sociedad...por lo que sin ella no hay sociedad.

Nos permitimos exponer el concepto de propiedad de la escuela fisiócrata para entender la idea de propiedad en el contexto histórico de su origen y justificar su inserción en este capítulo por la trascendencia hasta nuestros días, puesto que conserva elementos teóricos que permiten comprender su evolución:

La propiedad no es otra cosa que el derecho de gozar. Pero es evidentemente imposible concebir el derecho de gozar si lo separamos de la libertad de gozar; imposible asimismo que esta libertad pueda existir sin el derecho de gozar, porque carecería de objeto, ya que no se tiene necesidad de ella si no es en relación con el derecho que se quiere ejercer. Por lo tanto, atacar la propiedad es atacar la libertad y alterar la libertad es alterar la propiedad, seguridad y libertad; y es también lo que debemos encontrar en las leyes positivas que nos proponemos instituir. Tal es la razón esencial y primera de las leyes.⁶¹

Analizando las dos escuelas, podemos decir que las dos parten del principio de que la propiedad privada es el eje mediante el cual debe dirigirse y desarrollarse la sociedad, sin embargo se confrontan al afirmar -la primera- que la propiedad privada solo será derecho exclusivo de algunos miembros de la sociedad con exclusión de otros que contribuyen al crecimiento económico de ésta y por ende a sus poseedores, además de que el orden jurídico-social debe

⁶¹ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.* p. 199

estructurarse respondiendo a las necesidades de los poseedores de la riqueza. En el caso de los fisiócratas conciben que la propiedad privada deba ser parte fundamental del orden social con la particularidad de que debe responder a una necesidad integral, entendiendo por ésta el crear condiciones de desarrollo y de beneficio común a los integrantes de las comunidades y sociedad en general. Concluyendo que la idea sobre el derecho exclusivo a ésta es el punto de confrontación entre estas escuelas.

Continuando con los antecedentes de la propiedad privada, retomamos las ideas de los Enciclopedistas, pues tuvieron una importante influencia en el pensamiento de la segunda mitad del siglo XVIII. Al aceptar las ideas de Locke y de los fisiócratas definen la propiedad como: “el derecho que tiene cada uno de los individuos de que se compone una sociedad civil sobre los bienes que ha adquirido legítimamente”. Reconocen que uno de los fines del hombre al integrar las sociedades civiles ha sido asegurar la posesión tranquila de las ventajas que habían adquirido o que podrían adquirir en el futuro, han pretendido que nadie pudiera turbarles en el goce de sus bienes; para lograrlo cada integrante ha consentido un “impuesto”, a la conservación y mantenimiento de toda sociedad.⁶²

Estas ideas serían retomadas en los debates sobre la “Declaración de los derechos del hombre” y quedarían plasmadas en el artículo segundo, de la siguiente manera: El fin de toda asociación política es la conservación de derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.

Como se puede observar en este artículo, no se abordó la defensa de los derechos del trabajo, Mario de la Cueva afirma que este se debió a que

⁶² Encyclopedie ou Dictionnaire raisonné des sciences, des arts et de métiers, A Neufchastel, Chez Samuel Faulche, M. DCC. LXV, t. XIII, Pág. 491

cualquier reglamentación contrariaría la libertad natural del hombre para contratar el arrendamiento de sus servicios.

Después de la Declaración de los Derechos del Hombre, se promulga en 1791 una ley que permitía a cada ser humano, dedicarse al trabajo, arte u oficio que estimase conveniente, y suprimió las prerrogativas de las corporaciones. Ante este panorama algunas asociaciones de trabajadores interpretaron el artículo 5º de la Declaración diciendo que “lo que no está prohibido por la ley, está permitido”. La interpretación de la burguesía en el sentido de que la ley puede prohibir lo que perjudique a la sociedad, aludiendo a las asociaciones que podían representar un riesgo en contra de la libertad de industria y comercio.

Ante esta situación la Comuna de París promulga la Ley Chapelier, que prohibió la coalición de los trabajadores para establecer o exigir condiciones de trabajo, así como la asociación profesional. El Código Penal de 1810 tipificó como delito a la huelga y con ello quedó configurado una contraofensiva de la ideología individualista y liberal.

En este marco se gesta el Derecho Colectivo del Trabajo, los trabajadores tuvieron que comenzar a organizarse en un panorama adverso a sus fines, el individualismo predominaba en la vida social de la esta época y la explotación de los trabajadores, inclusive niños fue brutal. La lucha y el coraje de los trabajadores tuvieron sus primeros triunfos en 1824, cuando se suprime como conducta delictiva la organización de asociaciones sindicales y la huelga través de la Ley Inglesa, la publicación del Manifiesto Comunista que traería un sustento teórico de la lucha obrera al establecer el concepto de la lucha de clases y la Revolución Francesa.⁶³

En 1845, una huelga de carpinteros de París fue reprimida brutalmente por la policía, dando inicio a un periodo de lucha por el reconocimiento de los

⁶³ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.* p. 205

derechos de coalición, huelga y asociación profesional, mismos que fueron tolerados pero sin constituir derechos de los trabajadores, por lo tanto los patronos continuaron haciendo uso de medios de represión ante los intentos de impedir las labores en sus empresas.

No fue hasta que el movimiento obrero cobra fuerza a través de un cambio de pensamiento motivado por el Manifiesto Comunista y de conciencia fomentado por una visión de la vida social más solidaria. Así mismo el movimiento obrero da cuenta que no puede existir igualdad entre el patrón y el trabajador, sino es mediante el trabajo de los obreros como una fuerza colectiva capaz de igualar el poder del capital, pero sobre todo de hacer valer los sus derechos pugnando por que el capital sea el instrumento del trabajo para lograr un vida mejor para todos los hombres.

3.2 EL CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

De la Cueva define el Derecho del Trabajo como el conjunto de “principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al estado y los conflictos colectivos de trabajo”.⁶⁴

La definición hace referencia a un conjunto de principios, normas e instituciones, nos parece adecuado subrayar el orden de aparición de estos términos, pues como su nombre lo indica son los principios, las ideas fundamentales que dan origen al Derecho Colectivo del Trabajo, mismas que evolucionan y quedan insertas en las normas y leyes, pero recordemos históricamente el Derecho Colectivo no forma parte de la corriente positivista del Derecho, sino se va gestando a través de hechos y circunstancias desfavorables para los trabajadores, mismos cansados de los atropellos cometidos en su contra por los patronos y dueños del capital, buscaron las

⁶⁴Ibidem. p. 211

formas hacer escuchar sus demandas tendientes al mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

En virtud de lo anterior, los intentos de organización y asociación para exigir el reconocimiento del trabajo no como mercancía sino como producto de la fuerza humana, van surgiendo las instituciones que hoy conforman nuestra materia, Por ejemplo en nuestro país el derecho de huelga o el contrato colectivo no son derechos que devengan de la promulgación de una ley, por el contrario son instituciones que surgen mucho tiempo antes de ser reconocidas por algún ordenamiento emanado del estado mexicano, más bien, su reconocimiento representa la culminación de una larga y costosa lucha para obtener un lugar en la legislación.

Las instituciones que integran, dan vida al Derecho Colectivo y tienen reconocimiento constitucional son en primer orden el sindicato, como la figura jurídica y de organización de los trabajadores frente a un conflicto de trabajo. El contrato colectivo de trabajo como el instrumento legal de común acuerdo que regirá las relaciones de trabajo entre sindicato y patrón. La huelga como un instrumento de lucha histórico de los trabajadores y previsto por la legislación mexicana inclusive como procedimiento legal.⁶⁵

3.3 LOS FINES Y NATURALEZA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Sin temor a equivocarnos podemos afirmar que los cimientos que hoy da forma a lo que llamamos Derecho Colectivo fueron luchas obreras alrededor del mundo. La unidad del proletariado y la organización activa de los obreros, dejando de lado nacionalidades y fronteras, anteponiendo los intereses de clase, fueron los factores que dieron solidez e impulso al movimiento obrero

⁶⁵ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, "Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo", México, IURE Editores, 2006, p. 14

para lograr el reconocimiento de sus demandas ante de la burguesía y la atención de las mismas por los estados. Ciertamente las instituciones que se han mencionado en el capítulo anterior fueron el resultado del movimiento obrero, pero al mismo tiempo forman parte de los fines que el Derecho Colectivo persigue y que a continuación desarrollamos.

Partimos de la idea de que el Derecho Colectivo busca la nivelación de fuerzas⁶⁶, una representada por el capital y la otra por los trabajadores, a través del reconocimiento del derecho de los trabajadores para organizarse en defensa de sus intereses como clase. En efecto, hoy día a un trabajador por sí solo le es complicado enfrentar a su patrón en vía de mejorar sus condiciones de trabajo frente al patrón, no así para un grupo de trabajadores organizados a través de un sindicato, pues ocurre que a un patrón no le sería tan sencillo ocuparse de las demandas de un organismo colectivo y organizado, así como de las consecuencias jurídicas y económicas que no atenderlas le traería.

En tiempos de la Revolución Industrial, la burguesía supo del riesgo que representó ver como los trabajadores se unieron y organizaron en busca de defenderse de los abusos y explotación del sistema individualista imperante en aquella época, por ello se sirvieron de todos los medios posibles, principalmente de los recursos económicos para impedir las asociaciones obreras, inclusive llegando a la promulgación de la Ley Chapelier.

Es por ello que la figura asociación de los trabajadores ha evolucionado con el tiempo, haciendo hincapié que ello no implica perder la esencia o el fin fundamental de su organización, por el contrario, debe conservarlo. Es así como nacen los sindicatos en el mundo, su expansión se ve representada en federaciones y confederaciones y en todos los casos uno de sus objetivos es precisamente la nivelación de las fuerzas en constante pugna de intereses.

⁶⁶ DE BUEN, Néstor, *op. cit.*, Tomo II p. 582

El segundo fin del Derecho Colectivo llamado normativo⁶⁷, significa lograr el reconocimiento y respeto de los instrumentos que los trabajadores poseen para buscar mejores condiciones de trabajo, al efecto forma más representativa de este fin se encuentra en los contratos colectivos y en el contrato ley. La Ley Federal del Trabajo los contempla en sus artículos 386 y 404 respectivamente, y de manera general podemos definirlos como el pacto o convenio celebrado entre uno o más patronos y uno o más sindicatos en el que se establecen las reglas generales en que regirán las relaciones de trabajo, mismo que será de observancia obligatoria.

Es así como el fin de carácter normativo que nos ocupa se ubica en un contexto más amplio de lo que acabamos de exponer, pues si tomamos como ejemplo las disposiciones de la LFT, que establecen un mínimo de garantías que no podrán ser inferiores en bajo ninguna circunstancia, considerando nula cualquier relación de trabajo celebrada en esas condiciones, tampoco prohíbe pactos o contratos que superen lo que en ella se establece. Por ese motivo la celebración de contratos colectivos a nivel de una rama de la industria o contratos ley poseen el mismo carácter normativo que la Ley, una particularidad de nuestro Derecho Colectivo que no puede omitirse en el estudio de los fines que persigue, pues al gozar de esta cualidad, al igual que la Ley hace exigible su cumplimiento e implica consecuencias para quien llega a no acatarlo una vez suscrito.

Por último la autodefensa de los trabajadores constituye otra de los fines que incluye el Derecho Colectivo, y encuentra su máxima expresión en la huelga, figura reconocida y regulada por nuestra Ley. Desde un punto de vista histórico, ésta representa el mayor instrumento que posee la clase obrera para coaccionar al patrón para que cumpla con las demandas u obligaciones incumplidas, es decir, metafóricamente es el brazo armado para amenazar y presionar al patrón. La suspensión del trabajo puede traer consecuencias muy

⁶⁷ *Ibíd*em p. 586

graves para el patrón, por ello la huelga puede tildarse como un acto de violencia o un intento por intimidar o amenazar al patrón, sin embargo no debe olvidarse que está reconocida por la ley y que una vez suspendidas las labores derivado de haber estallado una huelga, también tiene repercusiones para los trabajadores, pues la consecuencia inmediata radica en dejar de percibir su salario. De tal suerte que ante la negativa u omisión del patrón a revisar o firmar un contrato colectivo o ley, los trabajadores poseen este medio para lograr ser escuchados, sin embargo vale preguntar qué trabajador simpatiza con la idea de provocar un daño a su fuente de trabajo y por ende de ingreso. La eficacia de la huelga no radica en los efectos generados una vez estallada, sino en forzar al patrón a que las relaciones se cumplan en un marco que satisfaga los intereses de ambas partes.

3.4 EL DERECHO DE ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

3.4.1 Concepto de asociación profesional.

Se trata de un derecho especial para los trabajadores, pues refleja el derecho de los hombres para agruparse y realizar un fin común con pretensiones de permanencia, en este caso hablamos de intereses de clase, esto es conseguir el mejoramiento de sus condiciones de vida. Sin duda es posible confundir el término asociación profesional con el término sindicato, nosotros preferimos establecer que el derecho de asociación profesional es el antecedente al derecho de formar sindicatos. No es objeto de este trabajo entrar en la disyuntiva que representan el derecho de asociación con el derecho de asociación profesional, toda vez que el capítulo referente a la historia del movimiento obrero plantea precisamente la evolución de este derecho. Mantenemos presente que este derecho es producto de una conquista histórica. En todo caso concluimos que este derecho puede entenderse como una especie de género, particularizándose a través del sindicato, sin olvidar

3.4.2 La Sindicación.

Es sin duda el resultado de largas luchas del movimiento obrero y uno de sus objetivos y demandas, pues la sindicación representa el reconocimiento de los patrones y del estado de poder constituir sindicatos, de asociarse en defensa de sus intereses, pues los trabajadores sabían que este sería el instrumento de lucha les permitiría afirmar su dignidad humana en tanto que aspirar a una igualdad jurídica frente a los patrones, terminando con la explotación, las injusticias sufridas producto de la desigualdad. Sin embargo la sindicación de los trabajadores les ha permitido ir más allá de la sola defensa de sus condiciones de trabajo, pues permitió el desarrollo entre los trabajadores de una conciencia de clase capaz de disputar al imperante capital, el control de los medios de producción a favor de los desfavorecidos. Se planteó conseguir como su principal objetivo la justicia social.

3.4.3 La Libertad Sindical.

Se trata de un principio de Derecho Colectivo pues representa un derecho a favor de los trabajadores, el cual está reconocido por nuestra propia Constitución en la fracción XVI del artículo 123, así como en el artículo 3° del Convenio 87 de la OIT, suscrito y ratificado por México desde 1950, y que consiste en el derecho que tienen los trabajadores de coaligarse para la defensa y mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Sencillamente es el reconocimiento legal de los trabajadores para formar sindicatos o afiliarse a alguno de ellos, así mismo faculta también a los sindicatos para formar federaciones o confederaciones, de tal suerte que el principio de libertad sindical posee una doble cualidad, por un lado representa el derecho y la libertad individualizada de un trabajador para afiliarse a un sindicato o de varios trabajadores, la ley señala un mínimo de veinte, para formar uno nuevo y por otro lado el derecho de una organismo colectivo con personalidad jurídica y facultades para crear organismos de mayor escala, bajo los mismos fines. En

ningún caso, esta libertad puede ser coartada, limitada o condicionada, las únicas limitantes legales que se impone a este principio son que menciona la ley. Se trata de una figura fundamental que constituye la base de la democracia sindical, pues el respeto a la libertad sindical por parte de los patrones y del estado, implica por sí sola, el desarrollo y autodeterminación de un derecho de clase, un derecho exclusivo de los trabajadores y sus representantes para lograr el mejoramiento de sus condiciones de vida. La intervención del estado o de los patrones en la organización de los sindicatos para fines contrarios a los intereses de los trabajadores neutraliza y desvirtúa la fuerza que tienen los trabajadores en su sindicato, de tal suerte que deja de ser efectivo en su causa. Sobra decir que este principio es de vital importancia para el sindicalismo en cualquier país que se jacte de ser democrático y respetuoso de las instituciones que la normatividad establece, por tal motivo corresponde a los trabajadores defender y hacer valer este importantísimo principio.

3.4.3 Autonomía Sindical.

Como ya expresamos en el subtema anterior la figura del sindicato es el resultado del ejercicio colectivo de la libertad sindical, es decir el primero es consecuencia del segundo. En ese orden de ideas la autonomía sindical representa la autodeterminación del sindicato como organismo social, frente a otras entidades, como los patrones, el estado u otros organismos sindicales. El artículo 359 de la LFT establece con claridad la idea que el legislador tuvo respecto del tema que nos ocupa al señalar que “los sindicatos tienen el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular un programa de acción”. El artículo que transcribimos faculta a los sindicatos para dictar las normas que regularan su propia conducta, sin embargo aclaramos que el carácter autónomo no debe implicar una conducta que no observe ciertos limitantes, sobre todo cuando se está sujeto a una estructura normativa, lo cual puede resultar cuestionable, dada la naturaleza del Derecho Colectivo. Por el

momento hacemos referencia a estas ideas para establecer lo que en nuestra opinión, la discusión y los cuestionamientos al respecto los dejamos para el sexto y último capítulo de nuestro trabajo, pues la problemática que éste plantea está íntimamente ligada a los principios desarrollados en este capítulo, lo que justifica su presencia, aunque insistimos para algunos puede ser repetitiva.

3.4.4 Cláusula de Exclusión y Afiliación sindical.

Para entrar al ríspido análisis de los temas que pretendemos desarrollar en este apartado, debemos hacer la aclaración respecto del orden del título, pues nos parece más adecuado hablar de afiliación sindical en primer lugar y cerrar con el tema de las cláusulas de exclusión. Lo anterior responde a dos razones, la primera porque consideramos que el derecho de afiliación sindical debe entenderse como la parte genérica de este análisis, es decir el punto inicial del desarrollo de este polémico y complejo tema y en segundo lugar, consideramos que las cláusulas de exclusión son el resultado del desarrollo de la afiliación sindical en la historia de nuestro país. Es el caso de abundar sobre la definición del derecho de afiliación sindical, entendiendo por este como el derecho individual que posee el trabajador para afiliarse o no a un sindicato, o en su caso, una vez afiliado decida libremente separarse de éste.

Entrando al análisis de nuestra propia defunción bien vale hacer la siguiente reflexión, cuando se establece que es facultad del trabajador decidir de forma personal y libre sobre su afiliación a un organismo sindical, no basta con esta voluntad, dado que ésta depende de la voluntad del sindicato para dar entrada a la solicitud de un trabajador, de tal suerte que no se trata de una decisión unilateral del trabajador en tanto que es necesaria la manifestación de la voluntad del sindicato para que éste se afilie a un sindicato. Por otro lado la sola voluntad de un trabajador para constituir un sindicato no es suficiente en tanto que la ley exige como requisito para ello un mínimo de veinte trabajadores, por

lo tanto un trabajador necesitaría de la voluntad y el consenso de por lo menos 19 trabajadores más para lograr su objetivo. Nuevamente no basta la voluntad de un solo trabajador para concretar este derecho.

En abundamiento del derecho de afiliación sindical reproducimos el contenido del artículo 358 de la ley en la materia que dispone lo siguiente: “a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él”, en efecto, por lo que hace al sentido del artículo no hace más reconocer la facultad de los trabajadores para elegir libremente su afiliación a un sindicato.

El tema cobra especial relevancia cuando surgen en los contratos colectivos y en la ley las cláusulas de exclusión, de las que podemos decir que su uso y aplicación han ido cambiando a través de los años, principalmente en razón de los intereses de quienes tienen la facultad de aplicarlas, en todo caso de los intereses de los líderes sindicales. El artículo 395 de la LFT señala que:

“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.”

Este artículo de la Ley ha dado pie a una discusión entre los estudiosos de la materia, entre quienes consideran inconstitucional esta disposición y entre quienes no ven esta un contenido constitutivo de una violación. Al respecto daremos un vistazo a la historia para entender y no prejuzgar el papel tan importante de la cláusula de exclusión.

Originalmente la cláusula de exclusión tuvo el propósito de garantizar el ingreso exclusivo a los trabajadores sindicalizados, como un elemento de integración y consolidación de la fuerza sindical y la unión entre los trabajadores.⁶⁸ Así

⁶⁸ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.* p. 306

mismo Mario de la Cueva refiere que años más tarde las cláusulas de exclusión constituyeron un medio de defensa de la tenencia sindical en un centro de trabajo o rama de la industria. Se trata de una cláusula que pretende fortalecer y consolidar al sindicato titular de un contrato colectivo, evitando que la empresa emplee a trabajadores no sindicalizados.

Retomando la redacción del artículo 395 de la LFT la cláusula de exclusión plantea un doble aspecto, uno de ellos se encuentra en su primer párrafo, conocido como la cláusula de exclusión por ingreso, y que ya referimos en líneas anteriores.

Toca al turno a la cláusula exclusión por renuncia o expulsión, esto es la facultad que tienen los sindicatos de solicitar y obtener la separación del trabajo al trabajador que renuncie o sea expulsado del sindicato. La primera razón que se aduce a favor de esta cláusula nos remite al supuesto que un trabajador puede separarse, una vez conseguido un empleo, de su sindicato, lo cual repercute en el sindicato al ver reducida su representatividad frente al patrón, razón que nos parece válida en función de que el sindicato busca conservar la titularidad del contrato colectivo, y no desintegrarse, como al respecto señala De la Cueva.⁶⁹ Nuestro primer análisis arroja la validez y justificación de las cláusulas de exclusión en los contratos colectivos de trabajo, pues son medios de seguridad para el sindicato y en consecuencia para los trabajadores. Por otro lado si la renuncia proviene de una conducta libre e independiente por parte del trabajador, nos parece más que inobjetable el respeto a esta decisión.

Sin embargo, no es nuevo que esta segunda forma de la cláusula de exclusión ha servido al sindicato como herramienta de presión en contra de sus mismos trabajadores, sobre todo cuando se establece en los comités centrales o ejecutivo personajes de perfil totalitario, quienes no ven en un sindicato más la forma de obtener una dieta permanente. Este tipo de prácticas suelen ser

⁶⁹ *Ibidem* p. 315.

recurrentes en los sindicatos, en donde se amenaza o instiga al trabajador a mostrar una conducta de respaldo a los líderes, aunque estos adopten formas por demás antidemocráticas en la vida de un sindicato y en la vida social en general.

La causa de esta degeneración en el empleo de no sólo esta cláusula, sino de otras en los contratos, señalan los especialistas responde a un acontecimiento de fondo, la adopción del estado, de las principales centrales obreras del país desde la segunda década del siglo XX en este país, o dicho de otra forma la subordinación y con ello desactivación del movimiento obrero al aparato gubernamental encabezado por el Partido Revolucionario Institucional, pues el movimiento obrero pierde una de sus cualidades y virtudes que la misma historia les había reconocido, la independencia de ser un movimiento obrero libre y de acción, en tanto que autónomo al tomar y hacer valer sus propias determinaciones sin la sumisión a otros intereses ajenos al de los trabajadores.

Se trata de un amplísimo pero sobre todo muy interesante tema para los que estudiamos la historia de este país a través del Derecho Colectivo, finalmente nos vamos acercando al principal objeto de estudio de este trabajo, mismo que se encuentra sumamente relacionado con las cláusulas que acabamos de desarrollar. Demos paso a nuestro siguiente capítulo, pues intentamos ir punteando los conceptos y elementos que debemos de tener presente al abordar la problemática de nuestro estudio.

CAPÍTULO 4. SINDICALISMO.

4.1 LOS ORÍGENES DEL SINDICALISMO.

Atendiendo a los antecedentes históricos del movimiento obrero, podemos destacar tres características que aparecen en cada parte del mundo en donde se gestó la lucha obrera. No obstante que consideramos la conciencia de clase como el elemento detonante que dio vida al Derecho del Trabajo, pensamos que la desesperación de los obreros ante la pasividad de su entorno rodeado de abuso y explotación, fue uno de los elementos que motivaron en ellos, en combinación con la espontaneidad, los primeros intentos de una especie de resistencia ya no individual. A esta líneas puede sumarse, el factor de la industrialización o maquinización de las fábricas, pero no dejamos de advertir que el sindicalismo tuvo que pasar por un proceso evolutivo muy complejo y largo para alcanzar el reconocimiento que hoy tiene. A nuestro parecer son a groso modo el cultivo de la conciencia de clase que años más tarde Marx, daría solidez y fundamento a los obreros para unirse no sólo por su interés común respecto de su carácter de trabajador, sino como seres pertenecientes a una misma clase revolucionaria.

