



318509 2
20.
UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL

Escuela de Derecho

Con estudios incorporados a la
**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

**“ EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
COMO PUNTO DE EQUILIBRIO EN LAS
RELACIONES OBRERO - PATRONALES ”.**

**TESIS CON:
FALLA DE ORIGEN**

Tesis que para obtener el título de:
LICENCIADO EN DERECHO
Presenta el Señor:

ALEJANDRO GAMBOA ENRIQUEZ

México, D. F., 1987



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.

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO PUNTO DE EQUILIBRIO EN
LAS RELACIONES OBRERO-PATRONALES.

INTRODUCCION.

CAPITULO I.- ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO

- 1.- Concepto Legal del Contrato Colectivo de Trabajo.
- 2.- Antecedentes Generales.
- 3.- Antecedentes Inmediatos.
- 4.- El Contrato Colectivo en el Derecho Mexicano.

CAPITULO II.- CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.

- 1.- Naturaleza Jurídica del Contrato Colectivo de Trabajo.
 - A). Teorías del Derecho Privado.
 - a.- Teoría del Mandato.
 - b.- Teoría de la Estipulación en Favor de Tercero.
 - c.- Teoría del Contrato Innominado.
 - d.- Tesis de Planiol.
 - e.- Tesis de Kelsen.
 - B). Las Teorías Negativas.
 - a.- Tesis de Duguit.
 - C). Ideas del Maestro Lombardo Toledano.
 - D). Opinión del Maestro Mario de la Cueva.
 - E). Clasificación de las doctrinas en tres vertientes por el Doctor Héctor Santos Azuela.
 - a.- El Contractualismo Laboral.

b.- El Normativismo Sindical.

c.- El Eclecticismo laboral.

2.- Requisitos de Forma del Contrato Colectivo de Trabajo.

A). Forma Escrita.

B). Depósito.

C). Publicación del contenido de la Convención Colectiva.

D). Determinación de los salarios en el cuerpo del mismo ó en tabulador anexo.

3.- Requisitos de Fondo del Contrato Colectivo.

A). Capacidad de los sujetos.

B). Existencia de su voluntad.

C). Ausencia de vicios de la voluntad.

D). La licitud en el objeto.

4.- Elementos del Contrato Colectivo de Trabajo.

A). Elementos Esenciales.

a.- El consentimiento.

b.- El objeto posible.

B). Los Presupuestos de Validez.

a.- La capacidad.

b.- El libre albedrío.

c.- Licitud en el objeto.

d.- La forma.

C). Elementos de Eficacia.

a.- Depósito.

5.- Contenido del Pacto Sindical.

A). Cláusulas de Contenido preponderantemente económico.

- B). Cláusulas de carácter normativo.
 - C). Cláusulas de carácter contractual o instrumental.
- 6.- Características del Contrato Colectivo.
- A). Obligatoriedad.
 - B). Extensibilidad.
 - C). Inmediatéz.
- 7.- Función del Contrato Colectivo.
- A). De acuerdo a la ley.
 - B). Para los trabajadores.
 - C). Para ambas partes en la etapa de revisión.
 - D). Para el Estado.

CAPITULO III.- VIDA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- 1.- Sujetos que intervienen en la contratación.
- 2.- Personalidad Jurídica de los sujetos en la contratación colectiva de trabajo.
- 3.- Concepto de mayoría en la contratación colectiva.
- 4.- El Estado: arbitro y parte.
- A). Como creador de leyes a través del Poder Legislativo Federal.
 - B). Carácter tripartito de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
 - C). Registro de sindicatos.
 - D). Participación en la instancia de conciliación.
 - E). Detentador de la fuerza pública.
 - F). Como patrón en ciertos centros de trabajo.

- 5.- Duración del Contrato Colectivo.
- 6.- La Contratación por Obra y Tiempo Determinados.
- 7.- Revisión del Contrato Colectivo.
- 8.- Terminación del Contrato Colectivo.

CAPITULO IV.- PASOS A SEGUIR EN LA CONTRATACION COLECTIVA.

- 1.- La contratación colectiva en su etapa de preparación.
 - A). Diagnostico de la realidad.
 - a.- Análisis de la realidad nacional e internacional.
 - B). Análisis interno y externo de la empresa.
 - C). Análisis interno y externo de la organización sindical.
 - D). Análisis de la relación obrero-patronal en el centro de trabajo.
- 2.- La elaboración del Pliego petitorio. Organización y participación de los trabajadores.
 - A). Proceso de consulta para la elaboración del pliego petitorio.
 - B). Determinación de objetivos y jerarquización de los mismos.
 - C). Mecanismo para el cumplimiento del contrato y su administración.
 - D). Integración y evaluación del pliego petitorio.
- 3.- Integración y preparación de la Comisión Negociadora.
 - A). Representatividad.
 - B). Capacitación.
 - C). Conocimiento y dominio de los objetivos de la

negociación y del pliego petitorio.

D). Flexibilidad en la actitud de la comisión negociadora.

E). Presentación del pliego petitorio.

F). Aspectos legales.

G). Aspectos prácticos.

4.- La Contratación Colectiva y su técnica.

A). Acreditamiento y facultades de las comisiones.

B). Reglas para la discusión y acuerdos.

5.- Manejo de recursos que intervienen en la negociación:
ambientales, psicologicos y personales.

6.- El ritmo de la negociación. La iniciativa permanente.

7.- Argumentación, formulación de propuestas y redacción de
cláusulas.

8.- Comportamiento ante las autoridades.

9.- Información y vinculación con los órganos sindicales de
decisión.

10.-El Convenio.

11.-Evaluación de resultados.

CAPITULO V.- CONCLUSIONES.

I N T R O D U C C I O N .

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO PUNTO DE EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES

En la presente investigación realizaré un estudio de una Institución jurídica que ha tenido, tiene y seguirá teniendo una enorme importancia. Dicha Institución es el Contrato Colectivo de Trabajo.

Dadas las circunstancias actuales, en donde nos encontramos en una situación Socio-Económica y Política muy difícil, considero al Contrato Colectivo de Trabajo, como el punto de equilibrio en las relaciones Obrero-Patronales.

El Contrato Colectivo de Trabajo surgió a raíz de la lucha de la clase en inferioridad de posibilidades en las relaciones Obrero Patronales; la clase obrera. Dicha lucha no data de hace sólo algunos años, sino que se remonta hasta la época feudal en donde la clase oprimida y explotada comenzó a organizarse y a luchar, aunque de una forma incipiente, para conseguir un trato y un Status digno de un hombre.

A través del tiempo, es evidente que ha habido y seguirá habiendo una clase o grupo en el poder, el cual es el detentador de los medios de producción. Inclusive en el Estado

Socialista, existe de hecho una clase conductora y detentadora de los medios de producción.

En un Estado Capitalista, como lo es el nuestro, lógicamente se acentúa de una forma notable e innegable la relación entre la clase dirigente ó detentadora del capital y la clase subordinada ó trabajadora.

Debido a la disparidad o desigualdad que prevalece en la denominada relación Obrero-Patronal, fué y es necesario que existan medios legales.

Trataré en la presente investigación mi objeto de estudio desde un punto de vista Socio-Económico, Político y Jurídico. Para poder comprender el nacimiento, desarrollo, finalidad, principios y requisitos del Contrato Colectivo de Trabajo, considero fundamental el que me ubique en los planos anteriormente mencionados.

Al igual que otras Instituciones Jurídicas, el Contrato Colectivo de Trabajo surgió como una necesidad primordial para el desenvolvimiento de las relaciones CAPITAL-TRABAJO. Dichas relaciones son la base del índice de crecimiento de cualquier país, al ser ambas en coordinación, la fuerza motora de productividad y desarrollo.

Por lo anteriormente expuesto, en el presente estudio, pretendo desarrollar un esquema completo del Contrato Colectivo de Trabajo, y también propongo ciertos elementos que podrían ayudar a que cumpliera cabalmente su función equilibradora y de justicia.

I.-ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO

1.-CONCEPTO LEGAL DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo vigente define al contrato colectivo de trabajo de la siguiente forma:

ARTICULO 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios - sindicatos de trabajadores y uno o varios pa- trones, 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.

El término utilizado por el legislador es muy discutido en la doctrina por la mayoría de los autores, ya que consideran que definitivamente, dicha institución no tiene naturaleza contractual. Se considera que dicha terminología de contrato colectivo de trabajo se ha mantenido, dado que en nuestra legislación, doctrina, jurisprudencia, práctica, etc., se ha generalizado y aceptado dicho término. (1)

Se considera que el término contrato, le da una acepción de mayor obligatoriedad y de acuerdo mutuo a dicho instrumento.

Hasta la fecha se sigue adoptando la figura jurídica del contrato como la ideal para la realización de fines

1. Cfr. BUEN, Lozano Nestor de. - "Derecho del Trabajo".
4a. Edición, Tomo II, 1981, Edit. Porrúa, S.A. México,
D.F. MEXICO. pp. 734, 735.

expresada por las partes que intervienen y que en consecuencia se obligan.

Las expresiones más utilizadas por autores que no comparten la idea de que se le denomine contrato colectivo son: Reglamento corporativo, convenciones colectivas, convenio colectivo, concordato intersindical, tratado intersindical, pacto sindical, etc.

