

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

FACULTAD DE DERECHO

**“EFECTOS DE LAS CONDICIONES ECONÓMICAS ACTUALES EN LA
REDIFINICIÓN DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA
TRANSFORMACIÓN DEL HULE”**

TESIS

**QUE COMO PARTE DE LOS REQUISITOS PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

PRESENTA:

ALBERTO JORGE ROMERO CUEVAS

DIRIGIDA POR:

MTRO.: RICARGO UGALDE RAMÍREZ

CENTRO UNIVERSITARIO

QUERÉTARO, QRO. – MÉXICO

2010

**BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO**

No. Adq. H73924

No. Título _____

Clas TS

D344.01891

R763e

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico principalmente a mis padres, Ofelia y Eduardo, quienes durante toda mi vida me han inspirado y han sido mis dos grandes apoyos en todas y cada una de las actividades que he emprendido. Espero poder retribuirles todo el esfuerzo que han puesto en mí. Los quiero mucho. Va dedicado también a mis hermanas quienes, junto a mis padres, han estado siempre apoyándome de forma increíble. A Raúl, Regina, Renata, Sebastián y Samara, quienes deseo que algún día me incluyan en su dedicatoria.

A Elodie porque además de ser mi compañera, ha sido mi apoyo incondicional y gracias a ella he logrado mucho de lo que puedo contar ahora, gracias a ella por su paciencia. Simplemente sin ella no hubiera sido posible gran parte de lo que puedo gozar.

A mis amigos Sergio, Alejandro, Astrid y Fabián ya que durante todos los periodos de mi etapa estudiantil, en diversos momentos, me apoyaron en mil y un formas y con ellos tengo los mejores recuerdos que cualquiera pudiera tener.

Dedico también el presente a mis amigos y compañeros de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Querétaro, ya que con ellos establecí lazos de verdadera amistad y ellos hicieron que los 5 años de carrera fueran inolvidables.

De igual forma a mis profesores de la Facultad de Derecho, ya que tuve la fortuna de conocer a verdaderos maestros y de quienes traté de aprovechar al máximo sus conocimientos.

Dedico de forma muy especial este trabajo a mis jefes y compañeros del despacho Padilla Valdés Abogados, ya que durante más de 6 años han sido mi segunda familia. Definitivamente a ellos les debo mucho de lo que he puesto en práctica y mucho de lo que he aprendido, siendo muy pacientes en enseñarme el ejercicio de esta profesión.

AGRADECIMIENTOS

Le agradezco de forma muy especial al Mtro. Ricardo Ugalde Ramírez, ya que fue muy paciente conmigo en la revisión de este trabajo.

También agradezco a mi padre y al señor Arnulfo González Nieto ya que ambos proporcionaron información valiosa en relación a la terminación de la relación laboral entre la empresa Uniroyal, S. A., y los trabajadores.

A mi tío Sergio Romero Moreno, quien me facilitó los ejemplares del Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	iii
INDICE	iv
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I. CONCEPTOS BÁSICOS	1
1.1.- DERECHO DEL TRABAJO	1
1.2.- CONVENIO	8
1.3.- CONTRATO	8
1.3.1.- LIBERTAD PARA CONTRATAR Y LIBERTAD CONTRACTUAL	9
1.4.- NATURALEZA DEL CONTRATO EN MATERIA LABORAL	10
1.5.- AUTOTUTELA.....	11
1.6.- AUTOCOMPOSICIÓN.....	12
1.7.- HETEROCOMPOSICIÓN.....	12
1.8.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	14
1.9.- CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO	17
1.10.- DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	18
1.11.- CONTRATO COLECTIVO.....	23
1.12.- SINDICATO	25
1.13.- COALICIONES	26
1.14.- CONVENCIONES COLECTIVAS.....	27
1.15.- HUELGA.....	27
1.16.- CONTRATO LEY.....	28

1.16.1.- FORMA DE CELEBRAR EL CONTRATO LEY	29
1.17.- DERECHO LABORAL PROCESAL.....	35

CAPITULO II. ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL CONTRATO LEY EN MÉXICO Y EN EL EXTRANJERO

.....	35
2.1.- LOS ANTECEDENTES DEL CONTRATO LEY EN MÉXICO	36
2.1.1.- HUEGA DE CANANEA DE 1906.....	36
2.1.2.- HUELGA DE RÍO BLANCO DE 1907.....	41
2.1.3.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	44
2.1.4.- CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Y TARIFAS MÍNIMAS DE APLICACIÓN EN LA REPUBLICA, PARA LAS FABRICAS DE HILADOS Y TEJIDOS DE ALGODÓN, ESTAMPADOS, LANA, BONETERÍA, YUTE Y TRABAJOS SIMILARES; APROBADAS POR LA CONVENCIÓN INDUSTRIAL OBRERA DEL RAMO TEXTIL, EFECTUADA EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DEL 6 DE OCTUBRE DE 1925 AL 18 DE MARZO DE 1927.....	46
2.1.5.- CONVENCIÓN NACIONAL OBRERO-PATRONAL DEL RAMO TEXTIL DE 1925 COMO ANTECEDENTE DEFINITIVO DEL CONTRATO LEY EN MÉXICO.....	50
2.2.- CONTRATO LEY EN LA ACTUALIDAD.....	56
2.3.- ANTECEDENTES EN EL EXTERIOR.....	63
2.3.1.- EL TARIFVERTRAGSVERORDNUNG	63
2.3.2.- CONSTITUCIÓN DE WEIMAR EN ALEMANIA DE 1919.....	73
2.3.3.- OTRAS LEGISLACIONES	81

CAPÍTULO III. CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS EN QUERÉTARO Y EN EL CASO PARTICULAR DE LA EMPRESA UNIROYAL.....84

3.1.- DESARROLLO DE APLICACIÓN EN UNIROYAL86

3.2.- CUADRO COMPARATIVO DE SALARIOS EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS A PARTIR DE REVISIONES CONTRACTUALES.88

CAPÍTULO IV. DESAPARICIÓN DE CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS.91

4.1.- ESTUDIOS COMO ANTECEDENTES EN RELACIÓN A LA DESAPARICIÓN DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS.91

4.2.- LA POSICIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL GOBIERNO94

4.3.- PROBLEMAS QUE HA ENFRENTADO LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS LEY Y ACARREAN SU CONSECUENTE INAPLICACIÓN...96

4.3.1.- FLEXIBILIZACIÓN97

4.3.2.- DUMPING105

4.3.3.- CONTRATOS DE PROTECCIÓN107

4.3.4.- OUTSOURCING.....109

4.4.- DATOS Y CASOS PARTICULARES EN LA ELIMINACIÓN DEL CONTRATO LEY PARA LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS.....	111
4.5.- ALGUNOS DATOS RELEVANTES.....	112
4.6.- ACTIVIDADES DE RIESGO.....	114
4.7.- EL CASO DE CONTINENTAL TIRE DE SAN LUIS POTOSÍ.....	116
4.8.- EL CASO DE EUZKADI EN EL SALTO, JALISCO.....	124
4.9.- EL CASO UNIROYAL.....	129
4.9.1.- FUSIÓN DE EMPRESAS.....	129
4.9.2.- PRIMEROS INDICIOS DE REFORMAS.....	129
4.9.3.- EL CIERRE SIMULADO.....	130
4.9.4.- LA NUEVA ADMINISTRACIÓN Y LA VIOLACIÓN DE DIVERSAS DISPOSICIONES LEGALES.....	138
CONCLUSIONES.....	153
BIBLIOGRAFIA.....	158
CONSULTA DE INTERNET.....	160
LEGISLACIÓN.....	161

INTRODUCCIÓN

Desde hace ya varias décadas, como consecuencia de la lucha de clases, en diversos lugares del plantea se gestó en el gremio trabajador el interés por ver reconocidos sus derechos laborales, los cuales garantizaran la conservación de la fuente de su empleo así como también el goce de un salario justo y remunerador. Esos derechos se fueron reconociendo y plasmando de manera lenta en instrumentos que, debido a su observancia y aplicación buscaron garantizar el debido cumplimiento de las partes que participaban en las relaciones laborales, a decir, empleadores y trabajadores.

La obtención de las mencionadas prestaciones no es consecuencia de la voluntad de una sola de las partes, sino de la lucha y el dialogo entre éstas, lo cual no fue fácil para ninguna de ellas pero, como resultado, se logró incrementar aunque sea en una pequeña medida el nivel de vida de la clase considerada desprotegida y que lo es la trabajadora.

Uno de los logros obreros fue el reconocimiento de la colectividad laboral, cuestión ésta plasmada en un instrumento denominado Contrato Ley, el cual contiene ciertas características particulares y que, en principio se encarga de regir las relaciones laborales de una rama de la industria en determinada área.

Sin embargo, en un afán por disminuir esos beneficios ya obtenidos, el sector patronal comenzó a ejecutar prácticas que tendían a reducir o eliminar tales beneficios que, como consecuencia lógica y necesaria, traía el beneficio de los

empleadores. Es así que la parte patronal se da a la tarea de realizar actos o prácticas que tenían como fin la reducción de los logros señalados y, al parecer, amparado por instancias gubernamentales.

Con la elaboración del presente trabajo y en base a los conceptos, ideas, opiniones y hechos que aquí se plasman, se pretende responder a la siguiente pregunta: **¿El Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados en México tiende a desaparecer en perjuicio de los trabajadores por intereses económicos de los empleadores cuyo objetivo es restringir los derechos consagrados en este instrumento en beneficio de los trabajadores y con el consentimiento o anuencia del Gobierno.?**

El presente trabajo se encuentra estructurado a partir de capítulos organizados de forma tal que permitan explicar por principio de cuentas los conceptos básicos de la materia laboral, ya que es en ésta en la cual se estudia el tema central del trabajo.

Así, se tiene un primer capítulo denominado "Conceptos Básicos", en el que como se dijo, se citan las definiciones o conceptos que se han conocido de determinadas figuras jurídicas esenciales para este trabajo. El segundo capítulo está dedicado a analizar los antecedentes que ha tenido la figura del Contrato Ley tanto en territorio nacional como a nivel internacional.

En el capítulo Tercero se estudia propiamente el contenido del Contrato Ley de la Industria de la transformación del Hule en Productos Manufacturados en Querétaro y en el caso particular de la empresa Uniroyal, así como se expone un cuadro comparativo en el que se analiza la evolución económica de éste a lo largo de los años de aplicación.

En el desarrollo del capítulo Cuarto, se estudia la desaparición del Contrato Ley de la Industria de la transformación del Hule en Productos Manufacturados, citando algunos estudios previos a éste en los cuales se ha tratado la cuestión de la desaparición de los contratos ley en general, así como la posición que han adoptado los gobiernos federal y locales en algunos casos en particular, mismos que también son citados. De igual forma se trae a estudio la implementación de políticas por parte del gobierno en sus distintos niveles que han menoscabado la aplicación del Contrato Ley en el territorio nacional, terminando tal capítulo con el análisis particular y concreto del cierre de la empresa Uniroyal, S. A., en el año 2000.

Finalmente se plantean las conclusiones que se obtuvieron al realizar el trabajo, en donde se da respuesta a la hipótesis que lo origina, citando la bibliografía y las fuentes a que se recurrió para la realización del trabajo.

CAPÍTULO I

CONCEPTOS BÁSICOS.

A efecto de lograr una adecuada y sistemática explicación, es importante comenzar por presentar algunos conceptos importantes que de forma general permiten llegar al punto medular del presente trabajo.

Es importante recordar que el derecho laboral, como rama perteneciente al derecho social, para su estudio se divide en tres importantes ramas, las cuales a su vez deben ser también conocidas y que son, a saber, el Derecho Individual del Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y el Derecho Procesal Laboral.

Toda vez que el estudio del presente trabajo se centra en el análisis del Contrato Ley, se analizará también el término Contrato así como aquello que se entiende por Convenio, siguiendo con otros conceptos de suma relevancia.

1.1- DERECHO DEL TRABAJO

En este apartado únicamente serán citados algunos conceptos que se han plasmado por varios tratadistas, ya que no es materia del presente el abundar en tal tema.

Al efecto, para Mario de la Cueva el Derecho Laboral "...son normas de orden público, circunstancia que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que

excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas”.¹

Por otra parte, Baltasar Cavazos Flores señala que “Los tratadistas laborales no han logrado ponerse de acuerdo ni siquiera sobre su denominación. Así, Paul Pic lo llama Derecho Industrial, Mario de la Cueva Derecho del Trabajo, y J. de Jesús Castorena Derecho Obrero.

*“Nosotros pensamos que lo importante no es su nombre, sino su contenido, y por nuestra parte le llamamos indistintamente Derecho del Trabajo o Derecho Laboral”.*²

De igual forma, algunas fuentes electrónicas consultadas proponen que el Derecho Laboral (también llamado Derecho del Trabajo) es una “...rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena.

De esta manera, el concepto de trabajo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

¹ DE LA CUEVA, Mario. “*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*”. Tomo I. 11ª edición. México D. F. Ed. Porrúa. 1988. Pág. 94.

² CAVAZOS Flores, Baltasar. “*Las 500 preguntas sobre temas laborales*”. 3ª edición. México D. F. Ed. Trillas. 1989. Pág. 28 Pág.

*El fenómeno social del trabajo genera unas relaciones asimétricas entre las partes contratantes, en las que existe una parte fuerte (el empleador) y una parte débil (el empleado). Por ello, el Derecho laboral tiene una función tuitiva con respecto al trabajador, tendiendo sus normas a restringir la libertad de empresa para proteger a la parte débil frente a la fuerte, y persiguiendo así fines de estructuración social tutelada”.*³

Otra definición de Derecho Laboral, es la que presenta Néstor de Buen, quien afirma que “... derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales, y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁴.

La obra de Walter Linares titulada Panorama del Derecho Social chileno (Santiago de Chile, 1974, Pág. 14) es citada en la obra denominada Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, de Guillermo Cabanellas, en donde se transcribe una definición de carácter político, la cual dice que el Derecho Laboral es “*El conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuestas de obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes*”.⁵

³ http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral

⁴ DE BUEN Lozano, Néstor. “*Derecho del Trabajo*”. Tomo I. México D.F. Ed. Porrúa. 1974. Pág. 131.

⁵ CABANELLAS de Torres, Guillermo. “*Compendio de Derecho Laboral*”. Buenos Aires. Ed. Heliasta. 1968. Pág. 154.

De manera general, señala José Dávalos, el Derecho del Trabajo es un conjunto de caracteres, partiendo de la base de que es un derecho protector de la clase trabajadora, ya que dice, "... el ordenamiento laboral tiene por finalidad apoyar y proteger a la clase trabajadora, que es la parte más débil de la relación trabajador-patrón. ... Un derecho en constante expansión, ya que el derecho del trabajo se encuentra en incesante crecimiento, esto es, que en forma ininterrumpida va ampliando, más y más, su ámbito de aplicación. ... Es así mismo, un mínimo de garantías sociales para los trabajadores, que en forma unánime, se ha acentuado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacionales, y significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejorados – a través de la contratación individual y colectiva-, mas nunca reducidos o negados; de aquí la máxima: "arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada" ... Es un derecho irrenunciable y adquiere especial importancia porque va en contra de la concepción tradicional que señala que todo derecho, en cuanto tal, es susceptible de renunciarse. En cambio, en el campo laboral, y en cuanto que atañe a los trabajadores, tal principio no tiene cabida, esto se explica si se relaciona a este carácter con el anterior, el de que la legislación laboral es un mínimo de garantías sociales consagradas en favor de los trabajadores; si son un mínimo a observarse, no procederá su renuncia. Y, finalmente es un derecho reivindicador de la clase trabajadora, lo cual tiene origen en la tesis de Trueba Urbina, quien afirma que el artículo 123 constitucional, tiene dos finalidades: la de proteger a los trabajadores; es decir, se trata de una función tutelar, ya antes analizada y, la más trascendental, que

consiste en la recuperación de la plusvalía por parte de los trabajadores. "Así recupera el proletariado los derechos al producto íntegro de sus actividades laborales, que sólo puede alcanzarse socializando el capital." Busca restituir a la clase trabajadora en el goce de sus derechos, clase que ha sido tradicionalmente explotada en el sistema capitalista".⁶

De las anteriores definiciones se aprecia que de manera prácticamente generalizada, los autores citados coinciden en que una de las características más importantes del Derecho del Trabajo, lo es la protección del sector trabajador. Tal protección, surge como resultado lógico de la desventaja que representa el ser dicha parte trabajadora, quien de origen sufre de carencias de tipo económico que, precisamente, a través del trabajo desea combatir o remediar ya que, según la teoría marxista, es el único bien de valor que posee, es decir, su trabajo.

Es precisamente a través de ciertos instrumentos legales otorgados por la legislación laboral, que se pretende combatir esa desventaja económica de origen padecida por los trabajadores, siendo el Contrato Ley, una de las herramientas más importantes para ese fin.

En el caso particular de la legislación mexicana, se presenta una mayor acentuación de las normas protectoras de la clase trabajadora, y es precisamente el origen de la legislación laboral actual, el conflicto revolucionario de principios del siglo XX, en el cual se presentaron al por mayor

⁶ DÁVALOS, José; *"Derecho del Trabajo"*. Tomo I. México D.F. Ed. Porrúa. 1998. Págs. 15-18.

casos de abusos en contra de la clase trabajadora, por lo que es la constitución actual un parte aguas en cuanto a protección laboral se refiere a nivel mundial, dejando todo ello consagrado en el artículo 123 constitucional y en la Ley Federal del Trabajo, considerado lo anterior el Constitucionalismo Social, lo cual es definido como el movimiento de inclusión en la Constitución escrita de las naciones de los derechos sociales, o de segunda generación. El constitucionalismo social es un movimiento universal iniciado con la sanción de la Constitución de México de 1917, resultado directo de la Revolución mexicana y, en Alemania, con la Constitución de la República de Weimar en 1919.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919, con dirección tripartita de gobiernos, sindicatos y empleadores, y las invocaciones del Preámbulo de su Constitución, de validez mundial, fortaleció el reclamo de los trabajadores de todo el mundo de incluir los derechos sociales en las constituciones nacionales.

Prácticamente todas las constituciones del mundo, reorganizaron sus textos, para recoger los derechos y garantías que caracterizaron al constitucionalismo social y reorganizar el Estado para orientarlo activamente hacia esos fines.

El constitucionalismo social es una consecuencia de la revolución industrial, la aparición de la clase obrera, y su organización en sindicatos y partidos obreros, para reclamar por los derechos específicos del trabajo. El constitucionalismo social y la constitución del Estado de Bienestar que caracterizó al siglo XX son

proceso indisolubles. El Derecho del Trabajo se constituyó en el eje central del Estado de Bienestar. En Estados Unidos el proceso fue más conocido como New Deal, término que traducido literalmente significa “Nuevo Pacto”, pero que se aproxima más a la idea de “nuevo contrato social”.⁷

Así, según se verá más adelante, a raíz de diversos conflictos sociales y derivado de años de pugna y resultado de conquistas laborales, se introdujo el llamado “Contrato Ley” a efecto de prestar mayor protección a la clase trabajador.

Una vez que se han detallado las diversas concepciones que respecto del Derecho del Trabajo se tienen, es preciso tratar de señalar los diferentes conceptos que se han dado de los demás elementos del Derecho del Trabajo y que lo son, a saber, El Derecho Individual del Trabajo, el Derecho Colectivo del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo, siendo éste último de poca relevancia para la finalidad de este trabajo, razón por la cual no se entrará a su análisis sólo a manera de mera definición.

De acuerdo a los autores consultados, todavía hoy en día es difícil establecer cuál es la naturaleza de las relaciones jurídicas que surgen de la prestación del trabajo subordinado, misma que empieza siendo de manera individual y posteriormente se puede convertir en una relación colectiva, sin que sea esto una regla general, ya que una relación laboral puede comenzar por ser colectiva y luego individual.

⁷ http://es.wikipedia.org/wiki/Constitucionalismo_social

1.2.- CONVENIO

La definición de Convenio viene señalada en el artículo 1671 del Código Civil⁸ para el estado de Querétaro, en donde se establece que es el acuerdo de dos o más personas para crear, modificar, extinguir o extinguir obligaciones.

1.3.- CONTRATO

Por otro lado, nos dice el artículo 1672 del mismo ordenamiento que los convenios que crean o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.

Es decir, en el primero de los supuestos señalados se establece una gama más amplia de efectos producidos por el convenio, mientras que para el contrato quedan reservados solamente dos de esos primeros, a saber, la creación y transferencia de derechos y obligaciones. Así, podemos ver que el contrato es una especie del convenio.

De igual forma se señala en el Código Civil del estado de Querétaro que, para que un contrato pueda existir, se requiere tanto del consentimiento de las partes celebrantes así como de un objeto que pueda ser materia del contrato, mientras que para que el contrato sea válido se requiere, entendido a contrario sensu, que en él participen partes con capacidad legal, que no existan vicios

⁸ Querétaro. Código Civil del Estado de Querétaro. 2009. Art. 1671.

del consentimiento tales como el dolo, la mala fe, la lesión y la violencia, así como que su objeto, motivo o fin sea lícito y, por último que el consentimiento se manifieste en la forma que la ley establece en caso de que sea requerido y según sea el acto de que se trate.

En conclusión se puede decir que, si estuviéramos ante un contrato que contravenga los anteriores requisitos, estará viciado o afectado en cuanto a sus alcances y efectos e incluso en cuanto a su existencia.

1.3.1.- LIBERTAD PARA CONTRATAR Y LIBERTAD CONTRACTUAL

Como se ha visto, uno de los elementos de existencia del contrato lo es el consentimiento, el cual, para su manifestación debe seguir ciertas reglas que deriven en el perfeccionamiento del contrato. Aunado a ello, se debe decir que existen ciertos principios que a su vez norman la libertad de los individuos que pretenden celebrar un contrato. En base a ello es que se hablará de lo que es la libertad para contratar y la libertad contractual.

En ese sentido, se ha establecido que la libertad para contratar es la que poseen las personas para decidir si contratan o no con otras diversas, mientras que la libertad contractual consiste en decidir la forma y el contenido de un contrato, elementos ambos que otorgan a los individuos la plena facultad de someterse al contenido de los contratos.

1.4.- NATURALEZA DEL CONTRATO EN MATERIA LABORAL

Al respecto, resulta de relevante importancia el señalar que todavía hoy en día es difícil para los tratadistas establecer un acuerdo general en cuanto a cuál es el origen de la relación laboral. Es decir, ¿es correcto denominar "contrato" a la relación que surge entre patrón y trabajador en el proceso productivo?

A diferencia de lo que acontece en las relaciones que son objeto de estudio en el Derecho Civil, en el Derecho Laboral la voluntad de las partes no es siempre un elemento que se tome en cuenta con la importancia que se hace en la rama civil, ya que en ésta, es precisamente la voluntad el elemento para el cual se establecen mayores exigencias, tanto en la manifestación o publicidad que se haga de querer contratar y en la aceptación, como en la manifestación de las condiciones bajo las cuales se quiere contratar, según se dijo al definir la libertad para contratar y la libertad contractual.

En materia laboral ocurre una situación diferente porque, como se dijo previamente, la autonomía de la voluntad de las partes se ve limitada ya que, por ejemplo, no en todos los casos el patrón puede elegir a quién contratar o bajo qué condiciones contratarlo y, por otro lado, ni el trabajador ni el patrón pueden decidir libremente las condiciones bajo las cuales se regirá la relación laboral, ya que en muchos de los casos, al patrón le imponen la contratación de algún trabajador así como las condiciones bajo las cuales lo tendrá a su cargo y, por otro lado, el trabajador no elige en dónde desempeñará sus funciones así

como tampoco los procedimientos a utilizar y mucho menos, las retribuciones que obtendrá de la prestación del trabajo.

Sin embargo, diversos autores han insistido en mantener alejada la materia laboral de la civil, a pesar de no lograr un consenso entre ellos para determinar la naturaleza de la relación laboral, ya que se dice que la relación laboral comenzó siendo una rama del derecho civil, incluso encuadrado dentro de modalidades como las del contrato de compraventa, arrendamiento, sociedad o mandato.

Tal concepto de "Contrato" ha sido adaptado y adoptado para la rama del Derecho Laboral y no existe discrepancia en su utilización, razón por la cual no será punto de discusión o debate respecto a la idoneidad de su utilización y no se ahondará en tal tema sino que simplemente se señala para un mayor entendimiento de la problemática central que se analiza.

Es necesario identificar, además de los conceptos antes expuestos, lo que doctrinalmente se conoce como autotutela, autocomposición y heterocomposición, ya que constituyen un grupo de formas de solución a los conflictos que surgen entre los individuos.

1.5.- AUTOTUTELA

La autotutela es una forma de solución de conflictos sociales en donde el más fuerte o el más hábil impone por su inteligencia o destreza la solución al

conflicto. En este supuesto, la problemática social no se resuelve en razón de a quién le asista el derecho sino en razón de quién sea el más fuerte o hábil. Es una forma primitiva cercana a la animalidad.⁹

1.6.- AUTOCOMPOSICIÓN

La autocomposición surge indudablemente por una evolución humana y porque ya hay un alejamiento del primitivismo y de la animalidad. En esta figura, al encontrar las partes la solución del conflicto, a través del pacto, de la renuncia, o del reconocimiento de las pretensiones de la parte contraria, resulta que están ya ante una forma altruista, más humanizada de solución de esos conflictos entre ellos.¹⁰

1.7.- HETEROCOMPOSICIÓN

La heterocomposición es una forma evolucionada e institucional de solución de conflictos e implica la intervención de un tercero ajeno e imparcial al conflicto. Dentro de un proceso de evolución histórica de las formas de solución de la conflictiva social, las partes en un conflicto pactan por anticipado que se sujetarán a la opinión del mencionado tercero, surgiendo así la primera figura heterocompositiva que no es otra sino el arbitraje. Cuando los contendientes acuden a ese tercero, el cual es ajeno al conflicto y se someten de antemano a la opinión de éste, entonces sí surge ya bien delineada una figura heterocompositiva de solución, la cual es el arbitraje, es decir, la solución del

⁹ GOMEZ Lara, Cipriano. *“Teoría General del Proceso”*. Segunda edición. México D.F. UNAM. 1976. pág. 27.