La conciencia a la que hacemos referencia consiste en que los obreros tuvieron que dejar de asumir de forma aislada la obtención del éxito personal y entender que esa vía no era la decaída para hacer frente al capital, motivo de su explotación y representado por las grandes fábricas, para comprender que sólo a través de la organización colectiva se podía derrotar al sistema materialista imperante.

Así es como comienza a tomar forma la lucha de clases, que en nuestra visión representa el preámbulo del nacimiento del sindicalismo, pues esta surge de la confrontación de intereses entre el proletariado y la burguesía, mientras ésta se sirve de la explotación del primero para la obtención y acumulación de riquezas,

el segundo pugna por mejorar sus condiciones de vida a través de demandas consistentes en un mejor salario, en una jornada de trabajo limitada, entre otras demandas. Si la conciencia de clase dotó al proletariado de identidad colectiva en el plano de lo económico, ideológico y político, la lucha de clase por ende también sucede en los mismos terrenos. Recordemos que Marx, en el Manifiesto Comunista postuló la emancipación del proletariado en contra de la burguesía, el medio para lograrlo lo encontraron en la figura del sindicato.

4.2 LAS FORMAS DE SINDICACIÓN.

La conciencia de clase tuvo a bien entre los obreros la formación de un instrumento de lucha y defensa de los intereses de clase, misma que entendió que para que éste fundamental instrumento se mantuviera vigente, tendría que desarrollarse y ganar terreno en los ámbitos políticos y sociales, por ello el fenómeno del sindicato se integra por diversos aspectos relacionados pues convergen entre sí, como fenómeno clasista, como instrumento para mejorar las condiciones de trabajo y como fuerza social.⁷⁰ Estos elementos pueden ser aceptados o desvirtuados en función de los cambios que ha atravesado el sindicalismo, sin embargo no podemos ignorarlos, porque la discusión aun no se ha superado del todo, al contrario, continúan siendo referentes para formar ideas y opiniones sólidas al respecto.

Atendiendo al fenómeno clasista, se define porque “constituye la expresión de una clase social”⁷¹. Si afirmamos que el sindicato es consecuencia de la conciencia de clase, reiteramos que es el instrumento de lucha entre trabajadores y patronos, pero también lo es para la negociación y consenso en las relaciones de trabajo. Subrayamos que tan es un fenómeno de clase que la propia ley prevé y reconoce la existencia de sindicatos de patronos.

⁷⁰ DE BUEN, Néstor, *op. cit.*, Tomo II p. 655-659

⁷¹ *Ibidem* p. 655

Hemos reiterado que los sindicatos deben representar al instrumento idóneo para mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros, lo cual parece lo más lógico, de lo contrario cuál es entonces el objeto de constituir sindicatos. Lamentablemente en nuestro país bien vale formular esa pregunta, pues a la vista se tienen resultados nada amables entre quienes dirigen un sindicato y sus miembros. Explicamos el ¿por qué? De esta crisis, por cierto muy relacionada a nuestro panorama actual: el sindicalismo padece dos grandes problemas, uno de ellos fue señalado con anterioridad y tiene que ver con que un estrecho vínculo con el Partido Revolucionario Institucional desde su nacimiento como Partido Nacional Revolucionario, pues al mantenerse en el poder durante siete décadas, generó un sindicalismo a la medida del aparato de gobierno, inmerso en mecanismos burocráticos y administrativos, contrario a un sindicalismo de constante lucha, exigente en el cumplimiento de sus demandas en una línea de mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Esta realidad impide por completo que los sindicatos cuenten con legítimos mecanismos de acción, como ya dijimos están supeditados a la voluntad del gobierno, lo cual hace que pierdan mucha de la libertad que necesitan para cumplir con sus objetivos y responsabilidades sociales, ésta se cumple de forma parcial. El resultado es un sindicalismo inmerso en la disputa sólo por lo que hace a las reivindicaciones económicas de sus miembros, en el mejor de los casos, pero como observa Néstor de Buen, “contempla pasivamente los problemas económicos y sociales del país”⁷², no se involucra, carece de conciencia de clase, aunado a ello esta alineación de los sindicatos que bien puede identificarse como corporativismo, tampoco permite la coexistencia de organizaciones sindicales independientes que busquen la realización integral de objetivos del sindicalismo. Por el momento es suficiente con lo desglosado para dejar clara la idea del sindicato como fenómeno o instrumento de mejora de sus miembros, pues no quisiéramos invadir contenidos del otro capítulo. La

⁷² *Ibidem* p. 658

profundización de este análisis está ligada con la problemática general de la contratación colectiva y el sindicalismo, ambos denominados de protección.

4.3 PRINCIPIOS Y FINES DEL SINDICALISMO.

Con independencia del perfil o ideología que pueda postular un sindicato existen principios que podríamos llamarlos universales por una simple razón, representan el punto de partida de la vida de las organizaciones de trabajadores, son las ideas que proveen de estructura a los sindicatos, si bien es cierto pueden existir diferencias entre ellos, estamos hablando de los elementos de trascendencia que tienen en común para lograr sus fines, por diversos que sean los escenarios a los que aspiran y pese al cambio del sindicalismo con el paso del tiempo, el prescindir de ciertos principios tendría como consecuencia, un efecto desvinculante con las causas de cualquier sindicato.

En primer término, la unidad de los trabajadores es un elemento infaltable en la vida de un sindicato, la unidad se traduce en la fuerza para luchar por sus intereses y a la vez para defenderlos. Un sindicato que se propone ir por la conquista de derechos para sus agremiados debe asegurarse de la unidad y cohesión entre sus trabajadores por las causas que persigue, de lo contrario podrían surgir circunstancias que dividan a sus miembros, lo que derivaría en el incumplimiento de sus objetivos. Cabe señalar que la unidad a la que nos referimos debe basarse en la libre expresión de ideas o de opinión entre los trabajadores, aunque esto pueda implicar discrepancias. Pensamos que la discusión y el consenso, son herramientas que fortalecen la unidad, pues son ejercicios que tienen como resultado que los miembros de un sindicato estén informados, al mismo tiempo que se involucran y participan en la toma de decisiones, haciendo del gremio, un ente democrático y libre. No exageramos al afirmar que actualmente en gran parte de los sindicatos del Distrito Federal, estos ejercicios democráticos brillan por su ausencia. Las decisiones que toman

los sindicatos para efectos de negociar con el patrón o incluso decisiones internas que afectan al gremio, en muchos casos son decisiones que provienen del comité ejecutivo sin someterlas previamente a estudio, o por lo menos a consideración de los integrantes para ser votados. Aclaramos que no negamos el carácter representativo de los comités ejecutivos, pero ningún sindicato que se ostente como democrático puede pasar por alto a sus propios integrantes. Esta conducta presume la falta de comunicación y coordinación entre la base y la dirigencia de un sindicato, fomenta el ocultamiento y la neutralización de la fuerza de un sindicato ante la ausencia de unidad.

La exclusividad también forma parte de los principios de los sindicatos y hace referencia a la representación obrera frente al patrón en la firma de un contrato colectivo, y tiene una doble connotación, por ejemplo en el caso de la firma de un contrato colectivo el principio de exclusividad tiene lugar cuando el patrón se compromete a no contratar trabajadores que pertenezcan a otro sindicato, puesto que el sindicato contratante tiene la representación de los trabajadores y por tanto la titularidad del contrato colectivo. Otro ejemplo nos sitúa el escenario en donde coexisten dos sindicatos en una misma empresa, el patrón firmara el contrato colectivo con el sindicato que lleve la representación mayoritaria de los trabajadores. Nuevamente la exclusividad responde a la titularidad del contrato colectivo, es decir al que cuente con el respaldo del mayor número de trabajadores. Por último, en el caso del contrato ley, y a diferencia de los contratos colectivos, la exclusividad tiene lugar no en la figura del sindicato titular, sino en las condiciones en que se desempeñan las actividades que son las mismas en una misma rama de la industria, y que son exclusivas de una actividad particular, toda vez que el ámbito de aplicación de un contrato ley abarca determinada actividad en todo el territorio nacional.

Por autonomía entendemos la “Potestad que dentro de un Estado tienen municipios, provincias, regiones u otras entidades, para regirse mediante

normas y órganos de gobierno propios”.⁷³ Para el caso, en esta definición al sindicato puede vérselo como una entidad o mejor dicho una persona jurídica con la facultad de establecer un régimen normativo que regule su conducta al interior. Sin embargo la autonomía sindical también se manifiesta en las relaciones de un sindicato al exterior, ya sea que se establezcan con el patrón o frente al Estado, e inclusive con otras organizaciones sindicales, sean federaciones o confederaciones. Cualquiera que sea el caso no deja de ser a nuestro parecer uno de los principios en los que descansa el carácter combativo y democrático de un sindicato, en todo caso la labor de conservar ese carácter recae solamente en los trabajadores, pues al igual que el principio de unidad, éste implica el respeto a la libre determinación en los temas que puedan afectar sus intereses.

Ya hemos mencionado en varias ocasiones que un sindicato democrático es un sindicato por el sólo hecho de escuchar las voces de sus integrantes, tomarlas en cuenta y tomar decisiones de forma integral, es un sindicato unido. Nos referimos porque creemos que un sindicato debe ser democrático en tanto que practique ejercicios incluyentes que demuestren que la participación de todos sus integrantes y al voluntad de la mayoría, sin dejar lugar a duda. La democracia debe ser un principio, un punto de partida en la conducción de un sindicato y al mismo tiempo un fin, una aspiración y un objetivo que debe figurar permanentemente en las mentes de cada uno de los miembros. Ya sea a través del voto, de la consulta, del diálogo, del debate o del refrendo, un sindicato puede garantizar su adecuado funcionamiento, congruente con sus objetos históricos, pero sobre todo sociales.

Consideramos, para cerrar este tema, que todos los principios que aquí hemos referido tienen la misma importancia para conservar, digámoslo así, una buena salud tanto al interior como en las relaciones que establezca con otras

⁷³ Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española [en línea]. Disponible en: http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=autonomia 20 de mayo de 2012 22:26 hrs.

entidades. No puede hablarse de un adecuado y legal funcionamiento de un sindicato si carece u omite observar alguno de estos principios, insistimos en que exista pluralidad de sindicatos, sean del perfil que sean, pero en ningún caso los trabajadores deben dar por hecho que los principios son los encargados de impulsar la vida sindical. Actualmente el sindicalismo en el Distrito Federal pasa por una crisis derivada de la ausencia de unidad, autonomía y democracia, esta situación en gran medida es provocada por la pasividad e indiferencia de los trabajadores, se percibe la falta de interés y de involucramiento en las causas sindicales, los motivos pueden ser varios y las circunstancias explicables, pero no justifica que el sindicalismo presente la condiciones de simulación que hoy proyecta, al grado del desprestigio en una opinión generalizada. Los trabajadores deben de ser conscientes de ello y asumir su gran parte de responsabilidad para enderezar el camino.

4.4 DERECHO SINDICAL.

4.4.1 Concepto.

Para comenzar este apartado nos parece lo más lógico reproducir el concepto de sindicato que establece el artículo 356 de la LFT: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

Néstor De Buen propone la siguiente definición: “Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase”.⁷⁴

Mario de la Cueva sostiene que “el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el

⁷⁴ DE BUEN, Néstor, *op. cit.*, Tomo II p. 735

trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas".⁷⁵

Se hace referencia a estas definiciones en razón de que nos parecen imprescindibles en cualquier trabajo relacionado con el Derecho Colectivo. En ese sentido no se puede soslayar la definición que hace del sindicato la propia ley que regula al Derecho Colectivo, siendo el sindicato una parte de la amplísima materia que nos ocupa, además de que por tratarse de una tesis de licenciatura en Derecho, sería muy desafortunado no incluirla.

Sin embargo no es tampoco intención nuestra aportar una definición propia de sindicato, pues además de que las anteriores nos parecen inmejorables, sería mejor entrar al desglose de las mismas para una mejor comprensión de un concepto en apariencia simple pero con un trasfondo que merece ser analizado.

De Buen habla de una persona social, en tanto que De la Cueva habla de la expresión de la comunidad obrera; nosotros interpretamos que ambos hacen referencia en sus propias palabras a un grupo, una colectividad, claro está que están dotadas de personalidad jurídica, lo que los convierte en sujetos de Derecho, en entidades jurídicas, reconocidos por un ordenamiento legal y regulados por un marco jurídico.

Nuestro segundo elemento, se relaciona con el carácter de la constitución de un sindicato, misma que ser de forma libre, es decir por voluntad de los trabajadores o patronos, lo que implica la toma de decisión para constituir y formar parte de un organismo. El objeto de esta asociación es la de defensa de los intereses de clase, la lucha como herramienta y el fin, lograr un equilibrio justo en sus relaciones de trabajo.

⁷⁵ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, Tomo II p. 283

4.4.2 Clasificación de los sindicatos.

Para el desarrollo de este tema nos ajustaremos al contenido del artículo 360 de la LFT, mismo clasifica a los sindicatos de trabajadores como sigue:

- Gremiales
- De empresa
- Industriales
- Nacionales de industria
- De oficios varios

Si bien es cierto que la ley define en breves líneas lo que se debe entender por cada rubro, consideramos que debemos ahondar en cada concepto, no obstante que nuestro trabajo, por la jurisdicción de los sindicatos involucrados en el estudio, no abarca la totalidad de la clasificación menciona la ley, queremos dejar una idea sólida de cada sindicato, a efecto de evitar posibles confusiones, puesto que es común confundir sindicatos por razón de su objeto o actividad, territorio, etc. Como es de advertirse esta clasificación solo responde a los sindicatos de trabajadores, por razones que responden a la delimitación de nuestro objeto de estudio, decidimos no ocuparnos de los sindicatos patronales, cabe mencionar que su clasificación se encuentra en la fracción I del artículo 361 de la LFT.

Los sindicatos gremiales, menciona la LFT son aquellos “formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad”, una definición que puede prestarse a confusiones, sobre todo porque en el Distrito Federal, la gran mayoría de los sindicatos contemplan en sus denominaciones, diversos oficios y profesiones, inclusive suelen combinarse oficios y profesiones que pueden no tener relación entre sí. Sin embargo estos sindicatos son de empresa. Para despejar esta primera disyuntiva, nos apoyamos en la explicación de Mario de la Cueva, en tanto que refiere que esta era la forma natural del sindicato, pues

en los talleres no había más que una profesión u oficio, es decir los trabajadores de los talleres se identificaban ante la similitud de los problemas por profesiones, con independencia del taller al que prestaran sus servicios⁷⁶. De tal suerte que habrá que hacer una distinción muy clara en el sentido de diferenciar a los sindicatos gremiales en tanto que existen por ser de un mismo oficio o de una misma profesión o de una misma especialidad. La confusión de esta definición radica en que puede entenderse que es gremial el sindicato cuando agremia trabajadores de oficios, profesiones y especialidades, siendo que no lo es.

En el caso del sindicato de empresa, la división anterior se rompe y predomina el criterio de la colectividad o de la generalidad, pues más allá de la categoría, el sindicato de empresa tendrá como objetivo los intereses de los trabajadores por el simple hecho de serlo, con la salvedad de que sólo abarcará a los trabajadores de una empresa. De la Cueva concluye señalando en que a diferencia del sindicato gremial, que mira por el interés de los trabajadores de una profesión, el de empresa engloba el interés de la clase trabajadora por encima de su oficio o profesión, reiteramos que solamente en una empresa.⁷⁷

Por lo que hace al sindicato industrial, el tercer lugar de la clasificación legal, es considerado una extensión del sindicato de empresa, pues agremia a trabajadores de dos o más empresas, siempre que pertenezcan a la misma rama de la industria. Por tanto la delimitación para una mejor comprensión del sindicato de industria requiere de establecer que se entiende por rama de la industria. El artículo 527 de la LFT precisa una especie de catálogo respecto de las ramas de la industria que serán de competencia de las autoridades federales, sin embargo ni la LFT, ni el artículo 123 Constitucional definen cuales son las ramas de la industria que conciernen a las autoridades locales como es el caso de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Por tal motivo

⁷⁶ Íbidem p. 327

⁷⁷ Íbidem p. 328

atendemos a los Reglamentos Interiores de la JLCA del Distrito Federal, para establecer una especie de catálogo de ramas de la industria, en donde caben profesiones o actividades diversas que son de competencia local y que son los trabajadores que precisamente forman parte de las filas de los sindicatos, siempre que la actividad no encuadre a criterio de las autoridades en la jurisdicción, por lo que toca al registro, de la autoridad de carácter federal.

Respetando el orden de aparición en la ley, los sindicatos nacionales de industria, son “los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas”. Consideramos que esta puede ser la máxima expresión del sindicalismo, pues supera en radio de acción cualquiera de las otras especies de sindicatos estudiados, toda vez que a partir de la tercer década del siglo pasado, principalmente a causa de la expropiación del petróleo, surgió un auge a nivel nacional en diversas industrias productivas del país, por ejemplo la industria minera y la ferrocarrilera, a tal magnitud que dichas actividades, reguladas por el Estado, cabe mencionarlo, abarcaban más de un Estado de la República, lo que hizo necesario que fueran reconocidos más allá del ámbito de competencia de las autoridades.

En todos los casos mencionados existe lugar a la reflexión en el sentido de que el sindicalismo toma forma en función del desarrollo e implantación del capitalismo, pues con el desarrollo de la industria, el sindicalismo va adecuándose a las necesidades del capital para tomar su papel reivindicador, no así en el establecimiento del régimen neoliberal, que desde 1982 centró como uno de sus objetivos, de manera puntual deshacerse del sindicalismo auténtico, independiente y democrático por considerarlo un lastre a sus intereses, que van enfocados al bienestar y satisfacción de una sola clase a costa de la explotación de las masas generadoras de la riqueza. Al modelo económico mencionado le conviene un sindicalismo a modo, acorde con los intereses de los patrones, quienes confunden la paz laboral con la simulación y

la cultura laboral con la sumisión de los trabajadores a los intereses. En mucho este sistema o modelo socio-económico se apoya en el precarización de las condiciones de trabajo, en la alta demanda de empleo combinada con la poca oferta, aunado a que la misma no es atractiva en cuestión por lo que hace a salario, estabilidad o desarrollo, sin mencionar la ausencia a la garantía de la seguridad social.

El último de los sindicatos que menciona la LFT es el de oficios varios, que son “los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.” Ocupándose de esta clasificación, decimos que va dirigida a los trabajadores de comunidades pequeñas que no alcanzan el mínimo de veinte trabajadores de la misma profesión, por tanto se les permite agruparse a efecto de conseguir el registro y poder defender sus intereses. En el Distrito Federal, hoy día sabemos que esta modalidad de sindicatos no tiene lugar, pero hacemos mención de ello toda vez que la LFT lo contempla y no queremos dejar de mencionarlos. En todo caso valdría la pena establecer si en una posible reforma habría condiciones para mantener vigente esta figura. No nos atrevemos a tomar partido de esta posible discusión, pues para ello habría que elaborar un estudio que proporcione información y elementos sólidos para tener una decisión informada y a conciencia.

4.4.3 Constitución y Registro de los sindicatos.

Para el desarrollo de este tema es necesario precisar que los sindicatos mexicanos, respecto de su constitución optan por el sistema basado en el reconocimiento legal, a diferencia del sistema italiano que establece la libre constitución de los sindicatos, es decir que no requiere del reconocimiento de la autoridad para poder actuar y desarrollar sus actividades como sindicato. En el caso de México, a efecto de considerar al sindicato persona jurídica, la ley

establece una serie de requisitos para su constitución, a los que la doctrina llama requisitos formales, mismos que la autoridad registral evalúa en un acto, y subrayamos lo siguiente, eminentemente administrativo, y no jurisdiccional.

La LFT establece ciertos requisitos a los trabajadores de carácter subjetivo que deseen constituir sindicatos: una edad mínima de catorce años, no tener la condición de ser trabajador de confianza (aunque pueden constituirse sindicatos de trabajadores de confianza), el número de trabajadores para constituir un sindicato será de veinte, sin embargo la ley establece un mecanismo para considerar el mínimo requerido, en función tomar en cuenta este mínimo hasta 30 días anteriores a la presentación de la solicitud del registro para considerarlos trabajadores activos de la empresa, situación que se explica ante la posibilidad de que a oídos del patrón llegue la información de la posible constitución de un sindicato, éste como medida para impedirlo comience a despedir trabajadores.

Otro requisito que establece la LFT a través de la fracción I del artículo 365, es la celebración de la asamblea constitutiva de donde se inferirá el consentimiento de los trabajadores para dar vida a un sindicato, misma que habrá de obrar en copia para constancia de la autoridad. De la Cueva refiere y con mucha razón que se trata de un acto democrático que marcará el “tono de la vida sindical”.⁷⁸ En mucho compartimos este comentario, pues hemos podido hacer constar que de las copias de asambleas constitutivas de sindicatos locales de las que la JLCADF conoció en función de su competencia y hoy obran en los archivos de Registro y Actualización Sindical, muchas son actas de formato, situación que queda de manifiesto al cotejar dos actas de diferentes sindicatos, de tal suerte que cabe preguntarse ¿qué puede haber de democrático en un sindicato si el mismo acto que le da vida es un acto que no muestra ninguna particularidad o especificidad respecto de otro?. El resultado se pone en evidencia cuando la contratación colectiva que dicen celebrar

⁷⁸ *Ibidem* p. 336

padece las mismas cualidades, lo que deja en claro el nivel de simulación que puede llegar a existir en los sindicatos.

Los estatutos, representan para dar una idea clara, aunque nos disculpamos por el lenguaje coloquial, “la constitución” de los sindicatos, el ordenamiento normativo que rige cada uno de sus actos al interior y exterior del gremio, el contenido mínimo que deben contener, mas no limitativo se encuentra en el artículo 371 de nuestra LFT vigente, y no repara en especificar, respecto de sus miembros, procedimientos como de expulsión de sus miembros, por mencionar un ejemplo. Así mismo establece los lineamientos que se habrán de seguir para la celebración de los diversos tipos de asambleas, elecciones de comités ejecutivos o directivas, derechos de los agremiados, monto de las cuotas sindicales, rendición de cuentas, entre otras. Si bien es cierto hemos reproducido algunas líneas del citado artículo, se debe a que pensamos es preciso dejar claro la trascendencia que tiene en la vida democrática de un sindicato y que a través de esta mención estamos dando la justa dimensión al ordenamiento regidor de la figura jurídica que hoy estudiamos.

Por lo que hace a la elección de directivas o comités ejecutivos, la ley permite que los trabajadores se organicen libremente en función de sus interese y conveniencia, inclusive para el caso de elección de nuevos comités ejecutivos no existe un número establecido de años para llevar a cabo la elección, en realidad todo es materia de libre voluntad de los miembros del sindicato. Al respecto aportamos el siguiente dato, desde hace más de cincuenta años las directivas sindicales han optado por la duración de 6 años de los comités ejecutivos. Si cabe la pregunta de por qué sucede así, bien valdría la respuesta que nos remitiera a la libre voluntad de los miembros. Sin embargo también es cierto que el corporativismo sindical, también conocido como sindicalismo de estado o del partido de estado, dado que el PRI detentó la Presidencia de la República, produjo el fenómeno de la sustitución de comités por sexenios paralelamente con la sucesión presidencial. No se debe soslayar el hecho de

que muchos líderes sindicales, hoy día también representan cargos de elección popular en el Congreso de la Unión. Añejas herencias de un sistema político que han dejado un saldo muy negativo a nuestro ya de por sí desprestigiado sindicalismo.

Entrando al estudio del registro sindical, el tema plantea opiniones encontradas a favor y en contra, desde la naturaleza del registro, pasando por la legalidad y la limitación que imponen las autoridades para la constitución de sindicatos independientes, que hoy representan una problemática por demás vigente.

Partimos de que el registro es un acto administrativo, en el cual el Estado tiene la facultad de reconocimiento legal siempre que se satisfagan los requisitos establecidos en el artículo 365 LFT, en caso contrario el registro podrá ser negado de conformidad con el artículo 366 del mismo ordenamiento.