Entre los autores que utilizan la expresión de contrato colectivo se encuentran el francés Paul Pic; los italianos: Ricardo Richad, Ludovico Barassi, Luisa Riva Sanseverino; el chileno Alfredo Goete Berrios; los mexicanos: Trueba Urbina, Euquerio Guerrero y Castorena, entre otros.

El término "convenciones colectivas de trabajo" también es utilizado por varios autores tanto mexicanos como extranjeros, como es el caso del jurista argentino Pozzo, los mexicanos Alvarez del Castillo, y el Maestro Mario De La Cueva; y el venezolano Rafael Caldera, entre otros.

También existe una marcada tendencia en varios autores por utilizar el término de "convenios colectivos de condiciones de trabajo", como es el caso de los españoles Manuel Alonso García y Manuel Alonso Olea.

En Alemania se utiliza básicamente la expresión de "contrato de tarifa", aunque algunos autores se refieren a dicha institución como "convenio colectivo". (2)

Como se puede apreciar por los distintos puntos de vista y opiniones que existen en las diversas legislaciones y autores, sería imposible el universalizar el concepto que se le debe dar a dicha institución. Intervienen situaciones jurídicas e históricas que de una u otra forma justifican los diversos conceptos. Lo cierto es que en nuestra legislación, aunque varios autores no estén de acuerdo con dicha terminología, se le ha dado el nombre de "contrato colectivo de trabajo".

2.-ANTECEDENTES GENERALES.

Desde las épocas más remotas, los hombres se dieron cuenta de que, si bien la naturaleza era generosa en su producción, ésta era susceptible de mejorarse con el concurso del trabajo. Sin embargo, el trabajo, en los infraestadios de la sociedad fue simplemente corporal.

De acuerdo con el concepto más antiguo, con marcada influencia religiosa, el trabajo no era más que una expiación, un castigo, percibiéndose un desprecio absoluto por el trabajo

2. Cfr. *Ibíd.* pp. 736-738.

físico, así como por quienes lo realizaban.

A partir del Renacimiento se conceptúa el trabajo desligado totalmente de la religión; ya se le considera como un medio de obtener éxito y ascenso dentro de la escala social. (3)

Con el surgimiento de la Revolución Industrial se inicia una época decisiva en la historia del trabajo; el desarrollo de grandes industrias va acompañado por el surgimiento de la clase obrera pero, a su vez, la explotación del hombre por el hombre alcanza su más alto grado de deshumanización. Viene el desplazamiento progresivo de la fuerza y de las herramientas manuales por la máquina. La fuerza muscular del hombre fue sustituida por las fuerzas naturales como el viento, el agua y el vapor. (4) Se puede decir que este fue el primer gran fenómeno de la Revolución Industrial.

A raíz de esta situación, surgen diversos elementos que caracterizan a las sociedades industriales, como son:

- a) Los novísimos instrumentos de producción, máquinas y fábricas.
- b) La clase burguesa como propietaria de los medios de producción.
- c) El proletariado que trabaja manejando las máquinas.
- d) El salario, precio del trabajo del obrero.
- e) El capital, producto del trabajo, concentrado en la clase burguesa.

3.Cfr. RUIZ DE GÁVEZ, Arturo. El Derecho Colectivo del Trabajo. 1979. Ed. Popular del Trabajador México, D.F. MEXICO, pp. 17-19.

4.Cfr. CUEVA, Mario de la. Síntesis del Derecho del Trabajo. 1965. Ed. UNAM, México, D.F. p.37.

Como consecuencia de todo esto, comienzan las grandes migraciones de la gente del campo a las ciudades. Esto trae aparejado el exceso de oferta de mano de obra, los bajos salarios y el desempleo. En las primeras ciudades industriales predomina un ambiente anti-higiénico, propicio a las enfermedades y un triste panorama para el trabajador. Los obreros, además de vivir en dicha situación, se enfrentaban al liberalismo económico con sus doctrinas de la igualdad de los hombres entre sí y el dejar hacer, dejar pasar (Laissez, faire, Laissez Passer), que dio origen a la no intervención del Estado en el desarrollo económico.

El marco histórico imperante en el momento trajo como consecuencia las malas condiciones en las fábricas, excesiva duración de la jornada de trabajo, inseguridad en el empleo, salarios insuficientes, desamparo absoluto ante las enfermedades, el paro y la vejez, explotación inicua del trabajo de mujeres y de niños, etc. Todo ello basado en los principios de una economía libre que, en su afán de ganancia dejaba al proletariado sin medio de defensa alguno.

Durante el siglo XIX sobreviene un levantamiento contra tal posición. Esta reacción encarna primero en el socialismo que, con base en un análisis económico de los hechos, trae consigo un cambio total en la idea tradicional del trabajo. Casi al mismo tiempo el cientificismo desarrolló una nueva moral de

trabajo.

Este socialismo no se inclina propiamente hacia un cambio radical de la sociedad, sino hacia el progreso de la ciencia y de la técnica, proponiendo un orden racional en donde el trabajo se constituya en el mejor bien de la humanidad y del progreso.

Gracias a todas estas influencias y a las presiones ejercidas por las asociaciones obreras, a fines del siglo XIX se hace necesario liberar al hombre del trabajo inhumano e instaurar un genuino y auténtico humanismo.(5)

El siglo XIX fue uno de grandes avances, se inventaron: el teléfono, el telégrafo, los motores movidos por petróleo, la electricidad, los ferrocarriles, etc. En el progreso del sistema liberal se inició la reglamentación por parte del Estado de las condiciones del trabajo. En el último tercio del siglo XIX se estableció la protección legal del trabajo de las mujeres y de los niños en la mayoría de los países poderosos. Se redujo la jornada de trabajo de los adultos de diez a ocho horas. Surge en 1889, en Nueva Zelanda, el descanso semanal obligatorio, así como la conciliación y arbitraje. Se instauran los seguros sociales, en 1833 se crea en Alemania el seguro obligatorio para enfermedades. En 1874, el de accidentes de trabajo y en 1899, el de vejez y enfermedad.

5. Cfr.Op.cit.RUIZ de Chavez, Arturo.-El Derecho Colectivo del Trabajo. pp.40-49.

Los derechos de asociación y de coalición fueron reconocidos respectivamente en 1864 y 1884, quedando constancia de la fuerza y capacidad de unión y decisión de la organización sindical. (6)

A finales del mismo siglo se aceleró el crecimiento del sindicalismo. Algunas de estas asociaciones evolucionaron como organizaciones internacionales, ampliando su perspectivas de desarrollo. En 1889 se creó la Segunda Internacional, la cual recogió la iniciativa norteamericana de la celebración del día del trabajo, el 1º de Mayo de 1886, y decidió organizar en 1890 una poderosa manifestación internacional de los trabajadores. (7) Desde entonces se ha tomado al 1º de mayo de cada año como el día en que los obreros tienen oportunidad de ratificar sus derechos y solidaridad.

Otro fenómeno importante para el desarrollo posterior del mundo, se manifiesta plenamente a finales del siglo XIX. La historia universal había sido básicamente europea. Dicho continente consideraba al resto del mundo como tierra colonial y de obtención de materias primas. Dadas las características, la técnica y la civilización las demás naciones del mundo se infiltraron a través de la economía. Desde entonces se delimitó la división tan tajante entre los países con progreso técnico e industrial y las colonias o países en vías de

6. Cfr. *Ibid.* p.11.

7. Cfr. SUAREZ, José.-Las Convenciones Colectivas de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Española. 1967, Ed.Arce, España, Barcelona. ESPAÑA. pp.181-183.

desarrollo convertidos en zonas de influencia. Se dio la pauta del Tercer Mundo y surgió la teoría de la división internacional del trabajo, misma que sostiene que cada país tiene asignada una función y determina que es necesario que algunos países produzcan materias primas para las naciones fuertes y compren, para cerrar el círculo, las mercancías elaboradas por éstas. (8)

El siglo XIX fue testigo del esfuerzo de dichos pueblos en vías de crecimiento por hacerse independientes y, posteriormente, de las luchas por mantenerse independientes.

Dadas las circunstancias, era imposible superar la inferioridad económica de dichos países. Tampoco se lograba la emancipación del trabajador, por lo que se plantea como imperativo necesario, con fundamento en las ideas marxistas, la forma del poder a través de la lucha política.

Los sindicatos se convierten en la fuerza principal de los partidos socialistas porque llegan a considerarse como la forma superior de organización obrera. La subordinación de los sindicatos, a los partidos políticos fue la base del surgimiento de la social-democracia.

Como reacción contra las tendencias moderadas y evolutivas con matices anarquistas, surge y toma fuerza el sindicalismo

8. Cfr. *Ibid.* pp.187-193.

revolucionario, que exige acción política a los sindicatos mediante la acción directa, sin tomar parte en asambleas parlamentarias. Establece que la emancipación se deberá a los propios trabajadores, la acción directa es el arma; la huelga general y la antimilitarización, sus principios fundamentales. (9)

Se puede apreciar que la acción política de los sindicatos se desarrolló en tres formas: la conformista, que no ponía a discusión el orden legal existente y deseaba únicamente la obtención de prestaciones económicas; la pacifista, que estaba de acuerdo con el cambio pero no mediante la revolución social, sino mediante medidas graduales y reformistas con las que se podría incluso colaborar con gobiernos y partidos con ideas y principios diferentes; y la revolucionaria extremista, que deseaba la transformación económica y social del orden existente por medios violentos y por acción directa de los obreros.