¹⁰ Idem. pág. 27.

litigio mediante un procedimiento seguido ante un juez no profesional ni estatal, sino ante un juez de carácter privado que es el árbitro.

En este caso el árbitro estudiará el asunto, dará su opinión, dará su solución al conflicto de las partes, la cual recibe el nombre de laudo.

Como forma más evolucionada e institucional de solución de la conflictiva social, aparece el proceso jurisdiccional, que es el conjunto de actos desenvueltos por el órgano estatal jurisdiccional, por las partes interesadas y por los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos estos que están proyectados y que convergen en el acto final de aplicación estatal de una ley general al caso concreto controvertido a través de una sentencia.¹¹

Así, una vez hechas las anteriores aclaraciones y manifestaciones, podemos afirmar que, de acuerdo a lo que dice Alberto Briceño Ruiz, *“...contrato o relación de trabajo es relativamente reciente; por primera vez se empleó por los economistas, a finales del siglo XIX. En Bélgica aparece el 10 de marzo de 1900, y en Suiza y Francia en fecha posterior, con total independencia de los ordenamientos de derecho privado.*

“Algunos autores afirman que el contrato presenta características propias; condiciona el nacimiento de derechos y obligaciones recíprocos; surge de un previo acuerdo de voluntades. Otros, sostienen que el derecho del trabajo está en constante evolución, que sus normas imponen una variedad de

¹¹ Id. pág. 41

*circunstancias, que la determinación de horario, jornada, salario, vacaciones, aguinaldo, etc., no queda sujeta al libre acuerdo de las partes; que la naturaleza del patrón y del trabajador no pueden ser objeto de convenio; que la existencia de normas irrenunciables, así como de las de aplicación forzosa, hacen decrecer la idea del consentimiento y ésta pierde sus caracteres fundamentales, hasta quedar reducido a un elemento secundario (sobre todo cuando se observa la cláusula de exclusividad en los contratos colectivos, que no presupone el consentimiento del patrón.)”.*¹²

1.8.- DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Se procederá a señalar las diferentes concepciones que se tienen, primeramente, respecto del Derecho Individual del Trabajo, situación ésta que se encuentra regulada por lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el cual textualmente dice:

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

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

¹² Id. Pág. 102.

*La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos”.*¹³

El Derecho Individual del Trabajo, consiste en el conjunto de todas aquellas normas de carácter jurídico que tienen como finalidad el regir las relaciones laborales entre los individuos, por sí mismos, de manera personal, para con las personas que pretendan hacerse de sus servicios, sean éstas de igual forma particulares o incluso colectivas.

Esas normas, rigen la relación que surge entre las partes cuyos intereses participan de la misma, debiendo notar igualmente que la citada relación no siempre deberá ser precedida de un documento continente de las diversas obligaciones y los derechos de cada una de esas partes, ya que incluso de la interpretación que se haga de la citada Ley Federal del Trabajo en sus artículos 21 y 22, se aprecia que no es necesaria la existencia u otorgamiento de algún documento que sustente la relación, ya que la misma se presume y que, además tanto la prestación del trabajo y el propio contrato surten los mismos efectos, es decir, a pesar de no haberse plasmado las voluntades en un documento, tales voluntades se entienden otorgadas por la simple manifestación de que el trabajo se brinda, salvo prueba en contrario, misma que le corresponderá al eventualmente llamado patrón.

Es, precisamente en el punto planteado en el párrafo inmediato anterior, en donde se puede apreciar una participación importante del Estado a efecto de

¹³ México. Ley Federal del Trabajo. 2006. Art. 20.

garantizar que las condiciones dentro de las relaciones de trabajo sean, en la medida de lo posible, de equidad entre las partes, tomando en cuenta la ya citada desventaja con que acude a relacionarse la clase trabajadora ante su contraparte, llámese patrón.

Es decir, el Estado provee a la clase trabajadora a través de los ordenamientos jurídicos de herramientas legales que le permiten ponerse tal vez no al mismo nivel del empleador pero, si por lo menos conseguir mejoras en su condición propia que le hagan menos susceptible de sufrir la aplicación de condiciones incluso caprichosas o ventajosas por parte del empleador.

Sin embargo, se debe puntualizar que con dicha participación del Estado en las relaciones laborales, se sacrifican las facultades de una de las partes limitando la autonomía de que gozan para contratar, ya que por un lado no permite a los empleadores aplicar determinadas conductas o comportamientos, los cuales pudieran ser como se dijo previamente, en detrimento o perjuicio de la clase trabajadora. Es decir, el Estado restringe o limita en cierta medida la capacidad que tiene el particular, en este caso el empleador, de poder establecer cláusulas o condiciones cuyo interés de esa parte se persigan, siendo esto de alguna manera violatorio del principio que rige las relaciones contractuales de los individuos y que lo es la libertad contractual.

Lo anterior, deviene lógico y justo, debido a que, inicialmente el trabajador comienza la relación laboral en estado de desventaja, la cual es siempre económica pero, buscando un mejoramiento de dicha condición y por el otro

lado, el patrón o empleador inicia la relación laboral en un estado económico presumiblemente sano y superior al trabajador pero, que con la participación de éste en la producción, se presume que verá incrementado su estado económico y sus utilidades, resultando claro que, si no se le establecieran límites pretendería la obtención de beneficios y ventajas económicas excesivamente gravosas sin tomar en consideración los perjuicios que pudiera tener el trabajador al prestar sus servicios.

1.9.- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Para Mario de la Cueva el contrato individual de trabajo "... continúa siendo la institución fundamental de la rama jurídica que nos ocupa, por la razón evidente de que es la que determina la aplicación del Derecho del Trabajo; las categorías de patrono y trabajador sólo pueden entenderse en función de él. Por otra parte, el Derecho del Trabajo, ... tiende a proteger inmediatamente, a la persona física, y a su familia cuando aquel es sujeto del contrato de trabajo, de tal manera que la organización colectiva, sindicato, contrato colectivo, huelga, etc., no son sino medios para el logro de aquella finalidad".¹⁴

Para Capitán Couche "es un contrato por el cual una persona, empleador, obrero, domestico; se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado".¹⁵

¹⁴ DE LA CUEVA, Mario. "*Derecho Mexicano del Trabajo*". México D.F. Ed. Porrúa. 1970. Pág. 456

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. "*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*". Ob. Cit. Pág. 248

En conclusión, puede decirse que el Contrato Individual de Trabajo es aquel instrumento regulador de las relaciones laborales en lo particular, por lo que ve a los individuos en el sentido lato de la palabra, es decir, las relaciones que surgen entre Juan Pérez o José Martínez en su carácter de trabajadores y “Empresas X” como contraparte y como patrón.

1.10.- DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Siguiendo con la mecánica de la conceptualización de las diversas ramas del Derecho del Trabajo, se procede a citar los conceptos del llamado Derecho Colectivo del Trabajo, el cual, según Néstor de Buen, es “...*el capítulo del derecho del trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases*”.¹⁶

A partir de la citada definición ya se aprecia que, contrario a la anterior rama estudiada, en la presente ya se involucran grupos o clases participantes de la relación laboral.

Así, para Mario de la Cueva, “el derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio

¹⁶ **DE BUEN** Lozano, Néstor. “*Derecho Mexicano del Trabajo*”. Tomo II. 12ª edición. México D.F. Ed. Porrúa. 1998. Pág. 326.

para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derecho naturales de libertad e igualdad". ¹⁷

Nótese como de igual forma en la anterior definición de Mario de la Cueva ya se aprecia que ha ingresado a la misma un concepto nuevo, como lo es el de *estatutos* el cual tiene gran relevancia en esta parte de estudio, ya que es precisamente el estatuto, conocido como Contrato Colectivo y posteriormente el Contrato Ley el último escaño en la evolución del derecho colectivo, lo que se pudiera llamar el instrumento supremo del cual se sirve el derecho colectivo del trabajo como regulador de relaciones entre clases o grupos proteccionistas de la clase trabajadora.

Sugiere Guillermo Cabanelas que "es aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses". ¹⁸

Con lo anterior, se puede apreciar que tal derecho colectivo del trabajo se centra en regular aquellas relaciones que han surgido por parte de los participantes de una relación laboral pero, ya no regulando esas relaciones de forma individual, sino que se presume que las necesidades de la clase trabajadora que presta sus servicios para determinado patrón son similares

¹⁷ DE LA CUEVA, Mario. *"Derecho Mexicano del Trabajo"*. Ob. Cit. Pág. 217.

¹⁸ CABANELLAS, Guillermo. *"Derecho Sindical y Corporativo"*. 2ª edición. Buenos Aires. Ed. Atalaya. 1946. Pág. 215.

entre sí, es decir, se asume que las necesidades de determinado grupo de trabajadores son las mismas y, para no caer en la ociosa práctica de tener que establecer condiciones de trabajo para cada uno de ellos de forma individual y que finalmente resultarán ser las mismas, se opta por uniformar u homogeneizar las condiciones, debido a que finalmente las que serán aplicadas a un trabajador, podrán ser perfectamente aplicables a otro cuya actividad es idéntica o similar al anterior.

Por lo anterior, al no haber necesidad de regular condiciones para cada trabajador derivado de la misma actividad que estos realizan, se opta por señalar las mismas condiciones para todos ellos, lo cual se ve reflejado o plasmado en las normas del Derecho Colectivo del Trabajo, siguiendo el principio de “A trabajo igual, salario igual”.

En relación a los anteriores conceptos, vale la pena citar la que al efecto trae Jesús Castorena¹⁹, quien manifiesta básicamente que el derecho colectivo no es ajeno del derecho individual, señalando que las relaciones colectivas de trabajo son las que se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho, o reunida en un sindicato, en donde se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma y repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores.

¹⁹ CASTORENA, Jesús. “*Manuel de Derecho Obrero*”. 5ª edición. México D.F. Ed. Fuentes Impresores, S. A. 1971.; Pág. 217.

En tal definición se encuentra de igual forma que, ya no es el trabajador individual quien resulta ser objeto de estudio del derecho colectivo, sino que se pretende fijar normas que regulen las relaciones que surgen de estos unidos en grupo o como le llama el autor "comunidad" y los patrones.

Es decir, para el autor, independientemente de la relación colectiva que surge entre estos entes, es siempre importante observar que el trabajador de manera individual sigue conservando sus atribuciones y que, lejos de dejar de observar las normas fijadas para los individuos, el derecho colectivo ayuda a que precisamente sean esas normas de carácter individual las que se continúen observando o cumpliendo y en el mejor de los casos, mejoren.

Por otro lado, han manifestado Orlando Gomes y Elson Gottschalk que "... el derecho colectivo se destina a establecer por método peculiar la protección del trabajo humano dependiente y, por consecuencia, la protección a la persona humana, en su actividad profesional por vía indirecta, mediante la mediación del grupo social profesional reconocido por el orden jurídico. Se trata de un conjunto de normas que se dirige indirectamente a los individuos y directamente a los grupos profesionales, proporcionando a los primeros una tutela de acción inmediata. ... Las normas elaboradas para disciplinar el Derecho Colectivo del Trabajo son normas instrumentales, porque suministran a los grupos profesionales el instrumento técnico adecuado a la auto-composición de sus propios intereses".²⁰

²⁰ GOMES, Orlando y GOTTSCHALCK Elson. "Curso de Derecho del Trabajo". Tomo II. México D.F. Ed. Cárdenas. 1970. Pág. 687

Una vez plasmadas las diversas ideas o conceptos de algunos autores en relación al Derecho Colectivo del Trabajo, sería importante hacer una última anotación importante como punto de partida del presente trabajo.

Ha señalado el propio Mario de la Cueva que el origen del Derecho Colectivo del Trabajo es esa irreconciliable lucha de clases entre el capital y la clase trabajadora, la cual es inherente a los hombres.

Con ello pretende manifestar que, las partes de la relación en el derecho colectivo no deciden si participan de ella o no, sino que independientemente del lado del cual les toque nacer, siempre encontrarán un antagonista opuesto a sus intereses, oposición que ha sido creada por la propiedad privada, de la cual surgen los propietarios de los medios de producción y los despojados de dichos medios de producción, lo cual en mi particular opinión no debiera ser así de manera necesaria.

Es precisamente en esa concepción manifestada por Mario de la Cueva en que, el suscrito he pretendido basar el presente trabajo, en la forma en que la clase trabajadora debe lograr hacer nacer y conservar su propia conciencia de la relevancia que tiene el poder organizarse para, en la medida de las posibilidades y sin caer en las mismas prácticas viciosas y dañinas de la clase patronal, obtener beneficios que le permitan un mayor desarrollo para él, su familia y, en consecuencia, para toda la clase trabajadora y la sociedad pero, siempre a la luz del derecho y de los instrumentos que éste le brinda para lograr ese anhelado desarrollo.

Ahora, es importante hacer notar que, dentro del estudio del Derecho Colectivo del Trabajo se encuentran diversas figuras que son de suma relevancia, tales como el Sindicato, las Convenciones Colectivas, la Huelga y, por supuesto, el Contrato- Ley.

Previo a adentrarse propiamente en la materia del presente trabajo cuya finalidad es obtener el grado de Licenciatura en Derecho, se hace notar la existencia de otra figura jurídica contenida en el Derecho Colectivo y cuyo estudio debe ser previo, siendo éste el caso del Contrato Colectivo, figura que puede ser considerada como el antecedente del Contrato- Ley.

Como se ha dicho, existen diversas figuras que por sus características son encuadradas o estudiadas en el Derecho Colectivo, tales como lo son: Sindicato, Huelga, Contrato Colectivo, Contrato- Ley.

1.11.- CONTRATO COLECTIVO

Según se ha determinado en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo es aquel convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De la anterior definición, tenemos que dicho contrato sirve para regular las condiciones que habrán de imperar en una relación surgida entre algún o algunos sindicatos para con un patrón o diversos de ellos, en relación al trabajo que se va a realizar en una o más empresas o establecimientos.

Se puede notar con lo anterior que el campo de aplicación del presente instrumento jurídico se limita a lo que ocurra dentro de un establecimiento o empresa, a pesar de poder ser extendido a varios de ellos pero, siempre y cuando se refieran a la misma actividad productiva.

Importante es en este punto hacer referencia a la opinión de Baltasar Cavazos Flores²¹ quien apunta que no se trata de un contrato, ya que todos los contratos, incluyendo el de matrimonio, requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual no acontece en el contrato colectivo, ya que no se da la voluntad del trabajador y mucho menos la del patrón.

En base a ello es que se tiene que recurrir frecuentemente a ficciones legales, con la finalidad de justificar jurídicamente tales denominaciones que a menudo se presentan en la práctica, como por ejemplo, a decir, de Cavazos, que la voluntad obrera ya va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales que negocian y pactan, en quienes se delegó no sólo su autorización, sino además, su propia y personal representación. A ello mismo se le llama por parte de Nast, *"teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional"*.

²¹ CAVAZOS Flores Baltasar. *"Las 500 preguntas sobre temas laborales"*. Op. Cit., pág. 153

Efectivamente, en materia civil se puede afirmar que cualquier contrato que es obtenido a base de error, dolo, violencia o mala fe se encuentra afectado de nulidad, sin embargo, en materia laboral, los contratos colectivos nacen generalmente después de una amenaza de huelga, es decir, bajo presión.

No sólo eso, sino que además los contratos colectivos pueden ser celebrados incluso en ausencia e incluso en contra de la voluntad de las partes, como ocurre cuando los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje firman en rebeldía de los patronos tales contratos.

1.12.- SINDICATO

El concepto de sindicato se encuentra establecido en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, la cual lo define como la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Siendo un derecho de ambas partes el poder constituirlos sin necesidad de obtener algún tipo de autorizaciones, así como tampoco se les puede obligar a formar o no parte de algún sindicato.

En una acepción lata dada por Héctor Santos Azuela²², se dice que el sindicato se explica como una coalición permanente de trabajadores o patronos, constituido con el fin de unificar las relaciones laborales y alcanzar en forma concomitante, la justicia social. Se le considera como un organismo libre formado con independencia del Estado y por lo común autónomo de cualquier

²² SANTOS Azuela, Héctor. *“Derecho Colectivo del Trabajo”*. México D. F. Ed. Porrúa. México. 1997, p. 93.

otro grupo o cuerpo social. De forma general, los sindicatos agrupan y se conforman con personas de una coalición común, que pretenden con la acción unificada, la defensa y promoción de sus intereses colectivos en la cotidiana experiencia laboral.

1.13.- COALICIONES

Las coaliciones están definidas en la Ley Federal del Trabajo mexicana en su artículo 355 como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes.

De acuerdo a las diversas definiciones que se pueden encontrar de la Coalición, se puede entender que éstas pueden o no ser el preámbulo del sindicato, ya que son agrupaciones de carácter temporal que únicamente se organizan para obtener el reconocimiento de ciertos derechos, incluyendo el reconocimiento del carácter de sindicato de forma posterior pidiendo en su caso el registro como tal, logrando así institucionalizarse aunque no sea éste precisamente su fin o interés ya que puede darse el caso de que la coalición desaparezca una vez conseguido su objetivo.

Cavazos Flores²³ afirma que las diferencias que existen entre Coalición y Sindicato radican en que la primera es transitoria, mientras que el segundo permanente. La coalición no requiere un registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje mientras que el sindicato sí requiere de esa condición.

²³ CAVAZOS Flores Baltasar. *“Las 500 preguntas sobre temas laborales”*. Op. Cit. págs. 145 y 146.

Asimismo, se dice que la coalición no puede ser titular de los contratos colectivos de trabajo mientras que el sindicato sí.

1.14.- CONVENCIONES COLECTIVAS

De acuerdo a lo que señala Mario de la Cueva²⁴, las Convenciones Colectivas son los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o del comercio.

1.15.- HUELGA

La huelga es una institución del derecho del trabajo que consiste en la posibilidad por parte de los trabajadores de suspender las actividades de la fábrica, centro de trabajo o de la unidad industrial respectiva, siendo un instrumento de presión del sector de los trabajadores frente al patronal con la finalidad de equilibrar los salarios y las demás prestaciones a que los trabajadores tienen derecho y como finalidad última pudiera decirse que tiene por objeto lograr el equilibrio de los factores de la producción. Para que la huelga sea lícita deben cubrirse determinadas condiciones y características que serán calificadas por las respectivas Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La figura de la Huelga se encuentra reglamentada en la Ley Federal del Trabajo, a partir del artículo 440 y hasta el 450.

²⁴ DE LA CUEVA Mario. *“El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo”*. Ob cit. Pág. 377.

1.16.- CONTRATO LEY

La figura del Contrato Ley se encuentra reglamentada por la Ley Federal del Trabajo, la cual en su artículo 404 lo define de la siguiente forma:

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

En la ley de 1931 este contrato era llamado contrato colectivo de carácter obligatorio y éste aparecía regulado en el mismo capítulo dedicado al contrato colectivo en general, lo cual tenía como razón de ser el que no se celebrara el contrato ley de una forma especial. Es decir, en caso de que un contrato colectivo era celebrado por las dos terceras partes de patrones y trabajadores que estaban sindicalizados de determinada rama de la industria y en una determinada región o zona geográfica, por decreto del Ejecutivo Federal se declaraba su obligatoriedad.

El contrato ley, como se ha descrito previamente, es una figura jurídica que en estricto sentido no cumple con los requisitos o elementos de una contratación, ya que el mismo deja fuera cualquier posibilidad de ser negociado por las partes que en él intervienen, menoscabando con ello la propia autonomía de la voluntad de las partes, así como contrariando los ya analizados principios de autotutela, autocomposición y heterocomposición, siendo en todo caso una imposición del estado a las partes que en la relación laboral participan.

1.16.1.- FORMA DE CELEBRAR EL CONTRATO LEY.

Ahora, por lo que ve a la tramitación del contrato ley, es importante destacar que estos pueden celebrarse para industrias cuya jurisdicción lo es la federal o la local; las solicitudes para elevar los contratos colectivos de trabajo de naturaleza local a contratos ley en una entidad federativa, deberán dirigirse a los gobernadores de los estados, territorios o jefe de gobierno del Distrito Federal, y cuando se traten de elevar los contratos colectivos de materia federal a contratos ley o cuando se refiera a dos o más entidades federativas, las solicitudes deben ser dirigidas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, también cuando se trata de industrias de jurisdicción federal de una sola entidad federativa.

Quienes están legitimados para celebrar un Contrato Ley son los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas que abarque a más de dichas entidades o en todo el territorio nacional.

Hecho esto, la solicitud se presentará ante la Secretaría del trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más entidades federativas o a industrias de jurisdicción federal o al gobernador del estado o jefe de gobierno del Distrito Federal si se trata de industrias de jurisdicción local. Los solicitantes deberán justificar que han satisfecho el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el gobernador del estado o el jefe de gobierno del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato ley convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. Las convenciones de trabajadores y patrones desde hace muchos años se encargaban de formular el contrato ley de manera que esta práctica ha sido adoptada por la nueva ley, aprovechándose muchas experiencias sobre este tema.

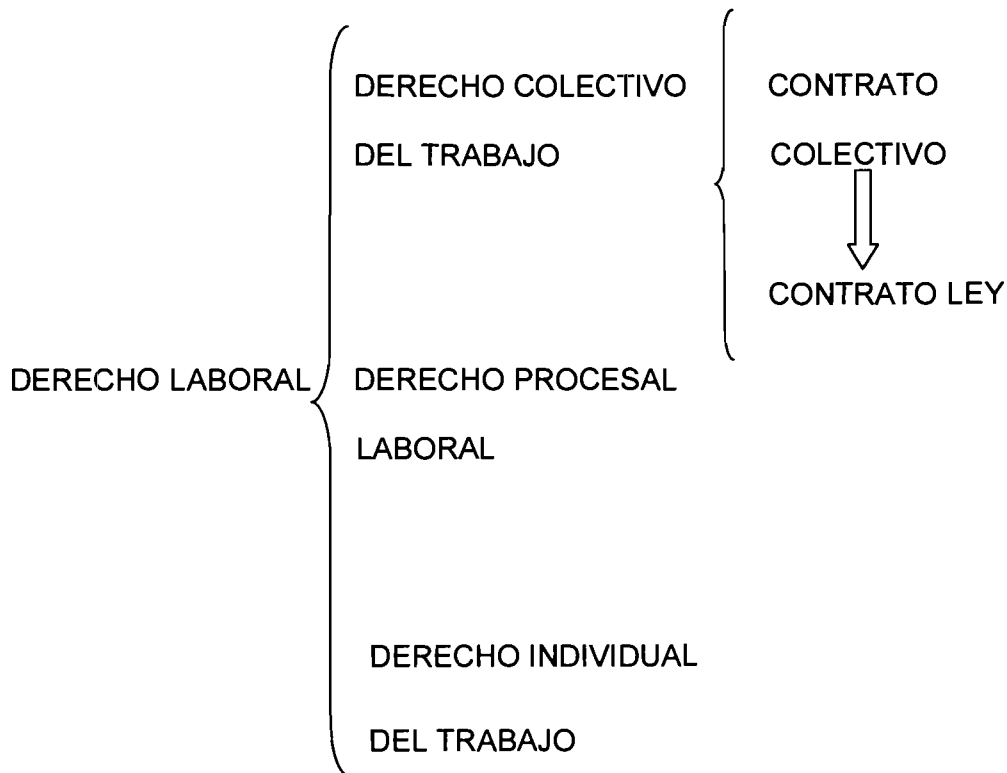
La convocatoria que al efecto se emita deberá ser publicada en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la entidad federativa de que se trate y en los periódicos o por los medios que se crean adecuados, y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha así como la hora de la reunión. La fecha de la reunión será señalada para celebrarse dentro de un plazo no menor de 30 días.

Esta convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por el gobernador del estado o por el jefe de gobierno del Distrito Federal o por el representante que estos designen.

Finalmente, la convención formulará un reglamento e integrará también las comisiones que juzgue conveniente, para las negociaciones tendentes a la celebración del contrato ley de que se trate.

De acuerdo a la opinión de algunos tratadistas, se dice que el contrato ley es una evolución del Contrato Colectivo, el cual debió extender su brazo protector a todos aquellos que a pesar de no encontrarse en la misma región geográfica que los demás, por el hecho de dedicarse a la misma actividad de aquellos, podía hacerse de los beneficios que el citado Contrato- Ley otorgaba.

En conclusión, puede decirse que la evolución sistemática que ha tenido el Contrato- Ley es la siguiente:



Siendo el Contrato Ley la única figura del Derecho Colectivo que interesa para el desarrollo del presente trabajo, omito describir las demás figuras mencionadas, sin embargo considero importante detallar algunas diferencias entre el Contrato Colectivo y el Contrato Ley.

1.- El contrato colectivo es un contrato de empresa, mientras que el contrato ley es un contrato de industria.

2.- El contrato colectivo nace, si es la forma en que se conviene, desde que se produce el acuerdo entre las partes. Para su validez debe otorgarse por escrito y su eficacia dependerá del depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. En el contrato ley, no es suficiente la voluntad de la convención para que

nazca, es también precisa la declaración de la autoridad que corresponda y su eficacia derivará de la publicación que se haga en el Diario Oficial de la Federación o del periódico oficial de la entidad en la cual tendrá aplicación.

3.- El Contrato Colectivo se solicita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje mientras que el Contrato Ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo.

4.- El contrato ley debe otorgarse por varios patrones mientras que el contrato colectivo puede ser firmado por uno solo de los patrones.

5.- El Contrato Ley es revisable 90 días antes de su vencimiento mientras que el contrato colectivo 60 días antes de su vencimiento.

6.- El Contrato Ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

7.- El contrato colectivo es de empresa o establecimiento y es por eso que únicamente puede ser para una o varias empresas. El contrato ley por su aplicación puede ser nacional, por ramas de la industria.

La forma de celebrar el contrato ley, ha tenido no pocas opiniones en contra, debido a que no se considera que cumpla con los requisitos que al efecto establece la técnica jurídica para crear un contrato al dejar fuera de aplicación la autonomía de la voluntad de las partes, así como también se sostiene que no

puede ser considerado como ley debido a que no se sujeta al proceso legislativo de creación de leyes, tal y como oportunamente se dijo previamente. Es criticada también la denominación del Contrato- Ley debido a que se señala que éste no es un contrato por no contener la voluntad de las partes para su creación, siendo que en todo caso resulta de una imposición forzosa del estado ante la demanda de una de las partes, en este caso, de la parte trabajadora, mientras que tampoco puede ser considerado como ley debido a que para su creación no se sujeta a las etapas del proceso legislativo que originalmente deben poseer las leyes y que son, a saber, iniciativa, discusión, aprobación, sanción, promulgación, publicación e iniciación de vigencia.