La primera complicación para abordar la naturaleza del registro sindical, se desprende del contenido del artículo 365 de la LFT que otorga facultades de registro sindical a autoridades que por su función son de distinta naturaleza, es decir una administrativa y una jurisdiccional, como lo son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Ya hemos mencionado que nuestro derecho optó por un sistema registral para reconocer la personalidad jurídica de un sindicato a través de autoridades del Estado y no su reconocimiento de facto. Por lo que cabe en este espacio hacer un primer planteamiento: ¿Acaso un sindicato que se constituye apegado a los términos que señala LFT, pero que no agotó el registro ante autoridad competente, significa que no cuenta con la capacidad jurídica reconocida, por tanto carece del carácter legal para cumplir con su objeto social?. La reflexión nos lleva a afirmar que en estricto derecho, un sindicato que no está registrado ante autoridad competente, no tiene el reconocimiento legal para actuar frente a ésta, sin embargo el sindicato existe de facto como un organismo de carácter

laboral y social, por lo que no puede desconocérsele en virtud de la omisión o negación del registro. En ese sentido la existencia de un sindicato no está en tela de juicio, pues la misma LFT reconoce y presupone su existencia en el contenido del artículo 365, al incluir como requisito para su registro, el acta de asamblea constitutiva así como la copia de asamblea para elegir su directiva. Ambos actos aislados, constituyen por sí mismos la presunción del nacimiento y la existencia de un sindicato. La autoridad no necesitaría más elementos de probidad para otorgar el registro, no puede validar o definirse en un sentido, toda vez que no se trata de un conflicto de intereses, como puede ser el de la titularidad de contrato colectivo, caso en el que si debe avocarse a su facultad jurisdiccional, sino limitarse al tramitar el registro en uso de su facultad administrativa.

En abundamiento los documentos a que hace referencia este artículo, deben remitirse en copia autorizada por el organismo de dirección interna del sindicato, la autoridad no está facultada para intervenir de ningún modo en la organización interna del sindicato. Este razonamiento nos permite cerrar una primera idea, pues nos parece que se violenta el principio de libertad sindical, pues los sindicatos dependen del reconocimiento legal que provee la autoridad para gozar de personalidad jurídica, por lo menos ante las autoridades y no de su propia voluntad para actuar ante autoridades como sujeto de personalidad jurídica. Este fenómeno ha propiciado en gran medida que los intentos por constituir sindicatos independientes se vean frustrados ante la presión y el descontento de líderes de sindicatos legalmente reconocidos que, vale decirlo, además de no representar los intereses de su gremio ven amenazados sus intereses personales, utilizando al sindicato como herramienta de defensa de estos y no para defender los intereses de los trabajadores que dicen representar.

La LFT menciona en el artículo 366 cuales son los casos para negar el registro a un sindicato, mismo que faculta a la autoridad para revisar los documentos

señalados en el artículo que le precede, poniendo especial atención en la lista de socios, pues es el documento que servirá para determinar si se cumple con el requisito cuantitativo y, sobre todo el carácter “activo” de los trabajadores que ahí aparecen, en los términos del artículo 364. Por otro lado de la revisión del estatuto sindical se desprenderá si se cumplen con objeto que señala el artículo 356, que es el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.⁷⁹

4.4.4 Personalidad y Capacidad de los sindicatos.

A lo largo de este trabajo de investigación hemos citado sin número de veces que el sindicalismo no nace con la forma que hoy día le conocemos, sino que se trata de un proceso social en constante cambio, no obstante antes de proporcionar una definición de personalidad jurídica de los sindicatos, queremos recordar que la naturaleza de estos simple y llano es el reconocimiento de una realidad social que exigió en un principio la protección de sus intereses a través de un marco jurídico. Ese ha sido el camino del sindicalismo en el mundo y México no fue la excepción.

De la Cueva señala que en México el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos se prevé en el contenido de las fracciones XVI a la XIX de la CPEUM, pues se les reconoce a los sindicatos como representantes de los intereses colectivos, así mismo la huelga adopta el carácter de acto jurídico. En efecto el reconocimiento que da la Constitución a estos derechos obligan a reconocer al sindicato como sujeto de derechos y obligaciones, por ello podemos afirmar que la personalidad jurídica de un sindicato surge en el momento en que se constituye un sindicato, siendo el registro el acto mediante el cual se da fe de su existencia.⁸⁰

⁷⁹ DE BUEN, Néstor, *op. cit.*, Tomo II p. 757

⁸⁰ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, Tomo II p. 349

Sin embargo la Ley, en una circunstancia por demás contraria a la libertad que tienen los sindicatos de constituirse sin más autorización que la voluntad de sus miembros, impone la exhibición de la constancia de registro expedida por la autoridad competente, para acreditar la personalidad jurídica de un sindicato, cuando del contenido de la fracción IV del artículo 692 de la misma Ley se lee: “Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del Sindicato”. De tal suerte que un sindicato existe y tiene personalidad jurídica desde el momento de su constitución, como sujeto de derechos y obligaciones puede ejercitar las acciones legales que convenga a sus intereses, pero éstas carecerán de validez jurídica en tanto no cuenten con la constancia de registro expedida por autoridad competente. Siendo esta la hipótesis imperante en la práctica actual. Dejamos las siguientes preguntas abierta: ¿Es la constancia de registro sindical un candado usado por el Estado para mantener el control político de los sindicatos y coartar las libertades que la propia Constitución les reconoce? ¿A qué debemos que los trabajadores no tomen conciencia que su fuerza organizada es la llave para abrir ese candado establecido en la Ley?

Respecto de la capacidad jurídica de los sindicatos consideramos que al ser sujetos de derechos y obligaciones, pueden celebrar cualquier acto jurídico, siempre que éstos no sean contrarios a su naturaleza y objeto. El artículo 374 menciona de forma limitativa, los actos jurídicos que puede celebrar un sindicato, sin embargo excluye diversos actos propios de la naturaleza del sindicato, lo nos hace concluir que la capacidad jurídica de los sindicatos va más allá del contenido de este artículo. En todo caso, valdría más hacer mención de las prohibiciones que hace la ley a los sindicatos, a efecto de redondear este tema. Para ello, hacemos mención del artículo 378 de la LFT que establece que los sindicatos no podrán intervenir en asuntos religiosos, o ejercer la profesión de comerciantes con fines de lucro. Esta limitante en la actuación de los sindicatos no debe dejar de advertirse, ni pasar por alto que, si

un sindicato que conduce sus actividades como comerciante pensando más en el beneficio de un grupo, por ejemplo la directiva, por encima de los intereses de los agremiados, es un sindicato que en gran medida ha dejado de cumplir uno de los objetivos que persigue, y que están consignados en el artículo 356 de la LFT, aunado a que para efectos legales, puede incluso implicar la cancelación del registro. Para concluir, lanzamos el siguiente cuestionamiento ¿Podría perder el registro un sindicato que a todas luces ha dejado de representar, defender y mejorar los intereses de sus agremiados, al incurrir en opacidad y falta de rendición de cuentas al interior y al exterior del sindicato, así como impulsar la contratación colectiva no como un instrumento de lucha o mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus afiliados, sino como trámite administrativo ante la autoridad en donde los contratos colectivos suscritos por éste no persiguen un beneficio más de los que la LFT consigna con el carácter de obligatorio, y que además son firmados sin el conocimiento (sobra hablar por ende del consentimiento) de los supuestos trabajadores agremiados?

El tema del registro sindical bien merece un estudio aparte, por el momento hemos de conformarnos con comprender que este estudio es un marco referencial y conceptual que proveerá de elementos para analizar, en el último capítulo la problemática la contratación colectiva en el Distrito Federal.

4.4.1 Funcionamiento y Disolución de los sindicatos.

La herramienta idónea para regular las actuaciones de los sindicatos, al interior y al exterior del organismo, es el estatuto sindical, pues en alusión al principio de autonomía sindical, todas las medidas que tengan relación con la regulación de conductas, procedimientos y organización, por citar algunas facultades de los sindicatos respecto de sus agremiados deberán establecerse de común acuerdo y estar previstos en los estatutos, de esta forma se determina el funcionamiento de los sindicatos, en inclusive su disolución.

El artículo 371 de la LFT hace mención de los requisitos que debe de cumplir un estatuto, aclarando que esto no implica la limitación para que los miembros del sindicato incluyan en su estatuto determinaciones que no estén contempladas por este artículo. Sin embargo y atendiendo al precepto invocado hacemos mención de los contenidos que nos parecen más importantes para el funcionamiento de un sindicato. Las fracciones V, VI y VII hacen referencia a la admisión, obligaciones y derechos, así como a la expulsión de sus miembros. El contenido de estas fracciones nos parece por demás trascendente porque sentará las bases disciplinarias de sus miembros desde el ingreso al gremio, al mismo tiempo que fije los procedimientos para hacer exigibles sus obligaciones y ejercer sus derechos como miembros. La adecuada previsión de estos procedimientos nos habla de una vida sindical vinculada a la legalidad, alejada de abusos o intereses ajenos al sindicato que puedan amenazar la unidad y el desarrollo colectivo del gremio. Un sindicato no puede tomar a la ligera la redacción de sus estatutos, el grupo que lo haga sin el interés que merecen estos aspectos estará condenado a una vida sindical colmada de intervenciones ajenas, desorganización, descontento e inconformidad de los miembros, factores proclives a la desintegración del organismo gremial o peor aún la posibilidad de que surjan directivas que se impongan por la vía de amenazas, sirviéndose de prácticas antidemocráticas, abusos de todo tipo, llegando hasta la asociación con el patrón a efecto de despedir a los trabajadores que impliquen un riesgo a los intereses de las directivas sindicales. Por ello, pensamos que es de vital importancia para el sindicato la participación de los trabajadores en la formulación de sus estatutos, a fin de contar con bases informadas e involucradas con las causas sindicales encaminadas al beneficio común.

La democracia debe ser un principio vigente en cualquier sindicato, no sólo por lo que ya se ha expuesto, también porque cada sindicato deberá ir sustituyendo a los miembros de su organismo de dirección, en ese sentido el voto de los trabajadores será el factor que determine a los miembros que

integraran a su organismo representativo durante el periodo que establezcan los mismos estatutos.

En nuestra opinión la transparencia habrá de ser un principio ineludible en la vida y comportamiento de los sindicatos, en todo momento habrá de existir para los miembros que lo integran, la certeza de que en todos los asuntos relacionados con el sindicato estarán debidamente informados, así por lo que hace al patrimonio, a las finanzas, a las cuotas sindicales. Para el sano desarrollo del sindicato y claridad sobre estos temas deberá estarse a una frecuente rendición de cuentas. La rendición de cuentas favorece la buena conducción del sindicato en todos los frentes, al mismo tiempo que ayuda a identificar problemáticas a tiempo, evitando que estas crezcan al interior del gremio y que se produzcan problemáticas de mayor envergadura.

La disolución de los sindicatos se prevé, de forma muy somera en 379 y 380 de la Ley laboral, fiel a la naturaleza de los sindicatos la disolución sólo podrá decretarse a través de la manifestación que hagan en ese sentido las dos terceras partes de sus integrantes. Haciendo un ejercicio de memoria no tenemos registro de la reciente disolución de un sindicato, si bien es cierto que estos artículos no mencionan que la autoridad registral deba tener conocimiento sobre la disolución, en contraste el artículo 369 de la Ley prevé que la Junta de Conciliación y Arbitraje proveerá respecto de la cancelación del registro en el caso previsto en la fracción primera del mismo precepto, mismo que alude a la disolución del sindicato, como causal para la cancelación del registro. En la actualidad en los archivos de la oficina registral de la JLCADF existen registros de sindicatos que su registro permanece activo, pero no registran desde hace muchos años un cambio de directiva, ni un depósito de contrato colectivo, es decir, no tienen actividad en ningún sentido ante las autoridades, pero tampoco se ha promovido la cancelación del registro sindical, lo que ha llevado a la autoridad a hacer una clasificación interna de los sindicatos en dos rubros: activos e inactivos. Bajo esta circunstancia, cabe mencionar lo siguiente,

muchas de estas organizaciones según recuerdo optaron por señalar en sus estatutos que la duración del sindicato abarcaría un periodo de 99 años, tal parece que muchos de estos registros tendrán que sujetarse al cumplimiento de este periodo para finalmente ser cancelados. La inercia a que hacemos referencia nos sitúa en la hipótesis de que hoy día la inactividad de los sindicatos puede reflejar la falta de interés de los trabajadores en advertir al sindicato como el instrumento de defensa y el abandono de la idea de conciencia de clase, como elemento de lucha y mejoramiento de sus condiciones. No podemos olvidar que en mucho son responsables: el corporativismo, vinculado al control estatal de estos organismos durante muchas décadas y las autoridades al obstaculizar el legítimo ejercicio de la libertad sindical, muchas veces motivadas por cuestiones políticas y ajenas al plano estrictamente jurídico.

4.4.2 Federaciones y Confederaciones.

Se constituyen bajo el mismo argumento para constituir un sindicato y les son aplicables los mismos principios que a los sindicatos, como el de libertad sindical. De forma sencilla explicamos que una federación se gesta por la unión de sindicatos y la confederación se integra por federaciones y sindicatos nacionales. Estas manifestaciones exponenciales del sindicalismo están reguladas por el capítulo que regula al sindicato, sin embargo no menciona el mínimo de sindicatos que constituyen una federación y una confederación, respectivamente.

Nuestro comentario al respecto tiene dos enfoques, la primera comparte la necesidad de los sindicatos por expandir su capacidad de lucha y organización, más allá de su propio núcleo, contar con el apoyo y la solidaridad de otras organizaciones es imprescindible para enfrentar el poder del patrón. La unidad obrera representada en las federaciones y confederaciones, son una muestra del poder de los trabajadores por encima de los límites estatales. Inclusive

pueden afiliarse con organizaciones sindicales más allá de las fronteras del país, por tanto las federaciones y confederaciones son materia del derecho internacional. Lamentablemente, y como ya planteamos en lo conducente al derecho sindical, estas formas de organización padecen de los mismos males que aquejan al sindicalismo mexicano. En nuestro país la CTM fungió en sus inicios bajo los principios apegados a la defensa de los intereses de los trabajadores, en poco tiempo las cúpulas de este organismo se olvidaron de ello, y se convirtieron en una herramienta del Estado, es decir, un apéndice de los gobiernos en turno empleado con fines políticos, principalmente como instrumento del voto duro durante muchos años. A la fecha la CTM representa todo, menos un organismo sindical democrático y de vanguardia. El sindicalismo en México, le debe mucho del desprestigio que hoy se le atribuye y que lo hace ver como una especie en extinción. Nosotros no compartimos ese destino del sindicalismo. Por ello nuestro estudio se dirige al estudio de una de las figuras que más dañan al sindicalismo. Las federaciones y confederaciones obreras en México, por desgracia no son ajenas a esta problemática.

CAPÍTULO 5. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

5.1 ANTECEDENTES DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Para comenzar este capítulo debemos aclarar que el contrato colectivo no tiene su origen en México, según Alfonso Bouzas, nuestro país es el cuarto en el orden cronológico⁸¹ en adoptar la contratación colectiva como expresión de la fuerza del sindicalismo, mismo que con la Revolución Mexicana vio alcanzados muchas de sus demandas, entre ellas la inclusión en la Constitución del contrato colectivo de trabajo. Para lograrlo, se habrían presentado entre 1915 y 1916, una serie de proyectos que intentaban regular esta figura, sin duda novedosa para su tiempo, y *sui generis*, pues su naturaleza es ajena a las teorías contractualistas que se apegaban a lo dispuesto por el Derecho Civil, no olvidemos que éste en un principio, determinó las formas de las relaciones individuales de trabajo, por ejemplo el arrendamiento de servicios.

Respecto de la evolución del contrato colectivo, refiere De La Cueva, el reglamento de fábrica, constituye el antecedente inmediato del contrato colectivo de trabajo, pues se trataba de la “fijación unilateral de las condiciones de trabajo, llevada a cabo por el empresario para una o varias fábricas”.⁸² Ciertamente el carácter unilateral no infiere como tal el antecedente al que hacemos referencia, sino que lo es, en tanto ser el documento en donde por primera vez se dictan normas de forma colectiva y no de forma individualizada, por supuesto en virtud de generar una norma que alcanzara a todos los trabajadores y no muchas normas para cada trabajador, por ejemplo se establecieron los horarios de trabajo, así como el monto de los salarios, sin embargo la regla dictada era para efectos de adhesión y no de negociación. Es así como surgió el conflicto de Río Blanco, después que se dictara un laudo

⁸¹ BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, *op. cit.* p. 178

⁸² DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, Tomo II p. 377

contrario a los intereses de los trabajadores en respecto del Reglamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón en Puebla⁸³, en 1906.

En los años posteriores a la Revolución Mexicana, surgieron proyectos y leyes en varios estados de la Republica que integraban la figura del contrato colectivo, estos antecedentes ya ha sido mencionados en los primeros capítulos de este trabajo, sin embargo retomamos esta idea con la pretensión de hacer énfasis en que el contrato colectivo de trabajo, al igual que las otras instituciones de nuestro derecho colectivo, llámese derecho de asociación, sindicato o huelga, es el resultado de la una intensa lucha contra el estado y los patrones, que durante muchos años se negaron al reconocimiento de sus demandad podemos justas, que opusieron resistencia para seguir favoreciendo los intereses de la burguesía.

No es sino hasta la LFT de 1931, que el contrato colectivo comienza a regularse en un instrumento legalmente reconocido para efectos de establecer condiciones de trabajo que fueran proporcionalmente remuneradas, negociadas de forma bilateral, teniendo como objetivo primordial la obtención de un beneficio común derivado de las condiciones laborales, en un marco normativo que garantizara el respeto y cumplimiento del contenido pactado. En ese sentido destaca el carácter imperativo que adquiere el contrato colectivo, presente en diversos proyectos de ley e incluso leyes estatales, verbigracia la Ley del Trabajo de Coahuila de 1920⁸⁴, que se propusieron, entre otras cosas, fijar una idea precisa sobre el concepto y los alcances de esta figura, pues los proyectos buscaron dar un matiz reivindicador al movimiento obrero y campesino, quizá influidos por la gran expectativa que existía en esa época tras ser una de las exigencias principales del pueblo. La misma LFT de 1931, hace referencia a ello en su exposición de motivos.

⁸³ DE BUEN, Néstor, *op. cit.* p. 804

⁸⁴ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, Tomo II p. 411

5.2 DEFINICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

De la revisión de diversos autores que se avocan al estudio de la figura del contrato colectivo de trabajo, hemos dado cuenta que se trata de tema que desde cualquier punto donde se aborde, genera una discusión que puede abarcar desde su propia denominación hasta su vigencia y aplicación, como es el caso de nuestro estudio, circunstancia que celebramos. Sin embargo hemos decidido no entrar en polémica en un tema que para efecto de nuestro estudio, no es primordial desglosar la naturaleza de su definición, tampoco es menester de la problemática que estamos planteando, ahondar en el análisis de la denominación, sin embargo nos parece pertinente abordar en este espacio las ideas que fueron integrando a la figura del contrato colectivo, pues consideramos que sin ellas no se puede entender el papel fundamental del contrato colectivo en nuestro derecho.

En primer lugar se debe tener siempre presente que el contrato colectivo es un derecho de la clase trabajadora, si bien los patrones tienen el derecho de organizarse y constituir sindicatos, también lo es que han optado por otras formas de asociación como la cámaras de la industria, por mencionar un ejemplo, pero retomando la idea, el contrato colectivo representa el derecho de los trabajadores para que por medio de un sindicato se proteja el carácter humano de la realización de actividades que llamamos trabajo. Al estar reconocido por la LFT desde 1931, el contrato colectivo constituye por sí solo, al amparo de la libertad de contratación, una fuente formal del derecho, eleva su contenido normativo a un nivel pues otorga plena libertad a las partes para establecer las condiciones de trabajo que habrán de regir en un establecimiento o empresa, según sea el caso. Al respecto debemos abundar en esta idea, pues la celebración de un contrato colectivo puede extenderse a los trabajadores al servicio del estado, ya sea a nivel local o nacional, como es el caso del contrato colectivo de los trabajadores el Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal o el contrato colectivo del Instituto Mexicano del

Seguro Social, es decir se trata de un derecho que puede rebasar en ese sentido al cuestiones de redacción de la Ley Federal del Trabajo. No debe entonces, soslayarse esta figura tan especial del derecho, pues constituye una forma de derecho objetivo que faculta a las partes establecer un cuerpo normativo equiparable a la legislación, con la característica de que el Estado no puede intervenir en ello, en tanto que el convenio no constituya renuncia de derechos o albergue disposiciones que estén por debajo de los mínimos establecidos por la Ley.

Por otro lado al ser un derecho de los trabajadores y un deber de los patronos la celebración de un contrato colectivo busca garantizar la no explotación de los trabajadores y un ingreso decoroso, entendiendo por este, un ingreso suficiente para sostener un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias. Sabemos que los alimentos, el vestido, la educación, la cultura y el esparcimiento, elementos integrales para el buen desarrollo de todo ser humano, son una de las aspiraciones que persigue la firma de un contrato colectivo para con los trabajadores del sindicato representante. Una de las hipótesis de nuestro estudio se propone demostrar si la contratación colectiva vigente en esta Ciudad de México, cumple con los objetivos arriba mencionados, y siendo que los primeros resultados nos proporcionarán un panorama actual, estaremos en condiciones de establecer las circunstancias que han derivado en el éxito de la contratación colectiva o el fracaso de la misma, según sea el caso. Con ello no intentamos generalizar, sino identificar claramente los factores que determinan el comportamiento de la contratación colectiva actualmente.

Respecto de la invalidez de un contrato colectivo, señalamos que una de las circunstancias contrarias al objeto esencial del contrato colectivo es el establecimiento de condiciones de trabajo e ingreso por debajo los mínimos legales, aún cuando se fijen de común acuerdo, dado que la naturaleza del contrato colectivo lo sitúa en el escenario jurídico laboral como una fuente

formal del derecho, cuestión que ya explicamos anteriormente, y que además le es aplicable el principio de irrenunciabilidad de derechos, sea por mandato legal o por que exista previo a la firma de un contrato colectivo. Pero ¿de qué parámetros y rubros tratamos cuando decimos que no pueden pactarse condiciones por debajo de los mínimos legales? El artículo 391 de la LFT establece cual es el contenido mínimo del contrato colectivo, pues este precepto no es limitativo, en virtud de que las partes podrán negociar las condiciones de trabajo y prestaciones que consideren necesarias para regular sus relaciones de trabajo. Pensar en contratos colectivos que se limitan al cumplimiento de la LFT, implica que el contrato colectivo carece de su esencia, es decir, en el marco de la legalidad cumplen, pero no en el terreno del beneficio económico o el desarrollo social de los trabajadores. Aspectos relativos al salario, como lo son los incrementos deberán revisarse cada año, no así las prestaciones o el clausulado que podrá revisarse cada dos años, en apego al artículo 398 de la LFT, sin detrimento de lo anterior, la celebración de un contrato colectivo no deberá ser producto de la obligación simple y llana, pues al verse como una imposición de la Ley, puede perderse en una tediosa dinámica centrada únicamente en agotar un trámite ante la autoridad, situación que pone en riesgo a los trabajadores, a la función representativa del sindicato y al Derecho Colectivo. En contraste los contratos colectivos deben, con independencia de su duración, ser pactos que garanticen condiciones de trabajo adecuadas para los trabajadores y seguridad jurídica para patronos y sindicato, y certeza para los patronos de contar en sus empresas relaciones de trabajo armoniosas, que derivarán en beneficio y crecimiento también para ellos.

5.3 CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.

La celebración de un contrato colectivo constituye un acto jurídico, como todo acto jurídico se compone de tres elementos estructurales: esenciales de validez

y de eficacia.⁸⁵ Es el caso de estudiar cada uno de estos elementos iniciando con los llamados elementos estructurales que son dos: el consentimiento y el objeto posible, el primero de ellos, hace referencia a los sujetos de donde emana un acuerdo de voluntades, misma que puede provenir de un patrón, entendiendo por éste la definición que hace el artículo 16 de la Ley y de un sindicato, titular del derecho de celebrar contratos colectivos. Una vez identificados los sujetos, subrayamos que el consentimiento, como manifestación de la voluntad de las partes en un mismo sentido, es decir en un acuerdo, de conformidad con el artículo 390 de la LFT, debe expresarse por escrito. Por otro lado la presentación del contrato colectivo ante la autoridad produce su eficacia legal, entendiendo que a partir del momento de presentación del documento, este comienza a surtir sus efectos, lo que no quiere decir que el contrato no exista o no sea válido, pues sólo se trata de una condición que hace la Ley.

