



**UNIVERSIDAD
DE
SOTAVENTO A.C.**



ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURIA

**“Adición a la ley federal del trabajo dentro del capitulo XX
correspondiente al procedimiento de huelga del articulo 927 bis sobre
la negociación conectiva.”**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN CONTADURIA

PRESENTA:

CAROLINA ISABEL JIMENEZ CORTES

ASESOR DE TESIS:

LIC. CARLOS DE LA ROSA LOPEZ

COATZACOALCOS, VER., SEPTIEMBRE 2006.

DEDICATORIA



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Con mucho cariño para

**LIC. ABEL JIMENEZ HERNANDEZ
Y MARIA ISABEL CORTES MARTINEZ**

**Mis queridos padres, por su enseñanza
y su aliento cada día de mi vida, y sobre
todo por haberse encontrado y traerme
al mundo.**

A MI ESPOSO MARIO A. RIVERA MOSQUEDA

**Por tu apoyo incondicional, por tu entusiasmo
por demostrarme que para llegar a la cima
solo se necesita mucho empeño y suficiente FE.**

**A mis queridos MAESTROS (AS)
con todo mi agradecimiento y afecto
por los conocimientos compartidos
GRACIAS.**

INTRODUCCIÓN

I.	LA ORGANIZACIÓN PROFESIONAL	1
	1.- Antecedentes	
	a) En el mundo	
	b) En México	
	2.- Sindicato	12
	a) Requisitos de Fondo	
	b) Requisitos de Forma	
II.	LOS SINDICATOS Y LA CONTRATACION COLECTIVA	23
	1.- El contrato Colectivo	
	2.- Instrumentos para la contratación Colectiva:	
	a) La Huelga	
	b) Negociación Colectiva	

III. LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO
ALTERNATIVA EN MATERIA DE CONTRATOS
COLECTIVOS DE TRABAJO. **35**

1.- Objetivo

2.- Ventajas y el Éxito de la negociación

CONCLUSION 46

BIBLIOGRAFIA 56

INTRODUCCIÓN

México ha sido escenario crucial de grandes luchas de los trabajadores del campo y de la ciudad, en su afán de mejorar sus condiciones de vida. En los momentos más importantes de nuestra historia tanto los trabajadores como sus organizaciones sindicales han sido precursores y protagonistas de los cambios políticos. Así ocurrió con las huelgas de CANANEA y RIÓ BLANCO que anticiparon el movimiento revolucionario de 1910, así como el nacimiento del derecho del trabajo que tuvo su concepción con el constituyente de Querétaro en el año de 1917. Esta lucha tuvo entre sus causas más sentidas la lucha heroica del trabajador por un propósito humano, real y verdadero: el respeto a la dignidad del trabajo y a quien lo realiza.

Bajo esta disyuntiva, tuvo lugar el nacimiento del artículo 123 constitucional el cual materializo la existencia de un derecho del trabajo que arropo al conjunto de derechos sociales que se encontraban plasmados en la constitución. funcionando como un derecho protector de los trabajadores con sus principios básicos e irrenunciables, en una palabra: ***la concepción del derecho como un derecho y un deber social, la libertad e igualdad en el trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos que la constitución y las leyes otorgan, así como la estabilidad en el empleo.***

La defensa de estos derechos, han sido el motivo fundamental y el motor que ha movido a los trabadores mexicanos a través de la historia, así como de las organizaciones sindicales de perfil democrático.

En este trabajo, nuestro propósito será exponer los motivos por los cuales consideramos que es necesaria regular la negociación colectiva dentro de nuestra legislación laboral, vigente, hablaremos de sus ventajas y de los beneficios que esta puede aportar en suma, y por el bien de México, por el bien de todos, negociemos acuerdos.

I. LA ORGANIZACIÓN PROFESIONAL

1) Antecedentes

a) En el mundo

El hecho primero que llevo a los asalariados a agruparse fue, principalmente, por la incesante explotación a la que fueron sometidos por los nuevos dueños de los medios de producción – ayer el señor feudal, ahora el capitalista ó neoliberal – en su afán de acumular riquezas para obtener plusvalía, sin importarles desde entonces hasta la actualidad el nivel de vida que sus operarios, y, mucho menos, el de sus familiares. En la opinión del Dr. Luis P. Frescura

La naturaleza del derecho de asociación obrera, deviene de que el hombre es un ser gregario y que la idea de cooperación, de unir a las propias energías, las de los demás han parecido en todos los tiempos y lugares como una necesidad vital y, que según lo escrito por Bry, la asociación nace espontáneamente del medio social, es tan natural como la libertad del individuo y nada puede impedir combinar sus esfuerzos y actuar en común y no solo y aislado. La naturaleza y las necesidades del

hombre hace, pues, de la asociación un derecho primordial que el legislador no puede prohibir”¹

Sobre este mismo tema, el prestigiado maestro **Mario de la Cueva**, apunta:

La miseria de los trabajadores y el trabajo en común fueron los factores determinantes de la asociación profesional; en las primeras fábricas deben haber conversado los obreros de su miseria, de las mentiras de las leyes y de la injusticia del régimen en que vivían. La semejanza de vida, de intereses, y de propósitos unen a los hombres y en aquellas fabricas se forman de manera natural, y como un imperativo vital, las primeras asociaciones de trabajadores. Así refieren los autores ingleses el origen de la TRADEUNION y así se formo en el año de 1906 el gran “Circulo de Obreros Libres del Estado de Veracruz”, concluye diciendo: “La asociación profesional es un grupo necesario determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en

¹ RAMOS, Eusebio. *Derecho Sindical Mexicano, Las instituciones que genera*. Cárdenas Editor y Distribuidor, 2ª. Edición. México 1978. Pág. 29.

*común en las fabricas; y organizado para la realización de un fin que es la justicia en la economía”.*²

Si bien es cierto, que la asociación profesional que hoy conocemos surge realmente a partir del desarrollo de la Revolución Industrial y del sistema capitalista, lo es también que existieron con anterioridad agrupaciones con cierta semejanza pero diferenciadas, en cuanto a sus formas de organización y finalidades, de la asociación obrera actual que le dan a ésta una dimensión propia.