A la luz de los capítulos anteriores, el Contrato- Ley no tiene indicios de ser una forma de resolver los conflictos y que pudiera encuadrarse como de autotutela, autocompositivo o heterocompositivo y ello se afirma así ya que no son las propias partes quienes proponen la solución al conflicto, sino en este caso es un tercero quien lo impone y, ya ni siquiera pudiera decirse que lo sugiere para que las partes decidan si aceptan esa propuesta del tercero o no sino que es un mecanismo forzoso para éstas independientemente de su voluntad, lo cual no le resta merito a la función que debiera cumplir y que ya ha sido señalada en este trabajo, de acuerdo a lo que ha establecido por Mario de la Cueva.

En este sentido nuevamente nos referimos a la opinión de Baltasar Cavazos Flores, quien ha dicho que no puede éste ser un contrato, debido a que no contiene la voluntad de las partes que en él intervienen, ni del trabajador y mucho menos del patrón.

1.17.- DERECHO LABORAL PROCESAL

Siendo esta una materia cuyo interés no se encuentra en este trabajo, se omitirá el análisis del mismo, haciendo referencia únicamente a que dicha materia se refiere a todas aquellas normas jurídicas que regulan los diversos procedimientos dentro de la materia laboral, tanto individual como colectiva.

En él se estudian aquellos procedimientos seguidos ante las instancias administrativas y judiciales que se encargan de dirimir las controversias surgidas entre los trabajadores y los patrones los cuales, repito, son de carácter individual y colectivo.

CAPITULO II

ANTECEDENTES Y DESARROLLO DEL CONTRATO LEY EN MÉXICO Y EN EL EXTRANJERO.

Es de suma relevancia establecer cuáles son los orígenes del Contrato Ley, tanto a nivel nacional como extranjero, razón por la cual a continuación se detallan brevemente algunos de los sucesos, acontecimientos o documentos que dieron pauta a su creación y aplicación en México.

2.1.- LOS ANTECEDENTES DEL CONTRATO LEY EN MÉXICO

Dentro del desarrollo del Contrato Ley en nuestro país, se encuentran diversos eventos que motivaron su creación y aplicación, dentro de los cuales se señalan, conflictos sociales y laborales que dieron impulso a dicha creación, así como legislaciones extranjeras que fueron tomadas como modelo para ser aplicados en el territorio nacional. De igual forma, la necesidad de regular definitivamente las relaciones que surgían entre la clase de trabajadores y los empresarios de manera colectiva, dando certeza a ambas partes, fue un detonante para que la aplicación del Contrato Ley en México fuera una realidad.

Uno de los eventos o conflictos que tuvo verificativo tiempo antes del señalado en el párrafo inmediato anterior y cuya presencia es un punto de partida para evidenciar las carencias de que eran víctimas los trabajadores, quienes pugnaban por un mayor respeto a sus prácticamente inexistentes derechos laborales, sociales y civiles, lo es la Huelga de Cananea, en el estado de Sonora.

2.1.1.- HUELGA DE CANANEA DE 1906.

Este movimiento social, es uno de los más importantes antecedentes de la Revolución Mexicana, la cual concluyó con la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que recoge y consagra todas esas

demandas laborales y sociales que se hicieron patentes con ese movimiento social, así como con el de la Huelga de Río Blanco.

La Huelga de Cananea fue una huelga de carácter laboral en el Mineral del Cobre en el pueblo de Cananea, estado de Sonora, el cual se erigió en contra de la empresa denominada "*Cananea Consolidated Copper Company*" (CCCC), y que era propiedad del coronel de origen norteamericano llamado William C. Greene; el 1 de junio de 1906.

Este suceso es considerado precursor de la Revolución Mexicana del año 1910 y a Cananea se le llama "Cuna de la Revolución".

En el año 1905 se publicó el manifiesto de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, agrupación liberal que comenzaba a transitar hacia el movimiento anarquista y que convocaba a formar y articular un movimiento para derrocar la dictadura de Porfirio Díaz quien ya llevaba más de 20 años en el poder. Debido a la persecución política, aquellos que se constituían en opositores a Díaz se veían obligados a organizarse en la clandestinidad o en el exilio.

El día 16 de enero de 1906, alrededor de 15 mineros de la empresa minera de Cananea constituyeron la sociedad de carácter secreto "Unión Liberal

Humanidad”, afiliada al Partido Liberal Mexicano. El 1 de junio de 1906, más de 2,000 trabajadores mexicanos se manifestaron en demanda de un salario equitativo al de sus compañeros mineros de origen norteamericano que también laboraban en la CCCC “Cananea Consolidated Copper Company” así como jornadas de trabajo más justas, por lo que presentaron un pliego petitorio a William C. Greene, quien obviamente y por no convenir a sus intereses, rechazó las demandas. Fue así que los mineros decidieron llamar a Huelga a sus compañeros, un acto nunca visto en la historia de México y que vendría a marcar un parteaguas en la época Porfiriana. Los trabajadores que habían emplazado a huelga portaban como símbolos representativos de su movimiento la bandera de México y un estandarte con un billete de \$5.00 pesos, cantidad que estos demandaban como salario mínimo.

El movimiento era dirigido por los trabajadores Manuel M. Diéguez, Juan José Ríos y Esteban Baca Calderón, este último sería posteriormente diputado constituyente en Querétaro, quienes llamarían a sus compañeros mineros al cese de actividades laborales al momento de salir de las oficinas de negociación con la negativa de Greene.

Una vez iniciado el movimiento de huelga el grupo de trabajadores se dirigía a protestar cuando al pasar a un lado de la maderería de la empresa se empezaron a escuchar las descargas de fusiles, los trabajadores estadounidenses tomaron armas y atentaron en contra de los huelguistas, en

este acto murieron dos de los huelguistas y varios más resultarían heridos. En respuesta a esta agresión los mineros mexicanos atacaron con lo que disponían en el momento y con piedras mataron a varios mineros estadounidenses, lo que desataría por completo la batalla entre mineros de las dos nacionalidades. Los trabajadores estadounidenses persiguieron a los mexicanos a lo largo del pueblo expulsándolos hacia la serranía de los alrededores, sin embargo en su camino los mexicanos lograron quemar la maderería donde aquellos laboraban.

En protesta por estos actos, el propietario Greene acudió ante el consulado estadounidense, quien pidió apoyo al gobierno del estado de Arizona, y quien en respuesta a su petición de ayuda envió un grupo de los denominados *rangers* para controlar la situación que se había suscitado. Es así como el 2 de junio éstos entrarían armados a territorio nacional para custodiar la tienda de raya de la empresa, así como las instalaciones de la minera, perseguir y asesinar con el apoyo de la policía rural del gobierno de Porfirio Díaz, a todo huelguista que opusiera resistencia. Los mineros acudieron al gobernador de Sonora para exponer sus demandas y solicitar ayuda pero, en el trayecto fueron agredidos por los rangers y se extendió el combate en todo el poblado; por la noche las tropas estadounidenses tuvieron que ser reembarcadas a su país.

El día 3 de junio se declaró ley marcial en Cananea y el movimiento quedó casi controlado, los líderes mineros como Baca Calderón y otros integrantes del Partido Liberal Mexicano fueron aprehendidos y enviados a prisión política en San Juan de Ulúa en Veracruz, el saldo que arrojaron las dos jornadas de lucha fue de 23 muertos y 22 heridos, más de 50 personas detenidas y cientos que huyeron por temor.

El 6 de junio las actividades mineras regresarían a sus actividades, los trabajadores fueron sometidos por la minera, quedando de manifiesto la parcialidad de los gobiernos estatal y federal, sin embargo el primer aviso del movimiento revolucionario se había dado en ese poblado al norte del Estado de Sonora.

A la Huelga de Cananea la seguirían las insurrecciones que se prepararon para iniciar una Revolución social en México el 18 de septiembre de 1906, que fue descubierta y desactivada por la policía de Porfirio Díaz y detectives estadounidenses. El plan subversivo de Partido Liberal Mexicano, que incluía regresar a Cananea y unirse a los indios yaquis fue postergado.

El pliego petitorio que presentaron los trabajadores huelguistas al propietario de la minera fue el siguiente:

1. Queda el pueblo obrero declarado en manifestación.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar bajo las condiciones siguientes:
 - I. La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel 19)
 - II. El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos, con ocho horas de trabajo.
 - III. En todos los trabajos de "Cananea Consolidated Copper Co.", se emplearán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.
 - IV. Poner hombres al cuidado de las jaulas que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.
 - V. Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación, tendrá derecho al ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Pliego petitorio que evidentemente fue rechazado por la parte patronal quien a la postre resultaría ser la parte apoyada tanto por el gobierno estatal como el de Don Porfirio Díaz.²⁵

2.1.2.- HUELGA DE RÍO BLANCO DE 1907.

La Huelga de Río Blanco fue una rebelión obrera en la fábrica de tejidos de Río Blanco, en Veracruz, el 7 de enero de 1907, misma que se extendió a las fábricas aledañas de Nogales y Santa Rosa. El movimiento social de Río Blanco es considerado otro de los precursores del movimiento revolucionario de 1910.

²⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Huelga_de_Cananea

En el año de 1905 se fundó la Sociedad Mutualista de Ahorros que logró un gran número de adherentes y el 1 de junio de 1906 se constituyó en el Gran Círculo de Obreros Libres promovido por José Neira Gómez y Juan Olivar, delegados del Partido Liberal Mexicano. En las cláusulas secretas de la constitución de dicho Círculo se estipulaba que se mantendrían relaciones secretas con la Junta Revolucionaria residente en Saint Louis, en el estado de Missouri de los Estados Unidos de Norteamérica y de la cual Ricardo Flores Magón era presidente.

En el mes de diciembre de 1906, obreros textiles de Tlaxcala y Puebla se declaran en huelga para exigir mejores condiciones laborales. Para frenar la creciente organización del movimiento obrero en la región, los industriales realizaron un paro patronal llamado *lock-out* el 24 de diciembre en toda la zona industrial. Los obreros solicitan la intervención de Porfirio Díaz, quién al igual que en el movimiento de Cananea, favorece a los empresarios y ordena la reanudación de labores en las fábricas el 7 de enero de 1907, no sólo sin satisfacer las demandas de los trabajadores sino con nuevas condiciones que atentaban contra la libertad de asociación y prensa de toda la vida social. Tal decisión no fue aceptada por los obreros de Río Blanco.

El día 7 de enero en Río Blanco, alrededor de dos mil trabajadores agrupados en el Círculo de Obreros Libres se amotinaron frente a la fábrica, lanzaron piedras e intentaron quemarla pero la policía montada lo impidió, fue entonces

que saquearon y quemaron la tienda de raya propiedad de Víctor García, que además era el dueño de otros dos almacenes en Nogales y Santa Rosa. Después los obreros se dirigieron a la cárcel y liberaron a los presos.

Soldados del 13º Batallón dispararon contra la multitud que huyó a Nogales y a Santa Rosa, donde también saquearon la tienda de raya, detuvieron el servicio de tranvías, cortaron los cables de energía eléctrica y saquearon las casas de particulares acaudalados. De regreso a Río Blanco los amotinados fueron interceptados por más fuerzas federales que dispararon contra hombres, mujeres y niños. Al parecer no existe un registro exacto, pero se estima que entre 400 y 800 obreros fueron asesinados, durante dos noches algunos testigos vieron plataformas de ferrocarril con docenas de cuerpos amontonados que serían arrojados al mar. El 9 de febrero sólo se presentaron a trabajar 5,512 de los 7,083 trabajadores de esa zona, la diferencia es de 1,571 de los cuales unos habían sido muertos, heridos o desplazados. Cerca de 223 operarios varones y 12 mujeres más fueron encarcelados.

Los sucesos de Río Blanco se han conocido en la historia oficial, como la Huelga de Río Blanco, sin embargo es preciso aclarar que no fue precisamente una huelga ya que la parte patronal fue quien había cerrado la fábrica y no los trabajadores, los obreros que sí habían declarado la huelga pertenecían a las fábricas de Tlaxcala y Puebla. La rebelión que tuvo lugar en Río Blanco

respondía a la inconformidad con el decreto de Porfirio Díaz y el paro patronal que afectó a todos los obreros textiles de la zona.

Una vez restablecido el orden por las fuerzas militares, el gobierno de Porfirio Díaz ofreció un gran banquete a los empresarios extranjeros propietarios de las fábricas en compensación por la rebelión obrera, lo cual no resulta del todo diferente a lo que ocurre en la actualidad.²⁶

2.1.3.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 es la constitución vigente en México. Fue promulgada por el Congreso Constituyente el 5 de febrero de 1917 en esta ciudad de Querétaro, habiendo sido convocado por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo, don Venustiano Carranza lo cual se hizo en cumplimiento del mandato establecido en el Plan de Guadalupe. Es el texto de esta constitución una consagración de muchos postulados sociales de la Revolución Mexicana, lo cual no se había visto hasta entonces en ningún documento de esa relevancia para otro país.

²⁶ http://es.wikipedia.org/wiki/Huelga_de_R%C3%ADo_Blanco

La Constitución de 1917 es también considerada una aportación de la tradición jurídica mexicana al constitucionalismo universal, dado que fue la primera constitución de la historia que incluye derechos sociales, incluso dos años antes que la Constitución alemana de Weimar de 1919.

En este texto quedan plasmadas muchas de las ideas que motivaron la Revolución Mexicana, destacando un muy marcado contenido social y de fortalecimiento del Estado, en el cual se configura tal vez el primer antecedente real de reglamentar la contratación colectiva a favor de los trabajadores.

Es nuestra constitución política una que implementa por primera vez en la era moderna, disposiciones de carácter social innovadoras, ya que nunca antes se habían legislado de manera formal cuestiones relacionadas a la facultad y derecho de la clase trabajadora sobre la contratación colectiva, lo cual, como se dijo previamente, fue resultado entre otras cosas, de las exigencias de la clase obrera que se manifestó en diversos momentos previos a la Revolución Mexicana.

2.1.4.- CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Y TARIFAS MÍNIMAS DE APLICACIÓN EN LA REPUBLICA, PARA LAS FABRICAS DE HILADOS Y TEJIDOS DE ALGODÓN, ESTAMPADOS, LANA, BONETERÍA, YUTE Y TRABAJOS SIMILARES; APROBADAS POR LA CONVENCIÓN INDUSTRIAL OBRERA DEL RAMO TEXTIL, EFECTUADA EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DEL 6 DE OCTUBRE DE 1925 AL 18 DE MARZO DE 1927.

A principios del siglo XX, cada patrón o empresario daba el trato de manera directa e individual a sus trabajadores en todo aquello que estaba relacionado a las condiciones de trabajo, salario y los reglamentos de trabajo. Por otro lado, los obreros hacían sus tareas en una situación muy deplorable; obtenían bajos salarios, eran obligados a trabajar largas jornadas, debiendo soportar el maltrato de sus jefes, y a pesar de que existían organizaciones obreras que luchaban por mejorar estas condiciones, no había de manera formal un instrumento jurídico que les reconociera personalidad y regulara las relaciones obrero-patronales en el espacio fabril.

Algunos aspectos se establecieron en los años 1906 y 1912 como resultado de los movimientos huelguísticos desarrollados por los obreros textiles de la región de Veracruz, Puebla y Tlaxcala que ya se han mencionado, cuando el gobierno de Porfirio Díaz emitió laudos muy desventajosos para los trabajadores, mismos que fueron analizados previamente. De forma posterior, Madero convocó a una convención en el año de 1912, para reglamentar nuevamente los diversos aspectos laborales, en particular atendió lo referente al salario y la

duración de la jornada laboral. En ese reglamento se consignaba que el contrato de trabajo entre industriales y obreros regiría por las prescripciones del mismo, el cual debía ser aceptado por los obreros con el simple hecho de ingresar a la fábrica.

Lo anterior no fue muy bien visto por las agrupaciones obreras. De hecho éste fue como un primer ensayo de contrato colectivo para toda la industria textil en el ámbito nacional.

Fue hasta el año de 1917, al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que los trabajadores vieron consagrados sus derechos en el artículo 123 de la misma, el cual consideraba ya el reconocimiento a la organización sindical y el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como instancias de negociación entre obreros y patronos, teniendo como árbitro a un representante gubernamental.

Existieron algunos estados de la república en que los trabajadores no disfrutaron de esos derechos debido a la resistencia de los industriales, quienes apoyados por las autoridades estatales, se negaron a reconocer la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales, tal y como ocurrió en el estado de Puebla.

En el año de 1921 en ese estado se decretó el Código del Trabajo, el cual en su capítulo II contempló derechos y obligaciones de patronos y trabajadores. Por ejemplo, en el IX se asentó que solamente los sindicatos o asociaciones de

trabajadores podían celebrar contratos colectivos de trabajo. Este Código constituyó una especie de reglamentación del artículo 123 Constitucional.

Previo a lo anterior, en el año de 1912 es cuando se reúne una Convención Obrero- Patronal de la industria textil, la cual el 18 de diciembre aprobó la llamada *Tarifa Mínima Uniforme* para la rama textil y en la que se determinaban disposiciones que ya daban mayor certeza y seguridad laboral a los trabajadores.

Resultó sumamente difícil que la parte patronal reconociera a los sindicatos en los primeros años de la segunda década del siglo XX. Desde mediados de los años veinte de ese siglo, se firmaron algunos convenios entre representantes obreros, del gobierno y los propietarios de las factorías en donde se establecía que la representación sindical y la administración de la empresa debían encargarse de común acuerdo, del reparto del trabajo y de proporcionar el personal necesario tanto de planta como temporal de cada turno.

De manera paulatina se empezó a presentar la bilateralidad en los reglamentos de trabajo ya que como resultado de las anteriores convenciones se conformaron comisiones mixtas.

Muchos de los puntos considerados en ese código del estado de Puebla fueron retomados en la Convención Obrero-Patronal de la industria textil realizada durante 1925-1927, antecedente nacional de gran trascendencia para el

Contrato Ley, donde se formularon el contrato colectivo y el reglamento de trabajo y respecto de la cual se hablará mas adelante.

Posteriormente en la Ley Federal del Trabajo decretada en 1931 se definió al Contrato Colectivo de Trabajo, como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones con objeto de establecer las condiciones en que debían prestarse el trabajo en un establecimiento. También se definió el Reglamento Interior de Trabajo como el conjunto de disposiciones obligatorias para los trabajadores y patrones en el desarrollo de las labores en una empresa.²⁷

Tanto la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y el Reglamento de Trabajo, fueron los instrumentos que terminaron por institucionalizar las relaciones obrero-patronales y las condiciones laborales. A partir del año 1939 rigió el Contrato Ley en la industria textil.

La fuerza sindical que adquirieron los trabajadores les permitió negociar con los representantes patronales las condiciones de trabajo que les regiría para la prestación de sus servicios, mismas que se plasmaron tanto en el contrato colectivo como en los reglamentos de trabajo. Lo anterior se dejó ver en las convenciones obrero-patronales celebradas cada dos años, en las que los obreros demandaron mejores condiciones de trabajo, mientras que por otro lado los empresarios trataron siempre de obtener mayores ganancias a través

²⁷ México. Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. pág. 207.

de la explotación de los trabajadores y el incremento en la productividad a costa de bajos salarios y mayores cargas de trabajo.

2.1.5.- CONVENCIÓN NACIONAL OBRERO-PATRONAL DEL RAMO TEXTIL DE 1925 COMO ANTECEDENTE DEFINITIVO DEL CONTRATO LEY EN MÉXICO.

Es en esta parte en la cual nos detendremos a analizar un antecedente más real en México de lo que es el tema central de este trabajo.

El Contrato Ley surgió de la Convención Nacional Obrero-Patronal del Ramo Textil que convocó el Estado Mexicano en 1925 y finalizó en 1927. Como resultado de esa negociación se obtuvo un tabulador y un reglamento de trabajo. En la Ley Federal de Trabajo decretada en 1931 se contempló como convenciones colectivas al Contrato Colectivo y al Contrato Ley.²⁸

La primera Convención Colectiva de Trabajo y Tarifas Mínimas de 1925-1927 fue elevada a la categoría de Contrato Obligatorio en todo el territorio nacional por decreto presidencial del día 28 de junio de 1932, aplicable a todos los empresarios y trabajadores de las fábricas que se dedicaban a la industria de tejidos, hilado, tintorería, estampados y acabados de algodón y actividades conexas y también a la preparación de hilados y tejidos de otras fibras que se mezclen con el algodón.

²⁸ www.izt.uam.mx/amet/congresoqueretaro/.../28_relaciones.doc

Este decreto no fue acatado por la parte empresarial y, el Contrato Ley que se elevó a la categoría de obligatorio en el año 1939 después de haberse revisado la Convención de 1925-27 se denominó Contrato Colectivo de Trabajo Obligatorio y Tarifas Mínimas Uniformes en la Industria Textil del Algodón y sus Mixturas.

Las relaciones de trabajo a partir de entonces se empezaron a regir por este contrato. El instrumento poseía una serie de obligaciones y prohibiciones tanto para la empresa como para el sindicato. No fue sino hasta los años ochentas que adoptó el nombre de Contrato Ley de la Industria textil del Ramo del Algodón y sus Mixturas, Tarifas Mínimas Uniformes y Reglas generales de Modernización.

En la industria textil existieron seis contratos ley:

- Del algodón y sus mixturas;
- Fibras duras;
- De la seda y fibras artificiales y sintéticas;
- De la lana;
- Géneros de punto y
- Cintas y listones.

Los dos primeros ya no existen. La revisión de esos contratos se verificaba cada dos años siguiendo el procedimiento fijado en la Ley Federal del Trabajo.

En las revisiones contractuales entran en relación el capital, el trabajo y el Estado, siendo éste último el árbitro en las relaciones o revisiones.²⁹

Quienes fungieron como actores en esas convenciones para regular las condiciones de trabajo en la industria textil, estando por una parte las cúpulas de las centrales sindicales:

- Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM);
- Confederación de Trabajadores de México y su Sindicato Nacional Textil (CTM y STITSRM);
- Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC);
- Federación del Ramo Textil y Otras Industrias (FRTyOI);
- Confederación General de Trabajadores (CGT) y
- Federación Revolucionaria Obrera Textil (FROT).

Todas estas centrales se coaligaron a nivel nacional desde 1942 pero, en el año de 1992, por la huelga suscitada, desapareció la Coalición Nacional Obrera Textil.

Por la parte empresarial estaban:

- Los representantes de la Cámara Nacional de la Industria Textil (CANAINTEX);
- Los representantes de las Cámaras Nacionales Textiles de León, Puebla y Tlaxcala y

²⁹ ARCINIEGA Arce Rosa Silvia. *“Modernización empresarial y corporativismo en el sector textil”*. México D. F. UAM y Plaza y Valdés, S.A. de C. V. 2002. pág. 33.

- Los representantes de la Federación de Asociaciones Industriales Textiles del Algodón (FAITA), quienes fueron los principales interesados en acabar con el Contrato Ley del ramo. Ante su revisión se acompañaba con un emplazamiento de huelga; hoy ya no existe esto.

A través de las diversas revisiones, se fueron incorporando importantes prestaciones para los trabajadores y contemplando cláusulas favorables a las empresas.

En Veracruz y Tamaulipas se celebraron numerosos contratos, siendo de suma relevancia señalar que al igual que en Europa son anteriores los contratos colectivos que la legislación.

En el estado de Jalisco no se dijo nada acerca del contrato colectivo de trabajo, de igual forma como ocurrió en Veracruz, sin embargo el artículo noveno de la Ley de Agustín Millán del 6 de octubre de 1915 impuso una multa a un patrón quien se negó a tratar con las asociaciones profesionales y obreras, así como a todo aquel que se negara, precepto del que se desprendieron los sindicatos veracruzanos la facultad de exigir la firma del contrato colectivo.

En Yucatán, dictada por Salvador Alvarado se habló de manera expresa de los convenios industriales, institución ésta que fue copiada de la legislación de Australia y de Nueva Zelanda.

Fue hasta el 12 de abril de 1915 cuando se concluyó el proyecto Zuburán para una legislación de trabajo, realizada en su mayoría por encargo del Presidente Venustiano Carranza. En el capítulo Sexto de tal legislación se ocupaban del contrato colectivo de trabajo. Un año después en 1916 la legislación reprodujo el proyecto de Zuburán por lo que éste se convirtió en legislación positiva.³⁰

Es importante hacer notar que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no hace mención expresa del contrato colectivo de trabajo. Durante algunos años sostuvo algún sector de la doctrina que no era obligatorio para los patrones su celebración, porque el precepto no lo había incluido entre las garantías sociales. Sin embargo fue afirmado por la jurisprudencia y la doctrina que el artículo 123 había considerado al contrato colectivo de trabajo, por lo que debía entenderse incluido en el párrafo introductorio de la disposición constitucional además de que al autorizarse el mecanismo de la huelga de los obreros, se reconocía su derecho para reclamar la reglamentación colectiva del trabajo.

³⁰ FERNÁNDEZ Arras, Arturo. “*La extinción como destino del contrato ley*”. Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. México D. F. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica número 148. 2003. Págs. 299- 320.

Posteriormente, en las legislaciones estatales, hizo referencia constante al contrato colectivo ordinario, si bien se expresaron versiones diferentes. Inició la corriente la Ley de Veracruz de 1918 hasta terminar en la Ley de Hidalgo de 1928. También trataron el contrato colectivo de trabajo los proyectos de ley para el Distrito y territorios federales de 1919 y 1925, aunque nunca culminaron en su promulgación.

El día 13 de enero de 1916, el entonces gobernador de Veracruz Cándido Aguilar, impuso a los patrones de hilados y tejidos una especie de contrato ley, en sustitución de las tarifas mínimas uniformes de 1912. Sin embargo, al no lograrse su cumplimiento, en los años de 1925 a 1927 se celebró la ya citada Convención de Trabajadores y Patrones de la Industria Textil de la República de donde salió la llamada Convención Nacional Textil y a la vez, el modelo de contrato ley de nuestro derecho.