El objeto, como segundo elemento esencial del contrato colectivo es establecer un sistema normativo al cual deberán obligarse los trabajadores y el patrón en una empresa. Dicho sistema normativo se integra por el clausulado, con independencia de lo que señala la Ley al respecto, tema que ya abordamos en el capítulo que define al contrato colectivo, el contrato puede extenderse tanto como las circunstancias de la relación de trabajo o las mismas partes lo exijan, lo que reviste de importancia al contrato colectivo, pues además su contenido se hace extensivo a todos los trabajadores de la empresa, con sus excepciones legales, sin embargo si al contrato colectivo le faltaren disposiciones respecto de la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, opera una especie de supletoriedad de la Ley, en el entendido el sistema normativo del que hablamos debe garantizar ciertos aspectos, algunos subsanables, por ejemplo las jornadas de trabajo, en la idea de que estas no rebasen los máximos legales diarios y semanalmente. Lo mismo ocurre en el caso de los días de descanso y vacaciones, pues la Ley establece un mínimo de días de descanso obligatorio,

⁸⁵ DE BUEN, Néstor, op. cit. p. 821

así como un periodo vacacional que no puede ser inferior a seis días por año. En donde no opera esta supletoriedad es en materia de salarios, pues si faltare la determinación de los mismos, el contrato colectivo no produce sus efectos, así lo establece el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo En suma, las Ley provee de un mínimo de beneficios que el contrato colectivo si fuera el caso de que prescindiera de ellos, ésta los suple, lo cual no implica que la contratación colectiva deba de oscilar en los mínimos legales, pues no es el objeto de éste.

Expuesto lo anterior, puede decirse que los contratos colectivos se integran por un elemento normativo, mismo que encontramos de los artículos 391 y 393 de la LFT, basado en la estructura mínima de un contrato colectivo en donde se determinará las condiciones mínimas para la prestación de los servicios, así como aspectos básicos, como son el nombre y domicilios de las partes, las empresas o establecimientos que abarque (cláusula de extensión) principalmente.

Otro de los elementos a revisar que la doctrina identifica como elemento obligacional De La Cueva lo define como “la suma de las obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención”⁸⁶, es decir, las cláusulas que garanticen el cabal cumplimiento del elemento normativo, un ejemplo del elemento obligacional lo encontramos representado en las cláusulas de exclusión, o en las obligaciones que adquiere al patrón para con el sindicato, sin embargo en elemento que referimos también tiene presencia en las cláusulas que establezcan una conducta de, hacer o no hacer con un carácter obligatorio y que pueden ser tantas como las partes lo determinen en su parte normativa. La importancia de ambos elementos radica en subrayar el compromiso de las partes en su cumplimiento, pues de lo contrario se haría presente un conflicto de intereses que atenta contra la armonía en la relación de trabajo, y en tanto no existe la voluntad de resolverse el perjuicio alcanza a ambas partes.

⁸⁶ DE LA CUEVA, Mario, *op. cit.*, Tomo II p. 446.

Otra característica a la que hace referencia la doctrina, es la envoltura protectora, la cual se define como “el conjunto de normas convencionales y legales, que tiene por finalidad asegurar la vida y aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo”.⁸⁷ La vida y aplicación de los contratos colectivos pasa por varios momentos, a continuación los mencionamos en orden cronológico: duración, revisión, modificación obligatoria de las condiciones trabajo y terminación del contrato colectivo de trabajo. A continuación haremos una breve descripción de cada momento pues consideramos que es importante hacerlos mismos. La duración hace referencia a la vigencia tanto del contrato individual como del contrato colectivo, pero para efectos del contrato colectivo, puede ser por obra determinada o por tiempo indeterminado. Esta regulación responde a una necesidad básica, la estabilidad en las relaciones de trabajo, pues si se presume de condiciones de trabajo pactadas en busca de mantener la armonía entre las partes, entonces debe garantizarse la permanencia de estas condiciones. A través de la fracción III del artículo 391, la ley precisa las modalidades que puede tener la vigencia del contrato, situación que a su vez responde a las actividades que se requieren en una relación colectiva, es el caso de duración por obra determinada, que vemos representada predominantemente en las actividades relacionadas a la industria de la construcción, tratándose del Distrito Federal. Sin embargo, es posible que una relación de trabajo por obra determinada se extienda más de lo convenido, y en el caso de las relaciones por tiempo indeterminado, no obstante que puede suponerse impera un ambiente de estabilidad en tanto las necesidades y obligaciones de las partes se cumplen, dadas los constantes cambios que no dependen de las relaciones de trabajo sino de las condiciones económicas del país, en ambos casos requieren una especie de ajustes o modificaciones que satisfagan a las partes bajo los constantes cambios a los que referimos, principalmente en materia de salarios o a prestaciones de naturaleza económica lo que da lugar a nuestro siguiente momento, la revisión.

⁸⁷ *Ibidem* p. 464.

La revisión es “el conjunto de procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas”⁸⁸. El objetivo de la revisión del contrato colectivo es, principalmente el lograr un beneficio para los trabajadores, puesto que es menester del sindicato elevar las percepciones de los trabajadores en función de los cambios en la economía, pero sobre todo atendiendo al incremento en el costo de la vida. En suma la revisión del contrato colectivo representa una herramienta del sindicato que reviste al contrato colectivo, pues con las actualizaciones hechas derivado de dicho procedimiento, siempre que se hagan en beneficio de los trabajadores, el contrato colectivo se convierte en el instrumento por excelencia para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

La LFT establece normas y procedimientos para solicitar la revisión del contrato colectivo, una que opera a solicitud de parte y otra por ministerio de Ley, mismas que pueden efectuarse parcial o totalmente (Artículo 397). Las normas que deben observarse para tales efectos se contemplan en los artículos 398 y 399, el primero responde a los sujetos que pueden solicitar la revisión en función del número de sujetos que sean parte del pacto, esto es: un sindicato-un patrón, dos o más sindicatos-un patrón y varios patrones-51% de los trabajadores empleados. El segundo precepto en mención, precisa los tiempos de anticipación que deberán tomar en cuenta las partes al solicitar la revisión. Estos términos varían en función de la vigencia de los contratos colectivos, pues dada la naturaleza de las actividades no pueden agruparse las revisiones bajo un mismo criterio. Otra forma para la revisión, es considerada por la doctrina como obligatoria y está prevista en el artículo 399-bis de la Ley, misma que refiere que con independencia de las revisiones que las partes hagan sobre sus contratos, la Ley establece que la revisión tendrá lugar, en materia de salarios, cada años y en materia contractual, cada dos años. Esta disposición infiere una conducta protectora de la Ley, sobre las condiciones de trabajo de

⁸⁸ *Ibidem* p. 466.

los trabajadores, pues busca garantizar condiciones en beneficio de los mismos, no obstante no exista registro de una revisión frente a la autoridad competente, en abundamiento el artículo 400 de la Ley se pronuncia en ese sentido, siempre que no exista emplazamiento a huelga por revisión del contrato colectivo, a que las condiciones de trabajo se tengan por prorrogadas.

A este respecto tenemos que una de las consecuencias jurídicas de la revisión de un contrato colectivo será la modificación de las condiciones de trabajo, lo que no inhibe que esta pueda darse con independencia de los términos para la revisión, como ya lo establecimos, en ese sentido el artículo 426 de la LFT establece las causales para la modificación de dichas condiciones, bajo los términos y condiciones antes descritos.

En conclusión, podemos decir que en la practica la modificación de los contratos colectivos, los sindicato optan por esperar a que se cumpla el plazo de la revisión, situación que puede cuestionarse desde varios aspectos, pues si bien la Ley prevé formas para solicitarla justificadamente: cuando existan circunstancias económicas que lo ameriten y, cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo. Lo cierto es que la modificación de las condiciones de trabajo en el Distrito Federal, tiene lugar limitadamente en las revisiones salariales contractuales, principalmente en materia de salarios, fenómeno que estudiaremos en el capítulo final de este trabajo. Por el momento es conveniente dar paso al último integrante de la envoltura protectora: La terminación.

La terminación del contrato colectivo está prevista en el artículo 401 de la LFT, mismo que establece tres supuestos, los dos primeros sólo los mencionamos pues por ser resulten evidentes los motivos para la terminación de las relaciones de trabajo: el mutuo consentimiento y la terminación de la obra, en el caso de las relaciones de trabajo por obra determinada. La tercera de las causales merece un capítulo propio en la LFT, mismo que prevé la terminación

de las relaciones colectivas de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, así lo establece el artículo 433 de la Ley Federal del Trabajo. Las formas que dan pie a la terminación son cinco, que versan sobre causas de fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, así como la incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos, en el caso de la contratación por obra, la incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, relacionada con la materia de la extracción, el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva en atención al supuesto del artículo 38 y el concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. Las normas que regulan cada supuesto las establece el resto del capítulo, motivo de estudio independiente lo que, para el caso prescindiremos de ésta en la idea de no desviar la atención del tema que aquí se desarrolla.

Para que el contrato colectivo esté dotado de validez jurídica es necesario observar lo siguiente: las partes deben ostentar capacidad jurídica en tanto sean personas físicas (patrones) o morales (sindicato y empresa), la forma de acreditar la personalidad de las partes la establece la LFT y el Código Civil, por supuesto de forma supletoria. Deberá existir el libre albedrío⁸⁹, esto es la voluntad de las partes, lo que ha motivado una discusión en torno a que si la voluntad del patrón en realidad cuenta, pues ante el riesgo que representa una huelga en su empresa derivado de la negativa a la solicitud de firma del contrato colectivo de trabajo, es inevitable que éste pueda negarse. Al parecer ese sentido toma la LFT al ser un motivo para emplazar a huelga a un patrón cuando éste se negare a firmar un contrato colectivo de trabajo y más adelante si se negase a la revisión del mismo. Sin embargo no compartimos la idea de que la voluntad del patrón puede estar viciada, ya sea por dolo, mala fe o inclusive violencia, puesto que éste se obliga por Ley a la suscripción de un

⁸⁹ DE BUEN, Néstor, op. cit. p. 828

contrato colectivo sólo si existe un sindicato dentro de la empresa o en el supuesto de que se contraten trabajadores que pertenezcan a un sindicato. Nuestra experiencia nos señala otro supuesto, que es el que abunda en la realidad del Distrito Federal y se presenta cuando una empresa está próxima a abrir un nuevo centro de trabajo o sucursal, y se le propone firmar un contrato colectivo, o mejor dicho hacer extensivo el mismo, en alusión a la cláusula de admisión, cosa que no representa ningún riesgo para la empresa, pues además deberá considerar el derecho de preferencia de los trabajadores sindicalizados consagrado en el artículo 154 de la Ley. El problema surge, y es precisamente lo que justifica el primer planeamiento respecto de la voluntad del patrón, cuando sin existir contrato colectivo, ni sindicato, se pretende obligar al patrón a suscribir un contrato colectivo de trabajo, pues en principio el patrón aún no ha contratado un solo trabajador, facultad de contratación que tiene y debe hacer valer el patrón, pues el resultado de contratar a trabajadores que no cubren las necesidades de servicio, técnicas o profesionales que requiere el patrón, naturalmente le causará perjuicios. Sencillamente, si en una empresa no hay sindicato no hay contrato colectivo, si no hay contrato colectivo no hay cláusula de exclusión que obligue al patrón a emplear trabajadores de una organización gremial.

El escenario que se plantea en las últimas líneas del párrafo anterior, lamentablemente es el escenario en el Distrito Federal, se trata a todas luces de la tergiversación en las instituciones del Derecho Colectivo (huelga, sindicato y contrato colectivo) pues son utilizadas para fines muy alejados de su objeto. Un escenario inverso puede presentarse cuando el propio patrón seleccione un sindicato con el que pueda celebrar un contrato colectivo afín a sus intereses, en el que no intervenga la voluntad y el consentimiento de los trabajadores, no obstante la representación del sindicato generalmente corre a cargo de las dirigencias, esto no los excluye de tener conocimiento. Pero de ninguna manera es permisible que se celebren contratos colectivos amenazando y obligando

para hacerlo, o sin la participación efectiva de los trabajadores, muestra de un sindicalismo democrático, consciente y responsable.

En lo concerniente a la licitud en el objeto diremos que si el objeto del contrato colectivo es establecer las condiciones de trabajo en una empresa, por sí mismo el objeto es lícito, sólo cuando las actividades que se desarrollen en la empresa se presuman ilícitas, entonces pueden ser consideradas nulas, lo que no quiere decir que el objeto del contrato colectivo lo sea.

CAPÍTULO 6. ESTUDIO DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL DISTRITO FEDERAL ACTUALMENTE.

6.1 CONCEPTO DEL C.C.P.P.

Entendemos por Contrato Colectivo de Protección Patronal como aquellos convenios laborales acordados, firmados y revisados al margen de los trabajadores, en un escenario en que los patronos escogen al sindicato que ofrece más ventajas y “paz laboral”, entendiendo por paz laboral la garantía de que los patronos no padecerán emplazamientos a huelga o conflictos que representen un riesgo para sus empresas, los líderes reciben a cambio de sus servicios ganancia de carácter económico. Se trata de un modelo ideal para los empresarios y un negocio permitido por las autoridades laborales.

Sus orígenes se centran en el corporativismo autoritario ejercido por los gobiernos del PRI durante décadas sobre los trabajadores, esto lo logró principalmente a través de la afiliación de las más grandes centrales obreras al partido, por tanto siendo el partido en el poder era evidente el control e intervención del gobierno en la vida sindical. Este panorama le redituó al PRI en grandes ganancias políticas, pues por un lado al tener el control de los principales centrales obreras y sindicatos, imponiendo a líderes afines a sus intereses, dictaba la política laboral sofocando en muchos casos cualquier intento legítimo e independiente del sindicalismo, a la par que absorbía a las filas del sindicalismo oficial a nuevas organizaciones obreras. En el plano de político, las centrales obreras han servido más como agrupaciones de militantes de un partido, traducido en votos (voto duro), que de un movimiento reivindicador de la causa obrera. Este fenómeno que arrastra al sindicalismo mexicano a la parálisis, ha beneficiado también a los patronos, al hallar en los CCPP un beneficio principalmente económico, por supuesto por lo que hace a sus intereses, pues al buscar un sindicato a la medida de sus necesidades, evitan la contratación de trabajadores que a la postre le generen una

responsabilidad que no desea adquirir y un costo que no desea pagar, y prefiere delegarla en un sindicato que garantice cero conflictos para la empresa, a cambio de un cargo económico, según él, menor al que le representa el establecimiento de una auténtica relación colectiva de trabajo. Estas es una de las causas que han generado en nuestra opinión, uno de los fraudes más grandes en contra de la clase trabajadora, y una de las traiciones más profundas a las instituciones de Derecho Colectivo: los contratos colectivos de protección patronal.

Los responsables del crecimiento exponencial de esta problemática de carácter social, económico y jurídico, se ven inmersos en una dinámica de complicidad, pasividad e indiferencia, pero sobre todo de corrupción, que se valida y justifica de forma cínica en tanto que todos, menos los trabajadores, obtienen un beneficio económico, de lo contrario no sería de esto una práctica tan recurrente, arraigada y vigente.

Entrar al campo de las responsabilidades, implica mirar hacia todas direcciones y a todos los sujetos que intervienen de la formación de las relaciones colectivas de trabajo de este tipo pues afirmamos que en todos los frentes existe un corresponsabilidad. Ya hemos explicado a grandes rasgos la ganancia que puede obtener un patrón al celebrar este tipo de contratos, quizá valdría la aclaración en el sentido de no estar de acuerdo con la denominación de contrato, pues no consideramos que exista la representación de los trabajadores en estos, sin embargo para efectos del estudio y del daño causado de esta figura, el término que se emplee para llamarlos, por el momento es lo de menos. Continuando con nuestra exposición es el caso señalar que los sindicatos a través de sus dirigencias o comités ejecutivos, como responsables de esta problemática, pues participan en un negocio a espaldas de los trabajadores, quienes son los principales afectados, en primer lugar por ser usados por su propia representación, para beneficio particular, en segundo lugar porque el objeto de estos contratos es cercenar cualquier aspiración de

beneficio económico y social en favor de los trabajadores, precarizando al mismo tiempo las condiciones de trabajo. En uno de los temas de este capítulo abordaremos sobre el papel de la representación sindical. Por el momento nos detenemos en la responsabilidad de las cúpulas sindicales para dar paso al papel que juega la autoridad, sin duda clave en este fenómeno, toda vez que en las autoridades tanto federales como locales, recae la responsabilidad de otorgar y registrar a los sindicatos a través de la expedición de las llamadas “tomas de nota”, que son el documento que hace constar el registro de una organización sindical, pero que a la vez dotan de legitimidad al sindicato frente a la autoridad, pues esta le otorga el reconocimiento legal.

Sobre este tema queremos resaltar esta la doble facultad de las autoridades registrales y sus implicaciones, pues la Ley establece que reunidos los requisitos que disponen los artículos 364 y 365, las autoridades no podrán negar el registro, en abundamiento el artículo 366 señala cuales son las causales para negarlo. De tal suerte que la Ley establece por medio de estos artículos la autoridad está facultada para una función eminentemente administrativa y no jurisdiccional, lo que resultaría en tantos sindicatos como solicitudes que cubran dicho requisito, con independencia de que tengan contrato colectivo celebrado con uno o más patrones, lo que no se contrapone con el contenido de la fracción III del artículo 360, sin embargo la realidad nos arroja otro panorama en el cual encontramos que en el Distrito Federal, de acuerdo con la elaboración de la base de datos que integra el padrón de sindicatos registrados ante la oficina de Registro y Actualización Sindical de la JLCADF, al día de hoy no rebasa los 3530 registros otorgados. Haciendo un primer filtro, aclaramos que la gran parte de los registros fueron otorgados a partir de 1930, de tal suerte que los sindicatos considerados activos, ya sea por que promueven ante la junta desde solicitud de copias hasta la renovación de comité ejecutivo, oscilan en los 900, lo que sólo es un indicador de la actividad sindical y de ninguna manera presume una el nivel de intervención o involucramiento de los trabajadores como parte de la actividad del sindicalismo

en el Distrito Federal, si a esta primer esquema añadimos que en los últimos seis años se han otorgado solamente diez registros, podemos tener una primera hipótesis, en el Distrito Federal alrededor de sólo el veinticinco por ciento de los sindicatos registrados se observa cierta actividad, lo que habla de que la mayor parte del sindicalismo en la ciudad ha dejado de tener participación activa.

Este fenómeno puede tener dos variantes para explicarse, la primera de ellas y en relación a la actividad de la autoridad, supone que ésta no se limita a desarrollar una función netamente administrativa al momento de otorgar un registro, sino que entra al campo de la actividad jurisdiccional, por ejemplo, cuando al resolver sobre un registro, no obstante el sindicato haya cumplido con los requisitos que impone la LFT, ésta lo niega, porque la solicitud no va acompañada de documento que acredite que los trabajadores formen parte de la plantilla laboral de una empresa. Sin embargo éste no es un requisito legal para otorgar el registro, por lo tanto la autoridad no puede condicionar el registro aludiendo a la voluntad del patrón en tanto que esté en disposición de proporcionar las actas constitutivas o documento que certifique que los trabajadores que pretenden formar y registrar un sindicato con la aceptación del patrón. La actitud de la autoridad registral es por demás incongruente con la Ley misma y con naturaleza de la naturaleza jurídica del sindicato como institución de Derecho Colectivo, pues estamos ante el posible supuesto de que sin el conocimiento y consentimiento del patrón la autoridad no se atreve a otorgar un registro, acto que sin duda es contrario a la ley y por ende sujeto de combatir en el amparo. En conclusión, nos es muy difícil aceptar que patrón puede estar de acuerdo en que un sindicato se forme frente a sus narices, cuando sabe que de concretarse su formación, la primera consecuencia será la exigencia hacia su persona de derechos y obligaciones, bajo la advertencia de una posible huelga. Sabemos además que contrario a esta lógica, al primer indicio de organización obrera, éste responde con el despido de por lo menos los líderes del intento de organización, no por nada el artículo 364 de la Ley

establece un término para considerar trabajadores a quienes hayan sido despedidos con treinta días previos a la solicitud del registro ante autoridad.

Otro elemento que no debemos pasar por alto y que consideramos es clave para el desarrollo del sindicalismo independiente respecto del gobierno, pero sobre todo entender la posibilidad de un sindicalismo auténtico y tiene que ver con la unión y solidaridad entre las organizaciones sindicales, una especie de conciencia de clase. Si bien la historia nos ha hecho sabedores de que el sindicalismo en sus orígenes en todo el mundo tuvo como común denominador la conciencia de clases, también lo es que este ha ido cambiando con la realidad del mundo del trabajo, pero no aceptamos de ninguna manera que el cambio del mundo del trabajo implique la desaparición del sindicalismo. Pues ésta crisis tiene que ver principalmente con la ausencia de cooperación entre organismos obreros, pensamos que mucho tiene que ver la competencia entre sindicatos, federaciones y confederaciones por aglutinar la mayor cantidad de afiliados en diversos sindicatos, anteponiendo el interés cuantitativo por sobre el cualitativo. La principal ambición de un sindicato de este tipo son las cuotas sindicales, lo que deriva en una conducta meramente mercantil y empresarial en el manejo de las organizaciones sindicales, por otro lado el patrón premia con grandes ganancias a las dirigencias sindicales que sean capaces de garantizar, insistimos la paz laboral en su propio concepto, traducido en sumisión de los trabajadores y simulación de las relaciones colectivas de trabajo, al final un la contratación colectiva de protección patronal resulta ser gran negocio.

6.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS C.C.P.P.

Las principales características de los contratos de protección se enumeran a continuación, para lograr su identificación marcamos una diferencia con el contrato colectivo auténtico.

- El contrato colectivo de trabajo consigna la *voluntad colectiva* de los trabajadores al servicio de un patrón respecto de las condiciones de trabajo en las que se presta el servicio. Por lo tanto, cuando en el contrato colectivo consigna algo distinto a la voluntad de los trabajadores, aun cuando sea en su beneficio, *no existe* contratación colectiva y podemos estar frente a un contrato de protección.⁹⁰
- El contrato colectivo es un documento que contiene las condiciones de trabajo que se negocian con el patrón por el colectivo a su servicio, de manera directa o a través de una auténtica representación. Por lo tanto, sólo los trabajadores deben negociar, en el contrato colectivo, las condiciones en que se presta el servicio, y si no son ellos quienes lo hacen, no existe contratación colectiva y podemos estar frente a un contrato colectivo de protección patronal.⁹¹

En tanto que la contratación colectiva es el resultado de una negociación, no contiene la voluntad plena de los trabajadores, pero sí debe contener los puntos de negociación determinados por la mayoría del colectivo. Es la mayoría del colectivo de los trabajadores la que cede respecto de aquello que pretendía originalmente que fueran las condiciones de trabajo en las que presta servicios, y cuando no es así podrá tratarse de una excelente negociación, pero no es una contratación colectiva y existe la probabilidad de que nos encontremos frente a un contrato colectivo de protección patronal.⁹²

Para que sea factible hablar de que el documento contiene los puntos negociados por la mayoría del colectivo, no debe existir ningún elemento que distorsione la legítima expresión mayoritaria de la voluntad del colectivo. Si existe cualquier elemento que lo ponga en duda; engaño, confusión o falta de claridad, ausencia de manifestación del colectivo, determinación tomada por la dirección sindical o cualquier otro, no estamos ante una auténtica contratación

⁹⁰ BOUZAS ORTIZ, Alfonso, *et al.*, Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal, UNAM-Friedrich Ebert Stiftung, México, 2009 p. 19

⁹¹ *Ibidem* p. 20

⁹² *Ídem*.

colectiva y es posible que nos encontremos frente a un contrato colectivo de protección patronal.⁹³

Para que no exista distorsión, el colectivo debe estar auténticamente representado. No puede ser portador de la voluntad del colectivo quien no es su auténtico representante por voto de la mayoría o quien deja de serlo, aun cuando no se registre el dato. En la idea anterior está implícito el supuesto de que la auténtica representación está sometida de manera permanente a refrendo o revocación y por lo tanto es inviable que existan líderes implícita o explícitamente eternos, y en la hipótesis de que se presenten, es posible que nos encontremos frente a expresiones de contratación colectiva de protección patronal.⁹⁴

Para que no exista distorsión de la voluntad del colectivo, debe estar garantizada la posibilidad de expresar la voluntad sin ninguna presión o fiscalización.⁹⁵

Para que no exista distorsión, el colectivo debe tener garantías de que se le rindan cuentas del mandato, tema importantísimo para la democratización del sindicalismo, pues la transparencia y rendición de cuentas, son fundamentales en el combate a la opacidad con que suelen conducirse muchas organizaciones sindicales en el Distrito Federal. En ese mismo sentido nos parece más que adecuado que existan mecanismos democráticos como la revocación del mandato a quienes ejerzan una representación contraria al colectivo. La ausencia de dichos instrumentos ha favorecido que las dirigencias sindicales conserven sus cargos por periodos consecutivos aunque hayan desempeñado sus funciones sin haber rendido cuentas en una sola ocasión.