La Revolución industrial fue la semilla que germino, además de nuevas formas de trabajo, el nacimiento de dos clases fundamentales en la nueva sociedad: LOS OBREROS Y LOS CAPITALISTAS, los primeros obligados a vender su fuerza de trabajo libre para evitar morir de hambre; y los segundos, gente capaz de comprar esa fuerza de trabajo.

Con la industrialización en apogeo, es decir, con la conversión del artesano tradicional arruinado al obrero industrial, esto es, en pocas palabras, “El paso de la

² DE LA CUEVA, Mario Dr. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II, Editorial Porrúa. 4ta. Edición. México 1961, pág. 277 y 278.

manufactura a la moderna industria maquinizada". Se podría pensar que, con estos instrumentos, a mayor productividad correspondería más y mejores salarios para los trabajadores industriales, sin embargo, paradójicamente, estos ven descender sus niveles de vida, orillándolos a vivir en condiciones inhumanas. Para darnos una mejor idea de cómo era su forma de vida en esa época algunos autores la describen de la siguiente manera:

Sobre la acumulación de gentes en las fabricas y ciudades fabriles Gente de campo, donde vivían en la forma más primitiva, a menudo en chozas ruinosas de hojalata que a veces constaban de una sola habitación alrededor de un hogar....a derecha e izquierda, arriba y abajo, en la bodega durmiendo en paja, adultos y niños juntos sin circulación de aire fresco, pues si se habría una ventana entraba el humo de las chimeneas de las fabricas mezclado con el mal olor de las cloacas abiertas en patios y arroyos...Todas las épocas del año domina allí la humedad, las ventanas de las viviendas y las puertas de las cuevas dan a estas callejas apestosas...Las viviendas están dispuestas alrededor de estos patinillos, tanto más se ve rodeado de un tropel de niños anémicos, jorobados y deformes, con rostros lívidos, con la palidez de la muerte pidiendo limosna. La mayoría de estos infelices van casi

*desnudos y los mejor cuidados casi cubiertos de harapos. A menudo la vivienda no era lugar de habitación para los obreros sino simplemente un lugar para dormir. La razón principal de este cambio en su modo de vida es la ampliación constante en las horas de trabajo... Entre las obreras hay algunas mujeres que durante muchas semanas seguidas, excepto algunos días, trabajaban desde las seis de la mañana hasta la media noche, de tal modo que tenían seis horas libres de las veinticuatro para ir a volver a sus casas, y para dormir.*³

Ellos vivían en una situación tan desesperante que llegaron a creer que las maquinas eran las causantes de sus males y las destruían, sin comprender que no eran ellas la verdadera causa.

Más el menor intento de protesta o de exigencia era acallado con saña inaudita, sin el menor asomo de piedad, sin embargo, a pesar de todas las dificultades y la dura represión en aras de mejorar su situación, procuran reunirse para unificar sus demandas a través de la reunión en asambleas, mismas que empezaron a proliferar en cada fabrica, conformándose así

³ ACADEMIA de Ciencias de la URSS. *Manual de Economía Política*. Editorial Grijalbo. México 1956. Pág. 61.

la formación primigenia de organización sindical: **LA COALICIÓN**, hoy definida por nuestra legislación laboral (Art. 355) como *“ACUERDO TEMPORAL DE UN GRUPO DE TRABAJADORES O DE PATRONES PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES COMUNES”*, ocasionando esto, la reacción de los empresarios, logrando que el Estado dictara leyes declarando delictuosa cualquier “reunión de obreros”.

Llegan a ser estos los primeros balbuceos de los obreros por organizarse, los que se efectúan en medio de un contradictorio y difícil proceso, al mismo tiempo que avanza, a veces se detiene y otras retrocede. Irónicamente es Francia el país de los derechos y libertades de la persona humana, el primero en prohibir legalmente la libertad y el derecho de coalición por medio de la Ley Chapelier en el año de 1791, dictada por la Asamblea Constituyente de la naciente República.

En Inglaterra se prohíbe la libertad de coalición por medio de la Ley de 1799, en nombre del orden, la seguridad jurídica y la paz pública, dejando en libertad a los empleadores y obreros para que individualmente, con base en la autonomía

de la voluntad, fijaran el salario y las condiciones de trabajo. Desde luego que las consecuencias de estas concepciones fueron totalmente desiguales; Nunca contó con la voluntad del empresario; no había diálogo sino monólogo, era la ley del más fuerte contra el más débil, la única libertad para el obrero consistía en tomar o dejar el empleo ofrecido. Ante la inconformidad creciente y el empuje del movimiento obrero, estas leyes fueron revocadas por el parlamento inglés mediante la ley del 21 de Junio de 1824.

En la ley del 15 de mayo de 1864 en Francia, establece **la libertad de coalición**, al igual que la huelga, con la condición de que fuera pacífica. Esta Ley estuvo precedida por grandes huelgas obreras que dieron lugar a la represión más atroz y al encarcelamiento de huelguistas, procesados por atentar contra el orden público.

En Alemania son los lasallanos los impulsores del movimiento sindical, lográndose por ley de 1872, la libertad de coalición, pero la asustadiza naciente burguesía la suprime en 1879 ante la creciente agitación obrera. En España se autoriza la coalición hasta el año de 1887.

Otras de las formas organizativas practicadas por los trabajadores fueron las sociedades de ayuda o de socorros mutuos, por medio de las cuales trataban de brindar asistencia, bien para la huelga o para conceder préstamos a los socios. Sin embargo la fragilidad de estas agrupaciones, e ineficiencia para enfrentar al capitalista y arrancarle las reivindicaciones más elementales las hacen fracasar y posteriormente desaparecer.

En este tenor de ideas, podemos decir, que el Sindicalismo nace influenciado por las ideas del socialismo científico, teniendo gran influencia el Manifiesto comunista, editado en 1948 por los primeros intelectuales del proletariado: Carlos Marx y Federico Engels.

En la medida que se intensifica en esta etapa el debate y el discurso socialista, se desarrolla con más firmeza y claridad del movimiento sindical.

b) En México.