En 1824, en Inglaterra, se derogaron las leyes de coalición de 1789 y de 1800 contra los sindicatos, y se declaró lícita su organización. Más tarde surgió la organización de los grandes sindicatos, cuyo objetivo era proteger a sus miembros bajo las consignas del mutualismo, y luchar por mejorar sus condiciones laborales sin actuar necesariamente en política. En Francia tuvo vigencia por más de 70 años la Ley Chapellier, que

9. Cfr. WILSON, Rodolfo. - Relaciones Obrero Patronales. 1955. Tipográfica Editora. Argentina, Buenos Aires. ARGENTINA. pp. 64-73.

prohibía que los obreros se reunieran o se organizaran. Fue hasta 1884 cuando dejó de tener vigencia dicha ley, otorgándose a los trabajadores el derecho de coalición y sindicalización. () En Alemania, en 1869, se expidió el decreto que concedía a los trabajadores el derecho de asociación. Al expedirse las leyes de Bismarck, se declararon ilegales las actividades de los sindicatos. Al derogarse estas leyes, se inició el crecimiento ininterrumpido de los sindicatos alemanes. En 1886 apareció la Federación Americana de Trabajo, la cual buscó conseguir sus objetivos mediante la presión económica y la negociación. La primera guerra mundial propició la rápida expansión de los sindicatos, se dieron concesiones pero que únicamente prevalecieron o subsistieron durante la guerra, ya que posteriormente se prohibieron las huelgas y el Estado volvió a otorgar su ayuda incondicional a la clase patronal. Esta utilizó medios represivos: espías, rompe-huelgas, inclusive creó sindicatos propios de la empresa para debilitar y destruir a las organizaciones obreras. (10)

3.-ANTECEDENTES INMEDIATOS.

Desde el origen del sindicalismo y durante su desarrollo tuvo que definirse el anhelo económico de los trabajadores de quedar incluidos dentro de lo que empezó a llamarse contrataciones colectivas. Por lo mismo, la historia del contrato colectivo está íntimamente ligada a la historia del

10. Cfr. CUEVA, Mario de la. -El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 2a. Edición. 1981. T. II. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO pp. 249-251; 382-387.

sindicalismo. Ambas se encuentran inseparablemente entrelazadas. Los sindicatos, como los contratos colectivos, son producto de la sociedad industrial moderna.

En los principios de la Revolución Industrial, los conflictos de trabajo terminaban con el perdón o el despido del trabajador y fue esta situación el principal motivo de inconformidad. Posteriormente en algunos países existió el recurso de acudir a tribunales judiciales; pero casi siempre se recibían sentencias adversas o contrarias a los intereses de los trabajadores. (1)

En la actualidad, la mayor parte de los países han promulgado leyes para la solución pacífica de los conflictos, y se obliga a las partes a recurrir a un tribunal especial para intentar la conciliación que, en caso de no lograrse, da paso al arbitraje. Este, en algunas legislaciones, tiene el carácter de voluntario y en otras, de obligatorio. En nuestro país de acuerdo con lo establecido en las fracciones XX y XXI del Artículo 123 Constitucional, el arbitraje en materia de trabajo es obligatorio, en materia individual, en tanto que es potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones en materia de huelga.

La práctica de los convenios colectivos tiene gran arraigo en los países occidentales, en donde dichos convenios denotan

11. Cfr. INSTITUTO DE EDUCACION OBRERA.-Reseña Histórica.1981. C.T.M.México,D.F.MEXICO.pp.38-47.

un notable progreso en la lucha de los obreros, constituyéndose incluso en anticipo de la Ley, y en muchos casos, superándola.

Desde otro punto de vista, se piensa que esas conquistas representan la renuncia a ciertos privilegios por parte de la burguesía, ya que sacrifican los menos, a cambio de su orden común.

En algunos países el objetivo principal de los sindicatos es el de concertar con el patrón contratos colectivos en los que se fijan las condiciones reguladoras de la relación de trabajo, durante un período determinado. Si el sindicato tiene reconocimiento legal, tales convenios obligan únicamente a las empresas que han intervenido en su formación o que se adhieran posteriormente a ellos.

En otros casos, la convención se celebra entre una asociación obrera y una asociación patronal y obliga entonces a todas las empresas afiliadas. También existe una tendencia a otorgar a ciertos convenios una fuerza obligatoria general. Estos convenios se denominan contratos-ley.

El desarrollo de las convenciones colectivas ha sido evidente y por medio de las mismas -- se han logrado, en forma paulatina, inmejorables prestaciones, aun cuando parezca que la lucha de clases se ha desplazado de la calle-

a la barricada, al escritorio o mesa de convenciones . (12)

Los antecedentes históricos del contrato colectivo de trabajo se pueden concretar básicamente en dos grupos bien definidos, que son: Los antecedentes remotos desde la Edad Media hasta el siglo XIX y los correspondientes al siglo XIX y siglo XX.

Los primeros antecedentes relacionados con el actual contrato colectivo de trabajo, de acuerdo con la opinión del Maestro Mario de la Cueva, fueron dados a conocer por algunos autores alemanes como Philipp Lotmar, quienes descubrieron que en su país varios grupos de aprendices y maestros habían celebrado entre sí pactos colectivos de trabajo. Philipp Lotmar cree haber descubierto dos contratos colectivos de trabajo celebrados por los tejedores de Speyer en el año de 1351.(13)

El primer contrato colectivo de trabajo celebrado en Estados Unidos fué firmado por los impresores y sus patrones en el año de 1795. Se puede decir que Holanda fue el primer país del mundo que promulga en 1909, un Código Civil cuyo texto reconocía y reglamentaba el Contrato Colectivo de Trabajo. En el año de 1912, el Código Federal Suizo de las Obligaciones fue reformado, incorporándosele artículos como el 322 y 323 que

12. ALVAREZ del CASTILLO, Enrique.-Estructura de las Convenciones Colectivas Ordinarias de Trabajo. Revista Mexicana del Trabajo T.IX, No.3 y 4. Mayo-Abril. 1962. p.68.
13. Cfr. Op.cit. CUEVA, Mario de la.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. pp.395-398.

decían:

Art. 322.- Las reglas relativas a las con di ci o ne s de trabajo podrán establecerse - entre los patrones y los obreros interesa do s por contrato que los patronos o aso--ciaciones patronales celebren con los o--breros o asociaciones obreras. El contra to co le ct i v o no es válido si no se redac ta por esc rito. Si los interesados no fi j a r o n la duración del contrato, transcu--rrido un año de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de - seis meses.

Art. 323.- El contrato de trabajo que -- celebren obreros y patronos ligados por - un contrato colectivo, es nulo en la medi da en que derogue éste. Las cláusulas nu las quedan reemplazadas por las del con tra to co le ct i v o.

El Código Suizo constituye un páso importante hacia la solución del problema. El contrato colectivo será un contrato por su origen, pero una vez celebrado devenía la ley de las partes, por lo que los actos que lo contrariaran serían nulos. Podemos considerar al Código Suizo como el primer puente entre el derecho Civil y el Derecho del Trabajo de los siguientes

años.

Austria y Alemania dictaron leyes similares. México, expidió, en 1917, normas legales sobre la materia mucho más avanzadas que las de otros países. Dichos ordenamientos jurídicos serán tratados más adelante.

En el año de 1919, Francia siguió los pasos de estos países; Rusia, en 1922; Suecia, en 1923; Italia, en 1926 y España, en 1931. (14)

En Inglaterra, cuna del movimiento laboral, se ha regulado el trabajo por medio de convenios. Por lo general, la facultad normativa la ejerce únicamente el sindicato o la asociación profesional, mientras que el Estado se limita a registrar los acuerdos o convenios y a vigilar su cumplimiento. Ya en casi todos los países del mundo se han dictado leyes que consagran el contrato colectivo de trabajo.

De acuerdo con el pensamiento del autor español Alejandro Gallard I. Folch, se considera que el contrato colectivo de trabajo es un producto del siglo pasado, en virtud de que en la Edad Media y en los siglos siguientes no existía la asociación profesional y la clase trabajadora no tenía conciencia exacta de su posición y valor dentro del fenómeno de la producción. Fue necesario que el industrialismo del siglo XIX limitara, con sus consecuencias sociopolíticas, la concepción de la escuela

liberal, que impugnaba la coalición de trabajadores, la asociación profesional y la reglamentación colectiva del trabajo. Pero al permitirse libremente a los obreros organizarse, fue posible el desarrollo sindical que trajo aparejado el desarrollo del contrato colectivo de trabajo.

Después de este período se reglamenta el contrato colectivo, aunque se estima como una institución del derecho Civil. Más tarde, en consideración a su naturaleza jurídica, se le incluye dentro del derecho público.

En la evolución histórica del contrato colectivo se distinguen cuatro etapas que marcan su desarrollo en las diversas legislaciones:

1a. Etapa.- El contrato colectivo se encuentra prohibido en virtud de que el derecho colectivo no existe permitiéndose solamente la celebración de contratos individuales.

Corresponde a este período la organización de la sociedad dentro de la escuela liberal, la cual no permite la asociación profesional, y, por ello, los primeros años del siglo XIX son contrarios a la existencia del contrato.

2a. Etapa.- Se tolera la asociación profesional; al no estar prohibida, se pueden celebrar contratos colectivos, pero

esto no quiere decir que este contrato esté reglamentado.