⁹³ Ídem.

⁹⁴ Ídem.

⁹⁵ Ídem.

6.2.1 Representación.

En reiteradas ocasiones hemos mencionado que un elemento fundamental para la existencia de la contratación colectiva de protección patronal reside en la dirección sindical. Podemos prescindir de la participación del gobierno y estar frente a expresiones de contratación colectiva de protección patronal, pero no es factible que los personajes que negocian –empresario y representación de los trabajadores – estén ausentes.

Recordando, un contrato colectivo de protección patronal se caracteriza porque el patrón, aliado con el gobierno, escoge sindicato, como en cualquier relación comercial de compra-venta, de las múltiples que realiza, y asigna el contrato colectivo de trabajo, como lo asigna a cualquier proveedor de servicios; es decir, seleccionando al que le preste el servicio, aun antes de que exista la relación laboral. Después, los trabajadores conocerán a su sindicato y tendrán que aceptarlo y acatar lo que, sin haber intervenido ellos, quedó establecido como su negociación colectiva.

Un contrato colectivo de protección patronal es una simulación de contratación colectiva que tiene los siguientes dos objetivos:

- Proteger al patrón de la posibilidad de que los trabajadores se organicen de forma auténtica, ya que la finalidad de este acto: negociar sus condiciones de trabajo, ha sido cercenada.
- Evitar la intervención de los trabajadores en la gestión y negociación de sus condiciones de trabajo. Es decir, no hay una negociación bilateral.

En función de lo anterior, se puede establecer la gran responsabilidad de las dirigencias sindicales, pues no sólo prescinden de la opinión e interés colectivo, sino que se ven beneficiados a costa de los trabajadores que dicen representar, pues se firman entre representantes sindicales y patronales sin que en el pro-

ceso de discusión y aprobación intervengan los trabajadores que están sujetos al mismo.

Son detentados por titulares que no han sido electos democráticamente por la mayoría de los trabajadores que dicen representar, situación que se genera por la falta de transparencia en la vida sindical, recordemos que el principio de autonomía sindical es en el sentido de la no intervención del estado o del patrón en asuntos concernientes al sindicato, sin embargo los miembros integrantes del no violan ningún principio al exigir transparencia y rendición de cuentas a su dirigencia.

Constituye además, una omisión fundamental en la vida sindical que los contratos colectivos sean administrados o revisados sin la intervención de los trabajadores.

Es obvio que la simulación señalada cuenta con mecanismos legales y extralegales que le permiten operar sin dificultades; entre otros:

- En algunos casos los contratos colectivos de protección patronal son firmados sin el conocimiento de los trabajadores.
- En algunos casos los trabajadores no tienen conocimiento de que cuentan con un sindicato que los represente.

Un elemento que viene a contaminar la claridad en la comprensión de la existencia de los contratos colectivos de protección patronal es el argumento de que la firma de un contrato colectivo previo a la instalación de la empresa tiene el propósito de evitar que los trabajadores sean víctimas del patrón, quien los contrata en lo individual y los obliga a ceder sus derechos colectivos al sindicato de su predilección. Se arguye, asimismo, que la tasa de sindicalización ha caído en el mundo en perjuicio de los intereses que representa el sindicalismo y a partir de ahí se concluye que es necesario preservar los mecanismos de poder sindical.

La argumentación es correcta en lo general, pero no invalida hechos fundamentales:

- Los sindicatos son de los trabajadores y únicamente ellos tienen autoridad para determinar su existencia.
- La contratación colectiva afecta o beneficia a los trabajadores y por lo tanto sólo ellos tienen facultad para determinar su contenido.

Las ideas anteriores no son utopías sino exigencias de la realidad democrática que no se puede alcanzar sobre la base de buenas intenciones que se traducen en pésimas conductas.

Este debate conduce de manera inevitable a preguntar: ¿quién y para qué inventó el radio de acción de los sindicatos, ya sean éstos de empresa, de establecimiento, nacionales, regionales, de industria, de oficios? El anterior es un invento de gobierno materializado en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y que tuvo y tiene como única finalidad el impedir que todos los trabajadores con intereses comunes se organicen con absoluta libertad y en grandes sindicatos que vean por los intereses de los trabajadores definidos por sector o rama de actividad, con independencia de quiénes son sus representantes, los que se ven minimizados en tanto el debate es sobre los intereses de los trabajadores de un sector determinado, los de todos, los contratados y los por contratar, los de un patrón determinado y los de los demás patrones potenciales.

Una característica del esquema de registro de organizaciones sindicales y firma de contratos colectivos es que el gobierno pone a discutir y disputar entre sí a los trabajadores afiliados a diversas organizaciones sindicales, de gremio, de empresa, de establecimiento, nacionales o locales. Se fomentan las pugnas entre ellos y finalmente el patrón tiene la posibilidad de determinar, con mediación del gobierno, cuál es la asociación sindical que representará los intereses de sus trabajadores frente a él. El esquema es perfecto, pues con ese

mecanismo se termina con los derechos colectivos y se evitan futuras disputas entre trabajo y capital.

Otra muestra que habla de las dirigentes sindicales que fomentan la contratación colectiva de protección patronal, son las de múltiples capacidades laborales. El dirigente sindical encabeza varios sindicatos de radios de acción diversos. Es decir, estamos frente a un "líder sindical profesional", que por lo tanto carece de un origen como trabajador, es una persona que ha generado sus propios intereses y que más que servir al sindicato se sirve del sindicato, caso en el cual el líder ve primero por sus intereses y para ello subordina los de sus representados.

6.2.2 Flexibilidad.

Una de los elementos *sine qua non* de la contratación colectiva de protección patronal es sin temor a equivocarnos las amplias muestras de flexibilidad que ofrecen a los patrones, es sin duda la panacea en materia de condiciones de trabajo. Representa el modelo ideal para obligar a los trabajadores a prestar sus servicios bajo las condiciones que disponga el patrón, y aquí evidenciamos algunas muestras de ello:

Prestaciones en el piso de la Ley. Si el contrato colectivo únicamente reproduce las prestaciones que establece la Ley es decir, renuncia a mejorarlas, lo que constituye una de las principales finalidades de la contratación colectiva, presumiblemente estamos ante un contrato de protección.

En una empresa con más de un establecimiento se firman contratos iguales con diversos sindicatos y se celebran por establecimiento. El contrato se firma por establecimiento y no por empresa aunque es el mismo contrato para todos los almacenes de la misma empresa. Es decir, la empresa define su contenido y lo suscriben todos los sindicatos que se reparten los almacenes, de modo que un

conflicto laboral en un establecimiento no repercute en los otros. Con esto se garantiza un control absoluto y permanente por parte de la empresa, que así jamás vivirá un conflicto de mayor dimensión a la de un establecimiento, y en ese caso siempre podrá deshacerse de la organización sindical que le genere el conflicto, con apoyo de las otras organizaciones sindicales, que siempre estarán anuentes a disputarle la titularidad con la aprobación del patrón.

El contrato colectivo se firma antes de que la empresa se instale. Ésta es la modalidad de los años del Tratado de Libre Comercio de América del Norte: las empresas llegan invitadas por un gobierno que les ofrece un paraíso laboral, que para cumplir su promesa instrumenta una firma de contrato colectivo en términos favorables para las políticas empresariales y tiene el cuidado de traer a la mesa a un líder sindical que les garantiza que las cosas se realizarán conforme a los requerimientos de la empresa. En estas condiciones, desde que el primer trabajador es contratado se han cercenado sus derechos colectivos y no existe posibilidad de que los reclame, entre otras razones porque el propio mercado de trabajo opera en contra de los trabajadores, que no sólo están dispuestos a renunciar a sus derechos colectivos con tal de tener trabajo, sino incluso a olvidarse de sus derechos más elementales, como pueden ser el pago de tiempo extra o la jubilación.

Presencia de la cláusula de exclusión por expulsión. Históricamente la cláusula de exclusión por expulsión ha sido un expediente corporativo en perjuicio de la libertad y democracia sindical y, en el caso de los sindicatos que otorgan contratos de protección, resulta ser el blindaje ideal tanto para la empresa que solicita a la organización sindical la aplicación de esta cláusula como para el sindicato que no duda en hacerla valer en contra de aquellos trabajadores que pongan en duda su carácter de representantes de sus intereses.

Derecho de la empresa a contratar trabajadores. En los contratos colectivos de protección patronal las empresas se reservan el derecho de contratar

trabajadores con absoluta libertad, seleccionarlos, someterlos a exámenes y aplicar cuantos mecanismos de selección quieran establecer. Por su parte, la organización sindical sólo pide que, a la vez que los trabajadores firman su contrato, firmen también su afiliación a la organización sindical. De esta manera quedan garantizados los intereses de ambos: empresa y líderes sindicales.

Contrato a prueba. En los contratos colectivos de protección se ha establecido el derecho de la empresa a contratar trabajadores a prueba, pese a que la Ley lo prohíbe, pues se posibilita la incorporación de esta modalidad por medio del contrato colectivo.

Tercerización. En la actualidad también es factible que la organización sindical firme contratos colectivos en los que acepta que algunas actividades de las que se realizan en la empresa sean prestadas por terceros (empresas de servicios).

Rotación de puestos, jornadas y establecimientos. Los modernos CCPP consignan también la polivalencia, las jornadas flexibles e incluso la posibilidad de que el trabajador sea cambiado de establecimiento. Estas formas de flexibilidad se establecen desde el contrato colectivo y constituyen una forma de garantizar que el trabajador pueda ser separado y obligado a renunciar ante la imposibilidad de discutir sobre las condiciones en que presta sus servicios.

Este conjunto de elementos marcados por la flexibilidad en los contratos de protección tienen una repercusión negativa en los trabajadores que se ven inmersos en esta dinámica, pues ante la falta de oportunidades de empleo, no les queda otra opción más que aceptar las condiciones impuestas por el sindicato a la par con el patrón, lo que representa una clara precarización de las condiciones de trabajo, si sopesamos el esfuerzo invertido de los trabajadores y la remuneración por demás desproporcionada para los trabajadores, el abaratamiento de la fuerza de trabajo, la injusta competencia que sólo beneficia a una de las partes, se ha implantado como un esquema generalizado que

incluso alcanza al derecho individual. Por ello pensamos que los esquemas de las relaciones laborales basados en la precarización de las condiciones de trabajo, se ha convertido en sinónimo, en nuestra opinión de un flagrante desprecio por las instituciones de Derecho Colectivo.

6.2.3 Simulación.

A lo largo de todo el capítulo hemos dado cuenta de las formas de simulación de la contratación colectiva de protección, sin embargo es preciso aclarar que ésta no solo se presenta como rasgo de la contratación colectiva, también de la vida sindical, y que opera a favor del patrón. Se trata de un rasgo característico de ambos en que se negocia y funciona a espaldas de los trabajadores, quienes desconocen su existencia, lo encontramos ejemplificado desde el proceso de constitución de un sindicato hasta de la celebración del convenio colectivo. Lo que a todas luces se trata de un procedimiento falso, solo en papel, en el que no obstante se realiza ante las autoridades, su objeto es cumplir con el proceso para legalizar tanto al sindicato como al contrato de protección.

Respecto del documento, la simulación es característica cuando de la revisión física de los contratos de protección se desprende, que éste es de “machote”, es decir proveniente de un formato empleado para toda revisión inclusive cuando son sindicatos diversos pero pertenecientes a una misma federación o confederación. La organización sindical le incorpora información básica, como el nombre y domicilio de la empresa. En este caso nos encontramos ante una representación sindical que no promueve la participación de sus agremiados, que ha alcanzado un contrato tipo y que no tiene interés en mejorarlo.

6.2.4 Corporativismo.

Se trata de un fenómeno que funde sus orígenes desde principios del siglo pasado, producto del sistema político postrevolucionario pues el Partido

Nacional Revolucionario antecedente del PRI, conformado principalmente de los sindicatos que conforman la Confederación Nacional Obrero Mexicana (CROM), establece un control político laboral sobre los trabajadores, a través del gobierno. Este control lo ejerce en conjunto con los grupos oligárquicos de la época, interesados en intervenir, controlar y tutelar a las organizaciones sindicales, pues les garantizaba, mayores márgenes de ganancia sabiendo que este control tendría sus efectos sometiendo al sindicalismo y evitando que se gestaran intentos de negociar una mejor distribución de la riqueza.

En ese contexto, el corporativismo sindical en nuestro país ha tenido como objetivo el debilitamiento de la autonomía sindical hasta lograr su eliminación, una de las formas para lograrlo ha sido a través de lograr corromper a los líderes de los sindicatos, para que favorezcan a los proyectos y políticas laborales propuestos por el gobierno en conjunto con los grupos de poder económico, garantizando una serie de beneficios personales, y quizá en menor medida algunos que alcancen a los trabajadores, pero que no representan un ápice de autonomía y libertad a favor de los trabajadores.

Este modelo de sindicalismo se identifica principalmente porque es promovido desde el gobierno, mismo que concede ventajas como protección a través de las instituciones gubernamentales, así mismo los patronos adoptan a este tipo de sindicalismo como un ejemplo para establecer sus relaciones laborales abriendo los espacios dentro de sus empresas para la protección de sus intereses ante la mínima posibilidad de una iniciativa sindical independiente que rompa con la armonía laboral que presumen gozar.

Otro de los elementos que tiene el corporativismo en nuestro país es la estrecha vinculación que tienen los sindicatos con los partidos políticos, lo que deriva en la absorción de los sindicatos a las necesidades políticas del partido, naturalmente en detrimento de la autonomía sindical, al mismo tiempo que produce un efecto desvinculante con la movilización y democracia sindical.

La política laboral en el país y al mismo tiempo, la representación de los intereses del gobierno, sin mencionar la cualidad que gozan de ser juez y parte, recaen en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, llámense locales o federales y en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dependiente del Poder Ejecutivo, estas a su vez ejercen el control de los sindicatos a través del corporativismo, caracterizado principalmente por:

Ejercer la monopolización de la representación sindical en unas cuantas dirigencias en las que están detrás grupos de interés creado y con poder económico que buscan condicionar al sindicalismo independiente y auténtico. En otras palabras asegurarse de otorgar registros sindicales solo a los grupos que concuerden con esta forma de hacer sindicalismo, aunque esto implique cortarles las garras y limitarlo para ejercer cualquier tipo de acción contraria a la política laboral pactada, eso explica, el hecho de que en el Distrito Federal no se recuerde una sola huelga como mecanismo de presión para lograr el reconocimiento legal de la autoridad a los trabajadores de las empresas.

En el caso de que exista un movimiento independiente, la respuesta del sindicalismo corporativo, en vez de sumarse y apoyar la causa del grupo minoritario, lo absorbe buscando mitigar ese intento de acción sindical, los métodos para hacerlo pueden ser varios, pero indistintamente se usa la coerción y violencia para lograr el desistimiento de estos grupos sindicales minoritarios. Por último, no deja nunca de tener presencia, sea cual sea el caso, la intervención de la autoridad en las dirigencias o en las bases sindicales buscando la infiltración y el fracaso del movimiento obrero independiente, A la fecha un lastre que impide la democratización del país a través de los trabajadores que lo integran. Ahí están la CROC Y CTM como principales exponentes del sindicalismo corporativo y de partido con presencia en todo el territorio. En nuestra opinión representan dos monstruos usados para acabar con la contratación colectiva como herramienta de lucha para despertar la

conciencia de los trabajadores, pues son practicantes y principales promotores y beneficiarios de la contracción colectiva de protección patronal en el país.

6.2.5 Consecuencias Jurídicas y Sociales de la celebración.

La irrupción de los contratos colectivos de protección patronal en nuestro sistema jurídico laboral y su vigencia como modelo que garantiza paz laboral, no se puede entender sin los siguientes factores: la necesidad actual del sector empresarial que enarbola las ideas de productividad y competitividad como la clave del éxito y prosperidad económica, para establecer relaciones de trabajo proclives a mejorar sus objetivos, una de sus principales banderas para lograrlo se refiere a la flexibilización de las condiciones de trabajo, idea que ha fungido como el eje toral del sector para por reformar la Ley Federal del Trabajo, a la que califican de obsoleta. Esos estándares de éxito provienen de países en donde el sindicalismo y la contratación colectiva han sido desplazados por las políticas económicas impuestas, que buscan que el sector privado a través de su poder económico y político maneje los destinos de una nación, delegando por supuesto al Estado a funciones específicas, pero fundamentalmente dictando las políticas económicas políticas y sociales a seguir.

Las principales instituciones de Derecho Colectivo como el sindicato, el contrato colectivo y la huelga, representan para este modelo de Estado, un obstáculo en la búsqueda de sus objetivos, de ahí que a la fecha y sin haber de por medio una reciente reforma a la Ley, el sector empresarial ha buscado servirse de los vacíos de la legislación actual para obtener ciertos avances en su beneficio, situación que justifica el éxito de los contratos colectivos de protección patronal. Así mismo, so pena de haber estudiado y repartido las responsabilidades en capítulos anteriores, cabe aludir al papel de la autoridad laboral caracterizado por la ineficiencia de la burocracia, combinada con la corrupción imperante en los órganos de gobierno competentes, la falta de transparencia en la

información que resguardan y que servirían para obtener un diagnóstico de una situación hoy es por demás crítica para el sector obrero.

El sindicalismo ha encontrado en este esquema una posición sumamente cómoda al gozar de la seguridad y protección de las autoridades laborales frente a las disidencias que exigen una realidad diferente, y continúan disfrutando de las ventajas que ofrece el detentar una toma de nota.

Las consecuencias de este esquema han minado al Derecho Colectivo desde varios frentes, en primer lugar porque través de la simulación, al sindicalismo auténtico le han coartado la posibilidad de formar de sindicatos verdaderamente representativos de los intereses de sus miembros, en seguida se coarta el derecho que tienen los trabajadores a elegir su representación sindical, misma que bajo este esquema lo que menos preocupa es fomentar un sistema de rendición de cuentas y de transparencia en el manejo del sindicato que dicen representar.

Bajo este esquema se pulveriza el derecho de huelga pues no hay posibilidad de entrar al estudio de un emplazamiento, cuando el sindicato emplazante ni siquiera está reconocido por las autoridades laborales para actuar en el marco jurídico que establece la Ley, máxime si es la misma autoridad que detenta la facultad de otorgar los registros a las organizaciones sindicales.

La contratación colectiva de protección patronal es un intento efectivo de minimizar las aspiraciones de obtener las condiciones de trabajo objeto de un verdadero contrato colectivo. Un contrato colectivo no puede ser visto como un instrumento para satisfacer los requisitos administrativos ante la autoridad, el contrato colectivo es la expresión de los trabajadores para lograr mejorar el nivel de vida a través de la prestación de un trabajo remunerador y sobre todo justo.

Un contrato colectivo de protección busca precarizar las condiciones de trabajo con intención no solo de disminuir sino de dejar en los mínimos legales todas

aquellas prestaciones que pudieran existir en el marco de la Ley, pensar en prestaciones que ésta no contempla, a favor de los trabajadores es por demás ingenuo dada la naturaleza de este tipo de convenios. Recordamos que la finalidad del contrato colectivo de protección es ofrecer a los patrones un esquema ideal para incrementar sus ganancias exponencialmente a costa de los propios trabajadores.

Otra manifestación de la precarización y que es consecuencia de este fenómeno es que permite y fomenta relaciones de trabajo flexibles que les permiten competir con las políticas laborales de corte empresarial impulsadas por los sectores transnacionales que, reiteramos, sobrevaloran la productividad y competitividad por encima de cualquier otro beneficio a favor de los trabajadores. La flexibilidad queda de manifiesto en aspectos de rotación de las jornadas de trabajo o turnos, así como centros de trabajo, reducción de jornadas de trabajo a efecto de pagar esta no por día sino por hora, el carácter que en muchas empresas dan a sus empleados considerándolos asociados y no trabajadores, o la aún más grave polivalencia o multifuncionalidad a la que están expuestos, con tal de conservar el trabajo, por si esto resultara poco, las remuneraciones que indican los contratos colectivos en comento generalmente rondan en los mínimos legales.

De tal suerte que no es casualidad que estas condiciones tengan la aceptación por no mencionar resignación de los trabajadores para desarrollar sus actividades bajo este esquema, cuando la realidad de nuestro país no genera ni más de medio de millón de empleos al año, mismos que no ofrecen más que estas condiciones de empleo, de ahí que el sector informal de empleo haya crecido de forma tan exponencial en los últimos años. No cabe duda que este tipo de políticas patronales al amparo de las autoridades tienen un trasfondo ideológico que infiere el menosprecio de la clase trabajadora, la subordinación por medio del sometimiento y no del respeto que merece una relación de trabajo.

Por el lado del sindicalismo, no obstante hemos hablado del papel de los líderes y dirigencias sindicales, la contratación colectiva por sí misma es capaz de lograr el debilitamiento de la autonomía sindical, de la libre acción del sindicato representativo y pujante a favor del trabajador. Los grupos que hoy se ostentan como representaciones sindicales deben devolver a los trabajadores su representación y las autoridades laborales deben dejar de tomar un doble partido sobre el tema del registro de las asociaciones sindicales. Sólo un pacto a conciencia que cumpla con las exigencias de nuestra propia realidad podrán devolver al Derecho Colectivo el papel crucial que juega en el desarrollo económico, político y social que el país necesita para superar el estancamiento en el que está inmerso.

6.2.6 Estudios de Caso y Trabajo de Campo.

LA CONTRATACIÓN COLECTIVA EN EL DISTRITO FEDERAL.

Este estudio se realizó inicialmente a partir de la información proporcionada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje a través de su página de Internet, la cual resulta insuficiente por razones como las siguientes:

- Falta de definición del sector o rama de actividad, lo que hace prácticamente imposible establecer tendencias con esos indicadores. En realidad no existe un criterio de agrupación de los sindicatos y de los contratos, el sector o rama se asigna fundamentalmente por la denominación del sindicato, lo que no es apropiado, ya que, por ejemplo, se registran sindicatos de trabajadores de empresas transformadoras de la madera y sindicatos de trabajadores de fabricas de muebles, o sindicatos de trabajadores del comercio y sindicatos de trabajadores comisionistas del comercio o sindicatos de trabajadores de la industria de fabricación de muebles metálicos, de modo que siempre queda la duda sobre el sector en el que la autoridad lo agrupa y las razones de ello.

- Excesivo peso de la contratación colectiva de la industria de la construcción, hecho que distorsiona cualquier aspecto que se quiera revisar y obliga a separar a este sector de los otros y a tener en cuenta las particularidades de éste; entre otras, por ejemplo, que se trata de contrataciones por obra determinada.
- Carencia de registros que permitan cruzar información por patrones, sindicatos, centrales y líderes sindicales. Esto puede llegar a anular la información proporcionada e inhibe posibles reflexiones si no se procede a alimentarla con otras bases de datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), lo que dificulta la utilización de la información y obliga a trabajarla nuevamente.
- La información sobre prestaciones y salarios se presenta en forma integrada (mínimos y máximos), lo que dificulta el análisis puntual de una temática en la que las generalidades son poco recomendables.

El sitio electrónico de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal publica 18 datos diferentes; sin embargo, resultan insuficientes para elaborar una investigación que cubra los aspectos más elementales para el estudio de los contratos colectivos. Es así como señalamos con diferentes marcas algunas informaciones que no se han publicado o, en su caso, que sobran y cuya inclusión no se justifica. El primero de ellos tiene que ver con el secretario general, que en muchos casos no se publica. Creemos que los motivos pueden ser diversos, y aunque pueda presumirse por ejemplo la opacidad deliberada, no podemos afirmar que así lo sea, de tal suerte que sólo lo mencionamos de una forma referencial.