El surgimiento de la clase obrera está íntimamente ligada al nacimiento del capitalismo. Este en nuestro país en particular empieza a cobrar auge y a desarrollarse a finales del siglo XIX, al igual que la clase obrera. En comparación de Europa, que ya había alcanzado niveles más elevados de desarrollo en la misma etapa.

Sin embargo, su identidad como clase con una conciencia clara de sus intereses y lo que representa en las relaciones sociales de producción es posterior al año de 1900.

Con anterioridad existieron en México agrupaciones de asalariados, con las sociedades mutualistas, cooperativistas, etc. En 1853 fue fundada la Sociedad particular de Socorros Mutuos; en 1872 el Circulo de Obreros Mexicanos; en 1890 la Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros; en 1900 la Unión de Mecánicos; en 1905 la Gran Liga de Torcedores de Tabasco, y en 1906 fue creada la Sociedad Mutualista del Ahorro, por los obreros de Orizaba.

En estas agrupaciones los trabajadores de distintos oficios reflejaron la ausencia de una conciencia de clase, a pesar de la solidaridad y ayuda que se presentaban entre si, pero que nunca rebasó los límites de un sentimiento de hermandad.

Desde luego, esto tiene que ver con el escaso desarrollo económico alcanzado, el que era preponderantemente mercantil y basado en la agricultura, la platería y la minería.

En el año de 1906 suceden grandes acontecimientos, para el movimiento obrero. Entre ellos aparece el manifiesto dirigido a los trabajadores de todo el país por los hermanos Flores Magón, documento con un contenido fuertemente anarquista en el que exhortan a transformar las mutualidades y crear organizaciones sindicales, pues éstas, explican, son instrumentos idóneos de la lucha de clases. Por ello se les puede considerar como los teóricos del incipiente sindicalismo mexicano. Los hermanos Flores Magón en ese mismo año, son los orientadores de las Huelgas suscitadas en

Veracruz, las de Cananea, siendo sus protagonistas principales Manuel M. Dieguez y Esteban Baca Calderón.

Más tarde, en el año de 1907, estalla la histórica huelga de Río Blanco, sofocada por la dictadura porfirista mediante una sangrienta represión.

La clase obrera comenzó a perfilarse desde entonces como la punta de lanza de los movimientos revolucionarios, como en el año de 1910, dicho movimiento facilitó la creación de sindicatos. Basta recordar el famoso pacto constitucionalista celebrado entre el gobierno de Carranza y la Casa del Obrero Mundial en el que, entre otras cláusulas, se obligaron a difundir ambas las ideas constitucionalistas y el apoyo e impulso al sindicalismo.

El papel desempeñado por la Casa del Obrero Mundial fue significativo históricamente. Fue la iniciadora de la celebración del primer **PRIMERO DE MAYO** en 1913, fecha en la cual se dirigen al gobierno de Victoriano Huerta por conducto de la H. Cámara de Diputados, entre cuyas demandas estaban entre otras reglamentar la jornada de ocho

horas, la exigencia sobre la creación de una ley de indemnizaciones por pago de accidentes y **el reconocimiento obligatorio por los patrones de la personalidad de las uniones, sindicatos y directivas de los trabajadores.**

Así en México desde antes de la constitución de 1917 se conquista el derecho de coalición y de asociación profesional, pues en diferentes Estados de la República existieron antecedentes de la legislación sindical.

Sobresalen los Estados de Yucatán, Tamaulipas, Coahuila, y Veracruz. Pero la Constitución de 1917 generaliza este derecho reconociendo a la coalición como el derecho de la mayorías obreras y a éstas las titulares de la huelga. Reconociendo a la asociación profesional y a la coalición como un derecho de obreros y patrones.

2.- Sindicato

La legislación inglesa lo define como “toda agrupación transitoria ó permanente, cuyo objeto es reglamentar las relaciones entre obreros y patrones ó entre obreros ó entre

patrones y patronos e imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio.”

Nuestra ley reglamentaria la define como SINDICATO, de acuerdo con el artículo 356 la define como una ***“asociación de trabajadores ó patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”***.

También consideramos a los Sindicatos de la manera siguiente : AGRUPACIONES AMPLIAS EN LAS CUALES PUEDAN MILITAR TODOS AQUELLOS ASALARIADOS QUE INTERVIENEN EN UNA MISMA ESFERA ENA ACTIVIDAD ECONOMICA , INDEPENDIENTEMENTE DE SUS CONCEPCIONES POLITICAS Y RELIGIOSAS.

Sintetizando, podemos reducir a dos proposiciones los *elementos* de la asociación sindical o asociación profesional:

a) Es una asociación de trabajadores o de patronos

b) El fin de la asociación es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes.

Esto es: en un sindicato podrán coexistir, asociados trabajadores de oficios distintos, de acuerdo a la forma de sindicación que adopten. Con lo que se garantiza la plena libertad de organización y de unión. La Cuarta Sala de la Corte confirma este criterio con la Ejecutoria del tres de Julio de mil novecientos cuarenta y dos, toca 176/92 Magdaleno Herrera.

Con el nombre de Sindicato se conoce en nuestra legislación el fenómeno jurídico de la asociación profesional. Su funcionamiento no propende únicamente a la lucha de clases sino a finalidades, ideales y economías, para estudiar la situación de los trabajadores y procurando su mejoramiento, por una adecuada organización y mayor preparación de sus componentes.

La palabra *Sindicato* proviene de **syndicus**, sindico, agente procurador, representante de ciudad, gremio o comunidad.

Ahora bien, para hablar de libertad sindical, debemos resaltar que la Libertad es una cualidad intrínseca del hombre y que lo que los demás hombres determinan son los límites de su libertad; en un enfoque más sencillo, la libertad de una persona termina donde comienzan los derechos de otra. Más resulta imposible dar una definición explícita y concreta de lo que es la libertad sindical, pues los mismos doctos del derecho no se han puesto de acuerdo en la misma, pues coinciden en que se enfrentarían a los problemas prácticos que su propia naturaleza plantea, sobre todo en virtud de su gran vulnerabilidad.