3a. Etapa.- Se reconoce en todas las naciones el contrato colectivo, aunque se le considera como institución del derecho civil y, desde este punto de vista, al pretender conocer su naturaleza jurídica, se elaboran y desarrollan las doctrinas civilistas.

4a. Etapa.- Por último, el contrato se considera obligatorio para la clase patronal, quien lo debe celebrar cuando así lo exijan los obreros y, además, ya no se considera como parte del derecho civil, sino que se empieza a conceptualizar como institución de derecho público. En México, forma parte del Derecho Social.

4.-EL CONTRATO COLECTIVO EN EL DERECHO MEXICANO.

Existen diversos e importantes antecedentes del contrato colectivo de trabajo en el derecho mexicano. El maestro Mario de la Cueva recuerda que, en razón de no estar prohibidas las libertades de coalición y de asociación profesional, su celebración fue siempre lícita. Menciona como antecedentes, entre otros a los Reglamentos de trabajo, de los cuales el más conocido fue el "Reglamento para las fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón de Puebla", de 20 de noviembre de 1906 y que motivó el laudo presidencial contrario a los intereses de los trabajadores que originó el conflicto de Río Blanco. (15)

15.Cfr.Op.cit.RUIZ de CHAVEZ,Arturo.-ElDerecho Colectivo del Trabajo.pp.23-27.

El movimiento de la Revolución trajo aparejada una notable proliferación de leyes sociales y de proyectos; El presentado por Rafael Zubarán Capmany, entonces Secretario de Gobernación, a Venustiano Carranza, el 12 de abril de 1915 es, tal vez, el más importante, ya que contiene todo un capítulo, el VI, que trata precisamente del contrato colectivo de trabajo. El apartado sexto de dicho proyecto reconoció que "el contrato colectivo era una novedad para nuestra legislación" y admitió que debió acudir a proyectos extranjeros franceses y suecos. Este proyecto entiende la figura en los siguientes términos:

La ley industrial que consiste en obtener la mayor suma posible de trabajo útil por el precio más bajo, tiene siempre implicaciones - - humanas, y es de justicia y utilidad evitar - los frotamientos y conflictos que engendra, creando instituciones que faciliten este propósito. La agrupación de los obreros permite a éstos disponer de una fuerza de resistencia grande para oponerse a las aplicaciones dolorosas de esta ley, y el contrato colectivo viene a ser como el medio legal en el cual - puede cristalizar esa fuerza de resistencia, previniendo las huelgas de actos de violencia manifestaciones pacíficas, y facilitando la - conciliación y el arbitraje. (16)

Otro antecedente de importancia es la "Ley de Asociaciones

Profesionales", de Agustín Millán, del 14 de diciembre de 1915, para el Estado de Veracruz. Dicha ley sanciona indirectamente el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la regularización de los salarios, horas y condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas a los patronos que se nieguen a otorgarlos. (17)

Salvador Alvarado, en su ley de trabajo para el Estado de Yucatán del 15 de diciembre de 1915, regula la celebración de "convenios industriales" señalando que son los que ligan " a una unión o federación de trabajadores con sus patronos organizados o no, y sólo podrán celebrarse por tiempo fijo o para una obra determinada". (18)

Otros antecedentes nacionales se encuentran en la "Ley sobre Asociaciones Profesionales" de Cándido Aguilar del 8 de febrero de 1916, para el Estado de Veracruz, cuyo artículo 90. repite la disposición de la Ley de Agustín Millán.

La "Ley de Trabajo" de Gustavo Espinosa Mireles del 27 de octubre de 1915, para el Estado de Coahuila, que sustancialmente repite el proyecto de Zubarán Capmany.(19)

En el Artículo 123 Constitucional, en su texto original, no se mencionó expresamente a los contratos colectivos de trabajo, si bien podrían entenderse referidos en el proemio que señala

17.Cfr.Ibid.pp.747-748.

18.Cfr.FLORES VERA,Leobardo.-La Naturaleza Jurídica y el Desarrollo del Contrato Colectivo.1961.Ed.Borges.México,D.F.MEXICO.
p.103,

19.Cfr.Ibid.pp.105,106.

que las leyes de trabajo que expidan el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, "Regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

El maestro Mario de la Cueva afirma que la legislación laboral posterior al Artículo 123 mencionó en forma constante al contrato colectivo, en versiones generalmente equivocadas. También lo incluyeron los Proyectos de Ley para el Distrito y Territorios de 1919 y 1915, el Proyecto Portes Gil y el Proyecto de la Secretaría de Industria que sirvió de base a la ley de agosto de 1931.

II.-CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO

1.- NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El problema de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo ha sido tratado en una forma muy amplia por los autores de las diversas corrientes de pensamiento.

Las variadas doctrinas y tesis de los distintos autores ubican a dicha institución en el lugar que estiman le corresponde dentro del mundo del derecho. En las diversas teorías se aprecian claramente las marcadas divergencias que existen con respecto a si el contrato colectivo debe encuadrarse entre los contratos civiles, como ley, como figura sui generis o como una figura innovadora surgida por la lucha de una clase social.

A continuación expondremos brevemente algunas de las clasificaciones, corrientes y teorías, más destacadas con respecto a la ubicación de esta institución dentro del derecho.

El maestro Néstor de Buen realiza la siguiente clasificación: (20)

A) Teorías del Derecho Privado.-

Dado que la figura del contrato colectivo de trabajo aparece

20.Cfr.Op.cit.BUEN,Nestor de.-Derecho del Trabajo.p.749.

en una época en la que todavía no se reconocía al derecho del trabajo como disciplina autónoma, los juristas enfocaron el estudio del contrato colectivo de trabajo con apego total a las figuras contractuales del derecho civil.

Debido a que desde esa época los autores no han podido unificar su opinión con respecto a la naturaleza jurídica de la institución, surgieron varias teorías, entre las que cabe mencionar las siguientes:

a) Teoría del mandato.-

La asociación profesional que celebra un contrato colectivo de trabajo representa los asociados, siendo, por lo mismo, mandataria de ellos. Los autores que explican así el contrato colectivo, hablan primeramente de mandato convencional y después de mandato legal (21)

Emilian Georgesco da su opinión con respecto a esta tesis, afirmando que es falsa, ya que la subsistencia del mandato depende de que subsista la voluntad del mandatario. Incluso el contrato colectivo se puede celebrar aun en contra de la voluntad de algunos asociados. También en su opinión, los futuros miembros ratificarán un convenio celebrado al entrar al

sindicato, mas no otorgan un poder. Con respecto al mandato legal, argumenta que no existe tal. (22)

Charles de Visscher dice a este propósito, y refiriéndose a la ley francesa, que "Permite al sindicato representar a los obreros en los contratos, pero no les da la misión de celebrar esos contratos, no les confiere ningún mandado." (23)

b) Teoría de la estipulación en favor de tercero.-

Según el concepto de André Rouast que invoca Camiro, "La estipulación para otro... Es un contrato por el cual un individuo llamado estipulante, estipula con otro, llamado promitente, una prestación en provecho de un tercero llamado beneficiario." (24)

Nuestro Código Civil establece en sus artículos 1868, 1869 y 1871, que se pueden hacer en los contratos estipulaciones en favor de terceros, pero dicha estipulación hecha en favor de tercero hace adquirir a éste, salvo pacto escrito en contrario, el derecho de exigir del promitente la prestación a que se ha obligado. Asienta también que,

La estipulación puede ser revocada mientras que el tercero no haya manifestado - su voluntad de querer aprovecharla. En -

22.Cfr.Ibíd.p.751.

23.Ibíd.pp.751,752.

24.Ibíd.p.753.

tal caso, o cuando el tercero rehuse la -
prestación estipulada a su favor, el dere
cho como no nacido.

A la luz de lo que establece nuestro Código Civil, se ve claramente que en el contrato colectivo de trabajo no se dan las características de la estipulación en favor de tercero.

En el contrato colectivo no se pactan derechos en favor de determinados trabajadores, sino de las categorías. Por otro lado, no es admisible la revocación unilateral del contrato colectivo por parte del patrón si los trabajadores no manifiestan su voluntad de querer aprovecharla.

c) Teoría del contrato innominado.-

Esta teoría, que por su solo nombre se explica, desconoce elementos básicos y característicos del contrato colectivo como la solidaridad, la presión, el interés común, etc. Además, lógica y necesariamente, al contemplar el tratamiento que le da la Ley Federal del Trabajo al contrato colectivo, se llega a la conclusión de que se trata de una figura nominada.

Las tesis anteriores descansan en la concepción contractual del pacto colectivo. A continuación se mencionan algunas otras tesis.

Tesis de Planiol.

Este maestro francés, rechaza el que se clasifique al contrato colectivo como un contrato innominado, señalando respecto de los contratos colectivos:

"Se denomina así a unos contratos que afectan a grupos de personas a veces muy numerosos, y es muy útil, a veces inclusive necesario, que se celebren. Si se tuviera que respetar la regla común de atender la buena disposición de todos los interesados, nada se podría hacer: siempre habría algunos recalcitrantes, que harían fracasar todo por su rechazo. Por ese motivo existe para esos contratos colectivos una regla especial: la voluntad de la mayoría hace la ley; los oponentes quedan vinculados por un contrato al que se han adherido. El contrato se forma entonces por una voluntad colectiva que sustituye aquí la suma de todas las voluntades individuales."(25)

Tesis de Kelsen.