Después de reglamentar el contrato colectivo de trabajo ordinario, se ocupó en los artículos 87 y siguientes del contrato ley. Al proyecto Portes Gil corresponde el merito de haber reglamentado por primera vez en nuestro derecho doméstico el contrato ley. Le siguió el proyecto de la Secretaría de Industria, que también consideró las dos figuras del contrato colectivo y finalmente, la Ley Federal del Trabajo.

Existe una afirmación de parte de Héctor Santos Azuela, a partir de la cual señala que esta figura surgió como una medida frente al estado de emergencia generado por la Segunda Guerra Mundial, cuando Manuel Ávila Camacho promulgó una ley sobre contratos colectivos de carácter obligatorio, esto en el año de 1945, la cual otorgaba al titular del ejecutivo plenas facultades de intervención para poder revisar el contrato colectivo. Esta ley estuvo vigente hasta el año de 1966, cuando el ejecutivo podía prorrogar la duración del instrumento de acuerdo a las necesidades que existieran.³¹

2.2.- CONTRATO LEY EN LA ACTUALIDAD.

Una apreciación que actualmente existe es la de que este instrumento tiene ya varios años de que ha entrado en una etapa de crisis, debido a la tendencia a desaparecerlos por parte de los empresarios como de los gobiernos. Así, en la actualidad podemos contar los Contratos Ley que se encuentran vigentes y son sujetos a revisión:

- Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de la Seda y toda Clase de Fibras Artificiales y Sintéticas.
- De la Industria textil del algodón y sus mixturas.
- De la Industria de la Lana en la República Mexicana.
- De la industria textil del ramo de géneros de punto.

³¹ SANTOS Azuela Héctor. *“Derecho Colectivo del Trabajo”*. Op. Cit., p. 180.

- De la industria textil del ramo de fibras duras.
- De la industria azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.
- De la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.
- De la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares Jacquard o agujas de la República Mexicana.
- De la industria de la radio y televisión³².

Es el Contrato Ley una institución de mucho interés del derecho mexicano del trabajo. En el punto de vista del interés práctico que pueda representar, puede afirmarse que hubo una época en que fue considerado como un instrumento adecuado para evitar las injusticias sociales.

En opinión de Arturo Fernández Arras³³, este tipo de contratación colectiva favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden hacer, con voto mayoritario de sus sindicatos, que se tomen medidas económicas de tal naturaleza que las economías de los medianos y pequeños industriales no puedan soportar, regularmente los nacionales, quienes por lo general son los medianos y pequeños industriales.

³² CAVAZOS Flores Baltasar. *“Las 500 preguntas sobre temas laborales”*. Ob. Cit. Págs. 176 y 177.

³³ FERNÁNDEZ Arras, Arturo. *“La extinción como destino del contrato ley”*. Ob Cit. Pág. 302.

Misma opinión le merece a Néstor de Buen, quien señala que en realidad, el contrato ley favorece a las grandes empresas que por contar con más trabajadores, pueden decidir con voto mayoritario que se adopten algunas condiciones que son de alguna naturaleza que las economías inferiores de las medianas y pequeñas empresas no pueden solventar, aunado a las consecuencias generadas por el dumping.

Sin embargo, como más adelante se detallará, existen opiniones en contra de éstas últimas, como la de Mario de la Cueva, quien es un defensor pleno del Contrato Ley.

Así, después de todo un largo proceso de creación y de logros sindicales y luchas gremiales por parte de la clase trabajadora, el contrato ley ha sido reconocido y reglamentado, para quedar en los términos que se han transcrito en capítulos previos.

Como señala Mario de la Cueva³⁴, el Contrato Ley es el último peldaño en la evolución de las convenciones colectivas. Constituye un grado próximo a la ley, pues si ésta se extiende a todos los trabajadores estableciendo sobre los mínimos constitucionales, el mínimo legal en la República para todas las prestaciones de servicios, el contrato-ley se eleva sobre los mínimos

³⁴ DE LA CUEVA, Mario. *“El Nuevo Derecho Del Trabajo”*. Tomo II. 14ª Edición. México D. F. Ed. Porrúa. 2006 Pág. 474.

constitucionales, internacionales y legales, a fin de ofrecer a los trabajadores de cada rama de la actividad económica y social, mediante una renovación periódica, niveles de vida más justos.

Sin embargo, en épocas recientes esta figura jurídica ha sufrido un desprecio por la parte patronal y cada día se enfrenta a un mayor desuso por quienes en él participan. Muchas han sido las causas que se han alegado para dejar de aplicar los contratos ley o, en su caso, para hacer revisiones cada vez más inequitativas e injustas, siempre en detrimento de la clase trabajadora, para en su lugar aplicar e imponer nuevas medidas que pretenden establecer condiciones de trabajo diversas a las señaladas por el contrato ley, obviamente en condiciones inferiores a las previas.

Con lo anterior, no sólo se daña la integridad económica de la clase desprotegida al percibir salarios y prestaciones inferiores sino además, se echan por tierra tantos años de auténtica y verdadera lucha gremial en la que el sector de los trabajadores consiguió elevar su nivel de vida ya de por sí precario gracias a la organización y determinación de esa clase, siendo los artífices de esta decadencia los propios empleadores y grandes capitales, en compañía de los gobiernos y los sindicatos o líderes sindicales denominados “charros” o “blancos”.

Parafraseando al propio de la Cueva, en un principio, el contrato ley tenía como propósitos la unificación regional y asimismo la nacional de las condiciones de trabajo que privaban en cierto momento, como el esfuerzo más noble para realizar los principios de igualdad de los seres humanos y conseguir, en función de esa idea, la unión de todos los trabajadores de las distintas empresas pero de cada rama de la actividad económica y social, y es también la más fuerte manifestación, en el ámbito del derecho del trabajo de la unificación de la clase trabajadora, que actualiza en él, el derecho de los trabajadores a un nivel más decoroso de vida. Es de igual forma, a decir de Mario de la Cueva, la convicción de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capitalismo, es el camino ideal hacia la anhelada justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y es el valor inestimable, la unidad del trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica.

Vale la pena citar en este momento la frase que cita Mario de la Cueva y en la cual se traducen las que él considera las dos más altas finalidades del Contrato Ley:

“En cualquier punto del territorio nacional, el hombre debe de tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia

*económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra.*³⁵

De igual forma señala Rafael F. Albuquerque³⁶ en su artículo titulado “¿Se desploma el Derecho del Trabajo?” que el camino hacia el progreso económico no puede sustentarse sobre la base de la explotación de uno de los sectores productivos de la sociedad.

Situación ésta que en la realidad ocurre, debido a la desmedida explotación que efectúa la clase patronal sobre la trabajadora sin importar que en ello vaya la propia salud y en muchos de los casos la vida del trabajador, todo con la finalidad de obtener el mayor lucro económico posible a costa de lo que sea pero, lo que es peor, con la mayor complacencia de los gobiernos “democráticamente elegidos”.

No debe pasarse por alto que el trabajo realizado por la clase del proletariado debe servir no sólo a la obtención de los medios económicos a fin de que el trabajador se sostenga a sí mismo y a su familia, sino que a través del trabajo, se debe obtener un estado de dignificación del ser humano, de la persona, del individuo, más allá del sentido de clases, así como el desarrollo de sus

³⁵ Idem. Pág. 474.

³⁶ ALBURQUERQUE, Rafael F. “¿Se desploma el Derecho del Trabajo?”. Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. México. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. 2003. Pág. 49.

potencialidades y la superación personal de estos, tanto en ámbitos de orden profesional, intelectual, moral, familiar, cultural y, desde luego, el personal.

Sin embargo y de manera lamentable, nos encontramos en un periodo en el desarrollo de la humanidad en el que el hombre sigue siendo lo que se conocía como "el lobo del hombre", sin ser conscientes de que no sólo se está explotando a la misma especie, sino además en un afán desmedido de obtener ganancias y lucro, se absorben y consumen los recursos naturales que en el mejor de los casos, algunos son renovables, cuando por el contrario, a partir de las experiencias que este hombre ha tenido en su largo devenir histórico, deberíamos haber entendido que los medios de producción pueden obtener mutuos beneficios, en donde aquel que legítimamente invierte y arriesga su capital pueda ganar y a su vez aquellos quienes se encuentran en una relación de subordinación respecto de aquel, que no de inferioridad, puedan no solamente sobrevivir en calidad de esclavos, siervos o sirvientes, sujetos a las cadenas de la producción mecanizada, sino además y siendo lo más importante, vivir dignamente con una mejor expectativa de vida a través de contrataciones individuales de trabajo más eficaces, apoyándose la empresa en los trabajadores, en su capital humano a fin de alcanzar los máximos estándares de productividad.

2.3.- ANTECEDENTES EN EL EXTERIOR.

Así como existieron acontecimientos en territorio nacional que dieron paso a una posible creación y consecuente aplicación de los Contratos Ley en México, en el extranjero de igual forma se gestaron acontecimientos y documentos que sirvieron de base para tal suceso en nuestro país, los cuales son mencionados a continuación.

2.3.1.- EL *TARIFVERTRAGSVERORDNUNG*

Esta disposición fue expedida en Alemania el 23 de diciembre de 1918, misma que fue llamada Ley del Contrato Colectivo y que fue aprobado para su aplicación 8 meses antes de la expedición de la Constitución de Weimar de 1919, conocida también como Tarifvertragsverordnung³⁷.

Dicho ordenamiento señalaba o decretaba el carácter obligatorio de los contratos colectivos que hubieran adquirido una importancia particular y el cual ha cumplido ya 60 años de que entrara en vigor.

³⁷ **SCHULTEN**, Thorsten. Instituto para la Investigación Social y Económica. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/05/feature/de9905200f.htm>; 1999. (Trad. ROUSSEAU, Elodie). 2009.

Durante 50 años el marco legal de la negociación colectiva alemana ha sido establecido por la Ley de Convenios Colectivos, la cual entró en vigor en abril de 1949. A pesar que la aplicación de la Ley fue desarrollada por decisiones del Tribunal de Trabajo, sus artículos fundamentales siguen iguales. Las modificaciones en la práctica de la negociación colectiva demostraron que la Ley es bastante flexible y permite muchos tipos diferentes de negociación. La mayoría de los sindicatos y empleadores están actualmente buscando una modernización del sistema alemán de negociación, pero no buscan un cambio radical. Además, únicamente unas muy pocas voces del lado de los empleadores quieren cambios fundamentales de la Ley.

El 9 de abril 1999, la Ley relativa a los convenios colectivos alemana (*Tarifvertragsgesetz*) celebró su 50 aniversario. La legislación fue promulgada el 9 de abril 1949 por el Consejo Económico común para las zonas de ocupación británicas y americanas de la Alemania de la post-guerra. Dado que la Ley fue adoptada antes de la fundación de la Republica Federal de Alemania (RFA), hubo un periodo de transición antes que se volviera valida para la totalidad del territorio de la RFA (incluyendo la anterior zona de ocupación francesa) en 1953.

Vista como el resultado de un "compromiso histórico" entre las empresas y los obreros, le Ley relativa a los Convenios Colectivos proporcionó el marco legal del sistema de negociación colectiva sumamente institucionalizado de

Alemania, y según los comentaristas, hizo una contribución legal muy importante a la “institucionalización del conflicto de clase”. Aparte de unas pocas correcciones, los artículos fundamentales de la Ley siguen igual hasta ahora. Las decisiones del Tribunal de Trabajo, sin embargo, siempre concretizaron y desarrollaron más la Ley.

Las primeras disposiciones legales sobre la negociación colectiva en Alemania entraron en vigor durante la Primera Guerra Mundial. A pesar de que Alemania había visto un aumento significativo de convenios colectivos durante la primera década del siglo XX, existía un grupo fuerte del grupo de los empleadores – representando, particularmente, algunas esferas industriales principales, como minería, industria pesada y químicos – que se oponía fuertemente a los convenios colectivos como una restricción al derecho de los empleadores a administrar y dirigir sus respectivas empresas. Solamente las circunstancias particulares de la guerra, que necesitaban una cooperación estrecha entre las empresas y los obreros para garantizar la producción de guerra, hicieron que aceptaron a los sindicatos como una parte negociadora.

En Diciembre de 1916, una supuesta “Ley sobre los servicios patrióticos” (*Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst*) fue adoptada. Contenía diversas disposiciones para la subordinación de la economía entera a las necesidades del esfuerzo de guerra alemán. A fin de incorporar el movimiento obrero a la economía de guerra alemana, la Ley proporcionaba, por primera vez, algunos

derechos legales para los sindicatos acerca de la determinación de las condiciones laborales.

La revolución alemana de 1918 y la fundación de la república de Weimar dieron un adelanto muy importante para el derecho laboral sobre los convenios colectivos. El 15 de Noviembre 1918, la Asociación de Empleadores de más alto nivel y los sindicatos concluyeron un "Acuerdo Central", el cual tenía como objetivo la renovación fundamental de las relaciones industriales. Con respecto a la negociación colectiva, el acuerdo contenía diferentes disposiciones para el reconocimiento legal de los convenios colectivos, los cuales fueron casi todos repetidos en el Decreto-ley sobre el convenio colectivo (*Tarifvertragsverordnung*) del 23 de diciembre de 1918. El decreto-ley fue la primera legislación exhaustiva sobre la negociación colectiva en Alemania que garantizaba el principio de autonomía de la negociación colectiva (*Tarifautonomie*) según la cual empleadores y empleados podían decidir sobre las condiciones laborales como su propia responsabilidad e independientemente de cualquier influencia del estado. El principio fue confirmado más aun por la constitución de la República de Weimar en 1919.

En 1923, sin embargo, el gobierno aprobó un nuevo "Decreto-ley sobre el arbitraje" (*Verordnung über das Schlichtungswesen*), el cual daba al estado el poder de utilizar un sistema de arbitraje forzoso (*Zwangsschlichtung*). En la práctica, el arbitraje forzoso fue usado de manera frecuente, particularmente en

los últimos años de la república de Weimar, contribuyendo así a la destrucción de la autonomía de la negociación colectiva. Después que los Nazis tomaron el poder en 1933, suprimieron totalmente los sindicatos libres y la negociación colectiva. En 1934, los Nazis adoptaron una "*Ley sobre la regulación del trabajo nacional*" (*Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit*), la cual sustituyó los convenios colectivos negociados libremente por decretos gubernamentales.

Después de la Segunda Guerra Mundial, el nuevo gobierno militar establecido por los Aliados en Alemania del Oeste conservó inicialmente la congelación salarial impuesta por los Nazis durante la guerra. A pesar de que los Aliados autorizaban la nueva creación de sindicatos y asociaciones de empleadores, la regulación de los salarios quedó en las manos de la administración militar hasta que los Aliados levantaron la congelación salarial en 1948. Desde 1946, sin embargo, el gobierno militar junto con la administración del trabajo alemana, prepararon la creación de una nueva Ley relativa a los convenios colectivos, adoptada en abril 1949. Finalmente, la Ley básica (*Grundgesetz*) de Mayo 1949 contuvo una garantía de libertad general de asociación (*Koalitionsfreiheit*) y así fue definido el principio de autonomía de la negociación colectiva como derecho constitucional.

Alemania del Este experimentó desarrollos algo diferentes en términos de derecho laboral y práctica. Después de la unificación en Octubre 1990, sin

embargo, la totalidad del sistema de derecho laboral de Alemania del Oeste se extendió al territorio de la ex - República Democrática Alemana.

Las disposiciones de la Ley relativa a los convenios colectivos están basadas en algunas partes en el Decreto-Ley relativa a los convenios colectivos de la Republica de Weimar, pero en otras partes son bastante diferentes y reflejan más bien experiencias negativas de la historia.

Del lado del empleado, la Ley estipula que solamente los sindicatos tienen el derecho a concluir convenios colectivos (Artículo 2, Párrafo 1). A diferencia del Decreto-ley de convenios colectivos, el cual se refería de manera bastante vaga a las "asociaciones de empleados" como partes de la negociación colectiva, la Ley contiene una disposición exclusiva acerca del fomento de los sindicatos. Ninguno de otras "asociaciones de empleados" como los "sindicatos amarillos", tampoco los "comités de empresa" tienen el derecho de concluir convenios colectivos. La Ley de comités de empresa (*Betriebsverfassungsgesetz*) de 1952 confirmó que los contratos de trabajo que fueron concluidos entre comités de empresa y la dirección "no deben tratar de remuneración y otras condiciones de empleo que fueron establecidas, o son normalmente establecidas, por convenio colectivo" (Artículo 77, Párrafo 3).

Del lado de los empleadores, la Ley relativa a los convenios colectivos estipula que los convenios colectivos pueden ser concluidos por las asociaciones de empleadores o por empleadores individuales. En la práctica, sin embargo, Alemania vio el desarrollo de un sistema completo de negociación colectiva al nivel asociación durante los años 50. A pesar de que los acuerdos de empresa (*Haustarifverträge*) ganaron importancia en los 90's (DE9803152F), más de los dos tercios de todos los empleados alemanes todavía siguen cubiertos por un acuerdo al nivel asociación (*Flächentarifvertrag*).

Los convenios colectivos son directamente vinculantes para todos los miembros de las partes negociadoras involucradas (Artículo 3, Párrafo 1) – es decir todos los empleados quienes son miembros de los sindicatos y todas las empresas que son miembros de las asociaciones de empleadores. Por consecuencia, solamente los miembros de los sindicatos signatarios tienen un derecho legal directo ante sus empleadores, por ejemplo, en relación a los aumentos de salario o arreglos de horario de trabajo estipulado en un convenio colectivo. Sin embargo, en la práctica, los empleadores quienes son obligados por un convenio colectivo aplican usualmente las disposiciones convenidas a todos los empleados, que pertenecen o no a un sindicato. Además, los convenios colectivos pueden también ser extendidos por el Ministro del Trabajo para incluir empleadores y empleados del sector pertinente que no son obligados por el convenio.

Las disposiciones convenidas colectivamente mantienen su validez mientras ningún nuevo convenio es firmado, incluso si la duración del convenio venció (Artículo 4, Párrafo 5). La supuesta "secuela" (*Nachwirkung*) de los convenios colectivos aplica igualmente a los empleadores quienes dejaron su asociación de empleadores. Además, durante el periodo de un convenio, las dos partes negociadoras son obligadas por el "deber de paz" (*Friedenspflicht*), lo cual prohíbe todas formas de acción industrial. La última disposición, sin embargo, no está establecida en la Ley relativa a los convenios colectivos, pero fue introducida por las decisiones de principio del Tribunal de Trabajo (DE9802253N).

Según el "principio de favorecimiento" (*Günstigkeitsprinzip*), desviaciones de las regulaciones establecidas en los convenios colectivos son usualmente posibles únicamente cuando están a favor de los empleados. Por ejemplo, un contrato de trabajo puede proporcionar mejores condiciones de empleo que un convenio colectivo, pero no al revés. Sin embargo, las partes negociadoras tienen la posibilidad de introducir "cláusulas abiertas" en los convenios colectivos las cuales permiten, bajo algunas condiciones, una divergencia de los estándares convenidos colectivamente, incluso cuando cambian de condiciones de empleo a peor.

Durante el periodo de post-guerra, Alemania desarrolló un sistema completo de convenios colectivos principalmente al nivel de sucursal, concluidos por

sindicatos y asociaciones de empleadores. Desde el final de los 80's, sin embargo, la negociación colectiva alemana se ha descentralizado más y se ha diferenciado más, por ejemplo por la utilización más extensiva de las cláusulas abiertas (DE9709229F). Estos desarrollos fueron posibles sin cambios importantes de la Ley relativa a los convenios colectivos. En el actual debate sobre la modernización mas allá del sistema de negociación alemán, se encuentran algunas críticas, principalmente "neoliberales" del lado de los empleadores, quienes solicitan cambios radicales del derecho laboral alemán sobre la negociación colectiva como:

- La introducción de una cláusula abierta general en los convenios colectivos, la cual permitiría a las partes negociadoras al nivel de la empresa de bifurcar en cualquier momento de los estándares convenidos colectivamente;
- Cambios de la Ley de Comités de Empresa a fin de permitir a los comités de empresa el concluir convenios colectivos;
- La abolición del poder del estado de extender los convenios colectivos;
- La abolición de la "secuela" de los convenios colectivos; y
- Una nueva interpretación del "principio de favorecimiento". Por ejemplo, un cambio a peores condiciones laborales debería ser interpretado como "a favor" de los empleados, si esta medida ha contribuido a la seguridad del empleo.

Hasta ahora, sin embargo, los sindicatos, así como una mayoría de empleadores, quieren continuar el proceso de modernización dentro del marco del sistema de negociación existente. Por lo tanto, no ven la necesidad de un cambio de la Ley relativa a los convenios colectivos.

Así se aprecia que durante 50 años, la Ley relativa a los convenios colectivos ha proporcionado la base legal de la negociación colectiva alemana. La Ley ha demostrado ser un instrumento flexible, lo cual permitió la creación de un sistema de negociación que en la práctica está mucho más diferenciado de lo que su reputación lo hace pensar. Sin embargo, existe igualmente un número en aumento progresivo de empresas que no están solamente utilizando las posibilidades legales a fin de bifurcar los estándares convenidos colectivamente, pero también que se oponen, más o menos abiertamente, a los convenios colectivos (DE9901290N). En esas circunstancias, es evidente que se deben de encontrar nuevos medios políticos y legales para reforzar la validez de los convenios colectivos. En ese contexto, el 50 aniversario de la Ley relativa a los convenios colectivos podría ser un punto de partida por una reflexión más amplia sobre los principios básicos de la negociación colectiva alemana y su significado general por el modelo de sociedad alemán. (Thorsten Schulten, Institute for Economic and Social Research (WSI), Instituto de investigación económica y social).

2.3.2.- CONSTITUCIÓN DE WEIMAR EN ALEMANIA DE 1919.

La Constitución de Weimar³⁸ fue una constitución de Alemania sancionada en 1919, en la cual se estableció una república federal conformada por nueve estados así como la elección de un presidente por votación popular, quien de igual forma tenía la facultad de elegir a la persona que ocuparía el cargo de canciller para que formara un gobierno. El presidente tenía la facultad de disolver el gabinete y también la de vetar las leyes del poder legislativo. Otras facultades incluían la de intervenir los estados federales, con el fin de prevenir problemas de orden social.

Junto a la Constitución de México, misma que fue sancionada dos años antes, dieron origen al llamado constitucionalismo social, el cual estableció el Estado de bienestar y reconoció los derechos de los trabajadores, los cuales hasta entonces eran prácticamente desconocidos, no en el sentido de que no fueran del conocimiento de los trabajadores sino que, no estaban regulados por ninguna ley general o particular.

Sin embargo, a pesar de todo el poder que se le confería al presidente de la república, ésta conservó principios democráticos conservadores. Se definieron los colores rojo, negro y dorado como símbolos de la llamada *la Gran Alemania*,

³⁸ http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_Weimar

que en teoría debía incluir a Austria pero, esto no se hizo inmediatamente debido a que el Tratado de Versalles no lo permitía, ya que debemos recordar que Alemania prácticamente iba saliendo de un conflicto bélico que terminó con la firma de dicho tratado, el cual en términos generales hizo una división territorial importante del continente europeo y, además, no permitía las anexiones.

La cuestión social derivada de la aplicación de los preceptos de la constitución se produce tras quebrar la idea de la igualdad social en la práctica, demostrando que los trabajadores vivían en una situación inferior y deprimida.

Esto genera que el derecho social se defina una vez más y se establezca que la justicia se realiza únicamente en el caso que se plasme un tratamiento desigual. Es así, tanto la Constitución de Weimar como la OIT, en 1919, establecen los principios del derecho social.

Es así como en 1919 se establece la constitucionalización y la internacionalización del Derecho social y, gracias al tratado de Versalles, nace la Sociedad de Naciones, la cual da origen a la Organización Internacional del Trabajo, además de la promulgación de la Constitución de Weimar.

Desde el año de 1920, la población alemana se divide, debido en parte a las fuertes reparaciones que el pueblo alemán debe pagar, tras la derrota en la Primera Guerra Mundial. De igual forma, no se realizaron las reformas sociales que exigían los trabajadores debido a sus precarias situaciones, lo cual conduce al disgusto de estos. Por último, en marzo de 1920, oficiales de derecha encabezaron un golpe militar, conocido como el *Kapp Putsh*, lo cual radicaliza aun más las opiniones tanto derechistas como izquierdistas. Tanto es así, que en las elecciones de junio, la República de Weimar estaba perdiendo las elecciones, mientras el partido comunista ganaba cada vez más popularidad.

Aunado a lo anterior, la inflación llegó a niveles nunca antes vistos, y además los aliados continuaban exigiendo sus reparaciones de guerra, sin tener en cuenta la situación económica de Alemania. La situación llegó a tal extremo que en enero de 1923, los ejércitos de Francia y Bélgica, ocuparon la zona industrial del Rin, lo cual obligo al gobierno de Weimar a ordenar que se paralizara la producción en esta zona como represalia por la invasión sufrida.

Hitler empieza a culpar al gobierno de la Republica de Weimar por haber firmado el Pacto de Versalles, acusándolos además de traidores. Estas acusaciones son utilizadas por el partido, para reclutar a unos 55 mil militares en 1923, conformados por toda clase de gente, desde campesinos, hasta veteranos de la guerra, quienes en conjunto realizan un golpe de estado en la

cervecería de Bavaria, con el único fin de derrocar al gobierno bávaro, golpe que resultó un fracaso y tuvo como resultado el encarcelamiento de Hitler.

Es así como Hitler transforma la República de Weimar en una dictadura regida por los principios racistas del Partido Nacionalsocialista. Crea la GESTAPO, y establece los Tribunales Populares. Disuelve los sindicatos obreros e incluso proscribire a todos los partidos políticos. Así, fue como Alemania en julio de 1933, se declaraba nacionalsocialista y monopartidista, siendo de igual forma relegado el reconocimiento de los derechos laborales para mejor ocasión.

Y así, entre la Primera y la Segunda Guerras Mundiales aparecen las primeras constituciones liberales de orientación social, destacando entre ellas la de Weimar. Recibe el nombre de *Constitución social*, debido a que la mayoría de las políticas establecidas allí, van encaminadas a regular los derechos de los menos favorecidos.