Los hombres amantes de la libertad siempre han luchado porque se respete el principio de la libertad sindical que se traduce en dos cuestiones: ...dejar al trabajador en la posibilidad de formar parte de un sindicato ó no, y respetar el derecho que tiene para separarse de un sindicato cuando así le convenga; a lo que se agrega el derecho del trabajador de elegir entre varios sindicatos el que prefiera.

⁴

⁴ Barra Nacional de Abogados 2001. Selección de Temas de Derecho Colectivo del Trabajo. Comp. Arturo Fernández Arras. Editorial México. mismo año.

Sin duda dada su naturaleza, finalidad e importancia, el derecho colectivo de trabajo es el objetivo fundamental de la acción, de los trabajadores, pues en él radica la esencia del derecho del trabajo como una rama del derecho social, que por sus características es y debe ser, *protector y reivindicador*.

Los artículos 357 y 358 de la Ley Federal -del Trabajo, señalan las implicaciones de esta libertad, es - decir, el sentido jurídico de sus alcances:

Artículo 357. Los trabajadores y los -patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Artículo 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Comprendiéndose en ambos dispositivos la libertad positiva de asociarse, de abstenerse o la libertad negativa de hacerlo. Para ser titular del derecho de asociarse sindicalmente, es suficiente con tener la calidad de *trabajador* único requisito indispensable para poder ejercer esta facultad.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, perfecciona a la ley de 1931, respecto de la asociación sindical, si bien nuestra legislación concede este derecho para trabajadores y patrones no admite el sindicato mixto, la fracción XVI del 123 Constitucional es clara, “Tanto los Obreros como los Empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses”.

En su proceso de constitución, los sindicatos están sometidos y deben observar el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley.

Estos requisitos podemos agruparlos para su mejor estudio en dos grupos a saber, DE FORMA Y DE FONDO.

a) Requisitos de Fondo y Forma para la constitución de un sindicato.

REQUISITOS DE FONDO: Sirven para indicarnos los elementos a que deberá someterse la constitución misma del grupo, la calidad de las personas que pueden participar en él y por último las finalidades de la asociación de “estudio,

mejoramiento y defensa de los intereses del conjunto obrero o del grupo patronal”.

Los artículos 356, 357, 360 y 361 de la Ley Federal del Trabajo determinan estos requisitos de fondo. Al señalar que los mismos pueden estar constituidos exclusivamente por trabajadores ó patrones, con la característica común de que su finalidad deberá ser el mejoramiento, estudio y defensa de sus respectivos intereses; a esto agregaremos que como la misma ley nos señala, como personas morales constituidas los sindicatos tienen en todo momento la libertad de adquirir bienes muebles, dotándoles además de capacidad para ejercer su legítima defensa ante todas las autoridades y al mismo tiempo ejercitar acciones.

El Trabajador y El Patrón: Las dos figuras centrales y protagonistas de toda negociación y al fin de cuentas, los únicos beneficiarios de un acuerdo común materializado en el CONTRATO COLECTIVO y cuya conceptualización se encuentra prevista en los artículos 8º. Y 10º.

Art. 8º. “Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado”.

Art. 10º. "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores"

En tanto, la libertad y el derecho de sindicación se extiende a todos los trabajadores; es suficiente ser sujeto de una relación de trabajo para quedar amparado por el artículo 123 fracción XVI.

REQUISITOS DE FORMA: Es el conjunto de procedimientos y formalidades indispensables para la legal constitución y formación de los sindicatos, siendo estas las siguientes:

I.- Deberán constituirse con 20 trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos; II.- Deben ser mayores de catorce años, con la salvedad de que, solo los mayores de dieciséis años pueden formar parte de la dirección administrativa del sindicato; III.- Registrarse ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal o ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje en los casos de competencia local, a cuyo efecto deberán remitir por duplicado:

*Copia autorizada del acta de asamblea constitutiva.

*Una lista con el número, nombre y domicilio de los trabajadores, y patrones, empresas o establecimiento en los que prestan sus servicios.

*Copia autorizada de los estatutos.

*Copia autorizada del acta de asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Ahora abordaremos mediante una síntesis breve, pero no por ello menos importante: el REGISTRO DEL SINDICATO Y SU DIRECTIVA, el cual, es un ACTO UNILATERAL DEL ESTADO A TRAVÉS DEL CUAL SE RECONOCE COMO PERSONA MORAL A LA ASOCIACIÓN SINDICAL.

El registro, es valga la redundancia, precisamente eso UN REGISTRO ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE, LA QUE AL CONSTATAR ESTAR CUBIERTOS LOS REQUISITOS DE FONDO Y FORMA, ES DECIR LA ENTREGA DE LA DOCUMENTACIÓN RESPECTIVA, DEBERÁ DECLARAR QUE SE HA EJERCITADO

LEGALMENTE EL DERECHO DE SINDICACION RESPECTIVA.

El maestro J. de Jesús Castorena considera al mismo como “El acto por el cual las juntas de conciliación y arbitraje declaran que se ha ejercitado legalmente el derecho de asociación profesional y que el sindicato adquiere personalidad jurídica”.⁵

La constitución del Sindicato y su registro podrá realizarse organizados en las distintas formas que prevé el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- I. **Gremiales:** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios a una misma profesión o especialidad.
- II. **De Empresa:** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios a una misma empresa.
- III. **Industriales:** Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o mas empresas de la misma industria.

IV. Nacionales de Industria: Los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial; instaladas en dos o mas entidades federativas.

V. De Oficios Varios: Los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

El artículo 361 de la misma Ley se refiere a las modalidades de Organización Patronal:

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

II.- Nacionales: Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas entidades federativas.

A continuación analizaremos los tipos de contratos que deberán de celebrarse entre trabajadores y patrones, bajo

la intermediación sindical, siendo estos los que se describen con sencillez, a continuación:

II. LOS SINDICATOS Y LA CONTRATACION COLECTIVA

1.- Contrato Colectivo de Trabajo.

De acuerdo a la redacción que establece nuestra Ley Federal Vigente en su artículo 386: "Contrato Colectivo de Trabajo es el Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores ó uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una ó más empresas ó establecimientos.