El tercer caso que nos ocupa señala si el contrato mejora las prestaciones a las que obliga la LFT o si otorga prestaciones que la misma ley no contempla. En los dos casos la información sólo indica “sí o no” pero no especifica qué prestaciones se otorgan o se superan, lo que impide medir unos de los aspectos del salario más importantes para los trabajadores. Bien se podrían indicar estos datos en la última columna, referente a observaciones, pero en realidad ese campo no se ocupa. No se anota el tipo de industria o giro de cada

contrato ni otros datos relevantes del clausulado del contrato, como la exclusión en sus diversos usos, jornadas de trabajo, horas extras, rotación de horarios, días de descanso, vacaciones o porcentajes pactados de primas de antigüedad, vacacional y dominical. Utilidades, deducciones al salario y aguinaldo son otros de los conceptos que no han sido alcanzados por la transparencia en el sitio de Internet de este tribunal del trabajo.

Si efectivamente se pretende desactivar el esquema corporativo existente, se requiere un verdadero centro de información que ponga al alcance de la ciudadanía toda la información relacionada con la contratación colectiva, localizable por cualquiera de las variables posibles de búsqueda: empresa, sindicato, central, líder (incluyendo su historia y presencia en más de un sindicato), salarios, prestaciones, cambios en la contratación colectiva que se celebra y otras más cuya conveniencia surgiría de la práctica cotidiana.

Conviene recordar que la fracción XXXI del artículo 123 constitucional establece que existe jurisdicción federal y local en la aplicación de las normas de trabajo, lo que quiere decir que en ciertas ramas de actividad es la federación la que aplica la LFT. Para el caso concreto de nuestro estudio, esto significa que es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje la que recibe el depósito de los contratos colectivos celebrados. En este caso se ubican la industria textil, el sector aéreo y las universidades públicas, entre otros.

En la jurisdicción federal se encuentran los grandes sindicatos y contratos colectivos, como lo son los de mineros, ferrocarrileros, telefonistas y otros. Sin que estemos afirmando que en ellos no se presentan mecanismos de control, fundamentalmente estatal, lo cierto es que reclaman un análisis y evaluación un tanto diferentes a los que ahora realizamos.

La contratación colectiva a la que nos vamos a referir excluye a todos los sectores que son de la competencia de la federación y se concentra en los sectores de competencia local. Sin embargo, es precisamente en la contratación colectiva local donde se presentan con mayor frecuencia la simulación contractual, los contratos colectivos de protección patronal, los liderazgos

sindicales desvinculados totalmente de los trabajadores y la firma de contratos colectivos de “formato o machote”.

Cabe recordar que dentro de la jurisdicción local pueden actuar sindicatos nacionales con registro otorgado por la STPS y sindicatos con registro otorgado por la autoridad del estado. Los sindicatos nacionales pueden disputar y tener contratos colectivos en más de un estado.

Esta diversidad en la contratación no responde a una determinación de los trabajadores por organizarse con base en los anteriores criterios, sino que se debe a lo establecido en el artículo 523 de la LFT, y creemos que es el mecanismo de control gubernamental que ha resultado más eficaz, al grado que liquidó la libertad sindical y dio paso a que los sindicatos quedaran en manos de direcciones sindicales que se comportan como profesionales.

Panorama de la contratación colectiva en el Distrito Federal (2007-2008).

En nuestra investigación consideramos que el escenario actual de la contratación colectiva en el Distrito Federal está integrado por los contratos revisados o celebrados durante 2007 y 2008, con lo que estimamos tomar en cuenta la contratación colectiva vigente al momento de realizar nuestra investigación. De conformidad con lo establecido en la LFT, los contratos que se celebraron con anterioridad debieron revisarse en los años indicados y, por lo tanto, las negociaciones ocurridas en este periodo son las vigentes y podemos por ello decir que es el universo del Distrito Federal.

Durante 2007 se depositaron 6 950 contratos colectivos y para septiembre de 2008 se habían depositado en el año 4 469, es decir, al momento de realizar nuestra investigación había 11 419 contratos colectivos firmados entre empresas y sindicatos en la jurisdicción local del Distrito Federal, cantidad que incluye tanto nuevas contrataciones como las revisiones realizadas. En 2007 los meses con mayor movilidad fueron agosto y febrero, mientras en 2008 fueron abril y septiembre; en este último año fue mayo el mes que tuvo menos

movimientos, con un solo contrato depositado, dato inexplicable, ya que no es factible que sólo se haya firmado un contrato y que ninguno se hubiera revisado; suponemos, por ello, que la Junta simplemente no colocó la información correspondiente en su sitio Web.

En las anteriores condiciones y con la finalidad de aprovechar la información disponible de 2007 y 2008 para realizar un balance de la contratación colectiva al día, utilizamos los siguientes criterios para procesar la información:

- Concentrar los datos por año en lugar de por meses, lo que permite apreciar universos.
- Consignar el total de contratos colectivos celebrados por cada organización sindical en vez de dejarlos como la Junta los reporta, totalmente desagregados.
- Establecer el total de trabajadores representados por cada organización sindical.
- Identificar la integración de las organizaciones sindicales en centrales o federaciones sindicales.
- Incorporar el nombre del dirigente sindical acreditado en el año.

Este primer ejercicio arrojó un universo de 572 sindicatos en 2007 y 456 sindicatos en 2008 que celebraron contratos colectivos en el Distrito Federal. Por lo tanto, los sindicatos con existencia expresada en contratación colectiva actual son 1 028. En segundo lugar separamos sindicatos que por su denominación identificamos como de industria de aquellos que identificamos como de servicios, no sin dejar de tener en cuenta que la clasificación así alcanzada podía hacernos incurrir en errores, dificultad que se superó con las discriminaciones que se hicieron con posterioridad.

Para 2007 reportamos 203 sindicatos y para 2008, 137 sindicatos como de industria, los que agrupamos en la forma que se expresa en el concentrado y la grafica correspondiente. Destaca la presencia porcentual de aquellos que se denominan como de alimentos, metalúrgica, textil, automotriz y química.

También salta a la vista que hay sindicatos registrados con una denominación de las que sabemos son sectores o ramas que pertenecen a la jurisdicción

federal, como automotriz, vidriera, textil, hidrocarburos y otras. Es el caso aclarar que se trata de empresas que realizan procesos secundarios derivados y que en rigor no son de estas ramas sino, por ejemplo, de fabricación o comercialización de autopartes, elaboración de prendas de vestir a partir de telas o hilos, vidrierías que no son industrias vidrieras. A esto debemos sumarle la confusión que se crea con la clasificación como comercio y servicios, pudiendo encontrarse, por ejemplo, el sindicato de una vidriería en comercio y como vidriera y dándose el caso de que sindicatos con radio de acción de una u otra definición se disputen la titularidad en beneficio del patrón que no es difícil que se encuentre atrás de la disputa con la finalidad de quitarse una representación sindical que no es de su agrado.

En el renglón de los servicios identificamos 40 sindicatos en 2007 y 32 sindicatos en 2008, destacando numéricamente los de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), independientes de central y no identificados.

Si localizamos los 10 sindicatos que celebraron más contratos colectivos en 2007-2008, veremos que en los dos años el sector de la construcción ocupa nueve de estos lugares. Esta distorsión en el registro se modifica al observar el número de trabajadores que representan. En los dos años, comercio y servicios se disputa con el sector de la construcción y en 2007 se incorpora el Sindicato Independiente de Trabajadores del Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal y, en el 2008, el Sindicato del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia, organizaciones sindicales de perfil distinto a los demás (burocrático) que operan en el Distrito Federal y cuya presencia obedece en la jurisdicción local a la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que declaró inconstitucional la sindicación única establecida por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Para ejemplificar la carencia de rigor en la clasificación de los sindicatos resulta útil echar un vistazo a las denominaciones de los sindicatos a fin de observar cómo se traslapan las ramas o sectores. Para el caso de los conflictos colectivos, esto no resulta relevante en tanto que todos se llevan ante la sección

de huelgas de la Junta Local, pero en el caso de los conflictos individuales sí repercute, ya que de acuerdo con la rama o sector con el que la Junta identifique a los actores, enviará el conflicto a una Junta Especial, con lo cual quedará desnaturalizada la representación tripartita. Por ejemplo, si se remite a la Junta que conoce de comercio o a la que conoce de autopartes o vidrierías, que también son comercio.

Como se mencionó, en 2007 fueron 572 y en 2008 fueron 456 las organizaciones sindicales que celebraron contratos colectivos en el Distrito Federal, incluyendo sindicatos de sector o rama, en números menores de cinco contratos y representación numérica de trabajadores que no rebasa un par de centenas, y si recordamos que se celebraron en estos dos años 11 419 contratos colectivos, este hecho permite concluir en primer lugar que la contratación colectiva en México se encuentra pulverizada: en promedio, 11 contratos por sindicato y ningún sindicato se ha visto motivado durante su historia por contratar con grande y amplia representación y pesa una tendencia patronal a que la contratación no se firme ni siquiera por empresa, sino que se haga por establecimiento, en la medida que la LFT, dentro de las expresiones establecidas para defender la libertad sindical, posibilitó desde 1931 la contratación por establecimiento.

De las organizaciones sindicales con presencia en 2007, 219 pertenecen a la CTM, 82 a la CROC y 68 se declaran independientes, que en conjunto, representan 64.5%.

En los mismos términos de las organizaciones sindicales con presencia en 2008, 174 son militantes de la CTM, 63 de la CROC y 58 se declaran independientes; es decir, 295, que representan 64%.

Partimos de la hipótesis de que esta afiliación es corporativa y de escasa o nula integración de bases, sobre todo al contrastarla con la pulverización de la sindicalización a la que ya hicimos referencia, que contradice una voluntad colectiva de integrarse en grandes centrales o evidencia que la voluntad predominante en los hechos es la de la dirección sindical.

El dato del porcentaje de cada central es importante también para nuestro estudio porque, como lo veremos con posterioridad, el cáncer de la simulación contractual afecta a proporciones altas de los contratos colectivos y vinculado con la anterior información nos permite concluir que está presente en todas las federaciones sindicales.

Apréciase también que los porcentajes de CTM y CROC se mantienen uniformes en los dos años, hecho importante sobre todo si recordamos que la revisión contractual es cada dos años y la uniformidad del porcentaje expresa uniformidad en los años nones y pares y refiere poblaciones distintas.

Consideremos, asimismo, que las otras centrales, en números menores a cinco sindicatos, son esquemas organizativos útiles para el juego del poder entre sindicatos y frente al gobierno.

Tomemos también en cuenta que en esta representación sindical en centrales, no encontramos al Frente Auténtico del Trabajo (FAT) ni a los sindicatos afiliados a esta central obrera y con presencia en el Distrito Federal, por su determinación de no registrarse.

Si tomamos la información por número de contratos en cada central, apreciamos que para 2007 la CTM detentaba 2 879 contratos, que representaban 41.42% de la contratación colectiva total en el año; en segundo lugar se ubicaba la CROC con 1 477; en tanto, los denominados independientes sumaban 808; la CROM, como cuarta fuerza, tenía 665 y la Confederación Obrera de México (COM), 266. En conjunto, estos 6 095 contratos corresponden a 87.7% de la contratación colectiva en 2007.

Apreciamos que también en 2008 la CTM ocupó un lugar significativo, con un total de 1 872 contratos (más de 40%); 825 para la CROC; 639 para los declarados como independientes, y 461 para la CROM. Es decir, se concentran 3 797 contratos de 4 469 celebrados en total, lo que representa 84% de la contratación colectiva del Distrito Federal.

Es evidente que en el comportamiento numérico de trabajadores por central en 2007 la CTM destaca por mucho en este indicador, pues con 45 413 trabajadores casi triplica al segundo lugar, la CROC, que tenía 16 515 trabaja-

dores. A su vez, los sindicatos independientes sumaron 12 034, mientras las demás centrales no rebasaron los 10 000 trabajadores cada una.

El mismo indicador de trabajadores por central para 2008 muestra que se diversificó el panorama y aun cuando las rebanadas grandes del pastel siguen estando en manos de la CTM, los independientes y la CROC, que en conjunto aglutinan a 56 693 trabajadores, también tienen peso la COM, la Federación Revolucionaria de Empleados y Trabajadores (FRET) y la Federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos (FEDESSP), en números semejantes e incluso superiores a los de la CROM y significativa presencia de otras centrales, lo que da un total de 288 305 trabajadores organizados sindicalmente en el Distrito Federal.

Al revisar la información de los sindicatos agrupados por centrales encontramos que las más importantes contrataciones se encuentran en el comercio y los servicios (definición de radio de acción por demás flexible y que beneficia a la incidencia de las autoridades en las disputas intersindicales, y posibilita el que los patrones “encuentren” organización sindical con la que minen a aquella que no sea de su agrado). Estamos frente a organizaciones sindicales con un radio de acción amplio, concesión de las autoridades del trabajo al otorgarles el registro sindical y que evidencia que son sindicatos que no se han confrontado con el aparato de gobierno y que, si lo han llegado a hacer, ha sido dentro de los límites de la confrontación permitida en un escenario de estabilidad, siendo significativos porcentualmente prácticamente todos los partícipes.

Para constatar lo anterior, tomemos como muestra las ramas de los tres sindicatos que más contratos detentó cada una de las diferentes centrales en 2007 y 2008:

2007

- CTM: comercio, servicios y transporte.
- CROC: comercio, los tres primeros.
- Independiente: servicios y comercio.
- No indica: comercio y servicios.

- COM: comercio y servicios.
- CROM: comercio, los tres primeros.
- Confederación Revolucionaria de Trabajadores (CRT): comercio y alimenticia.

2008

- CTM: comercio, los tres primeros.
- CROC: comercio y servicio educativo.
- Independiente: comercio, servicios y transporte.
- No indica: alimenticia, educación y metal mecánica.
- COM: comercio y transporte.
- CROM: comercio y restaurantes.
- CRT: comercio y restaurantes.

Es posible sacar una primera conclusión: los sindicatos fueron autorizados por el gobierno (registro sindical) para disputarse entre ellos la titularidad de la contratación colectiva, para despedazarse y hacer todo lo posible para imponerse frente a sus adversarios (los otros sindicatos) en la conquista de la titularidad contractual, la contradicción trabajo-capital fue cambiada de lugar y ahora se da entre representaciones sindicales. Es posible incluso pensar que las propias organizaciones sindicales no surgieron con la pretensión por parte de los trabajadores del radio de acción que tienen establecido y que el juego del poder se los estableció. Pareciera que encontramos evidencias de que los sindicatos son agencias de contratación más que representantes de los intereses de los trabajadores y los trabajadores se encuentran a significativa distancia de las que debieran ser sus organizaciones y expresión del ejercicio de su derecho de asociación para la defensa de sus intereses. Por lo tanto, dejan de ejercer el importante papel que pueden llegar a desempeñar en las relaciones trabajo-capital al sobreponerse los intereses de las direcciones sindicales a los intereses de los trabajadores.

La contratación colectiva de la industria de la construcción fue analizada por separado, como se indicó antes, para que no distorsionara los resultados de las otras contrataciones.

La industria de la construcción es el sector en el que se registran las peores condiciones de trabajo, que con frecuencia rayan en la esclavitud. En este sector priva una absoluta simulación de la contratación colectiva. Tratándose de contratos por obra determinada, al inicio de los trabajos se compra la “placa” de una organización sindical, lo que implica firmar el contrato colectivo, y dicha placa se coloca en la obra sin importar el número de trabajadores que haya y mucho menos sus nombres, con el fin de que otra organización sindical no presente un emplazamiento a huelga por la firma de contrato colectivo. En estas condiciones y dado que se trata de una población de trabajadores con escasa educación, que es contratada prácticamente por jornal, los “líderes” sindicales no enfrentan ni siquiera la posibilidad de que sus bases les reclamen el contrato colectivo que firman, por lo que resulta habitual que se trate de *machotes*. Las condiciones de trabajo, salario y demás elementos a negociar son definidos por el mercado de trabajo y son los contratistas o maestros de obra quienes las imponen entre “sus gentes”.

La revisión por número de trabajadores permite apreciar que para todos resulta un buen negocio en la medida en que los más pequeños representan en promedio a una centena de trabajadores, de modo que aun cuando sea con pocos contratos colectivos, la representación cuenta con personal suficiente para hacer rentable la vida de un sindicato del sector. Recordemos que las aportaciones al sindicato las otorga el constructor en porcentaje por obra o por número de trabajadores que se estima requerirá, despersonalizando totalmente a los trabajadores y sindicalizados involucrados y, en consecuencia, sin la obligación de rendir cuentas por el contrato ni por el ingreso que obtiene la dirección sindical proveniente de las cuotas sindicales que pagan los constructores. Cabe acotar que la creación de formas de autoempleo tiene

antecedentes remotos muy anteriores a que el presidente Vicente Fox la propusiera como forma de resolver el problema de la ocupación.

De la recopilación de datos, sólo por motivos de espacio, hacemos un breve listado líderes sindicales integrado con los dirigentes más destacados de los dos años estudiados fue elaborado exclusivamente con aquellos que se repiten en más de un sindicato. Omitimos aquéllos cuya segunda dirección aparece como lógica y derivada de una sola representación; por ejemplo, si un líder de la misma rama o sector aparece como secretario general de un sindicato nacional y uno local, el hecho se justifica porque el sindicato disputa representación y contratación colectiva en empresas de más de una entidad federativa y por ello, habiendo surgido con un registro local, con posterioridad obtiene el nacional.

Esta información se trabajó con el propósito de evidenciar que la representación sindical deja de estar en las manos de auténticos trabajadores para convertirse en una representación “profesional” o en una actividad propia del sector informal, que beneficia personas en concreto, genera intereses propios, simula la representación de trabajadores y por ello se confronta con los intereses de los trabajadores, pone distancia de una genuina revisión de las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores y también de las posibilidades de incidir, desde el frente sindical, en el proceso productivo mismo. Para sustentar las anteriores afirmaciones partimos de la convicción de que quien no es trabajador y carece también de la experiencia concreta del trabajo en el piso de la empresa, difícilmente podrá conocer e interesarse en los requerimientos del proceso productivo y las formas en que los incrementos del mismo beneficien a todos los partícipes. Así, este personaje de manera natural entra en contradicción con los intereses de sus representados y sólo responde a los intereses que genera como “líder profesional”, actividad que realiza para satisfacer sus necesidades particulares.

Con la finalidad de sustentar nuestras afirmaciones, enseguida señalamos los casos de evidente distancia en las actividades en las que se es líder:

Aceves del Olmo Carlos, Humberto. Es senador plurinominal de 2006 a 2012 por el Partido Revolucionario Institucional, presidente de la Comisión del Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Senadores de la LX Legislatura, líder del sindicato de trabajadores de comunicaciones. Vinculado con Juan Manuel Aceves Amezcua, Alfonso Aceves del Olmo, Francisco Joaquín del Olmo, Fortino de Jesús del Olmo Hernández, Ignacio del Olmo Hernández y Joaquín Humberto del Olmo Limón, quienes son líderes de siete sindicatos, uno de ellos local, de trabajadores del comercio, de trabajadores de productos metálicos, de trabajadores de telefonía y comunicaciones, de trabajadores de gastronómica y hotelera, de trabajadores de la industria automotriz, de trabajadores de la manufactura y distribución de productos eléctricos y de trabajadores de transportes y comunicaciones. La STPS reporta que Carlos H. Aceves del Olmo es secretario general de la Federación de Trabajadores del Distrito Federal.

Aragón Audelio, Miguel Ángel. Es secretario general de cuatro sindicatos: de trabajadores de la industria alimenticia, de trabajadores del transporte, de empleados de comercio y de trabajadores de artes gráficas. La STPS lo reporta como líder de la Federación de Sindicatos Autónomos de México.

Ávila Ramos, Felipe de Jesús. Es líder de sindicatos de trabajadores del comercio y de trabajadores de la construcción.

Bastida Marín, Rodolfo. Es líder de dos sindicatos, uno de trabajadores de la industria de la construcción y otro de trabajadores de autotransportes.

Bazán, Humberto y tres miembros de la familia dirigen un sindicato de empleados de salones de belleza, uno de trabajadores de la industria maderera, uno de agentes de ventas del comercio, uno de trabajadores de la industria automotriz y uno de trabajadores de la industria de autopartes. En total, concentra 50 contratos colectivos. Además, Israel Mendoza Bazán es el secretario general de la Federación Obrera Sindical (FOS)

Bourge Ruiz, Antonio. Forma parte del “equipo” de Ramón Gámez y además de ser líder del sindicato con el que lo reportamos, lo es también de otros de jurisdicción federal: el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Empresa

Altamira Terminal Portuaria; el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria Química y Farmacéutica de la República Mexicana; el Sindicato Progresista de Trabajadores y Empleados de Empresas de Espectáculos, Servicios y Actividades Recreativas de la República Mexicana, y el Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria Portuaria de la República Mexicana. Calvario, Vicente. Es líder de tres sindicatos: el primero, nacional de empleados de la industria automotriz; el segundo, de trabajadores de servicios en general, y el tercero, de trabajadores de la industria del plástico.

Celorio Guevara, Ángel. Es líder sindical en la industria aeronáutica en el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Transporte Aéreo de la República Mexicana, de la CTM. Además, dirige el sindicato de comercio y servicios que se reporta y seguramente está emparentado con el flamante dirigente del sindicato de la construcción, Ángel Celorio A. En este caso no se reporta el registro del sector aeronáutico que se refiere, por ser federal.

Cerón Moreno, Jaime y tres miembros de la familia dirigen siete organizaciones sindicales de trabajadores de la industria del hule, de trabajadores de laboratorios de productos químicos, de trabajadores de la industria del plástico, de agentes vendedores, de trabajadores de la industria del papel, de trabajadores de la industria automotriz, y de trabajadores del sector educativo privado. Además, STPS reporta que Gabriel Cerón Contreras es líder del Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados de la Industria de la Madera y Similares de la República Mexicana.

Cuadra Bermúdez, Luis. Además de los tres sindicatos de jurisdicción local reportados en el cuadro, es secretario general del Sindicato General Lázaro Cárdenas de Obreros y Empleados de las Industrias Alimenticias en General y Distribución de la República Mexicana, integrado a la COM.

Domínguez Barker, Arturo. Además de ser secretario general de los dos sindicatos reportados en este documento, con radio de acción en el transporte y en la industria alimentaria, lo es del Sindicato de Trabajadores de las Industrias del Plástico, Pieles Sintéticas, Similares y Conexos de la República Mexicana. Es

decir, en sus orígenes como trabajador cubren tres especialidades, ¿o es dirigente sindical profesional?

Domínguez Rivero, Abel. La información oficial reporta que en 2007 era dirigente del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz y del Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Oficinas Particulares de la República Mexicana, y para el 2008 era dirigente, además, del Sindicato de la Industria Manufacturera. Por tanto, sumaba cinco veces su representación en los dos años y era además el dirigente de la Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC), que afilia 350 sindicatos en 14 entidades de la federación.

Esqueda Llanes Rubelio. Es secretario general de dos sindicatos: uno de trabajadores de las artes gráficas y otro de trabajadores de productos plásticos. Además, aparece un familiar suyo con dos sindicatos de trabajadores de laboratorios farmacéuticos y otro de trabajadores de transformadoras del hierro y metales.

Gámez Martínez, Ramón. Fue líder del Sindicato Progresista de Trabajadores del Ramo de Alimentos, según el registro de la Junta Local. Para tener conocimiento de por qué se le denomina el *Zar de los contratos colectivos de protección patronal*. Actualmente tanto dicho sindicato como la Federación Sindical Coordinadora Nacional de Trabajadores es dirigida por María del Carmen I. Espinal Souza.

García López, Ernesto. Es líder en un sindicato de trabajadores de la industria gastronómica, de artistas, de músicos, de trabajadores de hoteles y 58 giros semejantes y en otro de trabajadores de la educación en escuelas particulares.

García Ortiz, José. Es secretario general de dos sindicatos, uno de empleados de la industria gastronómica y otro de empleados de centros comerciales. La STPS reporta que es secretario general del Sindicato Nacional de Industria de Trabajadores y Empleados en Autotransportes, Plantas Expendedoras y Envasadoras de Gas, Gasolineras, Industria de Maquinaria Pesada y Automotriz en General, Conexas y Similares, y de la Federación Nacional de Sindicatos Bloque de Unidad Obrera, ambas de la CROM.

Garza Villalón, Serafín. Es líder de tres sindicatos nacionales: dos de la industria textil y otro de la industria del metal. Además, aparece un posible familiar de él como líder de trabajadores de servicios.