Dicha constitución regula principios de carácter social, mostrando una idea favorecedora de los menos protegidos, lo cual queda plasmado en su Sección V, titulada "LA VIDA ECONÓMICA" y que en su artículo 151 señala:

“La organización de la vida económica debe responder a principios de justicia, con la aspiración de asegurar a todos una existencia digna del hombre.”

Es en el artículo 152 en donde tal constitución comienza a dar visos de regulación de las relaciones contractuales, llámense civiles o laborales. Tal precepto ordena:

“En las relaciones económicas regirá la libertad de contratación conforme a las leyes. Queda prohibida la usura. Son nulos los actos jurídicos contrarios a las buenas costumbres.”

El artículo 159 otorga la plena facultad de asociarse a la clase trabajadora, esto con la precisa finalidad de obtener mejores condiciones de trabajo y de vida. Ese precepto textualmente señala:

“En todas las profesiones la libertad de asociación para la defensa y mejora de las condiciones del trabajo y de la vida económica deben ser garantizadas a todos los individuos. Todos los acuerdos y medidas que pretendan restringir o impedir esta libertad son nulos.”

Nótese lo señalado en las primeras tres líneas, las cuales contienen la parte fundamental del reconocimiento de la libertad de asociación, misma que deberá

tener como finalidad de garantizar a todos los individuos mejores condiciones económicas y de vida, y es igualmente importante la consideración de que cualquier pacto, acuerdo o medida que tenga por intención disminuir esos derechos mínimos ya consagrados, será nulo de pleno derecho.

Es, sin embargo, el artículo 165 de esta Constitución de Weimar el cual plasma de manera clara y concreta la facultad que tienen tanto la clase obrera como los empleadores o patrones de poder revisar y en su caso establecer las condiciones colectivas que deberán regir las relaciones contractuales laborales. En ese artículo ya se reconoce, aunque no con el nombre de Contrato Colectivo o Contrato Ley, totalmente ese derecho colectivo que tienen los trabajadores de poder ser ellos, en compañía de los empleadores, quienes puedan reglamentar las condiciones bajo las cuales será retribuido el trabajo por ellos otorgado, lo cual constituye una primera intención de reconocer cabalmente el derecho de los trabajadores por aumentar sus derechos laborales mínimos y actuando como una colectividad.

Tal artículo también reconoce la igualdad de derechos existente entre los obreros y los patrones, lo cual es parte fundamental de lo que busca esta Constitución, es decir, la igualdad social de todos los ciudadanos.

De igual forma se reconoce el derecho a agruparse a ambas partes, quienes en defensa de sus intereses sociales y económicos podían gozar de representación legal en Consejos que fueran formados por los mismos obreros.

Una cuestión que cobra capital relevancia es el hecho de que las agrupaciones de los obreros pueden tener el carácter de regional (llamada Consejo de Obreros de Distrito o Reichsarbeiterrat), las cuales presentan similitud con el Contrato Ley que rige actualmente en nuestro país, ya que precisamente una de las características del actual Contrato Ley es precisamente que cobra vigencia a partir de la posible aplicación dentro de un determinado territorio o delimitación geográfica, zona económica o región.

De forma literal dicho precepto constitucional señala:

“Los obreros y empleados serán llamados a colaborar, al lado de los patronos y con igualdad de derechos, en la reglamentación de las condiciones de la retribución y el trabajo, así como en todo el desenvolvimiento económico de las fuerzas productivas. Quedan reconocidas las agrupaciones de ambas clases y sus federaciones. Para defensa de sus intereses sociales y económicos, tendrán los obreros y empleados representaciones legales en Consejos obreros de empresa (Betriebsarbeiterräten) así como en Consejos de obreros de distrito agrupados por regiones económicas, y en el Consejo obrero del Imperio (Reichsarbeiterrat).

Los Consejos obreros de distrito y el Consejo obrero del Imperio, unidos con las representaciones de los patronos y demás clases interesadas de la población, formarán Consejos económicos de distrito y un Consejo económico del Imperio (Reichswirtschaftsrat), llamados a entender en todas

las cuestiones de orden económico y a cooperar en la ejecución de las leyes socializadoras. Los Consejos económicos de distrito y del Imperio estarán constituidos en forma que se hallen representados en ellos todos los grupos profesionales importantes en proporción de su importancia económica y social. Los proyectos de ley económicos y de Política social de interés fundamental deberán ser sometidos por el Gobierno del Imperio a informe del Consejo económico de la misma, antes de su presentación. El Consejo económico del Imperio podrá tener asimismo la iniciativa de tales proyectos de ley, los cuales, aunque el Gobierno no los haga suyos, habrá de presentarlos al Reichstag con indicación de su opinión. El Consejo económico podrá defender ante el Reichstag sus proyectos valiéndose de uno de sus miembros.

Podrán confiarse a los Consejos obreros y a los Consejos económicos facultades de control y de administración en las materias que les son propias. Es de la competencia privativa del Imperio regular la organización y atribuciones de los consejos obreros y de los Consejos económicos, así como sus relaciones con otras corporaciones sociales autónomas.”

En conclusión, puede observarse cómo de manera muy precisa y clara, la Constitución de Weimar representa un antecedente importante en el reconocimiento de los derechos colectivos laborales de la clase trabajadora, a pesar de haber sido aprobada dos años después de la promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

2.3.3.- OTRAS LEGISLACIONES

Pueden señalarse también como antecedentes muy remotos del Contrato Ley, los descubrimientos que hicieran los alemanes considerados como pactos de la Edad Media que eran similares a los contratos colectivos, mismos que regulaban condiciones de trabajo diferentes a las actuales.

En ese entonces ya no se consideraba a los maestros de los talleres como los conocidos *paterfamilias* sino eran ya considerados como propietarios de una pequeña empresa, de la que evidentemente pretendían obtener ventajas o lucros. Bajo ese principio, los que ahí laboraban comenzaban a exigir una adecuación de acuerdo a las condiciones de trabajo que se les imponían. Fue entonces que nacieron los pactos a que se refieren los autores alemanes entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros. En ese entonces era el Estado quien protegía a la corporación y la dejaba que de manera libre fijara las condiciones de trabajo de los empleados.

Existe una afirmación por parte de Phillip Lotear en el sentido de que tejedores de Spéyer habrían logrado obtener en los años 1351 y 1362 dos contratos colectivos de trabajo.

Hueck- Nipperdey señala en su obra *Legruch des arbeits rechts*, la celebración de dos contratos colectivos de trabajo, uno del año de 1363 para los tejedores de Estrasburgo y otro de 1437 de los herreros de Thor.

Por otro lado, Franz Hemala afirma haber descubierto otro pacto del año de 1460 para los zapateros de Hemilich, pactos todos estos que a decir de los autores se celebraron en ocasión de conflictos surgidos entre las corporaciones y la asociación de compañeros y servían para dar fin a las peleas.³⁹

De manera formal, el contrato colectivo tiene su aparición en Inglaterra, lo cual es incluso reconocido por la Oficina Internacional del Trabajo, y es posible que el primero de ellos haya aparecido en el año de 1862 para los tejedores de lana de aquel país.

Al parecer, desde el año 1824 era ya posible celebrar en Inglaterra algo parecido a los contratos colectivos de trabajo, sin embargo los patrones no estaban obligados a cumplir con estos. Por otro lado, la fuerza del movimiento obrero era hasta entonces reducida, y generalmente se obtenía como un resultado desfavorable para los trabajadores.

³⁹ FERNÁNDEZ Arras, Arturo. “*La extinción como destino del Contrato Ley*”. Op. Cit. Pág. 300

No fue sino hasta la segunda mitad del siglo XIX cuando las condiciones variaron. La unión de trabajadores de Inglaterra, Alemania, Bélgica y Francia permitió luchar de manera ventajosa con los patrones, teniendo como resultado que poco a poco los patrones cedieran a las pretensiones de los trabajadores y fue así que se generalizaron los contratos colectivos.

El 10 de febrero de 1901 fue promulgado el nuevo Código Civil holandés, que fue el primero en reconocer el contrato colectivo de trabajo, el cual fue secundado por Francia el 1º de julio de ese mismo año. El Código Federal Suizo de las Obligaciones en vigor desde el 1º de enero de 1912 reglamentó también el contrato colectivo de trabajo.

Sin embargo, aún en Alemania se encontraba cierta oposición a aceptar el contrato colectivo como las leyes de otros pueblos. Bélgica y Francia habían reconocido y reglamentado también la libre asociación profesional pero, el liberalismo que fue dominante hasta el año de 1914 quería dejar iniciativa libre a los grupos obreros y patronos para la regularización de sus relaciones, y de la misma forma que no era posible obligar a una persona a contratarse en lo particular, tampoco se podía imponer un contrato colectivo del trabajo.

Finalmente, la última etapa de la evolución en el contrato colectivo del trabajo fue su admisión y aplicación como garantía constitucional. Ya el derecho del

trabajo no era el estatuto que únicamente se limitaba a reglamentar las relaciones entre el patrón y los trabajadores sino que era además la norma constitucional que aseguraba la libertad de las estructuras económico- sociales y los mínimos derechos del hombre que prestaba a otro su energía de trabajo.

Fue así que el contrato colectivo de trabajo se convirtió en una garantía constitucional social reconocida en las constituciones, cambió entonces su panorama, debido a que las leyes ordinarias pudieron declarar obligatoria su celebración para patrones y trabajadores.

CAPITULO III

CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS EN QUERÉTARO Y EN EL CASO PARTICULAR DE LA EMPRESA UNIROYAL.

Este contrato comenzó a cobrar vigencia en Querétaro y en esa empresa cuando llega a instalar su planta de producción a la misma. Como antecedente de esa empresa se puede señalar lo siguiente:

En el año 1945, la empresa estadounidense U. S. Rubber Co., adquirió dos compañías en México, Cía. Hulera Mexicana, S. A., y la Hulera Universal, S. A.:

Cía. Distribuidora. Con la fusión de esas tres empresas se creó la U. S. Rubber Mexicana. (U. S. Royal).

De forma posterior y en territorio norteamericano la empresa decide cambiar su nombre para en lo subsecuente denominarse Uniroyal, "Uni" por United Status Rubber y "Royal" por darle un nombre popular a la empresa. Luego, en México, la empresa cambia su denominación a "Uniroyal, S. A.", integrándose totalmente como parte de Estados Unidos pero, como unidad independiente, y en ese entonces no sólo se fabricaban llantas, sino también una amplia gama de hules y plásticos, por lo cual para ese entonces ya le aplicaba el contrato ley de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.⁴⁰

Así, a inicios del mes de junio del año 1977 llega a la ciudad de Querétaro la planta de la empresa Uniroyal contando en ese entonces con una plantilla laboral mínima y que poco a poco se incrementó debido al crecimiento de la población de esta ciudad que demandaba oportunidades de trabajo, así como por las oportunidades del mercado que en ese entonces permitía la creación de empleos para la gente y, a partir de ese año el contrato ley de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados comienza a tener vigencia para tal empresa en la ciudad, el cual dicho sea de paso ya regía en el territorio nacional desde el año 1938.

⁴⁰ <http://www.uniroyal.com.mx/>

Fue hasta el año 2000 en que se mantuvo en funcionamiento la planta de Querétaro, contando con una plantilla de 650 trabajadores en el área de producción, momento en el cual cerró sus operaciones, narración de hechos que será realizada en capítulos posteriores.

3.1.- DESARROLLO DE APLICACIÓN EN UNIROYAL.

Tal contrato ley de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados tuvo una evolución económica que se vio reflejada en el nivel de vida de los trabajadores en la ciudad, los cuales vivieron las paulatinas modificaciones al contenido del contrato y que de forma evidente mejoraría sus respectivos niveles de vida. Este contrato se encuentra dividido para su aplicación en dos importantes apartados: El Índice Clausulado y el Índice de Tarifas.

El primero contiene disposiciones que establecen la forma de ingresar a la empresa así como su contratación; vacantes y ascensos; jornada de trabajo; salarios; descansos y vacaciones; reajustes, separaciones y sanciones; sanciones sindicales; riesgos profesionales y enfermedad natural; previsión social; obligaciones de los trabajadores; obligaciones de las empresas; prohibiciones a los trabajadores; prohibiciones a las empresas; de la comisión

mixta; disposiciones generales y transitorios, todo ello regulado en un total de 150 artículos y 10 transitorios hasta la revisión del año 1999-2001.

Por lo que ve al apartado de Índice de Tarifas, en este apartado se regulan los salarios para todas y cada una de las actividades que desarrollaban los trabajadores de las diversas áreas de las empresas vinculadas con el proceso de la transformación del hule en productos manufacturados.

Se aplica para preparación de materiales para molinos, Banbury o Calandria; molinos; Banburys; Calandrias; Tubuladoras; preparación de materiales; construcción de llantas, vulcanización; acabado y reparación de llantas; cámaras; tacón y artículos moldeados; artículos industriales y regenerados; manufacturas de botas de hule, zapatones, guantes y zapatos tenis; artículos varios, servicios generales, talleres y por último construcción de acumuladores.

3.2.- CUADRO COMPARATIVO DE SALARIOS EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS A PARTIR DE REVISIONES CONTRACTUALES.

A continuación se muestra un cuadro comparativo en el que se detallan los salarios percibidos por diversas actividades contempladas por el contrato ley de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.

Se muestra también la evolución e incremento de éstos a lo largo de diversos años y como consecuencia de las revisiones salariales.

Se hace ver que se ha tomado como base para estas comparaciones los contratos producto de las revisiones efectuadas para regir los periodos 1979-1981, 1987-1989 y 1999-2001.

De igual forma se citan los porcentajes que tuvo el Indice Nacional de Precios al Consumidor publicados por el Banco de México para esos mismos periodos.

ACTIVIDAD, PUESTO O COSTO DE UNIDAD O PIEZA	PERIODO		
	1979-1981 ⁴¹	1987-1989 ⁴²	1999-2001 ⁴³
SUSTITUTO DE LLANTERO	\$2.42	\$68.65	\$77.40
CONSTRUCCIÓN DE LLANTA EN MAQUINA #39 MEDIDA 900-20-8 TIPO 10 S. E.	\$0.0917	\$1.8588	\$2.0958
CABO EN ÁREA DE VULCANIZACIÓN	\$2.5792	\$72.63	\$81.894
TIEMPO DE VULCANIZACIÓN EN MINUTOS: 30, 60 Y 90	\$0.0062; \$0.01201 Y \$0.0177	\$0.12; \$0.244 Y \$0.3614	\$0.1429; \$0.2752 Y \$0.4075
SALARIO A DESTAJO POR CADA CIENTO LLANTAS DE 15" Y 16"	\$0.8645	\$17.56	\$19.8062
ENVOLTURA DE LLANTAS PARA SU ACABADO y/o REPARACIÓN	\$2.2046	\$62.74	\$70.737
REPARACIÓN SECCIONAL DE LLANTA	\$3.219	\$83.018	\$93.601
VULCANIZAR LLANTAS YA RECIBIDAS	\$3.056	\$79.025	\$89.751
DES VIRAR TODA LLANTA, LAVARLA Y COLOCAR SELLOS	\$0.1229	\$2.497	\$2.8157
VULCANIZADO PARA CÁMARAS DE LLANTA	\$2.4143	\$68.27	\$76.983
CHAFLANADOR DE CÁMARAS PARA LLANTAS	\$2.2046	\$62.74	\$70.737
UNIR CÁMARAS DE BICICLETA	\$2.2046	\$62.74	\$70.737
EMPACADOR DE CÁMARA PARA LLANTA	\$2.134	\$60.887	\$68.650
CONSTRUCCIÓN DE ROZADERAS (FINISHING STRIP) CAMIÓN	\$0.03581	\$0.7277	\$0.8205
PRIMA SOBRE VACACIONES 2; 2-5; 5-10; 10-15 AÑOS CUMPLIDOS	5, 6, 7 Y 8 DÍAS RESPECTIVAMENTE	11, 13, 14 Y 15 DÍAS RESPECTIVAMENTE	25, 27, 28 Y 29 DÍAS RESPECTIVAMENTE
FONDO DE AHORRO Y AGUINALDO ART. 118	9% DEL SALARIO DEVENGADO DURANTE EL AÑO	10% DEL SALARIO DEVENGADO DURANTE EL AÑO	13% DEL SALARIO DEVENGADO DURANTE EL AÑO
FONDO DE PREVISIÓN SOCIAL	4%	6%	14.5%

⁴¹ Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados. 1979-1981. México, D. F. Comisión de Estilo y Ordenación del Contrato. Efrén Arenas Camacho, Mario Domínguez Avalos, Modesto Villeda Martínez, Lic. Celedonio Ruiz Santana, Sr. Hiram Torres G. e Ing. Oscar López Vernis.

⁴² Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados. 1987-1989. México, D. F. Comisión de Estilo y Ordenación del Contrato. Rubén Díaz Reynoso. Javier Jiménez Millán. Ernesto Lovera Vionery. Francisco Rivas Romero. Celedonio Ruiz Santana. Abelardo Hernández Montelongo. Alonso de J. Méndez Lara y Juan Pablo Quiroga.

⁴³ Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados. 1999-2001. México, D. F. Comisión de Estilo y Ordenación del Contrato. Víctor Hernández Leguizamo. José Santos Terrazas. Jesús Torres Nuño. Jesús Barajas Hernández. Abelardo Hernández Montelongo. Fabián Hernández Juárez. Adriana Quezada Barroso y Sergio Coronado López.

Ahora, relacionados los anteriores datos con el Índice Nacional de Precios al Consumidor de los mismos periodos, se aprecia que la evolución del salario en sólo los ejemplos traídos, son una muestra de que a partir de las revisiones salariales que sufrió el contrato ley a lo largo de varios años, el salario de los trabajadores observó mejoras que, obviamente se verían reflejadas en su nivel de vida y en el de sus familias.

Tales porcentajes del Índice Nacional de Precios al Consumidor, publicados en la página oficial del Banco de México⁴⁴, son los siguientes:

Periodo 1979-1981:	22.34
Periodo 1987-1989:	105.24
Periodo 1999-2001:	12.71

⁴⁴ <http://www.banxico.org.mx/PortalesEspecializados/inflacion/inflacion.html>

CAPITULO IV

DESAPARICIÓN DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS.

En esta capítulo centro el trabajo en analizar propiamente la tendencia a desaparecer del contrato ley objeto de este estudio, ello a partir de datos obtenidos de estudios previos, así como publicaciones periodísticas y argumentos de los propios trabajadores que eventualmente pudieran resultar afectados de esa inaplicabilidad o desconocimiento del contrato ley de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.

4.1.- ESTUDIOS COMO ANTECEDENTES EN RELACIÓN A LA DESAPARICIÓN DEL CONTRATO LEY DE LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS.

De manera previa, no existen los que traten el tema de la desaparición del contrato ley de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados de manera específica, sin embargo se ha encontrado como antecedentes diversos trabajos que se han enfocado al estudio de la

desaparición del contrato ley en general, dentro de los cuales se pueden encontrar motivos similares así como ejemplos de la misma índole.

En principio, sostengo que el motivo de la desaparición del contrato ley de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados tiene una connotación meramente económica, sustentada por principios políticos. Así, en base a las ideas y dogmas de los gobiernos federales recientes, los cuales tienen una tendencia preponderantemente empresarial, es que precisamente el contrato ley por contener disposiciones contrarias a los intereses de la clase patronal que ya es representada en y por el gobierno, está sufriendo embates de diversa índole que lo llevarán a su desaparición, vulnerando con ello el ámbito jurídico.

Al efecto, cito los trabajos de Arturo Fernández Arras⁴⁵ y de Patricia Kurczyn Villalobos⁴⁶, respectivamente, de los cuales me he permitido tomar algunas notas.

El primero de ellos estima que, ciertamente el contrato ley se ha encaminado a desaparecer, ante todo, con la complacencia y complicidad patronal y gubernamental, quien en la figura de Carlos Abascal Carranza encontró un

⁴⁵ FERNÁNDEZ Arras Arturo. *“La extinción como destino del Contrato Ley”*. Op. Cit. Pág. 63.

⁴⁶ KURCZYN Villalobos, Patricia. *“El Contrato Laboral: Decadencia o Modificación”*. Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. México D. F. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica número 148. 2003. Págs. 435-458.

elemento importante para lograr tal fin, señalando este personaje que los trabajadores son los culpables del cierre de las empresas y aunque pidan la intervención del gobierno, éste lo ha dicho claramente: "el gobierno no es hermana de la caridad", según se cita en diverso discurso de fecha 22 de febrero de 2002.⁴⁷

En términos generales, sostiene Fernández Arras que la desaparición de los contenidos en los varios contratos ley, se debe a la ambición patronal quien pugna por obtener el mayor beneficio posible a cambio de la mejor inversión posible pero, siempre bajo el consentimiento del gobierno de corte tecnócrata o neoliberal.

Abiertamente el autor sostiene que quienes tienen la obligación de defender los logros y el contenido del contrato ley son los propios trabajadores, ya que es evidente que no será el gobierno quien acuda en su defensa.

Por otro lado, sostiene Kurczyn que no sólo se trata de una decadencia del contrato como tal, sino que es en realidad un cambio generacional, mismo que se presenta por una especie de maduración del derecho del trabajo en conjunto y que, eventualmente se verifica una coordinación de las transformaciones que lo afectan, sin embargo, sostiene que el contrato debe subsistir ante todo.

⁴⁷ FERNÁNDEZ Arras Arturo. *"La extinción como destino del Contrato Ley"*. Ob. Cit. Pág. 319

Esta autora, al igual que en diverso trabajo de Carlos Reynoso Castillo, hace un señalamiento puntual en el sentido de que el contrato sufre un debilitamiento como eje articulador de las relaciones laborales, ya que se ha visto desplazado en muchas e incontables ocasiones por la aparición de nuevas y diversas modalidades de relaciones o formas de establecer ésta entre las partes que participan en el proceso productivo.

Estas diversas formas de iniciar o generar la relación de trabajo han sido adaptadas al derecho laboral, ya que por sí solas tienen orígenes en ramas diferentes al laboral, tal como la civil. Todo ello siempre al amparo y protección del gobierno quien estimula o permite el ejercicio de esas prácticas, en detrimento de los trabajadores.

4.2.- LA POSICIÓN Y PARTICIPACIÓN DEL GOBIERNO.

Uno de los puntos importantes a desarrollar en este trabajo, es la participación del Gobierno en la vigilancia de la celebración y aplicación del Contrato Ley, quien en estricto sentido debería cumplir con funciones de conciliador en el proceso de revisión y aplicación del contrato Ley entre las partes celebrantes. Sin embargo, en épocas recientes, se ha visto una cada vez mayor propensión del Gobierno Mexicano a desmarcarse de esa participación y limitarse a

únicamente servir de medio para allanar el camino a la clase patronal para modificar y eliminar de manera drástica las prestaciones contenidas en los diversos contratos ley, en el caso concreto se señala el de la industria hulera, siempre en perjuicio de la clase trabajadora.

Gobiernos de corte tecnócrata y neoliberal han sido los encargados de ir minando las fuerzas y la capacidad de organizarse de los trabajadores, a efecto de lograr su propósito final y que lo es, en opinión del suscrito, el erradicar de la legislación mexicana cualquier tipo de figura jurídica que ofrezca herramientas y beneficios a los trabajadores y, como consecuencia, otorgue beneficios económicos totales a los empleadores, nacionales y extranjeros.

Es un hecho el que el proceso de globalización es irreversible, razón por la cual se deben adoptar medidas por parte del gobierno a efecto de proteger a su mano de obra contra efectos económicos procedentes de otras latitudes, sin anteponer la seguridad jurídica y económica de esta clase o, al menos, no permitir violaciones a sus derechos laborales básicos o mínimos. Como se ha dicho, han sido los gobiernos de corte tecnócrata y neoliberal quienes han implementado aquellas directrices que en la actualidad pretenden permear en todos los sectores productivos despojando a la clase obrera de sus conquistas, sin embargo, esas directrices lejos de resolver problemas generales de la economía nacional, únicamente tienen como finalidad aumentar las utilidades de los empleadores, debido a la falta de frenos que sólo puede establecer el

Gobierno y que implica presencia y participación de este importante actor social en la economía. Es decir, el estado debe retomar una participación directa en la vigilancia de las relaciones contractuales (o laborales si se quiere decir así) surgidas entre las partes celebrantes del contrato ley, sin tomar participación a favor de uno u otro sino velando siempre porque las determinaciones tomadas sean equitativas y justas para cada uno de ellos.

Con pesar se aprecia que los gobiernos en la actualidad lejos de defender los derechos y conquistas de los trabajadores, se prestan a fungir como ayudantes o sirvientes del capital, permitiendo el "rasurado" de contratos que violentan los derechos de los trabajadores y bien, a partir de mecanismos que disfrazan esa disminución de derechos a favor de las clase trabajadora.

4.3.- PROBLEMAS QUE HA ENFRENTADO LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS LEY Y ACARREAN SU CONSECUENTE INAPLICACIÓN.

La aplicación del contrato ley en general se enfrenta a diversos obstáculos que en ocasiones son meras figuras o ideas.

Un ejemplo de lo anterior es la llamada "flexibilización", concepto de relativamente reciente acuñación y aplicación que, como se detallará más

adelante, pretende modificar las reglas establecidas en la legislación mexicana a efecto de modificar las formas de convenir entre las partes pero, insisto, en detrimento de los trabajadores.

4.3.1.- FLEXIBILIZACIÓN

Este término es de relativo nuevo cuño. Se trata de un neologismo con el cual se señala la necesidad de lograr un mercado de trabajo preponderantemente dominado por la autonomía de los actores sociales, tanto trabajadores como empleadores, en que la intervención del Estado se reduce cada vez más a su mínima expresión.

Así, en el ámbito laboral se dice que flexibilizar implica desmontar el tradicional derecho del trabajo, esencialmente de defensa y amparo, dominado por reglas que son tendientes a proteger al débil de la relación contractual.

Se parte de la base de que el derecho del trabajo es muy rígido y que por esa característica se ha imposibilitado que sus normas se hayan podido adaptar a las nuevas necesidades y realidades, principalmente económicas. Así, la flexibilidad sería toda esa serie de modificaciones o cambios a las normas

jurídicas laborales que irían en contra de la rigidez para adecuarlas a las nuevas necesidades.