Cuando el patrón emplee trabajadores que estén afiliados a algún sindicato, este tiene en todo momento la obligación de celebrar con ellos un Contrato Colectivo de Trabajo en cuanto lo soliciten. Esto con el fin de resguardar sus derechos fundamentales dentro del marco jurídico y lineamientos que la ley establece para los trabajadores sindicalizados, ahora bien, en caso de negativa de parte del patrón a efectuar la firma del dicho contrato, los trabajadores en todo momento podrán hacer uso de su derecho de huelga que ya ha sido consignado por el artículo 450 de la Legislación Laboral.

Lo descrito en el párrafo que antecede tiene sus bases en lo estipulado por el legislador en el artículo 387 de la misma ley, aunado esto a lo establecido por el artículo **390** que describe los requisitos que deberá reunir este Contrato Colectivo de Trabajo a celebrarse, y son las siguientes:

“...deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje ó en la Junta Federal ó local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal ó Local de Conciliación y Arbitraje. ...”¹

Mientras tanto en el artículo **391** de la ley se establece específicamente los requisitos que este deberá contener, describiéndolos de manera detallada, tal y como se transcribe a continuación:

¹ GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRD, en la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión-LVIII Legislatura. *Una reforma democrática para el mundo del trabajo/Propuesta Laboral PRD-UNT. México. Marzo 2003. y ley Federal del Trabajo Vigente.*

- I.- Nombres y domicilio de los contratantes;
- II.- Empresas y establecimientos que abarque
- III.- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado ó
Para obra determinada;
- IV.- Las jornadas de trabajo;
- V.- Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII.- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los
Trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- VIII.- Disposiciones sobre la capacitación ó adiestramiento inicial que deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- IX.- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta ley; y
- X.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Ahora bien, a continuación daremos a conocer de manera escueta la definición que la Ley Federal del Trabajo otorga al contrato **CONTRATO-LEY** (artículo 404), y decimos escueta, porque como ya **hemos** dicho nuestro tema central es LA NEGOCIACION COLECTIVA, pero es necesario tener una idea de los documentos que son susceptibles de ser suscritos y

materializados a través de ella y pues bien, respecto a ello tenemos que es el

Artículo 404. Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, ó uno ó varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, ó en una ó varias zonas económicas que abarquen una ó mas de dichas entidades ó en todo el territorio nacional.

Como ya comentamos oportunamente, en el párrafo anterior, entre otros de los documentos que pueden suscribirse entre las partes, también se encuentra el: **CONTRATO COLECTIVO SECTORIAL**(ART.522 LFT): ... “**es el convenio celebrado entre uno ó varios sindicatos de trabajadores y varios patrones ó uno ó varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo *entre los celebrantes* de una rama**

determinada de la industria ó de servicios, aplicable en la industria ò varias entidades federativas, en una ó varias zonas económicas que abarquen una ó más de dichas entidades, en todo el territorio nacional.”

2.- Instrumentos para la contratación Colectiva:

Existen **dos formas, vías ó también llamados instrumentos**, ambas reconocidas como legales a nivel internacional, de establecer la Celebración de un Contrato Colectivo de trabajo, que regule las relaciones entre trabajador y patrón:

Una vía es:

a) **EL DERECHO DE HUELGA** establecido en la Ley Federal del Trabajo vigente en nuestra nación, (artículo 440 y 441) derecho que si bien ha servido para Obligar al patrón a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo cuando este en su empresa emplea personas adheridas a un sindicato, ó bien, para someter a revisión contractual dicho documento, llevado a extremos agotadores este derecho, pierden tanto los trabajadores como el mismo patrón, pero vamos a definir en primer término la HUELGA como ..”... **La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.”**...y que para ese efecto los **“sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes”**. Así mismo **que la ley debe limitarse a la suspensión del trabajo.**

A continuación se exponen los objetivos que persigue la Huelga y que se encuentran regulados por la Legislación Laboral, que dispone en su artículo:

ARTÍCULO 450:

La Huelga deberá tener por objeto:

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

II.- Obtener el patrón ó patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capitulo III del Título Séptimo:

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato – ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capitulo IV del Título Séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo ó del Contrato – Ley en las empresas ó establecimientos en que se hubiese sido violado;

V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Partiendo de esta vertiente, hablaremos ahora del **PROCEDIMIENTO DE HUELGA**, propiamente dicho se desarrolla en las siguientes fases:

1.- se presenta el escrito de emplazamiento de huelga por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El escrito debe ir dirigido al patrón y contendrá las peticiones, el anuncio del propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará en él el objetivo de la huelga.

2.- El patrón deberá de presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación. Y como tercero y último, y no menos importante, contemplado como tercer punto....

3.- "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurara avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia ó inexistencia, justificación ó injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez."

Y es en esta coyuntura, en donde ya en esta etapa precisamente de Conciliación, también conocida en avenencia, se puede presentar el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, y siendo así surgen dos cuestiones:

a) Que las partes sometan el conflicto de huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje

b) Que las partes no sometan el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Es aquí donde comienza nuestro análisis, sobre una segunda Opción no contemplada explícitamente en el texto legal, pero que definitivamente ha despertado el interés en su estudio, en estos últimos años, enfocándose, por sí misma como una alternativa pacífica y más eficaz para lograr el equilibrio entre los factores de la producción a través de un acuerdo integral de intereses, es decir, hablamos de:

b) LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA de la cual en primera instancia, trataremos de definir, tomando en cuenta las definiciones que las Organizaciones Internacionales y Connotados estudiosos del Derecho, le dan a este instrumento, que como ya dijimos esta reconocida internacionalmente y que nuestro país se ha comprometido a implementar mediante convenio suscrito con la OIT, el cual se indica a continuación, mismo que, cabe destacar México es integrante de esta Organización y como tal, se encuentra comprometido al cumplimiento y aplicación de estos tratados, de acuerdo a lo manifestado por la misma Organización Internacional del