Hans Kelsen expone su punto de vista acerca de lo que él llama "convenciones colectivas del derecho social", señalando:

El principio de autonomía característico -
de la convención, a saber, el principio de-
que la convención (o la norma establecida -

por ella) no pueda engendrar derechos y -- obligaciones sino para los sujetos que manifiestan su voluntad en el momento de la conclusión, se encuentra limitado de manera -- muy peculiar en una categoría de contratos-- que han adquirido en la última época una importancia cada día mayor: las "convenciones colectivas del derecho social . (5)

Tales convenciones representan de manera - muy ostensible un grado intermedio entre el acto jurídico y la ley, no sólo porque establecen normas generales bajo la forma convencional, sino también porque el principio -- de la autonomía típico para el acto jurídico, es en ellos francamente relegado a un - segundo plano por el principio de la heteronomía, característico de la ley. Pues la - convención celebrada entre los órganos de - las asociaciones patronales y obreras regula de una manera general el contenido de la relación de alquiler de servicios, de modo - tal que en el momento de la conclusión de - ciertas categorías de contratos de trabajo, los contratantes-obreros y patrones- sólo - tienen libertad para decidir cuál debe ser-

el contenido del contrato. La determina --
ción del contenido de la relación de alqui--
ler de servicio, los derechos y obligacio--
nes de los patrones y de los obreros, son -
fijados por la convención colectiva, es de-
cir, por un orden que ha sido creado por in-
dividuos distintos de aquéllos que conclu--
yen los contratos de trabajo concretos. (27)

Este ilustre catedrático considera que la convención colectiva es una convención aun cuando establezca obligaciones y derechos en relación con personas diferentes de las que la hayan celebrado. Aunque acepta como condición esencial que el pacto colectivo es, en rigor, un contrato, en realidad plantea ya la verdadera naturaleza de la institución, considerándola esencialmente normativa, derivada de un arreglo celebrado en forma obligatoria y con un continente predeterminado, que está muy lejos de apegarse a la naturaleza contractual.

En las anteriores opiniones se advierte la intención de otorgarle al contrato colectivo una naturaleza contractual, aunque los autores reconocen que un adecuado análisis del contrato, servirá para demostrar que sus elementos esenciales y característicos no se dan en esta figura del derecho del trabajo.

B).- Teorías Negativas.

a).- Tesis de Duguit.

Crítica el concepto tradicional de querer de una u otra forma encuadrar a dichos actos jurídicos dentro del marco de los contratos. En opinión del profesor León Duguit, los actos que erróneamente se han denominado contratos colectivos, son en realidad convenios - leyes.

Establece que el contrato colectivo es una categoría jurídica absolutamente nueva y totalmente ajena a los cuadros tradicionales del derecho civil. Le da el carácter de un convenio-ley que regula las relaciones de dos clases sociales, ya que no es un contrato que produzca obligaciones especiales, concretas y temporales entre dos sujetos de derecho, sino que es una ley que establece relaciones permanentes y duraderas entre dos grupos sociales; es el régimen legal según el cual deberán pactarse los contratos individuales entre los miembros de esos grupos. (28)

Da una explicación a esa combinación en la que atribuye a un acto convencional el valor de un acto legislativo, expresando:

Esos contratos colectivos suscitan una cues
tión de derecho público de alto interés, y -

28. Cfr. DUGUIT, León. - Las Transformaciones Generales del Derecho - Privado desde el Código de Napoleón. 2a. Edición. 1912. Francisco Beltrán, España, Madrid. ESPAÑA. p. 146.

que no haré más que indicar. Acabo de - - - hablar de los convenios-leyes; pero ¿no expresan esas dos palabras dos ideas que se excluyen? ¿La ley no es el orden emanado de la autoridad soberana, imponiéndose como tal a los subditos? Ha sido eso -respondería Du - - guit-; pero ya no lo es, o en todo caso no lo es de una manera exclusiva. En el derecho público moderno, está en vías de realizarse una evolución análoga a la del derecho privado. Al modo como desaparece la autonomía del individuo, desaparece la soberanía del estado. De la misma manera que desaparece el - - derecho subjetivo del Estado, el imperium. - Dado esto, nada se opone a que ciertas leyes sean una regla establecida por un acuerdo - - compactado entre dos grupos sociales y sancionados por la fuerza natural de los gobernantes. (29)

El maestro Néstor de Buen L. afirma que el contrato colectivo o pacto normativo de condiciones de trabajo es un acto jurídico propio del derecho social, pero no exclusivo, aun cuando en su estructura actual no exista otro, al menos en el derecho mexicano, con el que se le pueda equiparar. Establece que dicha institución debe ser incluida entre los actos

29. ibíd. pp. 155, 156.

Jurídicos y no entre los actos legislativos, sólo por razones formales, de origen, ya que sus características: Generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes. En ellos interviene la voluntad, pero limitada estrechamente por la Ley, por lo que su fundación es secundaria. (30)

Las ideas del maestro Lombardo Toledano, distinguido catedrático de Derecho del Trabajo y también líder obrero, con respecto a la naturaleza y características del contrato colectivo de trabajo son trascendentales y de un alto espíritu social. Propugna por la teoría del contrato colectivo de ejecución que comprende los siguientes aspectos: A) El contrato colectivo mexicano no se encuentra definido en nuestras leyes. El error procede de la Ley de Veracruz de 1918, que lo entendió como una especie del contrato de trabajo. B) La lucha obrero-patronal desbordó las leyes y desarrolló el contrato colectivo en forma consuetudinaria. Por lo tanto, para precisar sus contornos debe acudirse a los contratos colectivos vigentes y analizar sus defectos:

La clase obrera pensó, con acierto, que la única forma de llevar a la práctica no solo las garantías que el Artículo 123 preceptuaba, sino también muchas otras no consignadas en la Carta Magna, era la organización-

30. Cfr. Ibid. pp. 756-758. Cfr. Op. cit. BUEN, Nestor de. Derecho del Trabajo. pp. 756-758.

sindical, para enfrentar la corporación de los trabajadores a la fuerza del patrón, limitando esa fuerza y convirtiendo las relaciones entre los industriales y obreros en relaciones de sindicato obrero y empresa. - Por tal motivo, las más importantes consecuencias y los alcances y resultados del contrato de trabajo en México no debe juzgarse a la luz del contrato que consignan las Leyes, sino que deben estudiarse en los estatutos y en la costumbre contractual de los obreros . (31)

Es necesario distinguir el contrato colectivo Europeo del Mexicano, ya que aquél es un contrato normativo, mientras que el nuestro es un contrato de ejecución.

En el Derecho obrero-mexicano se han unido tres elementos: la asociación profesional, las cláusulas de exclusión y el contrato colectivo. En el derecho europeo el empresario, después de la celebración del contrato colectivo, conserva la facultad de seleccionar a su personal. En el nuestro, la solución es distinta, ya que en virtud de la cláusula de exclusión, la facultad de designar al personal corresponde exclusivamente al sindicato. La consecuencia inmediata de este cambio redunda en la inexistencia de las relaciones

individuales de trabajo; el sindicato contrata el trabajo con el empresario y lo presenta por conducto de sus agremiados, por lo que entre los trabajadores y empresario no se forma ningún vínculo jurídico:

En las relaciones de trabajo las partes son el patrón y los sindicatos; los obreros -- miembros del sindicato no contratan con el patrono. Para ellos, sus derechos y obligaciones respecto del trabajo se rigen más -- que por el contrato de trabajo, por los estatutos del sindicato. (32)

El contrato de asociación que celebra el trabajador en el momento de ingresar al sindicato es el contrato más importante del derecho obrero mexicano.

El sindicato consigue el trabajo para sus miembros, aquilata la amplitud individual-- de cada quien, su celo y su fé puestos al-- servicio del programa general socialista -- que lo guía... Y cuando contrata con la -- empresa jamás personaliza los servicios profesionales de sus miembros; habla siempre -- en nombre de los intereses generales que re presenta; en suma, actúa y funciona como -- una institución cerrada que defiende a una clase frente al patrono. (33)

32. Ibid. p. 426.

33. Ibid. p. 427.

Al ingresar el trabajador al sindicato adquiere la obligación de cumplir las disposiciones del estatuto sindical y, en ejercicio de esa obligación, presenta el trabajo contratado por el sindicato con el patrono.

Todos los anteriores pensamientos manifestados por el propio maestro Lombardo Toledano en el congreso de derecho Industrial de 1924. En pocas palabras, él mismo resumió sus ideas en los siguientes términos:

En nuestro país, el contrato colectivo de -
trabajo, es un verdadero contrato de tra- -
bajo, por lo que en él se fijan el salario,
la jornada, las indemnizaciones, los des- -
cansos, etc... Las partes en el contrato -
colectivo son, por tanto, el sindicato obre
ro y el patrono; los obreros en el indivi--
dual no contratan; el sindicato es el que -
suministra los servicios profesionales de -
los trabajadores a la empresa, elige a los-
obreros y califica sus derechos al trabajo,
de acuerdo con las condiciones de aptitud,-
habilidad, etc: especificadas en el contra-
to colectivo de trabajo significa un dere--
cho permanente al trabajo... Como no hay --
contratos individuales derivados del colec-
tivo, la rescisión (o despido del trabaja-
dor) sólo la pueden realizar de común acuere

do el sindicato y el patrono o el poder público en caso de controversia., Por lo tanto, para evitar confusiones de terminología e interpretación, así como para las ventajas señaladas en lugar de llamar al contrato de trabajo contrato colectivo o convención colectiva, debe llamarse contrato sindical de trabajo. 84)

El Maestro Mario de la Cueva opina con respecto al pensamiento del maestro Lombardo Toledano, que es un punto de vista un tanto utópico dado que vivimos en un sistema capitalista.