Según dice Rafael F. Albuquerque⁴⁸, esta acción puede tener diversos matices: circunscribirse a una flexibilidad de adaptación, lo que ha sido la conducta del tradicional derecho laboral con normas heterogéneas que se moldean tomando en consideración la persona que se trata de proteger; orientarse hacia una abrogación de institutos que son sustituidos por otros que se estiman más en consonancia con los cambios experimentados en la estructura del empleo y los salarios o simplemente avanzar hacia la desregulación, que equivaldría a la extinción del derecho del trabajo y al retorno del antiguo arrendamiento de servicios dominado por la autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

Ahora, dicha flexibilización debe ser estudiada en tres diversos momentos, según lo explica el propio Albuquerque, a saber: en el momento de la contratación; durante la ejecución de la relación de trabajo y, finalmente, al producirse la extinción del vínculo contractual.

Se dice que el contrato de trabajo indefinido ha sido y es la relación por excelencia en materia laboral. Nuestra legislación es una de las tantas que consagran la presunción de que este contrato es de naturaleza indefinida y

⁴⁸ ALBURQUERQUE, Rafael F. “*¿Se desploma el Derecho del Trabajo?*”. Op Cit. Pág. 53

solamente acepta la existencia de contratos de trabajo de duración limitada en algunas determinadas excepciones. Además de las excepciones reconocidas por la ley, un acuerdo que posee duración determinada se puede considerar hecho por tiempo indefinido. Incluso, como una demostración clara de la preferencia del legislador, el contrato por tiempo indefinido puede celebrarse de manera verbal o por escrito; por el contrario, casi siempre se determina que el contrato de duración determinada se formalice por escrito.

Como se ha dicho al principio de este trabajo en el apartado en el cual se citaron algunos conceptos, un trabajo de naturaleza permanente e ininterrumpida da origen a un contrato por tiempo indefinido. No obstante ello, las preocupaciones por el desempleo en muchas regiones, para el caso de este trabajo, en nuestro país, han llevado a la flexibilización de esta regla y se conocen ejemplos de países que ya permiten la celebración de contratos de duración limitada en casos de trabajos de carácter permanente.

Estos tipos de contratos son autorizados con la finalidad de permitir que las empresas logren alguna estabilidad una vez que son echadas a andar, como aquella permisión a empresas en España en donde el contrato que tiene una duración determinada por un periodo que no puede exceder de tres años puede ser realizado en todos aquellos casos de nuevas empresas que inician sus actividades o de empresas existentes que abren nuevos establecimientos o sucursales. Otro ejemplo es el que se presenta en Argentina en donde se le

autoriza al empleador la posibilidad de recurrir a contratos atípicos o inestables, siempre con la finalidad de promover la generación de empleos, liberándolo de pagar las prestaciones que son derivadas de la extinción del vínculo laboral, las cuales son propias del régimen del contrato por tiempo indefinido.

Aunado a la flexibilidad jurídica que se experimenta en diversas legislaciones, se configura de igual forma una flexibilización de hecho que ha sido impuesta por los cambios que son producidos en la composición de la estructura del empleo, así como las importantes innovaciones tecnológicas y la necesidad de un aumento sostenido de la productividad para poder mantener la competitividad en el mercado. Es decir, en aras de un mayor “desarrollo” se permite a la clase patronal y por parte del gobierno la implementación de políticas y directrices que van en contra de las determinaciones establecidas en los contratos ley, ahondando con esto la ya de por sí precaria situación de los trabajadores.

Todas estas modificaciones nos llevan a nuevas y diversas formas de producción que indudablemente afectan las regulaciones protectoras del derecho del trabajo, tal y como ocurre por ejemplo con el llamado “Outsourcing”.

Se puede ver poco a poco que la contratación laboral formal, entendida ésta como aquella que ha sido reconocida legalmente por ser protectora de los

trabajadores, se difumina o desvanece y cada vez cobra mayor fuerza la figura del intermediario, quien incluso es ahora una persona moral con personalidad jurídica propia y distinta de la empresa matriz, que disfraza la relación laboral pues la sujeta a las regulaciones particulares de un pequeño establecimiento, que paga un salario menor al de la empresa que finalmente obtiene el producto de la mano de obra del trabajador, librando de igual forma a la empresa de la organización sindical al contar con pocos trabajadores que, precisamente, por ser un número reducido carecen de la posibilidad de organizarse y además, al no reportar utilidades se le excluye a los trabajadores del pago de su participación.

Otro de los aspectos a ser tomados en cuenta es la flexibilización durante la prestación del trabajo, por lo que ve a las relaciones de trabajo y el salario. De manera independiente a la flexibilización que se experimenta al momento de concretar la relación o el vínculo laboral, se observa también hoy en día una flexibilidad que repercute directamente sobre las prestaciones que se ejecutan durante la relación laboral, expresamente en la alteración de la jornada, la movilidad dentro de la empresa o fábrica y la variación de las condiciones de trabajo, siempre en detrimento y nunca en beneficio de los trabajadores.

Por ejemplo, en cuestión del establecimiento de la jornada de trabajo se tiende a imponer una limitación a su duración máxima, tanto por día como por semana. Muchas legislaciones empiezan ya a derogar el límite diario de las ocho horas

para permitir una adecuación que se acomode a las exigencias de la producción; algunas otras incluso fijan el máximo de la jornada por periodos mensuales, trimestrales, semestrales o anuales. Es cada vez más común escuchar hablar de las famosas 14x14, es decir, una jornada que en un periodo de 28 días permite al trabajador prestar servicios durante catorce días y descansar el mismo número de días, pero con jornadas diarias de doce horas. Asimismo, existe otro sistema denominado "Cuatro por Cuatro", en el cual los trabajadores laboran cuatro días a la semana por un lapso de doce horas y luego descansan tres días consecutivos, pero a la semana siguiente sólo laboran tres días de doce horas y descansan cuatro, lo que significa un promedio de cuarenta y dos horas de trabajo por un periodo de dos semanas. Afortunadamente existe siempre una oposición a este tipo de políticas, las cuales se verifican cuando el conglomerado de la clase trabajadora se organiza y hace valer sus conquistas y derechos, tal y como se verificó el pasado 16 de diciembre de 2008 en Estrasburgo, Francia, en donde millares de trabajadores sindicalizados de los 27 países de la Unión Europea (UE) marcharon por las calles de esta ciudad, sede del Parlamento Europeo, para hacer patente su rechazo a una directiva impulsada por organismos empresariales para ampliar de 48 a 65 horas a la semana la jornada laboral, misma que fue votada y rechazada un día después en esa ciudad⁴⁹. Sin embargo no se puede ver el mismo tipo de reacción en el ámbito nacional, debido a la poca capacidad organizativa y a la falta de compromiso de los sindicatos nacionales para con sus agremiados en situaciones similares, ya que contrario a lo ocurrido en el ejemplo citado, aquí poco parece importarle a la gente la trascendencia de

⁴⁹ <http://www.jornada.unam.mx/2008/12/17/index.php?section=economia&article=026n2eco>

estos actos en su vida y sobre todo, parece ser que desconocen la capacidad para modificar esas situaciones que como clase se tiene y, aunado a ello, al poco apoyo social que se le da a ese tipo de movimientos, los cuales una vez que surgen son de inmediato catalogados por el grueso de la sociedad como organizados por "desempleado", "haraganes", "revoltosos", entre otros calificativos.

En cuanto a la movilidad laboral, la tendencia es en el sentido de conceder mayor facultad al patrón en el ejercicio del derecho de modificar, a quien se le autoriza a ajustar sus horarios de trabajo, trasladar de un puesto a otro a su dependiente o trabajador y cambiar el ámbito geográfico del operador. Como se aprecia, todas esas condiciones de trabajo que fueron pactadas en un convenio colectivo y que, se cree que sólo de manera eventual pueden ser modificadas en beneficio del trabajador, han sufrido una embestida de las políticas neoliberales que establecen gobiernos como el actual en México.

Políticas todas estas que son aceptadas muchas de las veces como una justificación para la preservación de la fuente de trabajo y el incremento de la productividad, lo cual no siempre resulta ser así, tal y como más adelante se detallará en el caso del cierre de la empresa UNIROYAL, en esta ciudad de Querétaro.

Por lo que ve a la flexibilización en los salarios, es de mayúscula relevancia señalar que incluso, en una franca violación a las diversas soberanías de los países, los organismos internacionales financieros plantean la necesidad urgente de que se prohíba o limite la intervención del Gobierno en la fijación de los salarios mínimos, pues son del criterio de que tal intervención es un freno al proceso de la liberalización de precios de los mercados que produce una corriente negativa en la generación de empleos.

Los salarios por unidad de obra, mismos que fueron puestos en entredicho por el tradicional derecho laboral, el cual dio preferencia a los salarios calculados por unidad de tiempo, vuelven a predominar en el mundo de la empresa, que por razones de productividad y competitividad vinculan la suerte del trabajador a la producción del establecimiento.

Finalmente, la flexibilización en la terminación del contrato de trabajo o relación laboral, es otro de los elementos a ser tomados en cuenta. En este aspecto los efectos que se dejan ver con la flexibilización se orientan principalmente hacia la reducción de los costos que implican y se generan con el despido. Así, han sido varias legislaciones las que han modificado sus determinaciones para permitir una disminución en el importe de las indemnizaciones a pagar por extinción de la relación de trabajo.

Como ejemplo de lo anterior podemos citar el establecimiento del régimen de la anualización de las prestaciones laborales con efectos liberatorios. Es decir, con esta determinación se permite que año con año se deposite en una cuenta bancaria a nombre del trabajador lo que le corresponde por concepto de liquidación anual, cuenta de ahorro que genera intereses a su favor, y de la cual sólo podrá extraer dinero una vez extinguida la relación laboral, práctica ésta que afortunadamente no ha tocado suelo mexicano.

Sin embargo, al parecer el apetito económico neoliberal no parece tener límites y busca nuevos objetivos. Por ejemplo, funcionarios de entidades bancarias internacionales defienden la idea de eliminar las prestaciones laborales por un seguro de desempleo a cargo de la seguridad social, seguro pagado por los contribuyentes nacionales por la vía de los impuestos y no en la forma de un impuesto a la nómina que se fija por la ley al empleador.

4.3.2.- DUMPING

Muy brevemente se analizará el llamado *dumping*, el cual es una práctica de comercio que principalmente afecta los intereses y desarrollo de la empresa y, de forma indirecta, al trabajador. El dumping consiste en la práctica por la que una empresa establece un precio inferior para los bienes que son exportados así como para los mismos bienes vendidos en el país. Esta práctica es

aparentemente perjudicial para una empresa, pues en principio cada venta produce un perjuicio económico para la misma.

No obstante, el dumping ocasiona que las empresas que operan en el mismo mercado no tengan competencia con el precio y calidad de los bienes en cuestión, y a la larga quiebren. De esta manera la empresa que realiza el dumping se hace con el mercado de ese producto o servicio.

Asimismo, gobiernos establecen subvenciones a las exportaciones de ciertos productos a un país extranjero determinado, lo que provoca que pueda ser rentable tal exportación del producto a un precio por debajo de coste.

La presencia del producto a precios tan bajos, tiene en un primer momento un efecto benéfico para quien compra en el país importador pero, cuando la empresa extranjera llega a eliminar a su competencia eleva los precios. El producto en cuestión está monopolizado. Además, el país importador ha perdido una industria (la que fabricaba el producto) que promovía empleo, desarrollo y economía al país.

4.3.3.- CONTRATOS DE PROTECCIÓN

Por otro lado, existe otra práctica dañina que perjudica seriamente las relaciones laborales, que afecta la certeza laboral de los trabajadores, que va en contra del espíritu del Contrato Ley, por lo que en consecuencia, redundando en la vigencia y aplicabilidad del mismo. Se trata de los llamados Contratos de Protección.

Víctor Báez, representante de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)⁵⁰, define que estos contratos, o actos de simulación, son aquellos en los cuales un patrón y un sindicato firman un contrato de trabajo a espaldas de los empleados de la empresa para que éstos sean desplazados de sus derechos laborales sin previo aviso, con lo cual se evita la participación de trabajadores. Señala también que el sindicalismo de protección evita la participación de los trabajadores y promueve la flexibilización laboral, la que, afirma, no funciona como sistema económico ni hace crecer al país, esto puede ser combatido a partir de la reforma que haga de sí mismo el sindicalismo, pasando por la eliminación de este tipo de contratos. Añade que los sindicatos blancos están únicamente defendiendo sus propios intereses, porque lucran más con una mayor explotación de los trabajadores y trabajadoras.

⁵⁰ VERGARA, Rosalía. “*Aberración Patronal*”. PROCESO. México D. F. Núm. 1591. (29, abr. 2007). Pág. 46.

Críticos de estos contratos como Graciela Bensunsán, investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco, los abogados laborales Arturo Alcalde Justiniano y Héctor Barba, así como Jorge Robles, uno de los coordinadores nacionales del Frente Auténtico del Trabajo (FAT), definen a esta práctica como “lacra sindical”.

Como se dijo previamente, son definidos como un acto de simulación entre un líder sindical y el patrón, ya que éstos firman en forma secreta un contrato con el cual imponen condiciones de trabajo, claramente inferiores a las otorgadas por los Contratos Ley, ya que se busca por lo menos conseguir las mínimas condiciones laborales consagradas en la Ley, con lo que evitan que los trabajadores se organicen de manera independiente.

Este tipo de contratos abarca alrededor de 90% de los existentes en el país y obviamente lleva consigo grandes beneficios económicos para el vendedor de la protección y para los abogados empresariales que los fabrican y los venden a las empresas.

4.3.4.- OUTSOURCING

Es éste el término generalmente usado pero, traducido al español se podría entender como “Subcontratación” y es aquel proceso económico en el cual una empresa o persona determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas a una empresa externa por medio de un contrato. Esta es una práctica que se da mayormente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas.

En esta práctica se aprecia una actividad de gestión o ejecución diaria de una función empresarial por un proveedor externo de servicios. La empresa subcontratante, la cual es quien recibe los beneficios finales, deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada, de modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa subcontratante y sus clientes.

Una de las motivaciones que en principio tienen las empresas que acuden a esta figura lo es el abaratamiento de sus costos de producción, el cual se ve reflejado en la eliminación de puestos directos de trabajo, ya que finalmente la actividad que pueda realizar la empresa, la puede ejecutar otra, quien correrá con los gastos de la mencionada ejecución, así como tratará directamente los

conflictos que puedan surgir para con sus trabajadores, cuestión ésta que el contratante verá desentendida por completo.

Es decir, el contratante no tendrá necesidad de lidiar con sindicatos o trabajadores que se encuentren inconformes con las determinaciones de la empresa ya que finalmente, la empresa contratante no los ha contratado, valga la redundancia.

En todo caso, quien tendrá la responsabilidad y obligación de atender las inconformidades de los trabajadores será la empresa contratada, lo cual es objeto de otro análisis que no corresponde al suscrito realizar.

Como se puede ver, son estos algunos de los mecanismos a través de los cuales, el contrato ley ve reducida su posibilidad de poder tener aplicación y transmitir sus beneficios a los trabajadores, con lo cual se disminuyen sus prerrogativas y trae como consecuencia su estancamiento económico y prácticamente un nulo desarrollo profesional, familiar, cultural y personal como se ha dicho previamente y se seguirá afirmando más adelante.

4.4.- DATOS Y CASOS PARTICULARES EN LA ELIMINACIÓN DEL CONTRATO LEY PARA LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL HULE EN PRODUCTOS MANUFACTURADOS.

En este trabajo se pretende determinar las cuestiones y motivos por los cuales el Contrato Ley tiende a desaparecer, principalmente el de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados, debido a que en los últimos años ha sufrido los embates de las políticas neoliberales de los gobiernos en turno, quienes han planteado abiertamente la posibilidad de eliminar ciertas condiciones o prestaciones que en él se plasman, supuestamente en aras del sostenimiento de la fuente de trabajo, lo que se considera equivoco en base a los datos y referencias que se plasman.

Durante los últimos años se ha visto con mayor rigor en diversos puntos del territorio nacional la aplicación de esa política arbitraria y unilateral por parte de las empresas dedicadas a la transformación del hule en productos manufacturados, específicamente en la industria llantera sobre la cual se centra el trabajo de tesis, consistente en el cierre de la fuente de trabajo de miles de obreros quienes, a pesar de tener elementos jurídicos suficientes y adecuados para evitar ese tipo de prácticas, no cuentan con un verdadero apoyo gubernamental, ya que este protagonista ha inclinado la balanza a favor de los intereses económicos de las trasnacionales, imponiendo condiciones favorables para el establecimiento o continuación de inversiones sin importar que ello signifique la pérdida del empleo para miles de familias o la disminución

de sus condiciones de trabajo. Ello según se probará con la cita de los documentos y que contienen las diversas denuncias hechas por los afectados de tales políticas, así como los diversos estudios elaborados al respecto.

Se puede hablar de diversos pretextos respecto de los cuales se han valido las empresas y el gobierno para tratar de echar abajo la aplicación de los contratos ley, algunos de ellos que pudieran resultar hasta cierto punto factibles y otros más que son hasta absurdos, los cuales van desde los altos costos de los contratos colectivos, intransigencia de los sindicatos, importación desmedida del producto y contrabando del mismo, con lo cual argumentan que se ha perdido competitividad y haya traído como consecuencia el cierre involuntario para ellos de las empresas y cancelado empleos.

4.5.- ALGUNOS DATOS RELEVANTES.

Hasta hace aproximadamente 7 años, México producía 95% de las llantas que demandaba el mercado interno, sin embargo con el cierre de las empresas Good Year Oxo, Euzkadi y Uniroyal se han perdido alrededor de 5,000 empleos directos y de las 30, 000,000 de llantas que actualmente se comercializan en el país, 17'000,000 son importadas de otras latitudes, estimación hecha por Francisco Martha Hernández, Director General de la Cámara Nacional de la Industria Hulera⁵¹.

⁵¹ <http://www.guaida.com/prensa/ponchan-conflictos-a-las-llanteras>

Asimismo, por parte las patronales, se sostiene que es más atractivo para los importadores traer llantas de China, Corea del Sur, Taiwán e India, ya que estos son lugares en donde los productores tienen incentivos y condiciones laborales diferentes a las establecidas en México, razón por la cual incluso el mercado mexicano ha perdido competitividad frente a otros productores debido a las citadas condiciones laborales y los costos generados por el contrato ley.

Un dato que aporta este directivo es que, en función a la supuesta rigidez del contrato ley en la industria hulera, por cada peso que se les paga a los obreros de ese sector, se erogan otro \$2.60 en prestaciones.

De igual forma afirma que la industria hulera es la que paga los salarios y prestaciones más altos, pero el principal problema es que su contrato ley es muy rígido y no ha podido adaptarse a la situación competitiva actual por los sindicatos.

Sin embargo, en ese punto en particular es preciso detenerse a pensar, si los empresarios toman en cuenta el gran gasto físico, mental y emocional experimentado por los trabajadores quienes, dependiendo el puesto desempeñado, dejan prácticamente todas sus energías en dichos trabajos, exponiéndose a agentes químicos que no sólo ponen en riesgo la salud, sino la vida misma. En base a ello, ¿es acaso injusto que un trabajador de ese sector productivo gane suficiente dinero en compensación al tipo de trabajo prestado a la empresa, tomando en cuenta que no es sólo su trabajo lo que entrega sino la salud misma?

4.6.- ACTIVIDADES DE RIESGO.

A continuación se citan algunas de las actividades propias del proceso de producción en la llantería Uniroyal Michelin, dedicada a la fabricación de llantas.

Por principio de cuentas se puede contar el proceso de elaboración del hule, el cual se practicaba en molinos denominados Banbury. En ellos se procedía a mezclar diversos agentes y elementos tales como talcos, negros de humo y aceites. Estos agentes eran puestos dentro del citado molino por operadores para ser mezclados, operadores que en todo momento se encontraban expuestos a la inhalación directa de los mismos, por lo que a lo largo de años de exposición directa no era extraño que presentaran enfermedades relacionadas con las vías respiratorias, afectando seriamente su salud. Situación ésta que no fue valorada por la empresa al momento de realizar el cierre que más adelante se detallará.

En el proceso productivo se requería la utilización de prensas en el área de vulcanizado, las cuales operaban a partir de altas temperaturas para dar una forma determinada a la llanta en un proceso casi final. La temperatura aproximada de cocción de las llantas era de 360° C, por lo cual de igual forma los operadores de tales máquinas presentaban afectaciones respiratorias por la elevada temperatura a la cual se aproximaban.

Por otro lado, en el proceso de fabricación de la llanta, ésta era sometida a un proceso de pintura, lo cual se hacía con el mencionado negro de humo, el cual no es otra cosa que el conocido hollín, es decir, partículas sólidas de tamaño muy pequeño en su mayoría compuestas de carbono impuro, pulverizado, y generalmente de colores oscuros o negruzcos resultantes de la combustión incompleta de un material (madera, carbón, etc). Su aspecto es similar a la ceniza pero con un tono más negro.

Como es lógico, el estar expuesto a la inhalación prolongada y directa de estos agentes tóxicos tiene como consecuencia afectaciones serias y graves en la salud de quienes se han expuesto a tal agente.

Finalmente, es de destacarse las diversas actividades de los obreros que se encargaban de cargar o realizar esfuerzos físicos para levantar o empujar materiales en las áreas de almacenamiento, en donde se movían los llamados carros, así como rollos de cinturón, los cuales iban desde los 30 kilogramos y hasta los 80 kilogramos. Realizar esta actividad una vez al día posiblemente no tendrá una consecuencia grave sobre la salud del trabajador pero, ¿qué tal repetir esta operación no menos de 20 veces al día?

Es difícil saber si los patrones se hacen esta pregunta o si tan sólo en algún momento se detienen a pensar en todo aquello que los trabajadores otorgan a cambio de los salarios que se les da, independientemente de que sean retributivos o no.

4.7.- EL CASO DE CONTINENTAL TIRE DE SAN LUIS POTOSÍ.

Como un ejemplo de lo expuesto en el apartado inmediato anterior, es la determinación de los patrones de la empresa Continental Tire, de la ciudad de San Luis Potosí, quienes han considerado anacrónico que los trabajadores de esa empresa cobren salarios dignos y reciban prestaciones justas y bien remuneradas.

Lo anterior se evidencia así, ya que a finales del 2007 dichos patrones interpusieron una demanda legal en contra del Sindicato Nacional de trabajadores de General Tire de México, con la cual pretenden obligar a sus empleados a aceptar una reducción de al menos el 50% de su sueldo directo y la modificación de alrededor de 30 cláusulas del Contrato Ley de la Industria Hulera. Dicha demanda se encuentra fechada el día 5 de diciembre de 2007, bajo el número de expediente IV-440/2007 de la Junta Especial de Conciliación y Arbitraje de esa ciudad.

Esa demanda se basó principalmente en el argumento de que el elevado costo de la producción de llanta en el país se debe a los altos costos de los transportes, la energía, los peajes y los fletes; asimismo, hacen patente su insistencia en el sentido de que debido a la reducción de tarifas arancelarias, el contrabando y la venta de llantas robadas resulta cada vez más barato producirlas fuera de México.

De acuerdo a tales argumentos, es claro que una cuestión que en definitiva ayudaría a elevar la producción de llantas en el país sin tener que recurrir a la reducción de salarios de los trabajadores, sería la real aplicación del gobierno en cada uno de esos rubros señalados en el párrafo inmediato anterior. Es decir, si se redujeran costos de transporte, tales como gasolinas o diesel, reducción de cuotas carreteras, aumento en cobros arancelarios a productos importados y se pusiera un estricto control de posibles puntos de venta de llantas robadas, es inconcuso que los productores establecidos en territorio nacional verían ampliamente aumentadas sus posibilidades de continuar produciendo sin llegar al punto de disminuir salarios, al ver aumentadas sus utilidades.

Lo anterior se dice muy fácil, y tal vez lo sea, simplemente se requiere la voluntad por parte del gobierno para alcanzar tales factores que ayudarían plenamente a sostener a las empresas, esto sin además contar con los beneficios que obtendrían otros sectores productivos.

No obstante, a pesar de identificar que muchos de sus problemas provienen de políticas del gobierno, la clase patronal no plantea la factibilidad de acudir ante el gobierno y tratar de resolver esas cuestiones, ya que al parecer la única posibilidad que se les ocurre es tratar de sostener sus niveles de ganancias, su alta rentabilidad a partir de afectar los salarios de los trabajadores y sus prestaciones, por ser tal vez la opción directa más fácil.

En un reportaje de Regina Vargas⁵² titulado *El Robo y el Contrabando* se denuncia que uno de los motivos por los cuales se ha perdido competitividad en el país en cuanto a la producción de llantas es el hecho de que cientos de miles de ellas y que circulan en el país son de origen ilícito.

Tal carácter de ilicitud lo adquieren porque ingresan al territorio nacional por contrabando o bien, dado que muchas de ellas son producto del robo a transportistas para posteriormente ser vendidas a precios muy por debajo del comercial. Eso mismo ha afectado de manera grave la industria hulera, misma que a la fecha del citado reportaje había perdido alrededor de 4,000 empleos en los 8 años previos al mismo.

Se afirma también que al país ingresan llantas desechadas del vecino país del norte y en el propio territorio nacional, mismas que incluso son gravadas con cautín para afirmar el dibujo de la llanta y darles apariencia de nuevas, aplicándoles también recubrimientos que ocultan su condición real.

Para sostener o abastecer el mercado interno de llantas se requiere de una producción diaria de 210 a 220 mil llantas. Sin embargo la producción real en México oscila alrededor de las 60 mil⁵³, entonces, vale la pena preguntarse, ¿de dónde provienen las casi 150 mil faltantes?

⁵² <http://www.frecuencialaboral.com/huleros.html>

⁵³ Idem.

La principal condición de los empresarios para seguir invirtiendo en el país dentro de ese sector es la disminución y en lo posible la eliminación del Contrato Ley, mismo que durante años de lucha a través de muchas negociaciones han logrado la obtención de salarios y prestaciones que en muchos de los casos ayudaban a satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus respectivas familias, lo cual ha decrecido gracias a la complicidad patronal y gubernamental, al implementar políticas y medidas en perjuicio de la clase trabajadora, haciendo creer que los trabajadores de esa rama reciben salarios desproporcionados que deben ser reajustados a la baja, perjudicando al contrato ley de la industria hulera el cual es considerado uno de los más avanzados en materia de salarios y prestaciones en el país.