Trabajo, quien considera su aplicación como un principio fundamental y todo tratado internacional, tiene carácter de ley suprema, por ende, como es bien sabido una ley suprema, supera a la Ley Laboral Vigente :

DE ACUERDO A LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN SU CONVENIO NUMERO 154 SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, celebrado en el marco la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, el 3 de junio de 1981, define a esta, de la siguiente manera:

ARTÍCULO 2o. A los efectos del presente Convenio, la expresión "**negociación colectiva**" comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, ó

b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, ó

c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

En palabras del Maestro Alejandro Gallart Folch,
- mismas que apoya el Maestro Néstor de Buen,

La Negociación Colectiva constituye uno de los medios más eficaces de la acción sindical.... si bien en nuestro medio, la huelga es el instrumento energético que sirve para exigir su celebración, cumplimiento ó revisión, el Contrato Colectivo de trabajo es un instrumento pacífico de convivencia. Mediante la CONVENCIÓN las partes reducen la lucha a un entendimiento jurídico-económico y crean normas de conducta validas para su mundo particular y susceptibles de instaurar el equilibrio Obrero-Patronal.²

La postura de la organización internacional del trabajo (OIT):

² Buen, Néstor De. *Derecho del Trabajo*, Tomo II. Editorial Porrúa. 8va. Edición, México. 1990.

Al contrario de lo que podría pensarse, en un momento dado, “en muchos países la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que han permitido alcanzar consenso en torno a la flexibilidad en los mercados de trabajo”.

La Unión Europea:

En todos los Estados miembros de la Unión Europea, la *negociación colectiva* constituye el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales y, desde hace tiempo, se afirma, cada vez más, como instrumento de garantía de los Derechos Fundamentales en el seno de la empresa.

Es menester señalar que para que dicha negociación pueda materializarse, y funcionar con propiedad es necesario contar con ciertas condiciones de orden jurídico y estructural. En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales.

Inclusive, muchos otros convenios y recomendaciones de la OIT, entre los miles de convenios que

expide y estudia, relacionados con la **negociación colectiva** estipulan los principios y derechos de los trabajadores de determinados sectores económicos. Es fundamental que existan mecanismos apropiados (de orden jurídico, reglamentario o normas oficiosas) para hacer cumplir los Convenios Colectivos. En lo que se refiere a las condiciones estructurales o las instituciones necesarias, unas organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes, legítimas, con líneas de acción coherentes y criterio pragmático , es decir, sencillo, práctico y que actúen en pie de igualdad, facilitan la realización de negociaciones justas y eficaces. La OIT ofrece servicios de asesoramiento técnico y de cooperación en muchos países para capacitar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para entablar negociaciones colectivas que puedan redundar en beneficio de ambas partes.

III. LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO ALTERNATIVA EN MATERIA DE CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

La **negociación colectiva** es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa o sector, normalmente (aunque no siempre) reunidos a través de un **sindicato** o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de empresas del sector. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o convenio colectivo de trabajo).

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

En opinión del Notable Héctor Santos Azuela (México):

Es incuestionable que los trabajadores sólo pueden superar la debilidad frente al poder económico del empleador, por medio de la asociación profesional.

Cuando esto ocurre, pueden confrontar al capital y por vía de la negociación colectiva obtener de él las reivindicaciones económicas de quienes obtienen las ganancias generadas por la fuerza de trabajo¹

¿Pero en que momento se puede dar esta negociación entre empleados y empleadores? Bueno, consideramos que existen dos oportunidades de oro para que esta pueda concretarse:

La primera es precisamente en el momento en que la junta los cita para una conciliación, en otras palabras esta etapa que también se da en la fase inicial, de un juicio laboral ordinario, pues adquiere en el procedimiento de huelga un sentido más formal, y es allí es donde la Junta de Conciliación y Arbitraje puede contribuir en su faceta de conciliador, allanando el camino, invitándolos a un acercamiento para que las partes puedan resolver sus diferencias de la mejor manera posible.

¹ SANTOS AZUELA, Héctor Dr. *Derecho del Trabajo*. Editorial Mac Graw Hill, México, DF. 1998.

Y una segunda, es que esta puede darse en cualquier momento, siempre y cuando subsista la voluntad de las partes.

Con todo lo anteriormente descrito, creemos que la NEGOCIACIÓN COLECTIVA es muy importante agotarla, pues además consideramos que si otros países nos están poniendo el ejemplo al regularla en su legislación, no es por adornar la misma, sino, porque se trata de un instrumento eficaz, contemplado por la misma Organización Internacional del Trabajo, convirtiéndola además en uno de los objetivos primordiales de la Reforma Laboral, en otras palabras, “esta trata de Obtener acuerdos que favorezcan a ambas partes, tanto a empleados (trabajadores) como a empleadores (patrones) a fin de procurar y mantener la mejora de la competitividad y la productividad de las empresas, obviamente manteniendo condiciones salariales y de trabajo justas y dignas”²

Esto no tan solo, crea otra visión de la figura patronal ó del empleador, si no, que se convierte en un signo de

² LA REFORMA LABORAL QUE NECESITAMOS, *¿Cómo transitar a una autentica modernización Laboral?*. Editorial ¡Buena Idea! 1ª Edición. México 2004. Colaboración de la UNAM Et Al.

transparencia, para el ejercicio de la libertad sindical y el subsecuente derecho a la contratación colectiva legítima. (Convenio 87 de la OIT).

Esta necesidad de hacer uso de la negociación, la misma Organización Internacional del Trabajo se la ha planteado como ***“obligación solemne... de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan.. lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”*** tomando este como un **“principio aplicable a todos los pueblos”**.

Esta tiene dos objetivos fundamentales: Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados. La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más

organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro.

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad.

En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración.