En la Ley de 1931 no hay dato alguno que permita suponer que se tomaron en cuenta sus ideas. Con respecto a las cláusulas de exclusión, el maestro de la Cueva indica que implican la pérdida de la facultad del empresario de seleccionar a los trabajadores de su negociación, pero una vez que ha ingresado el trabajador a la empresa, su única relación jurídica en lo que se refiere al trabajo, se da frente al patrón; ya que éste paga el salario (sin que pueda hacerlo por mediación del sindicato), cubre los aguinaldos y primas de antigüedad, paga las indemnizaciones y las cuotas del Seguro Social, determina la forma de realizar el trabajo y da por terminada o rescindida la relación, en la inteligencia de que solamente el trabajador

puede reclamar el despido.

En la fracción III del artículo 134 de nuestra Ley Federal del Trabajo se establece que son obligaciones de los trabajadores:

Desempeñar el servicio bajo la dirección-
del patrón o de su representante, a cuya -
autoridad estarán subordinados en todo lo-
concerniente al trabajo;

Opinión del maestro Mario de la Cueva sobre la Naturaleza de las Convenciones Colectivas.

Considera a las convenciones colectivas como un efecto más de la idea del derecho del trabajo como un derecho de y para la clase trabajadora. Rechaza definitivamente la postura civilista, defiende no sólo la separación, sino también la autonomía del derecho del trabajo. Es un derecho nuevo, es la fuente formal por excelencia de las normas laborales, distintas y, en ocasiones, en oposición con las leyes del Estado. Considera que por su finalidad, que es el propósito inmediato de los sindicatos obreros, las convenciones colectivas son fuentes formales del derecho del trabajo, presentes y futuras en una o varias empresas, en una o varias zonas económicas, regiones geográficas o ramas de la industria y del comercio. Las convenciones colectivas son un logro de los trabajadores

para imponer a los patrones condiciones decorosas para la prestación de sus servicios, así como lograr un status de vida más digno y justo. Las convenciones colectivas tienen uno de los caracteres de las normas jurídicas que es su generalidad, ya que no sólo se aplican en forma exclusiva a los miembros de las asociaciones obreras que firmaron dichos documentos, sino a todas las personas que presten sus servicios en las empresas. En pocas palabras, define a las convenciones colectivas como el motor de la justicia social. (35)

Es obvio y digno de reconocer que las convenciones colectivas fueron impuestas al capital y al Estado por la clase trabajadora para plasmar condiciones de trabajo que atemperaran las explotaciones del trabajo y aseguraran un mínimo de existencia decorosa para los trabajadores. Esto no significó una concesión otorgada graciosamente por nadie, sino que constituyó el fruto recogido por la clase obrera después de largo tiempo de sumisión, injusticia, explotación, etc, que tuvo que sufrir antes de poder alcanzar tan preciada meta.

Dentro del Derecho colectivo del trabajo se puede afirmar que las convenciones colectivas son la finalidad inmediata del movimiento obrero y de la huelga. El maestro de la Cueva indica que esta institución constituye la expresión de un derecho de clase, ya que su celebración es obligatoria para el patrón, y debe contener cada vez normas más favorables para los

35.Cfr.Ibíd.pp.419-425.

trabajadores.

En opinión del Dr. Hector Santos Azuela, se pueden señalar tres vertientes entre las doctrinas que explican la naturaleza jurídica del contrato colectivo. (36) Utiliza el término de pacto sindical para denominar a la institución materia del presente estudio. Las tres vertientes señaladas por él, son: El contractualismo laboral, tratado dentro de las especies del contrato. El normativismo sindical al que le da el carácter de ordenamiento jurídico y eclecticismo laboral, al que considera como un negocio jurídico complejo, que participa de la naturaleza normativa de la ley y del carácter privado del contrato.

A) El contractualismo laboral.-

Esta doctrina considera que el pago sindical es una nueva figura jurídica con naturaleza y caracteres distintivos, la cual constantemente se confunde con diversos contratos civiles, como lo son el mandato, la estipulación en favor de tercero, la gestión de negocios, el arrendamiento, los contratos innominados, etc.

Para Francisco Ferrari, la convención colectiva es un contrato, ya que las partes que intervienen en su realización tienen carácter de personas de derecho privado y el interés de

36. Cfr. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS.-Boletín Mexicano de Derecho Comparado. UNAM. Mayo-Agosto 1983. El Pacto Sindical en México. PP. 515-520.

la categoría profesional que representan es de carácter grupal y no público. Los efectos del mismo únicamente trascenderán o afectarán a las partes signatarias. (37)

Dentro del contractualismo laboral, el pacto sindical es expresa o tácitamente un convenio sinalagmático y oneroso discutido y aprobado por la empresa y el sindicato de los trabajadores, con el fin de establecer las condiciones generales en que los servicios deberán prestarse dentro de una empresa o rama económica determinada.

Tapia Aranda opina que los elementos del pago sindical y del contrato individual de trabajo son iguales, lo único que los distingue es que el primero regula relaciones de carácter colectivo e intervienen o pueden participar en su celebración uno o varios sindicatos de trabajadores y un patrón, varios patrones, un sindicato patronal o varios sindicatos de patrones. (38)

B).- El normativismo sindical.-

Los seguidores de esta corriente consideran que el pacto sindical tiene una naturaleza normativa similar al acto legislativo, en atención a su eficacia general, abstracta e imperativa, cuyo objeto es regular de manera voluntaria las relaciones laborales de las diversas categorías profesionales

37.Cfr.Ibíd.pp.520-522.

38.Cfr.Ibíd.p.521.

en las diferentes empresas o ramas de la producción. Por tal razón, su eficacia rebasa el interés particular de las partes signatarias, uniformando las condiciones laborales para hacerlas extensivas a todos los trabajadores de la empresa. (39

En opinión de Alfonso Guzmán, no se trata de un contrato, ya que los sujetos que intervienen en su firma no requieren el carácter de personas jurídicas que regula el derecho civil; tal es el caso de los sindicatos o de los grupos de trabajadores. Por sus efectos, a diferencia del contrato, el pacto sindical produce situaciones jurídicas objetivas, generales y permanentes. El contrato genera situaciones jurídicas subjetivas, individuales o temporales. El pacto sindical confirma la decadencia del contrato, pues en efecto, no etimológica ni jurídicamente puede hablarse de contrato donde no exista; por sobre todas las cosas, es un acuerdo de voluntades espontáneo. (40)

Por su esencia, características y fines, el pacto sindical se asemeja a la ley, toda vez que reglamenta, con pretensión de universalidad y fuerza imperativa, la actividad profesional en los diversos sectores de la producción. (41)

Para Ubaldo Prosperetti, los contratos normativos se dividen en dos clases: unilaterales y bilaterales. En un contrato

39.Cfr.Ibid.p.523.

40.Cfr.Idem.

41.Cfr.Idem.

normativo unilateral, las partes se comprometen a dar a sus contratos futuros con terceros un contenido determinado; en los contratos normativos bilaterales, las partes se obligan a conservar un contenido preciso dentro de los futuros contratos que se celebren entre sí, o bien frente a terceros. El contrato colectivo es, por lo tanto, un contrato normativo de tipo bilateral. (42)

C) el eclecticismo laboral.-

Los autores seguidores de esta tesis, intermedia entre las corrientes anteriores, consideran que el pacto sindical es un negocio jurídico complejo que participa de la naturaleza normativa de la ley y del carácter privado del contrato. Consideran que el contrato colectivo de trabajo requiere de un convenio previo, libremente realizado entre las partes sociales o sus representaciones respectivas. Pero así también, por su eficacia, objetivos y estructura, constituye un conjunto de disposiciones obligatorias, reglamentarias de interés de una determinada agrupación o categoría profesional.

Se trata de un acto típico de derecho público que uniforma las condiciones de trabajo de manera obligatoria imperativa e igualitaria; pero también de un contrato de carácter privado que nace del acuerdo de la representación sindical de los trabajadores y la empresa, y que afecta únicamente al personal

42.Cfr.IbÍd.p.525.

empleado en ésta, o cuando más al grupo comprendido dentro de un sector determinado de la producción.

Por su pretensión de regular en forma general y abstracta las relaciones laborales de una empresa o rama de la industria, se asimila a un reglamento. Por su aplicación, limitada a cierto grupo o sector profesional, que no comprende la colectividad entera, se asemeja al contrato.

Para la doctrina italiana, el contrato colectivo de derecho común tiene eficacia de contrato para las asociaciones profesionales signatarias y de norma para los particulares. (43)

Como se aprecia claramente, el pacto sindical es entendido como un acto formalmente contractual y materialmente legislativo.