El Reporte de Investigación número 71⁵⁴ de Octubre de 2006 del Centro de Análisis Multidisciplinario (C. A. M.) de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, señala que con el modelo económico neoliberal que reina en México, del año 1988 y hasta el año 2004, la clase trabajadora ha sido despojada de las prestaciones sociales a que históricamente y por ley tiene derecho.

Ofrecen el siguiente dato. De 1988 a 2004 los trabajadores sin prestaciones (aguinaldo, servicio médico, pensión y jubilación) pasaron de ser 5, 501,683 a 26, 736,462. Es decir, en ese periodo de tiempo 21, 234,743 trabajadores fueron despojados de su derecho de recibir prestaciones sociales.

⁵⁴ <http://www.economia.unam.mx/cam/pdfs/rep71.pdf>

Asimismo se resalta la tendencia a continuar por ese rumbo, ya que cada vez se engrosa la fila de trabajadores que prestan sus servicios bajo esas condiciones.

Diversa investigación realizada por el citado Centro, muestra que la rentabilidad de los activos de Continental Tire, por ejemplo, tan sólo en el año 2006, han sido 15%, según datos de la propia empresa e informes anuales de la misma, concluyendo que en la industria hulera la rentabilidad pasó del 19.35% en 1994 a una rentabilidad de 39.23% en 2003.

De acuerdo a lo sostenido por el Sindicato de Trabajadores de General Tire en San Luis Potosí, las pretendidas reformas que plantea la clase patronal en compañía del gobierno federal para echar abajo las conquistas obreras abarcan los siguientes rubros:

- Ampliación de la jornada laboral;
- Establecimiento de los días domingo como día laboral normal;
- Reducción del pago de la prima dominical;
- Reducción importante del pago de la prima vacacional;
- Se pretende que el pago de las cuotas del Seguro Social sean hechas únicamente por el trabajador y
- Subcontratación arbitraria de actividades en la fábrica que actualmente desarrollan trabajadores sindicalizados.

Toda esa gama de supuestas modificaciones son políticas patronales soportadas por el gobierno que llevan a la mutilación directa del contrato ley vigente, sin embargo ellos utilizan el concepto “modernización” argumentando que son reglamentaciones caducas y arcaicas que son responsables directas de la falta de productividad y la pérdida de las fuentes de empleo en la diversas empresas.

En el sexenio presidencial de Vicente Fox se propuso reformar la Ley Federal del Trabajo, propuesta a cargo del entonces Secretario del Trabajo Carlos Abascal Carranza y en la cual se consideraban modificaciones a la baja para las prestaciones laborales de los trabajadores, siempre en base a principios y conceptos como el mencionado “modernización”, flexibilidad, productividad, movilidad y polivalencia.

A dicha propuesta de reforma le vinieron muchas reacciones en contra, de las cuales surgieron anteproyectos y contrapropuestas, como por ejemplo la hecha por la UNT la cual, en el caso particular del Contrato Ley propone elevar a rango constitucional el derecho a la contratación colectiva y al contrato ley, así como la disposición de que éstos deberán contener normas relativas a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores; las que estén encaminadas a aumentar la productividad, su medición y el reparto justo y equitativo de los resultados.

En el mes de enero de 2002, este personaje que ostentaba la Secretaría del Trabajo felicitó públicamente a los trabajadores de la industria de la lana por

haber aceptado un 3% de incremento en revisión, con lo cual se demostraba la madurez y la conciencia de los buenos trabajadores y de sus líderes, que ya habían entendido que la lucha de clases es un concepto del pasado, obsoleto y que ahora, se debe de practicar la colaboración de clases.

En opinión del actual Secretario del Trabajo, el gobierno federal busca de alguna forma generar las condiciones que sean necesarias para impulsar cambios o modificaciones en los contratos colectivos de la industria hulera y llantera con el fin de recuperar los cerca de 8,000 empleos que se perdieron en el sector.

Dicho funcionario ha afirmado que por lo menos se han perdido unos 8,000 empleos, esto a pesar de que las llantas se siguen consumiendo pero que por la cerrazón que priva en el contrato ley así como por parte de los sindicatos, lo único que ocurre es que se ahuyenta la inversión y es entonces cuando se generan los empleos en otros países.

También ha afirmado que lejos de aplicar políticas que lesionen a las prestaciones de los trabajadores, el ejecutivo federal busca incentivar la creación de empleos mediante la aplicación de nuevas y atractivas condiciones económico- laborales que hagan que los inversionistas aterricen sus capitales en México.

Es decir, si es necesario modificar los cuerpos legales en los cuales ahora se protege a los trabajadores para que los particulares inviertan su dinero en la

rama, no hay duda que se puede hacer esto aunque en eso vaya incluida la desprotección a los trabajadores y la consecuente pérdida de un óptimo nivel de vida.

Como se aprecia, son las políticas de los gobiernos neoliberales las encargadas de minar la fuerza de las organizaciones sindicales con la finalidad de reducir a su mínima expresión cualquier tipo de protección laboral hacia los trabajadores, ello aunado quizá a la colaboración en algunos casos de líderes sindicales que contrarían los intereses de sus representados.

Otra muestra de ello es lo que, en opinión de Francisco Cruz Retama⁵⁵, es el proceder del gobierno estatal en San Luis Potosí a cargo en ese entonces del panista Marcelo de los Santos. En dicha entidad se afirma que se han generado alrededor de 162 mil empleos gracias a lo que llaman “entorno favorable para atraer inversiones”.

Afirma Cruz que esa supuesta atracción se basa en la oferta de salarios miserables y pésimas condiciones laborales, en donde incluso se recurre al maltrato físico hacia los trabajadores por parte de los patrones.

De igual forma se omite señalar por parte del gobierno estatal que tales condiciones favorables de inversión son propiciadas para los empresarios debido a la proliferación de los mencionados “contratos de protección”, los cuales son vendidos por abogados y líderes de sindicatos blancos para impedir

⁵⁵ <http://www.movimientoalsocialismo.com.mx/archivos/elsocia/330/ley.htm>

la existencia de sindicatos que verdaderamente defiendan los intereses de la clase trabajadora, documentos estos que ya han sido analizados previamente.

Se reitera lo dicho previamente en el sentido de que la pregonada “modernización” consiste únicamente en buscar modificar las leyes laborales en perjuicio de los trabajadores y con el consecuente beneficio económico de la clase patronal, esto sin tomar en cuenta que lo que realmente está en juego es el futuro de miles de familias obreras que dependen única y directamente de los bajos salarios que se perciben en las largas jornadas de trabajo, salarios que van a la baja a partir de la implementación de las políticas gubernamentales y patronales que principalmente afectan el sueldo de los trabajadores.

Así, se puede apreciar que los mecanismos y argucias que utilizan las empresas con la ayuda de los gobiernos son siempre dirigidos a desproveer a los trabajadores de sus prestaciones y retribuciones o, en el peor de los casos, en la pérdida de la fuente de trabajo.

4.8.- EL CASO EUZKADI EN EL SALTO, JALISCO.

En este caso se fraguó una artimaña elaborada en el año de 1998 por la empresa Continental Tire a efecto de adquirir la planta llantera Euzkadi, la cual se encuentra ubicada en El Salto, Jalisco, argucia preparada por la transnacional alemana procediendo a cerrar la empresa en el año 2001.

A través de ello se esperaba poder imponer condiciones laborales poco o nada favorables para los más de mil trabajadores, los cuales se encontraban afiliados al Sindicato Nacional Revolucionario de Trabajadores de Euzkadi.

Es en ese periodo, a finales del gobierno del tecnócrata Ernesto Zedillo cuando se hace más intensa la ofensiva patronal en contra de las conquistas por demás históricas de la clase proletariada, así como también logra Continental Tire hacerse de Euzkadi.

Como ya se dijo, era Carlos Abascal Carranza, Secretario del Trabajo de Vicente Fox, ambos claros representantes de los intereses patronales, quien trataba de implementar reformas a la ley laboral, en donde se pretendía incluir los llamados incrementos salariales “amarrados”, es decir, sujetos a mayor revisión de poco aumento real; eliminación de contratos colectivos inflexibles; no más contratos ley “inadecuados para la modernidad capitalista”; no más sindicalismo antidemocrático e inflexible para la producción; no más ataduras y sí una mayor flexibilidad, señalando que esta es la única forma de generar y mantener empleos.

Tampoco debe omitirse que esas ideas ya venían gestándose desde años anteriores cuando representaban al poder ejecutivo federal tanto Carlos Salinas de Gortari como Ernesto Zedillo, siendo por ejemplo el primero de ellos quien impuso medidas desde la Secretaría del Trabajo totalmente ilegales y hasta sangrientas que llegaron a provocar la mutilación dramática de contratos colectivos de trabajo, como lo que se vivió en el año 1989 al ser mutilados

(flexibilizados decían ellos) los Contratos Colectivos de Trabajo de PEMEX e IMSS, así como también la mutilación de contratos ley o la terminación de éstos, citando por ejemplo la terminación de facto del Contrato Ley Textil de la Rama del Algodón en 1992, o llegando incluso al encarcelamiento y asesinato de dirigentes sindicales que se opusieron a esas políticas obreras del gobierno salinista, tal como ocurrió en Ciudad Mendoza en donde los trabajadores de la fábrica CIVSA sufrieron el rompimiento de la huelga el 16 de septiembre de 1991, en donde la policía mató a golpes a un trabajador y fueron encarcelados y sujetos a proceso tres trabajadores, permaneciendo tres años seis meses en prisión, antes de ser absueltos, siendo acusados y perseguidos por cuatro años los trabajadores Asunción Rodríguez y Florentino Ortiz León por el mismo homicidio.⁵⁶

No debe olvidarse que las conquistas laborales son el resultado de años de lucha social, en donde se ha reclamado una justa retribución por empleos que en no pocos casos devoran la vida de los trabajadores.

Partiendo de esa base, es imperiosa la necesidad de que sean los propios trabajadores quienes defiendan sus derechos, organizándose debidamente y expulsando de sus filas a los líderes que anteponen sus intereses personales ante los del gremio, ya que precisamente los trabajadores más explotados necesitan mejorar de forma importante sus ingresos y defender sus contratos, que no es otra cosa que justicia, equidad y seguridad laboral.

⁵⁶ FERNÁNDEZ Arras Arturo. *“La extinción como destino del Contrato Ley”*. Ob Cit. Pág. 311

Ahora bien, por el otro lado, podemos encontrar obviamente algunas opiniones dirigidas a pensar que es necesario modificar o incluso eliminar la contratación colectiva. Una de ellas es la plasmada en el reportaje del connotado periodista Miguel Ángel Granados Chapa⁵⁷ titulado *Euzkadi y anexas* en el cual cita al doctor Luis H. Torres Cruz quien señala que el contrato ley que rige la actividad de la industria hulera dirige a esta rama a la desintegración, ya que al pretender defender a los obreros, provocó que algunas fabricas perdieran de manera completa su competitividad, aún ante las empresas que estaban establecidas en los Estados Unidos de Norteamérica y que conllevó el cierre definitivo de las mismas.

Peor aún, señala el mencionado doctor, la cerrazón de algunos líderes sindicales impidió salvar las plantas en mejores condiciones ya que al no lograr conciliar sus intereses con los de los directivos, perdieron sus fuentes de empleo.

Sin embargo, una vez que tales empresas se vieron en la necesidad de cerrar sus plantas, algunas no lo hicieron siguiendo los procedimientos que para ese efecto señala de manera clara la Ley Federal del Trabajo específicamente en el Título Séptimo denominado Relaciones Colectivas de Trabajo, Capítulo VIII Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo, ya que en el mejor de los casos se les avisó a los trabajadores con sólo unas horas de anticipación y señalándoseles que tenían que recoger sus indemnizaciones, que dicho sea de paso, no en todos los casos fueron cubiertas de manera justa y correcta.

⁵⁷ <http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/72104.euzkadi-y-anexas.html>

Han sido varias las empresas que han tenido que cerrar sus puertas. Euzkadi no ha sido la única que optó por el cierre para presionar a los trabajadores a negociar las conquistas laborales, también lo han hecho las llanteras Uniroyal y Good Year.

En el caso particular de Euzkadi, la empresa había asegurado a los trabajadores que era prácticamente inviable para sus negocios mantener una competencia en condición desigual con el mercado de origen asiático de llantas, quienes por cierto basan sus ganancias en la mayor explotación de la fuerza del trabajo el cual era ya un serio competidor de México desde prácticamente 1996, si no se modernizaba el contrato ley que regía la industria hulera desde el año 1938.

Sin embargo en un acto de mucho riesgo para los trabajadores, éstos decidieron no negociar sus condiciones a cambio de mantener la fuente del empleo, lo cual concluyó con el cierre. La empresa impuso a los trabajadores prácticamente dos opciones: negociar partes importantes del contrato ley y reabrir la empresa o bien, ofrece una paupérrima liquidación a los trabajadores que sigan en lucha y luego reabrir con otra razón social en la que, obviamente, las condiciones laborales serían diferentes y menores a las previas.

4.9.- EL CASO UNIROYAL.

A efecto de mayor entendimiento en este caso particular, el cual es del particular y mayor interés del suscrito en el presente trabajo, me permito señalar algunos antecedentes de esta empresa, aunados a los ya señalados en el capítulo tercero.

4.9.1.- FUSIÓN DE EMPRESAS.

En 1992 la empresa transnacional MICHELIN, que en ese entonces era dueña de 57 plantas productoras de llanta y numerosas plantaciones de hule distribuidas por todo el mundo, adquiere la empresa Uniroyal, la cual trabajaba en dos plantas en el país, la ubicada en Tacuba, México Distrito Federal y la planta de Querétaro, con un total de 1,200 trabajadores en aquel entonces.

4.9.2.- PRIMEROS INDICIOS DE REFORMAS.

A partir de la citada compra de Uniroyal, comenzaron a presentarse recortes de personal de manera indiscriminada, con lo cual llegaron al año 2000 con sólo 650 trabajadores en las dos plantas pero, con la misma producción de llantas que se tenía con los trabajadores despedidos y siempre bajo una constante represión por parte de la empresa para con los trabajadores, en momentos en los cuales la empresa ya era completamente dirigida por los franceses, anulando turnos y cancelando plazas de los trabajadores.

La producción de las llantas que se hacían en Uniroyal- Michelin así como las relaciones colectivas de trabajo se encontraban regidas por el denominado Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados.

4.9.3.- EL CIERRE SIMULADO.

Sin embargo en un acto considerado por actuales dirigentes sindicales como de impunidad y traición por parte de los anteriores líderes, sin consultar a la base de trabajadores, esta empresa simula un cierre definitivo de las plantas que se han mencionado, trayendo como resultado el que los 650 trabajadores perdieran su trabajo.

Desde el 05 de julio del 2000, en el más estricto secreto los apoderados legales del Sindicato Nacional de Trabajadores Nacional de Uniroyal, Víctor Manuel Calleja, Juan Manuel Calleja y Jan Hintze Calleja firmaron un contrato de protección, por una parte con la empresa denominada Autopartes Internacionales de Querétaro, S. A. de C. V. cuyo dueño es Michelin, y por la otra con el nuevo Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones Actividades Comerciales y de Servicios de la República Mexicana, CTM. La empresa cuyo registro ante la Secretaría del Trabajo data de esa misma fecha, proporcionó como domicilio legal el de Avenida 5 de Febrero número 2113, Zona Industrial Benito Juárez, Querétaro, Querétaro, mismo domicilio del de la fábrica UNIROYAL.

El día 1º de agosto de 2000 se reúne la Asamblea de Accionistas de la Empresa Uniroyal S. A. de C. V. a efecto de tratar asuntos varios entre los cuales se encuentra la disolución de la sociedad, bajo el argumento "*del estado actual que guarda la sociedad*" y sin fundamentar tal decisión. Esto sin olvidar que ya antes habían firmado el contrato de Protección señalado en el párrafo inmediato anterior.

Es así que el día 4 de agosto de 2000, mediante Notario Público la empresa comunica al Comité Ejecutivo Nacional del Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal, la terminación de las relaciones laborales, mientras que mediante carta dirigida a todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, el Licenciado Ricardo Martínez Rojas, apoderado legal de la empresa notifica el cierre definitivo de las plantas en Tacuba y en Querétaro, indicándoles que debían acudir por sus liquidaciones a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje número 10 en el Distrito Federal y en la número 50 de la ciudad de Querétaro el día lunes 7 de agosto y de la misma forma mediante escrito paraprocesal se le informa de esa situación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje número 10.

Mientras tanto, ese día 4 y el 5 de agosto, los 250 trabajadores de la planta Tacuba y los 400 de Querétaro reciben en sus respectivos domicilios una notificación a través de Notario Público en donde se les informa que Uniroyal cerraba sus puertas y daba por terminadas las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo.

Ante eso, los trabajadores hacen caso omiso de tales notificaciones por considerarlas ilegales, y se presentan a laborar en sus respectivas plantas, las cuales se encontraban fuertemente custodiadas por dispositivos de seguridad que les negaba la entrada a su fuente de trabajo.⁵⁸

Incluso el comité sindical acude a la planta de Querétaro en compañía del Notario Público número 3 Licenciado Álvaro Guerrero Proal y éste emite un testimonio notarial en el cual da fe de que la empresa niega la entrada a los trabajadores.

Como se dijo, ningún trabajador acudió a la Junta Federal como se les había indicado, razón por la cual los apoderados de la empresa promueven un procedimiento paraprocesal, al cual se le asigna el número de expediente 130/2000 ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje número 10, solicitando que sea la propia Junta quien notifique a los trabajadores, Sindicato y beneficiarios que deberían acudir a recoger tales liquidaciones.

Normalmente un trámite paraprocesal de esta naturaleza le recae acuerdo en un plazo mínimo de un día, sin embargo, en el caso concreto que nos ocupa, ese mismo día se obtuvo un acuerdo para el procedimiento señalado por medio del cual se ordenaron las notificaciones, aún cuando varios domicilios de algunos trabajadores de la planta Tacuba se encontraba en el Estado de México, ante lo cual era indispensable tramitar exhorto a la Junta competente

⁵⁸ http://www.fatmexico.org/actualidad/dem_ocde_mich.html

de aquella entidad para dar trámite a la solicitud de la empresa, es decir, la número 29, lo cual no ocurrió.

Hecho todo esto, el propio sindicato de los trabajadores indicaba a sus agremiados que se abstuvieran de acudir a las instalaciones de la empresa, así como a las del mismo sindicato, sin haber hecho convocatoria a Asamblea General Extraordinaria con la finalidad de informar el estado en el cual se encontraban los trabajadores, así como su situación legal existente en ese momento.

El día 24 de agosto de 2000 por la noche, el Comité Ejecutivo Nacional asistido de sus apoderados legales se reúnen con los apoderados de la empresa y firman un Convenio de Término de Relaciones Individuales y Colectivas así como la administración del Contrato Ley, ante la Coordinación General de Funcionarios de Conciliadores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo cual importa una violación al Artículo 2 de los estatutos sindicales ya que la representación del sindicato no puede como tal dar por terminada las relaciones individuales de trabajo, lo cual incluso se encuentra sustentado por la tesis de jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se transcribe a continuación:

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. LOS SINDICATOS NO ESTÁN FACULTADOS PARA DARLA POR TERMINADA.

El artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo dispone que es causa de terminación de las relaciones de trabajo, el mutuo consentimiento

de las partes. A su vez, el artículo 375 prevé que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato. De lo anterior se colige que si bien se faculta a los sindicatos para que representen a sus miembros, ello significa que pueden realizar actos tendientes a la defensa de los derechos de sus agremiados, pero no implica que los sindicatos puedan efectuar actos que, por su naturaleza, les corresponde realizar a cada uno de los trabajadores en lo individual, como sucede con la terminación voluntaria de la relación individual de trabajo, ya que dada su trascendencia, esta decisión, conforme al primero de los preceptos legales en cita, para que tenga validez, debe ser expresada de manera personal por cada uno de los trabajadores actores y no por el ente sindical.

SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

1.7º.T.56 L; Amparo directo 8347/97. Industrias Pino Orizaba, S.A. de C.V. (antes Compañía Industrial de Orizaba, S.A. de C.V.). 28 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica García. Secretario: Antonio Hernández Meza. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo VII, Enero de 1998. Pág. 1161. Tesis Aislada.⁵⁹

Es entonces que el día 25 de agosto de 2000 a petición del Comité Ejecutivo Nacional se informa a los trabajadores que el día anterior se había firmado el citado convenio, a través del C. Jorge Méndez Hernández, quien fungía como Secretario del Exterior del Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal y les manifestó a los trabajadores que ya no había nada que hacer, pues la empresa había cerrado en definitiva y solamente les mostró el convenio a los trabajadores, informándoles que tenían que acudir a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje radicada en la Ciudad de México, Distrito Federal, a recoger las respectivas liquidaciones en grupos formados por 20 trabajadores, ya que de no hacer caso a esa indicación se quedarían sin recibir su liquidación debido a que los directivos franceses ya se habían retirado el país y no habría posteriormente alguien a quien reclamarle las cantidades. Es de señalar que el Comité Ejecutivo Nacional carecía de facultades para firmar tal convenio, debido a que para que eso ocurriera, debía contar con el consentimiento de la mayoría de la plantilla de trabajadores sindicalizados, quienes debieron otorgar su consentimiento en una Asamblea que cubriera los requisitos de ley pero, en el caso concreto no se verificó.

⁵⁹**RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. LOS SINDICATOS NO ESTÁN FACULTADOS PARA DARLA POR TERMINADA.** S.C.J.N. 7º Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 28.09.1997. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Enero de 1998. Pág. 1161.

Esta situación causó temor entre los trabajadores quienes de inmediato acudieron a las instalaciones de la citada dependencia en donde ya tenían prácticamente listas las liquidaciones y en donde eran esperados por el personal de la Junta, los representantes legales de la empresa abogados del bufete Baker & McKenzie, S. C., así como los abogados Víctor Manuel y Juan Manuel Calleja de la CTM y los representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal, obligando a los trabajadores a firmar “renuncias voluntarias”, haciendo creer a las autoridades que los trabajadores habían aceptado de forma voluntaria la terminación de las relaciones individuales y colectivas. Plan que fue llevado a cabo de forma perfecta por la empresa francesa, quien no tuvo reparo en ignorar la opinión de los trabajadores a efecto de no ver perdida su fuente de trabajo y, en el mejor de los casos, negociar algunas opciones que les permitieran conservar sus trabajos ya que los trabajadores ni siquiera fueron consultados al respecto.⁶⁰

No se pasa por el alto el hecho de que las liquidaciones que fueron entregadas a los trabajadores fueron hechas muy por debajo de lo establecido en el Contrato Ley, el cual regía tales relaciones que en ese momento se estaban dando por terminadas de manera unilateral. Ante ello algunos trabajadores tuvieron que iniciar juicios contenciosos a efecto de que les sean entregadas las cantidades correctas y reales en base a lo señalado por el contrato ley y la Ley Federal del Trabajo, ya que como se detallará más adelante, no se respetó el contenido del mencionado Contrato Ley y mucho menos el de la Ley Federal del Trabajo para dar por concluida la relación laboral.

⁶⁰ Comité de Despedidos de Uniroyal. “*La Mesa está Servida. Crónica de una confabulación contra el derecho de los trabajadores de Uniroyal*”. Febrero 2004. Limeddh. Cadetycrep. México.

A propósito de la liquidación que recibieron los trabajadores, es considerado por los mismos que ese pago fue realizado por la empresa a partir de la cantidad total que administraba ésta y su sindicato, producto del fondo de previsión que se contemplaba en el artículo 122 del Contrato Ley, el cual fue una suma que se formaría por la aportación obligatoria por parte de la empresa en una cantidad equivalente al 14.5% del monto total de los salarios devengados por los trabajadores durante el año y que se destinaría al pago a los trabajadores y en caso de fallecimiento a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del trabajador; retiros voluntarios de los propios trabajadores; porque sufran incapacidad parcial o total permanente provocada por un accidente de trabajo y declarada por el Instituto Mexicano del Seguro Social; porque sufran una invalidez total o parcial que los imposibilite para continuar trabajando, provocadas una u otra por una enfermedad general o accidente fuera del trabajo y declaradas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, entre otros.

Al ser liquidados los trabajadores, nada se dijo respecto a esta suma, la cual dicho sea de paso, fue acumulándose a lo largo de varios años en diversas proporciones porcentuales, tal y como se vio en el cuadro del capítulo 3.2 de este trabajo.

Por otro lado, la planta de Tacuba nunca se detuvo en su funcionamiento ya que después del supuesto cierre ilegal, comenzó a realizar pruebas de producción y adiestramiento a nuevo personal. El personal considerado de

confianza tal como supervisores y jefes de producción, así como el Jefe de Mantenimiento que laboraban en Uniroyal continuaron laborando con la nueva empresa ya que se anunciaban como Tornel Planta 5 (quien únicamente prestó el nombre a partir de la maquila de llanta que le hacía a Michelin), haciendo el mismo producto que se fabricaba ahí antes del cierre.

En el mes de septiembre de 2000 (más de un mes después del cierre de la empresa) el sindicato de los trabajadores simula una Asamblea General Extraordinaria en la ciudad de Querétaro en la cual pretende emitir un informe de la supuesta intervención y defensa sindical en el cierre de la empresa y en la liquidación del patrimonio sindical.

Se propuso liquidar los bienes del sindicato en un valor muy por debajo de sus valores reales, cuestión ésta que no agradó a los agremiados, quienes en franco desacuerdo a esa y otras decisiones de sus representantes deciden removerlos de sus cargos e incluso demandarles diversas acciones derivadas de sus malos manejos y su complicidad con la empresa y autoridades en el cierre de la empresa.

4.9.4.- LA NUEVA ADMINISTRACIÓN Y LA VIOLACIÓN DE DIVERSAS DISPOSICIONES LEGALES.