Siendo mas explícitos, no se trata, consideramos, de cerrarnos, ni mucho menos, resistirnos, ante la inminente

modernización de las empresas y criterios vanguardistas de comercialización y medios de producción, estamos por supuesto, concientes de que las Organizaciones Sindicales también deben mejorar su perfil institucional, acentuar la vigilancia sobre los bienes públicos que son propiedad de toda la sociedad y actuar como fiscales sociales de quienes ejercen el poder y administran los bienes públicos. La estafeta de Sindicatos en confrontación constante con la empresa, puede ir transformando su proceder si se le dan nuevas herramientas jurídicas que permitan el dialogo social como base primordial para la solución de sus diferencias, recordemos que en América Latina, fue y a sido frecuente en lo particular en nuestro país, que las Organizaciones de los Trabajadores no encontraran eco en sus reivindicaciones, lo que obligo a estos, a abordar la defensa de sus afiliados en un contexto de confrontación, que sembró la desconfianza en las relaciones laborales en el seno de la empresa. Mientras que en los países desarrollados como el Japón, han aplicado una filosofía empresarial que busca atraer el *sentido de pertenencia de un trabajador* en la empresa y lo sitúa en el centro de su escala de valores, ello redundo invariablemente en la mayor participación del trabajador en los beneficios empresariales y la estabilidad

del trabajo explican el acelerado crecimiento de la productividad, todo ello logrado por medio de los acuerdos laborales, explicando aun mejor el hecho de que los conflictos laborales son casi inexistentes. También a través de esto, es palpable que en estos países desarrollados, y particularmente devastados por una historia de guerra y destrucción, los Gobiernos han moldeado su criterio y entonces defienden el empleo y la calidad de vida de sus ciudadanos.

Recordemos, que históricamente los trabajadores han desarrollado acciones de solidaridad y escala internacional. La tiene hoy en la lucha por el respeto de los derechos humanos, por la defensa de la igualdad de genero, la erradicación del trabajo infantil y todas las formas de trabajo forzoso.

El movimiento Sindical avanza en su compromiso de defensa del medio ambiente, contra la corrupción y por la plena democracia política, es decir, no se debe pretender que los trabajadores se limiten a optar por la NEGOCIACION COLECTIVA únicamente para abordar los aspectos reivindicativos por cuanto hace a su condición laboral en la empresa. También debe influir este cambio de modalidad en la

Educación, Economía, en la Política Energética. Porque al fin de cuentas, todos en conjunto conformamos una Nación y nuestro deber es comprometernos con ella desde nuestras trincheras.

Es decir, se trata de que los sindicatos, asuman su papel de ciudadanos a fondo, comprometidos con la actuación democrática, la protección de los servicios sociales y la defensa de quienes carecen de representación social. Por esta vía, los sindicatos pueden funcionar como plataforma de acción, con trabajadores y sociedad en conjunto y de esta forma trascender la NEGOCIACIÓN COLECTIVA al seno de la empresa.

Otra de las razones por las que consideramos que es importantísimo adicionar la NEGOCIACIÓN COLECTIVA dentro de la Ley Federal del Trabajo, es porque México enfrenta muchos retos ante la Globalización desbordante, y ante la latente inestabilidad política en nuestro país, al no optar por la NEGOCIACIÓN el CONSENSO y los acuerdos en la SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS EN MATERIA LABORAL estaríamos cerrando los espacios democráticos a la solución negociada de los conflictos que finalmente son sociales. Y en sociedades donde los partidos, los sindicatos y

las organizaciones sociales gozan de ese reconocimiento y respeto, hay menos presencia de violencia, a fin de cuentas, con esta propuesta solo estamos avanzando en esta democratización que debería de prevalecer en todos los países de Latinoamérica, y del mundo entero; tenemos los instrumentos para ello, somos un país con enormes riquezas que bien encausadas pueden y deben contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales, y de las condiciones de trabajo, el elemento primordial para que esto pueda darse es la voluntad de avanzar, si en contrario, hacemos una deslegitimación de las organizaciones sociales, particularmente del sindicalismo, no solo nos estamos sentenciándonos a la debacle, si no, además de retroceder, estaremos ante el gravísimo riesgo de ser los propios creadores de grandes desbalances sociales, que si nos ponemos a analizar, ya se observan en el continente. Con ello, podemos darnos cuenta, que esta claro que ningún país podrá mantenerse aislado del acontecer internacional.

PARA LOGRAR EL ÉXITO es en este punto, en donde deberán aplicar todas las **partes involucradas, estrategias adecuadas para sacar adelante y a buen termino el acuerdo entre ellas, por ello, es necesario, tomar**

en cuenta, las circunstancias que rodean el conflicto a negociar, esto es, los aspectos subjetivos, internos y externos y objetivos del problema.

Sobre el particular se afirma que para negociar profesionalmente, sindicato y empresa utilizan comúnmente la asesoría de especialistas, mismos que deberán de realizar un análisis muy cuidadoso de las condiciones económicas internas e internacionales que condicionan la vida de los centros de trabajo. Así con base en estudios jurídicos y contables fundamentalmente, se debe de realizar un diagnóstico sobre la situación laboral en que se vive y las alternativas de la negociación.

Este grupo de especialistas también debe de ser flexible, es decir, algunas personas serán más adecuadas o idóneas para negociar en determinado tipo de circunstancias ó con algunas personas, por lo que es necesario que se cuente con un equipo amplio e informado, en el que se cumpla todas las funciones que se ha planteado en el grupo, desde el personal encargado de investigar a la parte con quien se negocia hasta la que se debe de estar a un lado del negociador

para informarle las últimas noticias que pueden ser utilizadas a su favor, **siempre en un marco de ética y responsabilidad.**

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA en voz propia, de uno de los grandes estudiosos y conocedores de este tema Dr. José Manuel Lastra Lastra –con el cual coincidimos y fundamos nuestra propuesta - considera que el derecho de negociar incluye toda la actividad que se encuentra en la base del procedimiento de negociación, organización obrera, comunicaciones entre negociadores y la base... no basta la mera declaración del derecho; es preciso su protección, es decir, la garantía de que ante la negativa del empresario a negociar con un sujeto sindical determinado, van a ponerse en funcionamiento de actuación del derecho.

mera declaración del derecho; es preciso su protección, es decir, la garantía de que ante la negativa del empresario a negociar con un sujeto sindical determinado, van a ponerse en funcionamiento de actuación del derecho.