Según Bayón Chacon y Pérez Botija, el pacto sindical no es un híbrido de ley y de contrato, sino un sistema normativo de origen contractual. Es un complejo de normas obligatorias emanadas de los grupos sociales, con independencia del Estado. Se trata de un sistema que supone una duplicidad en las contrataciones: Por una parte, el contrato colectivo firmado por los sindicatos, en el que se fijan las normas generales conforme a las cuales deberán de prestarse los servicios. Por

la otra, los contratos individuales de trabajo que habrán de celebrarse, respetando las bases del contrato tipo, con cada uno de los trabajadores de la empresa. (44)

A partir de una conferencia de Vicente Lombardo Toledano, se revolucionó en nuestro país la Teoría tradicional del contrato colectivo del trabajo, desarrollándose la tesis de que el pacto sindical es un ordenamiento de ejecución inmediata. Por la generalidad de sus estipulaciones, desde el inicio de su vigencia, se aplica automáticamente a todos los trabajadores de la empresa, sin necesidad de duplicar el compromiso laboral, mediante la firma de contratos individuales de trabajo. Es suficiente con que el trabajador ingrese a la empresa o comience a prestar sus servicios para que se apliquen en su beneficio las disposiciones del pacto sindical, y en general, del derecho positivo del trabajo.

2.- REQUISITOS DE FORMA DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

Los requisitos de forma que debe ...(cumplir llevar, contener)... el contrato colectivo de trabajo, también llamados requisitos externos de los actos jurídicos en general, son los que señala la ley federal del trabajo en su artículo 390, que textualmente dice:

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad.

Se hará por triplicado, entregándose un - - ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento, lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá - efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes -- hubiesen convenido en una fecha distinta. -

En el artículo transcrito se estipula que el contrato colectivo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad; se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes, y el restante se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, en este último caso, se remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Para el Lic. Eusebio Ramos (45), los requisitos de forma que debe reunir o contener el contrato colectivo, son:

- a) Forma escrita.
- b) Depósito.
- c) Publicación del contenido de la convención colectiva.
- d) Determinación de los salarios en el cuerpo del contrato colectivo o en el tabulador anexo.

Por lo que se refiere al tercer requisito de los señalados por el Lic. Eusebio Ramos, el de la publicidad, la ausencia del mismo, independientemente de ser imputable, en todo caso, a la autoridad del trabajo, no afecta al contrato entre las partes aunque sí a terceros, e inclusive se ha estimado que el simple requisito del depósito da publicidad al acto, al menos entre las partes.

Con relación a la formalidad de los contratos colectivos de trabajo, el Dr. Alberto Trueba Urbina dice:

Acerca de la forma de los contratos colectivos existe verdadera unanimidad entre los -- tratadistas y las legislaciones, cosa fácil de comprender dada la naturaleza de los mismos. La forma escrita o documental del -- contrato colectivo la exigen casi todas las legislaciones, entre ellas la nuestra, que-- de manera expresa dispone que el contrato -- colectivo del trabajo deberá celebrarse por-- escrito y por duplicado bajo pena de nulidad.

Por lo que se se refiere al requisito del depósito, el mismo autor opina: "... La finalidad del depósito es garantizar una situación jurídica para las partes; sin que esto implique, por lo que se refiere a los terceros y a las propias partes, limitaciones para impugnar el contrato en un juicio contencioso, sujeto a los procedimientos respectivos. Se puede

decir que el depósito persigue el mismo fin que el registro de determinados actos civiles y mercantiles, esto es, darle publicidad al acto y constituir un beneficio para los terceros porque el registro de estos actos les da oportunidad de hacer valer sus derechos ante el tribunal del trabajo correspondiente."(46)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria del 3 de abril de 1935, Federación Nacional del Ferrocarril Mexicano, al referirse al objeto del depósito sienta la tesis siguiente:

El depósito del contrato colectivo de trabajo-- tiene por objeto darle publicidad al mismo; por lo tanto, no puede producir efectos entre terceros pero sí entre las partes.

Conviene anotar que existe cierta diferencia entre la falta de registro de los actos jurídicos civiles y mercantiles y la falta de depósito del contrato colectivo de trabajo; según el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, los primeros, la falta de registro no priva al acto de que produzca efecto entre las partes, sino que tan sólo ocasiona que no pueda ser oponible a terceros; en tanto que la falta de depósito, según exposición expresa de nuestra legislación, priva de efectos legales al contrato.

Abundando sobre el requisito formal del depósito, el Dr.

46. TRUEBA Urbina, Alberto. - Nuevo Derecho del Trabajo. 6a. Edición. 1981. Ed. Porrúa, S.A. México O, D.F. MEXICO, pp. 234-236.

Trueba Urbina estima que: " Cuando la Junta de Conciliación y arbitraje o la autoridad municipal ha anotado el día y la hora del recibo del contrato colectivo y acordado que se tenga por depositado para todos los efectos jurídicos, desde ese momento, de conformidad con el artículo 390 de la Ley Federal del trabajo, el contrato colectivo producirá consecuencias legales". (47)

Las Juntas Locales y la Federal de Conciliación y Arbitraje por ningún motivo pueden negarse a recibir el contrato colectivo, a menos que exista una causa justificada, por que de no ser así, implicaría un acto ilegal y, además, un motivo de responsabilidad previsto en la Ley, ue a su vez establece la sanción consistente en una suma de dinero determinada, y en caso de recidencia, la destitución de quienes se nieguen a recibir el contrato colectivo de trabajo, para que se tenga por depositado y surta sus efectos jurídicos. La causa justificada no puede ser otra que la que proviene de la falta de firmas y otros requisitos obligatorios; y conforme a la Ley para desechar las cláusulas del contrato que contengan renunciias a los derechos que protege la ley.

Las facultades y obligaciones de las juntas especiales se encuentran establecidas en el artículo 616 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Las Juntas Especiales tienen las facultades

y obligaciones:

I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en la rama de la industria o de las actividades representadas en ellas.

II. Conocer y resolver los conflictos a que a que se refiere el artículo 600 fracc. IV- que se susciten en el lugar en que se encuentren instaladas;

III. Practicar la investigación y dictar -- las resoluciones a que se refiere el artículo 503;

IV. Conocer el recurso de revisión inter- puesto en contra de las resoluciones del -- presidente en ejecución de los laudos;

V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y

VI. Los demás que le confieran las Leyes.

El acuerdo del Tribunal del trabajo aceptando el depósito de un contrato colectivo no es recurrible, no sólo porque el ordenamiento jurídico respectivo de la materia declara que en contra de la resolución de los tribunales de trabajo no procede ningún recurso, sino por cuanto las partes o los terceros

tienen expedita la acción para ocurrir ante dicho Tribunal a ejercitar su derechos en la vida jurisdiccional.

La Ley Federal del Trabajo concede, como se puede apreciar, un interés especial al depósito de los contratos colectivos de trabajo. La importancia que estos contratos tienen en la regulación de las relaciones obrero-patronales de nuestro tiempo justifican sobradamente la preocupación del legislador en este punto.

La función de recibir y registrar los contratos colectivos de trabajo, es exclusiva de los órganos jurisdiccionales, y la importancia de estas actividades radica en que los contratos colectivos producen efectos jurídicos desde el momento en que son depositados ante las juntas de conciliación y arbitraje.

Los actos que se realizan en los casos a que me he referido, en que intervienen personas interesadas en comprobar determinados hechos y asegurar determinados actos, no son precisamente voluntarios sino se les podría calificar de necesidades jurídicas, y constituyen procedimientos esencialmente administrativos, pero revestidos de formas procesales que son propias de la llamada jurisdicción graciosa.

De todo lo anterior expuesto se puede concluir que el legislador ha sido muy consciente al preocuparse por legislar a

fondo en lo que se refiere al depósito de los contratos; se puede apreciar inobjetablemente la gran importancia que reviste el que los órganos administrativos responsables de la materia del trabajo tengan necesariamente registrados los contratos colectivos de trabajo. Esto viene a establecer un control fundamental, tanto para los patrones como para los trabajadores y para el propio Estado.

Para reformar lo anterior escrito con respecto a este punto diremos que la ausencia de requisitos de forma que no sean de depósito y de fijación de salarios, dan lugar a la nulidad relativa del contrato. Si se tratase de la ausencia del requisito de depósito y/o de fijación de salarios, entonces estaríamos frente a una nulidad absoluta.

3.- Requisitos de fondo del contrato colectivo.

Independientemente de que sean cubiertos los requisitos de forma necesarios en el contrato colectivo de trabajo, éste deberá necesariamente, para que sea válido, los requisitos de fondo.

El Lic. Eusebio Ramos señala como requisitos de fondo los siguientes:

A) Capacidad de los sujetos.

- B) Existencia de su voluntad.
- C) Ausencia de vicios de la voluntad.
- D) La licitud en el objeto.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 391, establece:

El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que - - abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por-tiempo indeterminado o para obra determi-- nada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI.- El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacita-ción o adiestramiento de los trabajadores - en la empresa o establecimientos que com- - prenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la - empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcio-namiento de las comisiones que deban inte--

grarse de acuerdo con esta Ley; y

X. Las demás estipulaciones que convengan -
las partes.

El artículo 394 de la Ley de la materia dice a la letra:"

El contrato colectivo no podrá concertarse-
en condiciones menos favorables para los -
trabajadores que las contenidas en los con-
tratos vigentes en la empresa o estableci-
miento.