González Cuevas, Isaías. Además de ser secretario general de los sindicatos indicados en el cuadro –sindicatos del comercio, oficinas, alimentos y construcción, con radio de acción flexible–, es el secretario general de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos y de la Federación Revolucionaria de Obreros y Campesinos del Distrito Federal y Área Metropolitana.

González Guzmán, Rodolfo G. Es líder de tres sindicatos, el primero de trabajadores de la industria productora, transformadora metálica; el segundo de empleados del comercio, y el tercero de trabajadores de la industria automotriz. La STPS reporta que también es secretario general del Sindicato Industrial CROM de Trabajadores y Empleados Textiles Similares del Estado de México; del Sindicato de Trabajadores de Autotransportes en General, Actividades, Similares y Conexos de la República Mexicana, y de la Federación de Sindicatos Unidos CROM de la República Mexicana.

González López Anastasio, Filiberto y un tercer dirigente del mismo apellido, parecieran integrar una familia de líderes sindicales en la construcción y de empleados del comercio.

Guerrero Villa, Sergio. Es líder de dos sindicatos, uno de la industria metálica y otro de trabajadores de comunicaciones.

Kalkach Navarro, Salim. Es líder de tres sindicatos: de trabajadores de la industria alimenticia; de obreros de la industria de la extracción, fundición y fabricación de metales del hierro, y de trabajadores de la industria de la construcción. La STPS reporta que es secretario general del Sindicato Progresista de Trabajadores de la Industria Textil, de la Manufactura, Corte y Confección de Artículos de Tela, Ropa en General, Similares y Conexos de la República Mexicana, y de la Federación de Trabajadores Vanguardia Obrera.

Lazcano Montoya, Armando y familia. En conjunto y durante el bienio de estudio dirigen un sindicato de empleados del comercio, otro de la industria alimenticia,

otro de la industria electromecánica, uno de la industria de la piel, otro de la industria del pan y uno de trabajadores de hoteles, moteles y otros giros semejantes. La STPS reporta también a un líder de apellido Lazcano con presencia en Puebla a través del Sindicato Reynaldo Cervantes Torres de Trabajadores en General de la Empresa Acabados Texmelucan, S. A. de C.V.

López Flores, Abdul. Es dirigente de tres sindicatos: uno de empleados de servicios educativos, administrativos, hospitalarios, mantenimiento, limpieza, baños y estéticas; otro declarado como de la industria alimenticia, panificadoras y galletera, y un tercero de la industria química, farmacéutica, laboratorios, cosméticos y plásticos. Los tres sindicatos que representa tienen en común lo amplio y diversificado de su radio de acción; en total, negocia ocho contratos colectivos y representa los intereses de un poco más de 100 trabajadores. Las preguntas que inevitablemente tenemos que hacer en éste y los demás casos comentados aquí son: ¿conoce el trabajo y los intereses de trabajadores tan disímolos? Y si no es así, ¿en qué condiciones revisa y firma los indicados ocho contratos colectivos que tiene bajo su responsabilidad?

Martínez Paniagua, David. Es dirigente sindical de dos organizaciones: de trabajadores del transporte y de trabajadores de la construcción.

Mayen Sánchez, Rubén. Líder sindical de dos sindicatos, uno de centros comerciales y otro de la industria del pan.

Mendoza Cruz, José Ignacio. Es dirigente en un sindicato de empleados del comercio y en otro de empleados de empresas metalúrgicas, automotrices y otras. Además, la STPS reporta a un líder de nombre Alejandro E. Mendoza Cruz como secretario general del Sindicato Nacional Independencia de Trabajadores y Empleados de las Empresas de Partes Eléctricas, Metálicas, su Fabricación, Reparación, Ensamble de la Industria Automotriz de la República Mexicana.

Mendoza León, Francisco. Como se aprecia en el cuadro, es líder en dos organizaciones sindicales: una de trabajadores del sector de la construcción y la otra de trabajadores de empresas metalúrgicas. Además, se registran tres personas con los mismos apellidos, probablemente hermanos de este dirigente:

Roberto Mendoza León, quien encabeza el Sindicato Nacional Presidente Adolfo López Mateos de Trabajadores y Empleados del Comercio en General y Escuelas Particulares, Similares y Conexos de la República Mexicana; María de la Luz Mendoza León, líder de dos organizaciones sindicales, una de productos químicos y otra de fabricación de artículos eléctricos, y Sergio Mendoza León, dirigente de cinco organizaciones sindicales de transporte de carga, empresas de papel, restaurantes, plástico y confección.

Mendoza Pantoja, Víctor Manuel y otros 10 miembros de la familia son dirigentes sindicales de diversas organizaciones que operan en empresas emparadoras de alimentos, de la industrialización de la madera, del hierro, del papel, del plástico, de productos químicos, de la metalúrgica, de fabricación de artículos eléctricos, de trabajadores estibadores, de trabajadores de restaurantes, de trabajadores de la confección, de trabajadores de mantenimiento y servicios, de empleados de sanatorios y de trabajadores de escuelas y funerarias. La STPS reporta también a Israel Mendoza Bazán como presidente de la Federación Obrera Sindical y, con domicilio común, a Oscar Rodolfo Mendoza Aparicio como secretario general del Sindicato de Trabajadores, Choferes en Transportes de Productos Manufacturados, Semi-Facturados, Similares y Conexos de la República Mexicana, así como a Sylvia Mendoza Pantoja, quien es secretaria general del Sindicato Presidente Benito Juárez de Trabajadores y Empleados de la Industria Química, Farmacéutica y Laboratorios de la República Mexicana.

Monroy Estrada, Amador. Es dirigente de un sindicato del transporte y de otro de almacenes. Además, aparece reportado por la STPS como dirigente de la Federación de Trabajadores Sindicalismo Nuevo del Estado de México.

Moreno Mercado, Jesús Isidro. Es líder de dos sindicatos: uno de trabajadores de la industria metalúrgica y otro de trabajadores de las industrias maquiladoras. La STPS reporta también que dirige la Unión de Trabajadores y Empleados de la Industria Química en General y sus Derivados de la República Mexicana y la Federación de Sindicatos Jesús Moreno Jiménez.

Muñoz Ortega, Margarita. Es secretaria general de cinco sindicatos: de trabajadores de la industria química farmacéutica, de trabajadores de oficinas particulares y casas de comercio, de trabajadores de las artes gráficas, de empleados de restaurantes y de trabajadores de la industria de la costura.

Nava Miranda, Mario. Es líder de dos sindicatos: uno de fabricantes de partes automotrices y otro de trabajadores y empleados del comercio. La STPS reporta que es secretario de la Federación Revolucionaria Obrera Mexicana.

Ortiz Aranda, Antonio. Es dirigente de un sindicato de la industria del vestido; uno del comercio; otro de productos alimenticios, almacenes y casas comerciales de jurisdicción local y uno más de jurisdicción nacional; otro de trabajadores de lavanderías y, por último, uno de trabajadores de almacenes comerciales.

Palancares López, Elvia y familia. En los dos años que analizamos fue dirigente sindical de trabajadores de escuelas particulares, trabajadores de la industria de la ropa, trabajadores de hoteles y otros, trabajadores del comercio, trabajadores de la asistencia médica y de trabajadores de las industrias del plástico, productos alimenticios y comercio, identificados como sindicatos de la CTM y como independientes, con lo que detenta en total 41 contratos colectivos.

Peña Rodríguez, Alfonso. Es dirigente de un sindicato de trabajadores de la industria de la costura y otro de trabajadores del comercio y oficinas. Además está reportado por la STPS como dirigente de un sindicato nacional, el Sindicato de Empleados y Obreros de Laboratorios, Productos Químicos y su Distribución en General de la República Mexicana, que seguramente no se registra en la página local debido a que no realiza contratos en el Distrito Federal.

Pineda Susano, Carlos. Es secretario general de un sindicato de trabajadores de casas comerciales, otro de trabajadores de la industria de transformación industrial y uno más de trabajadores de madera y plástico.

Ramírez Herrera, Mario. Es líder de dos sindicatos: uno de trabajadores de establecimientos comerciales, y otro de trabajadores de las industrias metálicas en general.

Rivas Aguilar, Eduardo y familia. Con filiación en la CROC y en la COM, integran una familia que controla una confederación general de trabajadores y dos federaciones: la Federación de Trabajadores del Estado de Colima y la Federación Obrera del Distrito Federal. Familia líder de trabajadores de artes gráficas; de trabajadores de las industrias dulcera, alimenticia, de la madera, de la ropa, del plástico, metálica, de trabajadores cobradores y agentes de ventas; de trabajadores de servicios; de trabajadores de mantenimiento y aseo, industria, agentes de laboratorios; de trabajadores agentes de casas comerciales; de trabajadores de servicios de meseros; de trabajadores dedicados a la fabricación de artículos para escritorio, servicios automovilísticos y transportista, hoteles y otros, construcción, comercio en general, empleados de la asistencia médica, integrados en siete sindicatos que firman 12 contratos colectivos en el Distrito Federal. Además, son líderes del Sindicato Nacional de Obreros y Empleados de los Centros Sociales, Deportivos y Recreativos de la República Mexicana; el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de la Industria Metálica en General de la República Mexicana, y el Sindicato Nacional de la Industria del Plástico y Similares de la República Mexicana, membretes con los que firman contratos en otros lugares de la república.

Rivera Barajas, Carlos A. y su hermano Miguel Ángel Rivera Barajas son líderes de dos sindicatos: uno de la construcción y otro de empleados del comercio en general.

Rivera Gómez, Jorge. Líder sindical de dos organizaciones locales: una de trabajadores de restaurantes y otra de trabajadores de centros recreativos.

Romo Martínez, Rubén. Secretario general del Sindicato Progresista Justo Sierra de Trabajadores de Servicios de la República Mexicana. Además, la STPS reporta que es líder del Sindicato de Trabajadores de la Industria Aeronáutica, Similares y Conexos de la República Mexicana y de la Unión Mexicana de Transportadores de Equipaje Express y Carga. Remitimos al anexo 36 para establecer el escenario completo de esta empresa, ya que es parte del equipo de Ramón Gámez.

Salman Palacios, Guillermo. Opera con dos registros de giros diferentes (construcción y casas comerciales), uno federal y el otro local.

Sánchez Vázquez, Luis. Es secretario general de organizaciones sindicales de trabajadores cocineros, trabajadores de la industria del plástico y trabajadores de la industria hotelera.

Soto Elguera, José Janitzio. Además de los tres sindicatos reportados en el cuadro, que celebran contratos en el Distrito Federal, es secretario general del Sindicato Belisario Domínguez de Trabajadores de la Industria del Transporte y Conexos de la República Mexicana.

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Con la finalidad de ratificar y ampliar los resultados alcanzados en la investigación comentada, solicitamos a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje acceso a los archivos físicos de contratación colectiva depositados ante esta autoridad y que al haber sido depurados y ordenados por año, como ya se ha señalado, reportan un total de 4 469 contratos colectivos a septiembre de 2008. En esas condiciones, resultaba viable llevar a cabo una exploración física de los mismos.

Establecimos una muestra definida de manera aleatoria con 10% del total, teniendo en cuenta también el número de trabajadores representados, la relevancia de las empresas y el conocimiento de empresas que laboran bajo el esquema del *outsourcing*. Se obtuvieron los siguientes resultados:

De los contratos de la muestra, 67.3% fueron firmados por sindicatos registrados como de jurisdicción local y 32.6% fueron firmados por sindicatos registrados como nacionales.

La revisión de cada uno de los contratos se llevó a cabo de manera física y la información se recabó en cuestionarios de captura vinculados con los siguientes 60 temas:

1. Folio del expediente (con la finalidad de hacer ágil el seguimiento).
2. Nombre de la empresa.

3. Representante legal.
4. Número de establecimientos que abarcaba el contrato colectivo (a partir de la hipótesis de que las empresas imponen la firma por establecimientos y eluden la firma por empresa).
5. En su caso, si se trataba de contratos por establecimiento.
6. Presencia en el contrato de cláusula de extensión (para la hipótesis de futuras sucursales de la empresa).
7. Rama industrial.
8. Número de trabajadores.
9. Fecha de la alta fiscal de la empresa (información que supusimos serviría para detectar la existencia de contratos firmados con anterioridad a que se estableciera la empresa, premisa que resultó fallida para el efecto).
10. Nombre del sindicato.
11. Número del registro (con la finalidad de hacer ágil el seguimiento.)
12. Domicilio del sindicato (con el propósito de localizar familias sindicales por domicilio).
13. Padrón de socios (únicamente dato numérico reportado).
14. Jurisdicción (con la finalidad de apreciar el peso político y la correlación entre federación y gobierno local).
15. Tipo de sindicato en términos del artículo 360 de la LFT (dato importante porque evidencia la flexibilidad o rigidez con la que se otorgaron los registros de organizaciones sindicales y permite presumir el compromiso de la organización sindical con el poder político e incluso saber si la dirección sindical responde a intereses propios o de los trabajadores).
16. Nombre del secretario general del sindicato (con la finalidad de corroborar la información obtenida en las etapas anteriores del estudio).
17. Nombre de los miembros del Comité Ejecutivo (aun cuando en esta etapa del estudio no fue posible profundizar, se sabe que en el grupo de Ramón Gámez está generalizada la práctica de reciclarse en el comité ejecutivo de las organizaciones sindicales).
18. Periodo de vigencia del Comité Ejecutivo.

19. Central obrera a la que pertenece el sindicato (con la finalidad de comprobar la hipótesis de que los CCPP alcanzan a todas las centrales y federaciones sindicales).
20. Duración del contrato colectivo para saber si se trata de contrato por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada.
21. Presencia de la cláusula de exclusión en sus dos expresiones (hemos visto que los CCPP suelen establecer la libertad del patrón para contratar trabajadores con la única obligación de que se afilien al sindicato y también que los trabajadores expulsados de la organización sindical serán separados del empleo; estas cláusulas hablan del “entendimiento” entre la dirección sindical y la empresa y de un esquema que combate a la disidencia).
22. Presencia de cláusula contractual que abriera la posibilidad de contratar a prueba (cláusula que hemos detectado en los CCPP y que evidentemente se establece a solicitud empresarial y con la tolerancia de la dirección sindical).
23. En su caso, temporalidad del contrato a prueba.
24. Cumplimiento de la jornada máxima de trabajo (hemos detectado flexibilidad al respecto en los CCPP).
25. Presencia de cláusula contractual que otorgue descanso durante la jornada (hemos detectado flexibilidad al respecto en los CCPP).
26. Presencia de cláusula contractual que garantice el pago de horas extras (hemos detectado flexibilidad al respecto en los CCPP).
27. Presencia de cláusula contractual que posibilite a la empresa la rotación o movilidad de horarios (cláusula que hemos detectado en los CCPP y que evidentemente se establece a solicitud empresarial y con la tolerancia de la dirección sindical).
28. Presencia de cláusula contractual que posibilite la subcontratación o tercerización (cláusula que hemos detectado en los CCPP y que evidentemente se establece a solicitud empresarial y con la tolerancia de la dirección sindical).
29. Presencia de cláusula contractual que posibilite la inclusión de trabajadores de confianza en el sindicato (hemos detectado flexibilidad al respecto en los CCPP).

30. Presencia de cláusula contractual que posibilite la movilidad de categorías o establecimientos (cláusula que hemos detectado en los CCPP y que evidentemente se establece a solicitud empresarial y con la tolerancia de la dirección sindical).
31. Presencia de cláusula contractual que otorgue días de descanso.
32. Presencia de cláusula contractual que otorgue el descanso semanal.
33. Presencia de cláusula contractual que otorgue prima dominical.
34. Presencia de cláusula contractual que establezca el porcentaje de la prima dominical.
35. Presencia de cláusula contractual que establezca periodo vacacional de acuerdo al artículo 76 de la LFT.
36. Periodo vacacional superior al señalado en el artículo 76 de la LFT.
37. Presencia de cláusula contractual que establezca prima vacacional.
38. Porcentaje de la prima vacacional.
39. Presencia de cláusula contractual que establezca el procedimiento para gozar del periodo vacacional; en particular, actores que intervienen en la definición.
40. Presencia de cláusula contractual que establezca la posibilidad de gozar de permisos de ausencia con goce de salario.
41. Presencia de cláusula contractual referente al reparto de utilidades.
42. Presencia de cláusula contractual que establezca máximo y mínimo salarial.
43. Existencia de tabulador en el contrato.
44. Presencia de cláusula contractual que defina deducciones al salario por cuotas sindicales.
45. Presencia de cláusula contractual que establezca el derecho al aguinaldo.
46. Presencia de cláusula contractual que establezca la existencia de vales de despensa.
47. En su caso, porcentaje del salario que representan los vales.
49. Presencia de cláusula contractual que establezca la capacitación y adiestramiento en el trabajo.
50. Criterios escalafonarios y relevancia de la antigüedad.

51. Presencia de cláusula contractual que obligue a la inscripción al IMSS.
52. Presencia de cláusula contractual que defina las cuotas obrero-patronales al IMSS.
53. En su caso, porcentajes de las cuotas obrero-patronales.
54. Presencia de cláusula contractual que otorgue seguro de vida con independencia del IMSS.
55. Presencia de cláusula contractual que establezca obligación de la empresa de practicar exámenes médicos a los trabajadores (cláusula que hemos detectado en los CCPP y que evidentemente se establece a solicitud empresarial y con la tolerancia de la dirección sindical).
56. Existencia del reglamento interior de trabajo.
57. Identificación de que el contrato colectivo es un “machote”.
58. Existencia de documentación que establezca que el patrón es una empresa tercerizadora o de “outsourcing”.
59. Fecha de depósito del contrato.
60. Otras observaciones.

Una vez procesada la información obtenida en nuestra muestra, los resultados fueron los siguientes.

1. Es mayor el porcentaje de contratos colectivos que celebran los sindicatos de jurisdicción local que los nacionales, hecho que tiene diversos significados políticos y sociales.

Los sindicatos de jurisdicción nacional posibilitan que se contrate en más de una entidad y tienen como elemento particular la dificultad para la obtención de su registro por parte de la STPS. En el caso de los sindicatos de jurisdicción local existen incluso elementos de cercanía personal que pueden llegar a facilitar la obtención del registro de la organización; por lo anterior, las organizaciones sindicales optan por el registro nacional sólo cuando les es necesario porque tienen o pretenden tener contratos en más de una entidad federativa. A este respecto es el caso justificar la existencia del mismo líder en sindicatos del mismo radio de acción, siendo uno de jurisdicción local y otro de

jurisdicción nacional, única hipótesis que estimamos escapa a la caracterización que hicimos de “líderes profesionales”.

2. Respecto del porcentaje de contratación por establecimiento, además de hacer una necesaria aclaración podemos sacar significativas consecuencias. La aclaración: del universo que integró nuestra muestra, sólo 16.32% de los contratos correspondió a empresas con más de un establecimiento, porcentaje que en principio puede ser considerado poco significativo. Sin embargo, es el caso considerar que en 56% de esta porción las empresas contrataron por establecimiento y no por empresa, hecho sucedido bajo la responsabilidad del sindicato que aceptó contratar en esos términos y seguramente a solicitud de la empresa, ya que a ningún sector de trabajadores le conviene contratar por establecimiento. Como lo hemos indicado, esta forma de contratación obedece a una política empresarial de pulverizar lo más posible la acción colectiva de los trabajadores a su servicio. Hoy más que nunca, en plena era de la globalidad, se hacen necesarios los grandes sindicatos que contemplen los intereses de numerosos trabajadores en condiciones diversificadas, única forma posible de prevenir que no se genere la confrontación entre trabajadores.

El contrato colectivo de trabajo por establecimiento es una práctica de “pulverización” de las acciones de los trabajadores, que tiene su tradición y que se institucionalizó en el periodo de Arsenio Farell Cubillas al frente de la STPS. Implica también que el contrato sea el mismo en los diferentes establecimientos y puede ser incluso el mismo sindicato, pero la consecuencia es que el derecho de organización sindical se circunscribe a los límites del establecimiento, al igual que la posible conflictividad que se presente en un momento dado. Esta forma de contratar se realiza por iniciativa patronal y con anuencia de uno o más sindicatos que tienen un radio de acción que les puede permitir pretender el contrato colectivo de los futuros establecimientos de la empresa; como consecuencia, los sindicatos se disputan entre ellos los futuros contratos y la forma de obtenerlos es, evidentemente, con la anuencia empresarial. A la fecha es una tendencia de la política organizacional empresarial celebrar contratos de

estas características, pues aun cuando les demandan mayor trabajo de administración, también les garantizan paz y control laboral.

3. El 10% del universo de nuestra muestra de manera explícita se establece en la contratación colectiva una violación a la LFT, que es el periodo de prueba. Es decir, que el contrato colectivo en vez de ser un instrumento que mejore las condiciones de trabajo y vida establecidas en la LFT, en uno de cada diez casos se convierte en el instrumento a través del cual dichas condiciones se ven reducidas, porcentaje que resulta más relevante si recordamos que la estabilidad en el empleo es un principio fundamental del derecho del trabajo en México.

Si la LFT y la propia Constitución de manera categórica establecen la existencia del vinculo contractual incondicional desde el momento en que se presta y se recibe un servicio, de manera subordinada y a cambio de un salario, no existe ninguna justificación para que la organización sindical ceda este derecho de los trabajadores y condicione su permanencia y estabilidad en el empleo a un periodo de prueba.

Detrás de la contratación a prueba existen justificaciones que habrán de ser tenidas en cuenta en una posible reforma laboral, pero de ninguna manera el problema se resuelve retrocediendo y descartando lo que la LFT de 1970 había avanzado al omitir el contrato a prueba. Es éste un tema sobre el que empresarios, trabajadores y autenticas direcciones sindicales tienen mucho que discutir para aportar ideas que permitan encontrar maneras de enfrentar este fenómeno en la realidad actual.

4. Se evidencia que 37% de los contratos colectivos celebrados en el Distrito Federal y vigentes en el momento de realizarse el estudio omiten referir un tema de particular significado: El trabajador durante la jornada debe gozar de la posibilidad de descansar y el lugar donde se debe concretar este derecho es el contrato colectivo de trabajo, entre otras razones porque es el sitio en el que se toman en cuenta las particularidades de la empresa y el trabajo.

En cuanto a las horas extras, aun cuando es mayor el porcentaje de los contratos colectivos que establecen la obligación de su pago, la práctica de

abstenerse de cumplir esta disposición se ha generalizado en el contexto global y ante el crecimiento del índice de desempleo. Los trabajadores se ven obligados a aceptar la prolongación de la jornada bajo la justificación de que no han concluido sus tareas y los empresarios condicionan el pago de tiempo extra a que éste se haya estipulado por escrito.

Por otro lado, es significativa la tendencia laboral a posibilitar la rotación de horarios desde el contrato colectivo. Con este recurso no se afecta el máximo de la jornada laboral pero sí se compromete al trabajador las 24 horas del día y con ello se le impide organizar su vida, buscar trabajo adicional, establecer un compromiso escolar y tener cualquier otra actividad. La rotación de horario funciona también como un mecanismo que cuestiona la estabilidad en el empleo, pues se ha visto que el empleador que pretende terminar con el vínculo laboral con un trabajador utiliza el recurso de cambiarle constantemente el horario de su jornada para persuadirlo de que renuncie. Valdría también la pena reflexionar sobre la ilegalidad de la cláusula contractual que permite la rotación de horario, ya que la disposición constitucional y de la LFT que establece la obligación de consignar la jornada, implica también establecer certidumbre al respecto. Incluso en el supuesto de que la rotación de horarios responda a necesidades de la empresa, esta modalidad debiera estar perfectamente justificada y tendrían que estipularse los alcances de tiempo, modo y lugar en el propio contrato colectivo.

5. Se observa que en 90% de los contratos se garantiza la titularidad del contrato colectivo mediante la obligación de que los trabajadores al servicio de la empresa estén sindicalizados (cláusula de exclusión para efecto de ingreso); sin embargo, como se aprecia en otro anexo, una forma de reducir el alcance de esta cláusula es estableciendo el derecho del patrón de contratar trabajadores con la obligación de que cuando firman su contrato firmen también su afiliación al sindicato. Esta práctica es una constante en los CCPP y evidencia que la dirección sindical no tiene interés en definir quiénes son sus representados.

6. Resulta particularmente interesante, el hecho que la muestra arroje que la mitad de los contratos colectivos analizados consignan la polivalencia y el derecho del patrón a mover de establecimientos a los trabajadores. Estas disposiciones y la relacionada con la flexibilidad de la jornada son los tres pilares del proyecto empresarial de organización del trabajo que se han venido imponiendo por medio de la contratación colectiva y son evidencia de que la contratación colectiva ha venido perdiendo sus propósitos de tutelar a los trabajadores y cada vez más se convierte en un instrumento para que los empresarios impongan las condiciones de trabajo que les convengan y cuestionen de hecho la propia estabilidad en el empleo.