CONCLUSION

Como ya hemos visto, la NEGOCIACIÓN COLECTIVA no persigue fin más respetable, que establecer acuerdos que deberán de redundar en beneficio de ambas partes, por lo tanto se propone que se REGULE esta figura, efectuándose una adición a la Ley Federal del Trabajo dentro del capítulo XX correspondiente al procedimiento de Huelga, misma que deberá suscribirse en los términos siguientes:

ARTÍCULO 927 bis: SÍ A PESAR DE LO SEÑALADO EN EL ARTÍCULO ANTERIOR, LAS PARTES NO HAN PODIDO CONCILIAR SUS DIFERENCIAS, ENTONCES LA JUNTA COMPETENTE LES REQUERIRÁ A AMBAS PARTES EXPONGAN SUS DIFERENCIAS, E INMEDIATAMENTE DESPUÉS LES HARÁ UNA

**PROPUESTA PARA RESOLVERLA,
CONVENCÍENDOLAS DE QUE LLEGUEN A UN
ACUERDO NEGOCIADO...**

**PERO EN EL CASO DE QUE NO ALCANCEN UN
ACUERDO, LA JUNTA COMPETENTE PODRÁ
INTENTAR NUEVOS ACERCAMIENTOS PARA
AGOTAR AL MÁXIMO LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA, A TRAVÉS DEL MISMO
PROCEDIMIENTO SEÑALADO EN EL PÁRRAFO
ANTERIOR.**

**EN EL SUPUESTO DE QUE NO LLEGARAN A
EXISTIR ACUERDO ENTRE LAS PARTES SE
PROCEDERÁ EN TÉRMINOS DEL NUMERAL
SIGUIENTE."**

Con ello, se esta facultando a la Junta como ya dijimos, para que ejercite y agote su calidad de conciliador, y haga prevalecer entre las partes, los principios de Justicia y seguridad Jurídica, como base rectora de toda negociación.

Pues a través de ella, contribuirá a establecer los principios de una paz social, y a perfilarse como un conciliador eficiente y confiable, sin que ello le obligue ó la orille a tomar partido con alguna de las partes en conflicto; es aquí, donde volvemos a insistir que la Junta debe de procurar su trabajo conciliatorio, observando estas dos bases tan importantes en una negociación de esta índole.

Con esta nueva adición consideramos, que tanto Patrones como Trabajadores y Sindicatos, tienen la enorme oportunidad de acordar mutuos beneficios, que finalmente repercutirán en una mayor capacitación en el empleo, en estabilidad laboral, en menor fuga de capital, y lo más importante en una disminución considerable de cierre y quiebra de empresas nacionales.

A mayor abundancia, podemos considerar, que los nuevos escenarios de la economía mundial modifican y erosionan las formas tradicionales del empleo, crece y se desarrolla nueva tecnología que va sustituyendo la mano del hombre, con ella se van forjando las formas *atípicas* de trabajo, como consecuencia, se endurece la competencia derivada de la globalización, crean nuevos paradigmas que agitan y

enturbian las aguas por las que ahora navega el derecho del trabajo; las empresas se disgregan, esto hace difícil el escenario nacional y más aun el terreno en donde se gesta nuestro derecho laboral, es increíble cada vez más, como el asalariado sufre repentinas mutaciones, es por eso que la NEGOCIACIÓN COLECTIVA debe ser una vía real dentro de nuestra legislación para que supere los límites tradicionales impuestos a los convenios colectivos, a fin de incluir a más trabajadores y romper así con las fronteras tradicionales.

Cada día debemos darnos a la tarea de ser capaces de encontrar dentro del estudio del derecho, el diseño para nuevos instrumentos que se adecuen a esta figura de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA como una vía pacífica en el logro de acuerdos. Con ello estaremos mostrando al mundo nuestra capacidad de concretar acuerdos, ejemplo de madurez política e institucional, en suma esta debe entenderse como parte esencial de la libertad sindical, es por excelencia el derecho que se confiere tanto a trabajadores como a patrones.

En definitiva con esta tesis, no estamos agotando el tema de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA, pues es un tema que minuto a minuto, momento a momento va teniendo nuevas

acepciones, criterios y puntos de vista a nivel internacional, mientras que a nivel nacional, es una figura de la que vamos tomando conciencia poco a poco, y que pese a ello, ya es tema prioritario de conversación entre los más connotados del derecho en México, por ende es un tema inagotable, sin embargo, consideramos que debe de pugnarse por su reconocimiento, de forma tal que el legislador debe de tomar en cuenta los estudios realizados a nivel internacional, para abrir la brecha hacia este propósito que nos plantea el derecho contemporáneo, debiéndose tener siempre a la luz la idea del derecho del trabajo como un derecho de clases, nacido de y para la clase trabajadora.

BIBLIOGRAFÍA

- ACADEMIA DE CIENCIAS DE LA URSS, *Manual de Economía Política*. Editorial Grijalbo. México 1956.
- BARRA NACIONAL DE ABOGADOS 2001. *Selección de Temas de Derecho Colectivo del Trabajo*. Compilador Arturo Fernández Arras.
- BUEN, NESTOR DE. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa, 1990. Tomo II Octava Edición.
- CASTORENA, J. de Jesús, *Procesos de Derecho Obrero*. Impresión Directa. México.
- GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO DE LA REVOLUCION DEMOCRATICA, Cámara de Diputados/LVIII Legislatura. Congreso de la Unión. *Una reforma democrática para el mundo del trabajo/ Propuesta Laboral PRD-UNT*.
-
- LA REFORMA LABORAL QUE NECESITAMOS *¿Como transitar a una autentica modernización Laboral?* Buena Idea Editores. México 2004. Colaboración UNAM Et al.

- RAMOS Eusebio. *Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera*. Cárdenas Editor y Distribuidor. Segunda Edición. México 1978.

- SANTOS AZUELA, Héctor Dr. *Derecho Colectivo del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, 1993.

- SANTOS AZUELA Héctor Dr. *Derecho del Trabajo* Editorial Mac Graw Hill. México. DF. 1998.

- [www. ilo.org](http://www.ilo.org). Artículo: Negociación Colectiva Junio 26, 2006.