Por otro lado, en el mes de abril de 2002, la planta Querétaro inicia actividades bajo el nombre de "Autopartes Internacionales de Querétaro", la misma con la cual los representantes sindicales ya habían firmado previamente un contrato

de protección. Esa reapertura fue anunciada de forma majestuosa por los gobiernos federal y local, a la cual acudió directamente el entonces ilustre Presidente de la República Vicente Fox Quesada, quien anunció que su gobierno creaba cientos de empleos en Querétaro pero, sin mencionar nada sobre el previo cierre ilegal que dejó sin trabajo a más de 600 familias en la Ciudad de México y en Querétaro.

Lo anterior quedó documentado en el diario Reforma en su publicación del día viernes 19 de abril de 2002, señalando que al permitir la apertura de esa planta, se creaban empleos y con los cuales se estaba en posibilidad de fabricar 6 mil llantas diarias. Lo anterior fue considerado como un espejismo por los trabajadores despedidos, ya que nada se dijo del más de medio millar de empleos que se perdieron al cerrar de manera unilateral e ilegal la empresa un par de años antes.

Dicha "nueva empresa" fabrica exactamente el mismo producto que el que se hacía ahí antes del cierre. Ahora los trabajadores son administrados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Comunicaciones, Actividades Comerciales y Servicios de la República Mexicana, el cual pertenece a la CTM y cuyo Secretario General es casualmente Juan Manuel Calleja, quien fungía como asesor jurídico del Sindicato Nacional de Trabajadores de Uniroyal y que firmó el convenio de cierre con la empresa a espaldas de los trabajadores.

Es de esa forma como se configuró el despido de cientos de trabajadores de su fuente de trabajo y de su única fuente de ingresos, ya que en la gran mayoría

de los casos, se trataba de trabajadores calificados, que dedicaron toda su vida a prestar sus servicios a esa empresa y por consiguiente, era la única labor que sabían desempeñar razón por la cual, al engrosar las filas del desempleo no pudieron conseguir nuevamente trabajo debido a su poca o nula experiencia en otros oficios y a la edad con la cual salieron de ahí.

Hoy en día en estas plantas se producen llantas fuera de lo establecido en el contrato ley de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados ya que esa empresa no reconoce la fabricación de productos de ese material dejando a sus actuales empleados sin poder acudir a las ventajas que ofrece el mencionado contrato ley, violando además la legislación laboral, pues de acuerdo a ésta, el contrato es obligatorio para todas las plantas que pertenecen a esta industria del país.

Asimismo reclutan a trabajadores a quienes no se les respetan derechos laborales reconocidos por la Ley Federal del Trabajo, esto para ahorrarse las prerrogativas que se plasman en el Contrato Ley, pues finalmente sólo cerraron una empresa para después abrir otra con un nuevo nombre comercial pero haciendo o fabricando lo mismo, todo a la luz de contratos de protección que permiten a la empresa trabajar sin respetar el contenido del aún vigente contrato ley para esa industria.

Una vez que la empresa reabrió sus plantas, los trabajadores que fueron despedidos ilegalmente, solicitaron a la empresa ser recontratados, solicitud que les fue negada por el sólo hecho de haber laborado previamente con

Uniroyal, violando con ello su derecho de preferencia y en consecuencia su derecho al trabajo.

Ese derecho de preferencia se encuentra reconocido en el artículo 438 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

“Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.”

Tal artículo 154 de la citada Ley señala:

“Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.”

Si bien es cierto que fue cerrada la empresa Uniroyal, no menos cierto es que a pesar de que reabrió con otro nombre, se dedica al mismo giro comercial, fabricando el mismo producto. Basta que alguien circule por la avenida 5 de Febrero en esta ciudad de Querétaro en el domicilio señalado previamente para darse cuenta que incluso ahora ya se ostentan como Michelin.

En ese sentido y en base a los artículos previamente transcritos, es claro que los trabajadores debieron gozar de preferencia respecto a cualquier otra persona para ocupar puestos en tal empresa, máxime que la mayoría contaba con 10 o más años de experiencia en esa empresa, contando con los conocimientos básicos para desempeñar adecuadamente el trabajo exigido.

Por otro lado, señalan los artículos 433 y 434 de la citada Ley Federal del Trabajo:

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

ARTÍCULO 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;*
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;*
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;*
- IV. Los casos del artículo 38; y*
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.*

Así, la empresa debió por principio de cuentas justificar que se encontraba dentro de alguno de los supuestos señalados en el artículo 434 de la Ley Federal del Trabajo para poder terminar sus actividades pero, no bastando con eso, tampoco se apegó a lo que establece la misma legislación en cuanto al procedimiento para el cierre plasmado en el artículo 435.

En el caso concreto que se describe, la empresa no siguió procedimiento legal alguno ya que como se mencionó previamente, únicamente se limitó a notificar vía Notario Público a los trabajadores del cierre definitivo de su fuente de trabajo, esto sin importarle en los más mínimo que así lo exigen las leyes federales, no importándole de igual forma al gobierno tanto al nivel local como federal y tampoco se apegó a lo señalado por alguna de las fracciones

transcritas ya que no se argumentó el momento alguno que el cierre se debiera a alguna de esas causales.

También se violentó la legislación laboral la cual indica que cualquier empresa que pretenda cerrar sus actividades o suspender trabajos, debe demostrar mediante juicio previo ante las autoridades competentes que existe una verdadera justificación para ello, lo cual no ocurrió en el caso concreto ya que la empresa canceló de manera unilateral las relaciones individuales y colectivas sin seguir procedimiento alguno ante las citadas autoridades para demostrar la necesidad de la medida, ya que ni siquiera exhibió o acreditó mediante datos reales o estadísticas que se encontrara en una situación precaria. Véase que de lo antes narrado no se aprecia que se haya acreditado cualquiera de las V fracciones del artículo 434.

Asimismo se presentaron violaciones al Contrato Ley tanto en lo relativo al cierre de la empresa como a la forma de liquidar a los trabajadores, ya que la empresa Michelin no entregó a los trabajadores despedidos el fondo de previsión social estipulado en el artículo 122 del Contrato Ley que se ha detallado previamente, el cual les pertenece.

Ese numeral del Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados como ya se dijo establece que las empresas de este ramo se obligan a aportar una cantidad equivalente al 14.5% del monto total de los salarios devengados por los trabajadores durante el año, para formar un fondo de previsión social para el pago a los trabajadores y en caso

de fallecimiento a sus beneficiarios. Es difícil saber con exactitud el monto al cual ascendía tal fondo de previsión, ya que el mismo se formó desde hace varios años previo al cierre, es decir, durante casi veinte años se engrosó un capital que al momento del cierre de la empresa nunca se dijo en dónde estaba o qué destino se le daría ya que, a la luz del citado numeral del Contrato Ley, esa cantidad les pertenecía a los trabajadores.

Indudablemente existió indiferencia para con los trabajadores por parte de las instancias gubernamentales de diversos niveles. Ello fue así ya que los trabajadores en lucha solicitaron en diversas ocasiones audiencia con las autoridades del ejecutivo federal y local, recibiendo desdén por parte de ellos, a quienes no les importó que se hubieran dado violaciones flagrantes a la ley y que con ello se dejaran en la calle a cientos de familias ya que, finalmente quien se veía beneficiado con esas violaciones lo es la clase a quien representan estos gobiernos.

Con lo anterior, la empresa y el gobierno nacional incumplen con lo establecido en el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo⁶¹, firmado y ratificado por México, el cual en su artículo 1 señala:

1. A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de

⁶¹ <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista9/instrumentos/convenio%20111.htm>

- trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.
2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.
 3. A los efectos de este Convenio, los términos "empleo" y "ocupación" incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Ante esas claras violaciones a las diversas legislaciones nacionales y tratados firmados, ratificados y nunca revocados por el gobierno mexicano, es que los trabajadores de Uniroyal acudieron ante la instancia internacional de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos a efecto de solicitar intervención en tan injusta acción concretada por gobierno y patrones.

En esa intervención argumentan principalmente los trabajadores que, en base a las directrices que marca la OCDE, les ha sido violado uno de los derechos humanos fundamentales y que lo es el derecho al trabajo. Fue así que, como se dijo, solicitaron la intervención del Comité sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales de la OCDE, a efecto de que se le formulara una

recomendación a la transnacional e incluso solicite se adopte una conducta tendiente a aplicar eficazmente las directrices de tal manera que respete los derechos humanos y laborales de sus trabajadores así como de las demás personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones internacionales.

Con tal actitud quedó de manifiesto que la empresa violó el derecho de los trabajadores constituidos en sindicato, dejando sin efecto la contratación colectiva y realizando políticas de discriminación en materia de empleo, a pesar de que todos estos elementos son principios y derechos que la Organización Internacional del Trabajo ha plasmado en convenios que ha reconocido como fundamentales.

Tal violación al Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo se actualiza ya que se ignoró ese contenido, el cual protege contra la discriminación en el empleo y profesión, siendo verdaderamente lamentable que se haya permitido por parte del gobierno que se gestara ese acto con más de medio millar de trabajadores mexicanos para ese caso en particular, lo cual tuvo efectos seriamente significativos para ellos y sus familias ya que como se ha sostenido, era ese el único medio de subsistencia de los trabajadores quienes por razones que no tiene sentido señalar, era esa la única actividad que sabían hacer.

Ello es así ya que en su postura, afirman que la empresa Michelin realizó en México, a través de la compra de Uniroyal, acciones ilegales que nunca se

desarrollaron en armonía con las políticas públicas y con las leyes del país acogido, disminuyendo la confianza que debe existir entre las empresas y las sociedades en que desarrollan sus actividades, no importándoles siquiera lo plasmado en el marco legal vigente en México en relación con las normas laborales, con lo cual se demostró un desacato por parte de la empresa transnacional a las normas y principios de conducta adecuados.

De esa forma, se puede apreciar que la empresa de origen francés ha violentado diversas declaraciones internacionales de trabajo, firmadas por su propio país, yendo además en contra de las directrices de la OCDE señaladas para las empresas multinacionales. Es claro que realizó actos violatorios de los derechos de trabajadores de Uniroyal al no haber sido considerados para la recontractación.

No sólo fue la empresa quien ignoró a los trabajadores, sino además el propio gobierno nacional, ya que no se respetaron las citadas directrices y ordenamientos violando el orden jurídico mexicano, violando los derechos humanos y laborales de los trabajadores que les prestaban sus servicios, todo como consecuencia de ese acto unilateral que más bien parecería que fue un acto concertado entre empresarios, sindicato y gobierno.

Me permito señalar lo establecido en el capítulo IV denominado "Empleo y Relaciones Laborales" de las directrices de la OCDE, en el punto 6⁶²:

⁶² <http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>

“En el caso de cierre de una entidad que implique despidos colectivos, la multinacional debe notificar dicha decisión con una antelación razonable de tiempo a los representantes de sus trabajadores así como a las autoridades públicas competentes, colaborando en la máxima medida posible para atenuar los efectos adversos a esa decisión.”

Como se ha mencionado, en el caso concreto Michelin nunca notificó con un tiempo razonable el cierre de las operaciones en las plantas de Tacuba y Querétaro, ni a los trabajadores ni a las autoridades.

Con esa determinación la empresa muestra una auténtica violación de derechos en contra los trabajadores de Uniroyal por lo supuestos motivos de que era muy alto el costo de producción y las dificultades para incrementar la productividad, motivos todos estos desmentidos en el momento desde el momento en que continuaron trabajando y fabricando el mismo producto que hacían antes del cierre ilegal, por lo cual debe ser considerado como ilegal el cierre de la fuente de trabajo, ello por violación a las disposiciones legales tanto nacionales como internacionales.

Sin embargo, el único cambio sustancial que se verificó en las plantas de Michelin son las condiciones que regulan las relaciones laborales individuales y colectivas, ya que ahora se les ha impuesto a los trabajadores recién contratados condiciones muy por debajo que sus antecesores.

El contrato de protección a que se ha hecho alusión establece entre otras, las siguientes obligaciones: negar el derecho a huelga; jornadas laborales hasta de 12 horas; la multifuncionalidad o polivalencia; trabajo en días de descanso obligatorio; además, los trabajadores no podrán demandar a la empresa de manera directa.

Además a los trabajadores de confianza se les hace firmar un contrato de confidencialidad, mediante el cual, somete al trabajador a renunciar a importantes derechos laborales incluso aún si fuera despedido, se le exige no contratarse con otra empresa del ramo durante dos años.

Léase lo que al efecto Arturo Alcalde Justiniani escribió:

Michelin optó por un camino singular: hace siete años cerró la planta con la marca Uniroyal en Querétaro y con su nueva denominación escogió a la CTM para sustraerse del contrato ley, nulificar la vigencia de la Ley Federal del Trabajo y la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, firmando un contrato colectivo, como si no fuera empresa llantera, ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Querétaro. Este pacto de tan sólo nueve artículos autoriza a la empresa a fijar de forma unilateral las precarias condiciones de trabajo. Su cláusula novena llega al extremo de comprometer a la CTM a no ejercitar el derecho de huelga si la empresa no se lo autoriza previamente. El texto es el siguiente: "Las partes convienen en que antes de ejercitar cualquier acción jurídica ante los tribunales competentes, incluyendo el ejercicio del derecho de huelga, primeramente someterán sus diferencias a un

árbitro, que será elegido en forma conjunta y quien deberá resolver el conflicto respectivo. Estando de acuerdo las partes en que de no ejercitarse dicho arbitraje bastará con hacer valer el contenido de esta cláusula ante el tribunal respectivo para que suspenda la acción ejercitada hasta que se desahogue el arbitraje respectivo". De un plumazo suprimen el orden constitucional y legal vigente, pues con este absurdo arbitraje bastaría que la empresa se negara a designar árbitro para que los empleados no tuvieran defensa alguna. Este es el esquema que la CTM ofrece imponer en Tornel.⁶³

Sin lugar a dudas, previo a tomar la determinación de cerrar la fuente de trabajo de cientos de trabajadores, la empresa francesa pudo privilegiar el dialogo a fin de buscar soluciones conjuntas e incluso más convenientes para ambas partes.

De igual forma, el gobierno federal pudo velar porque, en el supuesto de optar por el cierre por parte de la empresa, se verificaran todos los procedimientos y se siguieran las reglamentaciones plasmadas en la ley laboral así como en el contrato ley para atenuar en lo posible los daños a la clase trabajadora, sin embargo, ambos optaron por simular y consentir, respectivamente, un cierre para después jactarse de crear cientos de empleos para la entidad, sin importar los efectos prácticamente devastadores que tuvieron que soportar las familias afectadas de forma previa.

⁶³ <http://www.jornada.unam.mx/2008/10/11/index.php?section=opinion&article=017a1pol>

Ciertamente se puede concluir que el fin último de esa simulación fue dejar fuera cualquier posibilidad de aplicación del Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados para la empresa llantera, el cual contempla condiciones laborales que verdaderamente privilegia el desarrollo integral del trabajador, entendiéndolo como integral ya que el salario y las prestaciones que recibían les permitía gozar de un nivel de vida si bien no ostentoso, sí desahogado y podían satisfacer plenamente sus necesidades primarias y más básicas así como las de sus familias tales como alimentos, vivienda, educación, salud, esparcimiento, etc., ya que las modificaciones que se verificaron a lo largo de los años, fueron siempre con una tendencia a la alza.

CONCLUSIONES

En base a los datos que se han expuesto, a partir de los datos aportados e información recopilada de diversos medios tanto electrónicos como bibliográficos y hemerográficos, concluyo que efectivamente existe una amplia y cada vez mayor tendencia por parte de las empresas y con la anuencia de los gobiernos para eliminar la aplicación de los contratos ley que, como en el caso del ampliamente expuesto Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados se presentó.

Tal eliminación devine en perjuicio de la clase trabajadora ya que tal contrato ley que permitía a los trabajadores tener acceso a un nivel de vida decoroso, a través del cual se lograba un desarrollo integral y digno para esa clase.

No obstante ello, se privilegió a la clase patronal bajo la justificación de que era preferente eliminar las prerrogativas contenidas en el contrato ley antes que la inversión se fuera del país, echando por suelo los años de largas luchas sindicales y conquistas laborales, ya que como se acreditó, las utilidades de las empresas del ramo veían incrementadas sus utilidades a pesar de los argumentos en contra.

Ante ello, es conclusivo que la desaparición del Contrato Ley de la Industria de la Transformación del Hule en Productos Manufacturados se debe al interés patronal de obtener mayor margen de ganancia, con la complicidad del gobierno, el cual es identificado como empresarial, a partir de la permisión de

aplicar conceptos, ideas y principios como los aquí señalados en la legislación, tal y como lo son el outsourcing, la flexibilización en todos los sentidos, el dumping y los contratos de protección, todos estos causantes de la decadencia que viven los contratos ley, en particular el aquí estudiado.

Es desafortunado, como dice el citado Arturo Fernández Arras⁶⁴ que el destino que les espera a los contratos ley en México es la desaparición, situación ésta que afirmo con pesar, y que su contenido original irá al baúl de los recuerdos, pero que se desempolvarán cuando sea necesaria alguna referencia histórica o bien para servir de basamento a las tesis de los estudiantes de derecho, como la presente, y que para no lastimar las buenas conciencias se seguirá llamando Contrato Ley.

Considero que la única opción real para la defensa de los contratos ley y la defensa en contra de prácticas como la que vivieron los trabajadores de Uniroyal es la organización de los trabajadores, quienes deben expulsar a aquellos que pretendan ostentarse como líderes pero, que solamente velan por sus beneficios e intereses personales.

Son ellos los únicos capaces de mantener vigentes las disposiciones de los contratos ley de las diversas ramas e industrias pero esto sólo verá reflejado el éxito cuando logren eliminar prácticas viciosas y dañinas para los propios trabajadores, todo a partir de la organización.

⁶⁴ FERNÁNDEZ Arras Arturo. *“La extinción como destino del Contrato Ley”*. Op. Cit. Pág. 63

Son ellos los únicos capaces de librar el destino de eliminación de los contratos ley ya que nadie más hará por ellos lo que sólo a ellos les corresponde y, una vez logrado eso, será la propia clase trabajadora quien en conjunto logrará reivindicar sus derechos hasta ahora ignorados por las empresas y los gobiernos. Actualmente existe una urgente necesidad de que sean los trabajadores quienes retomen la rienda de sus destinos, que sean escuchados al momento de tomar decisiones que tendrán repercusiones en sus vidas y en las de sus familias.

El concepto de lucha de clases es hoy más vigente que nunca, en estos tiempos en los cuales a pesar de las dificultades globales y generales, son sólo unos pocos los que no resienten los efectos negativos de las malas decisiones cupulares pero, sigue siendo la clase trabajadora, la clase media a quien afectan y quien finalmente acaba aportando su esfuerzo para sacar adelante las economías.

En un estado ideal considero que deberá llegar el momento en el cual trabajador y patrón logren entablar relaciones de trabajo entendiendo que viven en una relación simbiótica, de mutua necesidad y que en la medida en que uno ayude al otro, ambos verán materializados sus respectivos intereses, sin tener como medio para la consecución de esos intereses la eliminación, el perjuicio o menoscabo del otro.

El patrón deberá dejar de pensar en aplicar la política de la máxima explotación sobre el trabajador a fin de obtener la mayor ganancia y utilidad posible con la

mínima pérdida para él. Por otro lado, el trabajador deberá entender que no es posible mantenerse en una postura de exigencias innecesarias, ya que mientras él reciba la justa retribución por parte del patrón, la relación será duradera y benéfica para ambos.

No obstante, parece ser que esa lucha de clases que teorizaba Marx no deja de tener vigencia, y que mientras más avanza el tiempo y se siguen gestando acciones como las aquí descritas únicamente nos acercamos a un punto de quiebre en el cual la clase trabajadora pretenderá hacer valer sus derechos por otros medios, situación ésta no deseada pero, al parecer inevitable.

Tal parece que nos encaminamos a un mundo laboral en el que no existe protección social ni laboral, el cual se encuentra ya instaurado en muchos países como el nuestro, y en donde llegaremos al supuesto de que los grupos que cuenten con un contrato colectivo serán considerados como trabajadores privilegiados.

Por otro lado, no debe perderse de vista la posición del gobierno, quien cada vez es más propenso a asumir una postura de mero espectador en las relaciones y conflictos laborales, abandonando su papel de regulador y procurando que se cumplan las reglamentaciones y que sólo ha participado en el momento de fallar a favor del patrón, como hasta ahora ha sido. Su obligación no se limita a la mera observación, sino a la implementación real de políticas en las cuales se vea reflejada una auténtica aplicación de derechos fundamentales para los trabajadores, sin necesidad de perjudicar las

inversiones privadas, ya que de nada sirve que se tengan normatividades que contengan teorías o derechos que sean a todas luces justísimos para ambas partes si no se pueden hacer valer. Es importante atraer y mantener inversiones, ya que son una de las bases más importantes para el desarrollo del país pero, debe velarse porque sea un desarrollo conjunto, homogéneo y que no sólo sea para una de las partes de la relación laboral.

Debe el gobierno asumir la responsabilidad de intervenir en las relaciones laborales sobre todo en casos en los que se deje en estado de desamparo a las familias que son el grueso de la sociedad. Velar por establecer condiciones de igualdad, tal vez no económica, sino jurídica entre las partes que intervienen en las relaciones laborales.

Debe mantenerse la prioritaria participación del Estado en las relaciones laborales a través de la ley para asegurar o garantizar, en lo posible, el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patrones, mediante los máximos y mínimos legales que dan contenido a las condiciones de trabajo, esto para evitar que el económicamente poderoso continúe abusando del económicamente débil en aras de la justicia social, entendida ésta como la que procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores.

No es la cuestión de la relación laboral exclusiva de patrón y trabajador, el gobierno es también una parte de esa relación y como tal debe asumirse.

BIBLIOGRAFÍA.

- 1.- ALBURQUERQUE, Rafael F. *El Contrato de Trabajo*. Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. Ed. Universidad Nacional Autónoma de México. México. 2003.
- 2.- ARCINIEGA Arce Rosa Silvia. *Modernización empresarial y corporativismo en el sector textil*. UAM y Plaza y Valdés, S.A. de C. V. México D. F. 2002. p. 33.
- 3.- CABANELLAS, Guillermo. "Derecho Sindical y Corporativo". 2ª edición. Buenos Aires. Ed. Atalaya. 1946. Pág. 215.
- 4.- CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Pág. 154. Argentina. 1968.
- 5.- CASTORENA, Jesús. *Manual de Derecho Obrero*. Fuentes Impresores, S. A. 5ª. Ed. Pág. 217. México; 1971.
- 6.- CAVAZOS Flores, Baltasar. *Las 500 preguntas sobre temas laborales*. Pág. 28. Ed. Trillas. 3ª edición. México. 1989.
- 7.- Comité de Despedidos de Uniroyal. *La Mesa está Servida*. Crónica de una confabulación contra el derecho de los trabajadores de Uniroyal. Febrero 2004. Limeddh. Cadetycrep. México.
- 8.- DÁVALOS, José. *Derecho del Trabajo I*. Págs. 15-18. Ed. Porrúa. México. 1998.
- 9.- DE BUEN Lozano, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo I. Pág. 131. Ed. Porrúa. México. 1974.

10.- DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Pág. 456, Ed. Porrúa. México. 1970.

11.- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Del Trabajo*. Tomo II. Ed. Porrúa. Pág. 474. México. Décima Cuarta Edición. 2006.

12.- DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Pág. 94. Ed. Porrúa. 11ª edición. México. 1988.

13.- FERNÁNDEZ Arras, Arturo. *La extinción como destino del contrato ley*. Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica número 148. Págs. 299- 320. México. 2003.

14.- GOMES, Orlando y GOTTSCHALCK Elson. *Curso de Derecho del Trabajo*. Tomo II. Pág. 687. Ed. Cárdenas. México. 1079.

15.- GOMEZ Lara, Cipriano. *Teoría General del Proceso*. México. UNAM. 1976. Segunda edición, p. 27.

16.- KURCZYN Villalobos, Patricia. *El Contrato Laboral: Decadencia o Modificación*. Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica número 148. Págs. 435- 458. México. 2003.

17.- SANTOS Azuela, Héctor. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Ed. Porrúa. México. 1997, p. 93.

18.- VERGARA, Rosalía. *Aberración Patronal*. PROCESO. Número 1591. 29 de abril de 2007. México.

CONSULTA DE INTERNET

- 1.- http://es.wikipedia.org/wiki/Huelga_de_Cananea
- 2.- http://es.wikipedia.org/wiki/Huelga_de_R%C3%ADo_Blanco
- 3.- www.izt.uam.mx/amet/congresoqueretaro/.../28_relaciones.doc
- 4.- SCHULTEN, Thorsten, Instituto para la Investigación Social y Económica.
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/05/feature/de9905200f.htm>. 1999.
Traducción de ROUSSEAU, Elodie Andree Jeanne. 2009.
- 5.- http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n_de_Weimar
- 6.-
<http://www.jornada.unam.mx/2008/12/17/index.php?section=economia&article=026n2eco>
- 7.- <http://www.guaida.com/prensa/ponchan-conflictos-a-las-lanternas>
- 8.- <http://www.frecuencialaboral.com/huleros.html>
- 9.- <http://www.economia.unam.mx/cam/pdfs/rep71.pdf>
- 10.- <http://www.movimientoalsocialismo.com.mx/archivos/elsocia/330/ley.htm>
- 11.- <http://www.elsiglodetorreon.com.mx/noticia/72104.euzkadi-y-anexas.html>
- 12.- <http://www.uasb.edu.ec/padh/revista9/instrumentos/convenio%20111.htm>
- 13.- <http://www.oecd.org/dataoecd/21/20/16975360.pdf>
- 14.-
<http://www.jornada.unam.mx/2008/10/11/index.php?section=opinion&article=017a1pol>
- 15.- http://www.fatmexico.org/actualidad/dem_ocde_mich.html
- 16.- <http://www.uniroyal.com.mx/>
- 17.- http://es.wikipedia.org/wiki/Derecho_laboral

18.- http://es.wikipedia.org/wiki/Constitucionalismo_social

19.- <http://www.banxico.org.mx/PortalesEspecializados/inflacion/inflacion.html>

LEGISLACIÓN

1.- Ley Federal Del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México, Distrito Federal. 1º de abril de 1970.

2.- Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Enero de 1998. Pág. 1161.

3.- Querétaro. Código Civil del Estado de Querétaro. 2009. Art. 1671.