7. En cerca de la mitad de los contratos colectivos se omite establecer la obligación de pagar la prima dominical, lo que en el mejor de los casos evidencia el descuido de las direcciones sindicales e implica la posibilidad de que los patrones, sobre todo las grandes empresas, manipulen los pagos adicionales con el argumento de que están contemplados en el pago del salario, manipulación que se ve beneficiada por el bajo monto del salario mínimo.

Prácticamente en toda la contratación colectiva (97%) se consigna el cumplimiento de las obligaciones en materia de vacaciones; sin embargo, sólo 8% de los contratos colectivos mejora las condiciones establecidas en la LFT respecto de este tema. Esto evidencia que los contratos colectivos han dejado de cumplir uno de sus más importantes objetivos: mejorar las condiciones de trabajo, hecho que es responsabilidad evidente de las direcciones sindicales y que ratifica la tendencia a que la contratación colectiva se convierta en CCPP.

8. Se ratifica algo que era previsible encontrar: en casi todos los contratos colectivos se establece la obligación de pagar la prima vacacional, sin embargo únicamente en 4% de éstos supera lo estipulado en la ley. Este hecho ratifica que la contratación colectiva en México ha dejado de cumplir su principal objetivo: mejorar las condiciones de trabajo consignadas en la LFT. Para esta observación no resulta relevante la cantidad monetaria que pudiera representar el incremento de la prima vacacional o del aumento de días de vacaciones; lo que deseamos subrayar es que las direcciones sindicales han dejado de

cumplir los objetivos que justifican su existencia o los dirigentes sindicales priorizan otros intereses que no son los del colectivo de trabajadores.

9. Se reitera que la bilateralidad, la negociación, la franca y positiva discusión y el arribo a conclusiones de interés común se han perdido en las relaciones obrero-patronales, pues sólo 18% de los contratos colectivos negocian los periodos vacacionales, como si no fueran del interés de los trabajadores las fechas en las que gozan de este derecho.

En este contexto de falta de participación de las organizaciones sindicales en aquello que es su principal interés: representar las condiciones de trabajo y mejorarlas, en 89% de los contratos colectivos se prescinde de establecer cláusula alguna que posibilite la ausencia del trabajador con goce de sueldo, cuando menos en casos excepcionales, como puede ser la muerte del cónyuge, el padre, la madre o un hijo, cuestiones que únicamente se contemplan en 11% de las contrataciones colectivas de la muestra.

Aun cuando la LFT establece la obligación del reparto de utilidades, es del conocimiento generalizado que son pocas las empresas que cumplen con esta obligación. En 83% de los contratos colectivos revisados no se consigna el cumplimiento de esta disposición y los derechos de la organización sindical para hacerla efectiva. Este hecho evidencia que la contratación colectiva es o tiende a ser cada vez más de protección patronal, en tanto que contempla cláusulas flexibles en materia de jornada y rotación de puestos o cambio de establecimientos y deja de considerar aspectos sustanciales, como el reparto de utilidades.

Pese a que sólo 24% de los contratos colectivos revisados deja de contemplar la obligación patronal de retener las cuotas sindicales a los trabajadores y entregarlas al sindicato, el dato es preocupante, puesto que los sindicatos viven de las aportaciones de los trabajadores. El hecho de que una cuarta parte de los contratos de la muestra omita el cumplimiento de ese requisito revela que las direcciones sindicales aceptan esta irregularidad, lo que permite presumir que este ingreso se negocia por otros medios, ya que es imposible suponer la existencia de sindicatos que no tengan gastos.

10. Al igual que los correspondientes a vacaciones y prima vacacional, evidencian que la contratación colectiva se encuentra en el piso de la ley. El 93% de los contratos de la muestra considera el pago del aguinaldo, pero sólo 9% de ellos supera la prestación en relación a lo que establece la LFT. Esto nos lleva a reiterar: los sindicatos y la contratación colectiva han perdido la brújula que les señala su razón de existir.

11. Aun cuando los vales de despensa no son una prestación significativa en los contratos colectivos, ya que únicamente se incluyen en 6% de los contratos de la muestra, en ese universo se paga en especie incluso un porcentaje importante del salario, hecho que reitera que la contratación colectiva se firma cada vez más en función de los intereses empresariales.

12. En materia de capacitación obtuvimos que en más de la mitad de la muestra, la capacitación no es un tema de interés bilateral, o bien el sector empresarial opta por no incluirlo en el contrato colectivo y los sindicatos aceptan esta omisión.

13. Se repite el porcentaje registrado con respecto al reparto de utilidades: una cuarta parte de los contratos de la muestra omite consignar el derecho de los trabajadores a la seguridad social y la obligación de los patrones de inscribirlos en el IMSS, porcentaje que nuevamente revela que las direcciones sindicales han abandonado su objetivo de velar por los intereses de sus afiliados y, en ese sentido, mejorar lo que establece la LFT.

14. El 96% de los contratos colectivos que integran la muestra se abstienen de consignar como una prestación de los trabajadores el otorgamiento de un seguro. Este hecho ratifica que la contratación colectiva se encuentra en el piso de la ley y las direcciones sindicales han sido incapaces de mejorarla en prácticamente ninguno de los temas, lo que lleva a cuestionar la existencia de los sindicatos y de la contratación colectiva.

15. El 19% de los contratos colectivos otorgan a la empresa el derecho de practicar exámenes médicos a los potenciales trabajadores e incluso a los trabajadores activos, hecho que corrobora que la contratación colectiva se está convirtiendo en un arma de la empresa y cada vez en mayor medida abandona

los intereses de los trabajadores. Además, muchos de los contratos colectivos consignan que la negativa a practicarse dichos exámenes implica el despido del trabajador activo o el rechazo al aspirante.

La carencia de reglamento interior de trabajo en 94% de los contratos colectivos de la muestra evidencia que en México los sindicatos se dedican a la circulación de la fuerza de trabajo y han abandonado la posibilidad de intervenir en el proceso productivo mismo.

Por otro lado, la investigación reveló que en su mayoría (65%) los contratos celebrados en el Distrito Federal son de “machote o formato”. Es importante insistir en que al definir la muestra omitimos al sector de la construcción, sabedores de que en él la contratación colectiva siempre se realiza en formatos preestablecidos. Por ello, el porcentaje obtenido en este rubro es de verdad preocupante, pues habla de que en la mayoría de los contratos no se negocia y menos se busca la forma de beneficiar, aunque sea con los más modestos apoyos, a los trabajadores involucrados. Este dato refuerza nuestra afirmación de que la dirección sindical ha abandonado la razón de su existencia.

La contratación colectiva vive una seria amenaza por parte de las empresas “tercerizadoras” y habrá que considerar en el futuro la forma de enfrentarla a través de la contratación colectiva e incluso de la propia ley.

Por último, Presentamos los resultados que reflejan la situación del salario contractual que perciben los trabajadores de acuerdo con el tabulador salarial de los contratos colectivos revisados. Para ello, se tomaron varios datos reportados por la Junta: salario mayor y salario menor, es decir, el salario de mayor monto y el de menor monto de cada tabulador. Los salarios se dividen en múltiplos de dos; el salario mínimo general para 2008 (\$52.59) constituyó la base de dicha clasificación. De tal suerte, es posible concluir que en 52% de los contratos los salarios percibidos en la categoría de mejor salario en los contratos no es superior a dos salarios mínimos generales al día, sólo 23% de los contratos en los mismo términos otorga hasta cuatro salarios mínimos diarios y únicamente 1% ofrece 14 salarios mínimos generales diarios, lo que equivalía a 737 pesos.

En el caso de las categorías de menor percepción, el panorama es verdaderamente crítico. Una mayoría abrumadora de los contratos revisados (91%) no rebasaba los dos salarios mínimos diarios, mientras 7% no recibía más de cuatro salarios, lo que en pesos quiere decir que 98% de los trabajadores de menor salario no percibía más de 210 pesos diarios. Estos datos son muy preocupantes, pues aunque de la revisión física se desprende que pocos contratos otorgan justo el salario mínimo, cabe recordar que la diferencia entre percibir un salario mínimo general y un salario por encima de éste puede ser de sólo un centavo. Por desgracia, éste es el caso de los contratos colectivos, en los que la mayoría de los salarios en este rubro conceden uno o dos pesos más del mínimo general, lo que los mantiene en el rango de los salarios bajísimos, pero los excluye de la estadística de quienes pagar un solo salario mínimo.

6.2.7 Propuesta de Reforma a La L.F.T. en materia de Contratos Colectivos.

Decidimos finalizar nuestro estudio sugiriendo algunas ideas respecto de la contratación colectiva, partiendo de que la muestra realizada en este trabajo y el análisis de la misma, nos sitúa en condiciones de establecer alternativas para combatir este problema con miras a hacer de la contratación colectiva nuevamente un instrumento de desarrollo para los trabajadores y la sociedad. Los resultados del trabajo de campo arrojan una realidad completamente alejada de los fundamentos de la contratación colectiva.

La problemática que hoy presenta la contratación colectiva se puede dividir en tres momentos de la vida del contrato colectivo: la firma, la titularidad y la terminación.

Como ya vimos en nuestro estudio, partimos del hecho que los trabajadores no si integran un sindicato o una central obrera por iniciativa propia, sino que es requisito ineludible para conservar su fuente de empleo, hablamos entonces de que la negociación colectiva no opera a favor de los trabajadores sino del

patrón, que establece las reglas para la prestación de los servicios y busca a un sindicato que se adapte a su esquema, de tal suerte que los trabajadores quedan fuera de cualquier toma de decisión, es decir, no son tomados en cuenta. Para cambiar este esquema es necesario que la contratación colectiva se construya en base a la legitimidad de sus participantes, para ello deberán ser capaces de entablar un diálogo y lograr acuerdos que respondan verdaderamente a los intereses que representan.

La LFT establece dos vías para lograr la firma de un contrato colectivo, la primera por vía del acuerdo entre las partes y la segunda por vía de emplazamiento a huelga, como es ya se ha visto ambas vías han sido empleados por los patrones y sindicatos de protección para impedir que se pronuncie la voluntad de los trabajadores. Una tercera vía que se propone es que se recurra a la figura del recuento del voto, por supuesto secreto, para que los trabajadores elijan si es su deseo pertenecer al sindicato que pretende la firma del CCT o proponer a un sindicato distinto, y si fuese el caso de que decidieran no pertenecer a ningún sindicato que dispute el contrato colectivo, entonces, respetar esa decisión.

En el caso del juicio de titularidad del contrato colectivo deben observarse los siguientes elementos que no favorecen un resultado eficaz, sobre todo para el sindicato que la pretende, en el entendido que éste sindicato es auténtico, pues en muchos casos algunos sólo emplean esta figura como medio de extorsión hacia el patrón, cosa que es por demás reprobable, como también lo es que el sindicato que detenta la titularidad ponga en marcha medios de presión sobre los trabajadores, inclusive registrando hechos de violencia en su contra, y por otro lado ejerciendo presión sobre las autoridades o haciéndose valer de influencias sobre los representantes para verse favorecidos con las resoluciones que dicten éstas.

Una de las grandes problemáticas que padecen las juntas de conciliación y arbitraje en todo el país se centra en la ineficiencia de la burocracia imperante en estos tribunales en todas sus áreas, pues impide que las actuaciones de las

juntas se ajusten a los términos establecidos por la LFT, algunos de ellos de vital importancia para la resolución del juicio de titularidad, en donde los términos consignados por la LFT, verbigracia los quince días después de la interposición de la demanda de titularidad para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, no son respetados en lo más mínimo. Esta lamentable situación responde, en nuestra opinión, a la inoperancia del tribunal derivado de la carga de trabajo que supera al personal empleado, pero también a las conductas del mismo personal, que muchas veces intenta obtener un beneficio extra tomando partido por alguna de las partes.

Este retraso en los juicios da lugar a serie de artimañas orquestadas por quienes no desean perder la titularidad del contrato en alianza con los patronos que también juegan un papel en tanto que sus intereses corren riesgo, mismas que van desde el despido, la dilatación del juicio mientras por fuera ejercen presión y violencia sobre quienes disputan la titularidad del contrato colectivo al sindicato que la detenta, sin mencionar las prácticas de corrupción en que incurren con tal de salvar intereses particulares.

Ante este panorama, las juntas erróneamente ha optado por solicitar a los sindicatos demandantes una serie de requisitos de difícil realización y que más que servir para que la autoridad tenga certeza de la legitimidad de con que se ostentan los sindicatos, sirve para prolongar el juicio y debilitar al sindicato, responsabilidad que cae en el patrón y el sindicato titular. Sin embargo, las autoridades no se dan cuenta que a la vez que endurecen arbitrariamente los procedimientos para evitar extorsiones, también lo hacen en contra de los sindicatos auténticos.

Una de las alternativas que proponemos es la creación de condiciones que garanticen a los trabajadores la libertad de elegir el sindicato que mejor les

beneficie, en donde se respete su voluntad al tratarse del principal involucrado en el cambio de las condiciones de trabajo.

Otro aspecto que colma la situación de la contratación colectiva se refiere la terminación del contrato colectivo, mis que adopta tres modalidades de conformidad con el artículo 401 de la LFT: por mutuo consentimiento, terminación de la obra y el cierre del establecimiento o empresa. En la práctica, se disfraza de terminación por mutuo consentimiento al hecho de terminar un contrato colectivo, para comenzar uno inmediatamente uno nuevo. Lo anterior con miras a disminuir el costo de las relaciones colectivas, a hacerlas más flexibles o simplemente cambiando al sindicato por conveniencias particulares. Nótese que en ningún caso la voluntad de los trabajadores es tomada en cuenta, lo que resulta por demás absurdo, toda vez que son los principales afectados. De tal suerte que se presume una amplia pero sencilla maniobra de simulación en la que participan sindicato patrón y autoridades. Si a ello le sumamos que una terminación implica la modificación de derechos adquiridos, es imprescindible el consentimiento de los trabajadores, sin soslayar el análisis de las causas y motivos para tomar una decisión de esa magnitud.

Por lo expuesto, consideramos que debe existir un procedimiento que establezca los lineamientos para la terminación de un contrato, en donde se exija el consentimiento de los trabajadores involucrados y que garanticen que no exista menoscabo en sus derechos adquiridos, pues las afectaciones de la simulación afectan aspectos fundamentales como la antigüedad de los trabajadores y la conservación del empleo.

CONCLUSIONES

Uno de los principales objetivos que nos trazamos al proponer este tema de estudio fue el analizar una problemática jurídica vigente y de grandes repercusiones para las instituciones de nuestro Derecho del Trabajo, pero sobre todo un fenómeno de muchas afectaciones para los trabajadores en el Distrito Federal, al final de este estudio hemos reunido la suficiente información y elementos para dar establecimiento un panorama de la contratación colectiva de la Ciudad de México, situación que consideramos se ha cumplido, y que incluso puede ser de utilidad para reproducir este ejercicio en cualquier estado de la República o inclusive a nivel federal, por supuesto con sus respectivas variaciones.

Otro de las metas que nos propusimos alcanzar, fue lograr un material apegado a las exigencias de una tesis de licenciatura en Derecho en la UNAM, que al mismo tiempo estuviese encaminada a lograr un material informativo y explicativo, capaz de brindar de información y aprendizaje a los trabajadores que hoy son parte de un sistema de maniobras por demás fraudulentas que lucran con su fuerza de trabajo y los despoja de derechos que se han ido construyendo y adquiriendo a través de innumerables luchas a través del tiempo. Ha sido un intento personal, más allá de la obtención de un grado académico, de poner a disposición de trabajadores, estudiantes, investigadores y en general cualquier interesado, un estudio que sea capaz de despertar el interés de quien lo conoce y al mismo tiempo que genere una conciencia de los graves efectos de la problemática que aquí se plantea. Al mismo tiempo es una invitación y un reto personal, perfeccionar nuestro trabajo en todos los aspectos posibles, sin la menor intención de lograr la perfección, sino partiendo de la idea de que todo en este mundo es perfectible.

En ese sentido, reconocemos y aceptamos la muy probable observación de que este trabajo que se extendió más de lo previsto, sin embargo no quisimos

escatimar en su contenido, lo que responde a la expandida estructura del capitulo, que en algunos temas puede ser un tanto confuso y repetitivo, no obstante decidimos correr ese riesgo, sopesando que sería mejor un trabajo de esas características sobre uno al que quizá pudiera resultar incompleto. De ahí que decidiéramos comenzar con un repaso por la historia del Derecho Colectivo en el mundo y en nuestro país para que, posteriormente pudiéramos incluir un marco conceptual y referencial de las principales instituciones del Derecho Colectivo, para desarrollarlo nos hemos apoyado de los principales estudiosos del Derecho del Trabajo. Cabe mencionar que no entramos de lleno en el estudio de la huelga por ser un tema tan extenso como este, así como el tema relacionado con el registro sindical (toma de nota) que sin duda nos hubiera dado para muchas más cuartillas, sin embargo éste último si ha sido mencionado y estudiado por que es parte crucial para el desarrollo de la contratación colectiva de protección patronal.

De tal suerte que llegado el turno al capítulo final, quisimos abordarlo con una base sólida de conocimientos que permitiera diferenciar los contratos colectivos auténticos con los contratos de protección, en la idea de comprender el contexto en que surgen y los motivos que los originaron, al mismo tiempo nos propusimos explicar esta figura y proporcionar los elementos prácticos para su identificación, al mismo tiempo que establecemos las responsabilidades de cada uno de los actores involucrados. Comprobamos nuestras hipótesis a partir de la información recopilada y los estudios de caso elaborados, que si bien es cierto no datan de años inmediatos anteriores, no es motivo para considerarlo desactualizado. Tenemos la certeza de que no nos equivocamos en decir que al día de hoy la situación no ha cambiado en mucho, lo que representa un motivo más para la realización de este trabajo.

Si bien es cierto los resultados no son alentadores, pues no avizoramos un cambio radical ni mucho menos inmediato en la forma en que se practica la contratación colectiva, si podemos sostener con orgullo, que tenemos los

elementos para combatir estas prácticas. Al día de hoy podemos decir que el sindicalismo navega en un mar de opacidades y simulación, rezagado a causa de la pérdida de su objeto principal, una tergiversación de la figura a tal grado que hoy no existe gran diferencia entre una agencia de colocación o un patrón “tercerizador” (outsourcing) y éste. Es cierto cuando afirmamos que el sindicalismo en la ciudad está en manos de grupos de interés, que en el más triste de los casos con miembros pertenecientes a una misma familia, con intenciones de eternizarse en sus cúpulas, obstaculizando el acceso a verdaderas representaciones sindicales y sofocando tanto a los gremios como al Derecho Colectivo. Son grupos de disputa por obtención de ganancias, que se sirven en muchos casos de fomentar o alimentar la corrupción junto con patrones y autoridades.

La clave del éxito para estos radica en la simulación, el sometimiento y la amenaza sobre los trabajadores, son representaciones que se oponen tajantemente a la rendición de cuentas y a la transparencia dentro de su gremio y dirigida a sus trabajadores, en ese supuesto no hay violación a ningún principio de derecho o convenio internacional. La opacidad para manejar un sindicato es alarmante, Por ello no nos extraña obtener los resultados obtenidos en la investigación.

El sindicalismo requiere urgentemente de una apertura al mundo de la rendición de cuentas, a la inclusión de los trabajadores, mismos que deberán prepararse y capacitarse para los retos que una representación digna requiere. Este problema va más allá de una reforma legal, exige el surgimiento de una cultura basada en la conciencia de clase, sin aludir a Marx, más bien aludiendo a la solidaridad, al entendimiento y a la comprensión de la realidad de los trabajadores en su actualidad, misma que refiere un país que se desmorona entre desempleo y falta de oportunidades.

No pueden los trabajadores esperar que el cambio de conciencia provenga precisamente de los principales beneficiarios de este esquema, lo que implica entonces arrancar de las garras de los grupos croquistas y cetemistas, por mencionar ejemplos, los registros sindicales y estar en posibilidad de combatir y pugnar por auténticas condiciones de trabajo en su beneficio. Inmediatamente después pugnar por la eliminación del registro sindical bajo el amparo de la doble función de la autoridad registral, no se puede ser juez y parte mucho menos cuando existen presiones de toda índole para actuar de forma determinada, a sabiendas de una represalia en lo futuro, lo que nos habla nuevamente la ausencia de cultura de respeto hacia las instituciones. Máxime si recordamos que estos grupos tiene estrecho vínculo con fuerzas políticas partidistas y por ende dependientes de las instrucciones de los gobiernos.

Así pues podemos seguir desarrollando ideas relativas a los resultados de este trabajo, desde sugerir sanciones a las partes por incurrir en estas prácticas, como la creación de registros únicos prescindiendo de la toma de nota o fortalecer la figura de la inspección en el trabajo, así como las que a lo largo de este trabajo se han sugerido. Sin embargo hacemos una atenta invitación a los destinatarios aludidos en líneas anteriores a seguir haciendo ejercicios de reflexión y continuar con el debate sobre este tema, el intercambio de ideas siempre enriquecerá los proyectos que se emprendan y garantizará un avance significativo para nuestro Derecho Colectivo. Por último consideramos que las claves para rescatar a la contratación colectiva de la simulación en la que se encuentra, más allá de una posible reforma, consisten en dos ideas básicas, el respeto cabal a la Ley, a la Constitución y la Legislación Internacional en nuestra materia y el claro propósito de combatir la corrupción en todos los niveles y espacios en los que se presenta reiteradamente, eso en principio habla de una iniciativa por dar origen a una cultura diferente, que hoy lamentablemente se ve lejos, pero no por ello debemos resignarnos a trabajar bajo este injusto y explotador modelo de contratación.

FUENTES DE INVESTIGACIÓN:

DOCTRINA JURÍDICA:

- BENSUNSÁN, Graciela y Carlos García, Modernidad y Legislación Laboral, UAM y Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 1990.
- BENSUNSÁN, Graciela, El modelo mexicano de regulación laboral, Universidad Autónoma Metropolitana y otros, 2000.
- BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, *et al.*, Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva en México, UNAM y Cambio XXI, México, 1998.
- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, El movimiento obrero carácter de sus demandas, en Moro, Martín y otros, Control y luchas del movimiento obrero, primera edición, Editorial Nuestro Tiempo, 1978.
- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, Contratos colectivos de trabajo de protección, en *El sindicalismo en México ante el nuevo milenio: Una perspectiva global*, Raquel Partida (coord.), U de G., UNAM y otro, México, 2002.
- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, El sindicalismo mexicano frente a la flexibilización, en *Integración regional y globalización. Impactos económicos y sindicales*, Raquel Partida y otros (coords.), CUCSH y otro, México, 2005.
- BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, Perspectivas del trabajo en México, UNAM-IIEC, México, 2010.
- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, Democracia sindical, UNAM, México, 2001.
- BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso, Derecho Procesal del Trabajo, 2ª edición, Ed. Trillas. México, 1992.
- BOUZAS Ortiz, José Alfonso, La reforma laboral que necesitamos, UNAM, 2004.
- DÁVALOS, José, Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo, Porrúa, México, 2003.

- DE BUÉN, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomos I y II, Ed. Porrúa, México, 2009.
- DE LA CUEVA, Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II, Ed. Porrúa, México, 2003.
- LASTRA LASTRA, José Manuel (Coordinador), “Diccionario De Derecho Del Trabajo”, Ed. Porrúa – UNAM, México, 2001
- LOMBARDO TOLEDANO, Vicente, La libertad sindical en México (1976), Universidad Obrera de México, México, 1974.
- REYNOSO CASTILLO, Carlos, Derecho del Trabajo, panorama y tendencias, U.A.M. Azcapotzalco, México, 2006.
- SANTOS AZUELA, Derecho del Trabajo, Mc. Graw Hill, México, 1998.
- SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del Trabajo, Porrúa, México, 1993.

MARCO JURÍDICO:

- Ley Federal del Trabajo vigente.
- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- Convenios Internacionales firmados y ratificados por México ante La Organización Internacional del Trabajo.
- OIT. *Derecho sindical de la OIT*, Ed. Alfaomega, Ginebra, 1995.
- OIT. *La libertad sindical*, Ed. Alfaomega. Ginebra, 1996.