También en la fracción XXVII del artículo 123
Constitucional, apartado A, se establece que serán condiciones
nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en
el contrato:

A) Las que estipulen una jornada inhumana--
por lo notoriamente excesiva, dada la índole
del trabajo.

B) Las que fijen un salario que no sea remu-
nerados a juicio de las juntas de concilia-
ción y arbitraje.

C) La que estipulen un plazo mayor de una -
semana para la percepción del jornal.

D) Las que señalen un lugar de recreo, fon-
da café, taberna, cantina o tienda para - -
efectuar el pago del salario, cuando no se-
trate de empleados de esos estableciemien--

tos.

E) Las que entrañen obligación directa o in directa de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.

F) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

G) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que ten ga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra.

H) Todas las demás estipulaciones que impli quen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección o auxilio de los trabajadores.

Así también la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 5o. establece ciertas estipulaciones que no producirán efecto legal si se establecen o contemplan en el contrato colectivo del trabajo. Dice a la letra:

Las disposiciones de esta ley son de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la esti pulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce -

años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje;

IV. Horas Extraordinarias de trabajo para los menores de dieciseis años;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a -- cicio de la junta de conciliación y arbitraje

VII. Un plazo mayor de una semana para el -- pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, -- café, taberna o tienda, para efectuar el -- pago de los salarios, siempre que no se -- trate de trabajadores de esos establecimien -- tos;

IX. La obligación directa o indirecta para -- obtener artículos de consumo en tienda o -- lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el sa -- lario por concepto de multa.

XI. Un salario menor que el que se pague a -- otro trabajador en la misma empresa o esta --

blecimiento por trabajo de igual eficiencia en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

XII. Trabajo nocturno industria, o el trabajo después de las veintidós horas para menores de dieciseis años, y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Por otra parte, el artículo 34 de la Ley Federal del trabajo estipula:

En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán - las normas siguientes:

I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III. Cuando se trate de reducción de los --- trabajos, el reajuste se efectuará de con---

formidad con lo dispuesto en el artículo ---
437.

La última fracción del artículo anteriormente transcrito se refiere a que en el caso de que fuera necesaria una reducción de los trabajos en la empresa o establecimiento, necesariamente serán reajustados primero los trabajadores que tengan una menor antigüedad. Esto constituye una medida de justicia para los trabajadores que tengan una mayor antigüedad.

Todas las disposiciones legales anteriores, establecen requisitos de validez de los contratos de trabajo en general, consecuentemente de los requisitos de validez de los contratos colectivos de trabajo, los que, al contravenirse, se tienen por nulos. Esto significa que no producirán efectos, y se les substituirá en algunos casos con las disposiciones legales conducentes, resultando como consecuencia afectados de nulidad absoluta en cuanto a las contemplaciones que vayan en contra de lo establecido por la ley.

El Dr. Trueba Urbina, comentando el contenido de los contratos colectivos de trabajo dice:

El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sin dicatos patronales. El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusu la inferior a las establecidas en el artícu

lo 123 Constitucional, en la Ley Federal de Trabajo, costumbre Laboral y jurisprudencia que beneficia al trabajador..." (48)

En adición al comentario citado, consideramos que una de las características esenciales del contrato colectivo reside fundamentalmente en la facultad otorgada a los grupos sociales, o sea a los representantes de los factores de la producción, para dictar las normas que regulan sus relaciones de trabajo. Teniendo como limitación el no afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los trabajadores contenidas en el Art. 123 Constitucional y en la Ley del Trabajo.

4.-LOS ELEMENTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.

De acuerdo con la doctrina tradicional del acto jurídico, especialmente las escuelas italiana y alemana, sostienen que en todo acto jurídico se conjugan tres elementos, a saber: A) Elementos esenciales, B) Elementos de validez y C) Elementos de eficacia. Los primeros son presupuestos de existencia del acto jurídico, los segundos constituyen únicamente elementos estructurales, en tanto que los terceros son exclusivamente requisitos de eficacia.

El contrato colectivo de trabajo, en el momento actual, presenta en forma clara los tres tipos de elementos a que se ha

hecho mención. Ahora bien, en virtud de la importancia que tiene la conducta observada de hecho en materia de trabajo, es importante observar que un pacto colectivo en el que falte un elemento esencial, causa por la que podría calificársele de inexistente, puede surtir efectos entre las partes, generando consecuencias económicas y jurídicas irreversibles. Así pues, la falta de un elemento esencial determinará que el documento (contrato colectivo de trabajo) carezca de valor como tal, con todo lo que ello pueda suponer en cuanto a posibles intervenciones de organismos sindicales diversos, pero tendrá absoluta validez en cuanto a que en su contenido se observen o implanten un conjunto de derechos en favor de los trabajadores.

Para tener una idea clara y precisa de los elementos a que se ha hecho referencia, a continuación analizaremos cada uno de ellos, siguiendo la clasificación propuesta por el Maestro Néstor de Buen.

A) ELEMENTOS ESENCIALES.

a) EL CONSENTIMIENTO.

Definitivamente la voluntad constituye un elemento esencial en la creación de desenvolvimiento del negocio jurídico laboral. Aún siendo un acuerdo de voluntades un tanto relativo el que existe en el contrato colectivo, se habla de

consentimiento. Por lo tanto, resulta necesario analizar las siguientes situaciones:

a1) Los Sujetos.- Es necesario que la voluntad sea emitida por un sujeto determinado. Tratándose del patrón, el sujeto podrá ser cualquier persona, física o jurídica colectiva que sea titular de una empresa o de un establecimiento. (49)

En lo que se refiere a la parte trabajadora, en un contrato colectivo necesariamente debe estar constituida en sindicato, como se desprende de la simple lectura del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo. En tal virtud, la coalición accidental de trabajadores o cualquier otra organización que ellos constituyan no son suficientes, por sí mismas, para celebrar contratos colectivos de trabajo. (50) Los sindicatos son los facultados para exigir la celebración de los contratos colectivos. Esta situación tiene otra característica que consiste en que el sindicato que exija la celebración de contrato, debe ser el sindicato mayoritario.

a2) Modo como se expresa el consentimiento. En el caso del pacto sindical, el consentimiento debe ser expreso y constar por escrito. Así lo dispone el artículo 390 de la Ley de la materia.

a3) Momento en que se perfecciona el consentimiento. La Ley

49.Cfr.BUEN Lozano,Nestor de.-Derecho del Trabajo.pp.763,764.
50.Cfr.Ibid.pp.754-766.

condiciona la eficacia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad correspondiente. El depósito no es un acto esencial para la existencia de contrato colectivo, pero sí un requisito de eficacia.

b) EL OBJETO POSIBLE.

El objeto en un contrato es la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. En el pacto normativo de condiciones de trabajo se pueden crear también ese tipo de obligaciones entre el patrón y el sindicato, pero su objeto esencial es el establecer un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. Ahora bien, de la misma manera que se dictan, en base al acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio a los procedimientos de revisión, etc. (51)

Puede afirmarse que lo esencial en el contrato colectivo lo constituye el aspecto normativo, ya que inclusive podría pensarse en la existencia de un convenio que no contuviera los otros dos elementos, esto es, la cláusula que establece obligaciones específicas entre las partes y las que atienden a la eficacia temporal y territorial. En su lugar, se aplicarán

las disposiciones de la Ley.

El elemento normativo es, por lo tanto un elemento esencial del contrato colectivo y está previsto en la Ley en el artículo 391, en donde ha quedado claramente establecido que en el caso de que faltaren las estipulaciones sobre jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. Sin embargo, hay un elemento sine qua non, que consiste en el convenio sobre la determinación de los salarios. En opinión del maestro Mario de la Cuerva, el elemento normativo son las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. (52)

B) LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

Los Presupuestos de validez en el negocio jurídico laboral, son la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y, excepcionalmente, la forma.

En lo que respecta a la celebración del contrato colectivo de trabajo, el libre albedrío o sea, la voluntad no viciada, no es una condición sine qua non. Esto es así debido a que la voluntad patronal no tiene la alternativa de negarse a celebrar el contrato colectivo; por otro lado, es legítimo que lo haga bajo presión, es decir advertida de que si no accediere a lo

52.Cfr.Ibíd.pp.767,768.

solicitado por la parte trabajadora, ésta podría estallar una huelga. Por lo que se refiere a la capacidad de las partes, ésta se encuentra regulada por sistemas jurídicos distintos, ya que respecto de los sindicatos debe de estarse a la Ley laboral, mientras que la capacidad patronal se encuentra regida por disposiciones civiles, mercantiles o administrativas. Un claro ejemplo de lo anterior es que con respecto a los patrones, tratándose de personas físicas, la capacidad para celebrar un contrato colectivo de trabajo se adquiere a los 18 años. Por lo que respecta a la parte trabajadora puede celebrar un negocio laboral a los 16 años. Para la celebración del pacto sindical, la personalidad de la representación sindical de los trabajadores se debe acreditar mediante la certificación que expidan las autoridades del trabajo, al registrar el sindicato. El patrón o su representación profesional deberán acreditarlo mediante la exhibición de la escritura constitutiva de la empresa o la documentación expedida por la autoridad laboral registrada.

La licitud en el objeto.- El pacto sindical únicamente puede tener un objeto, que es el establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

La forma.- En el artículo 390 de la Ley de la materia se establece que el contrato colectivo de trabajo deberá

celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. También es necesario que se haga por triplicado para que así quede en manos de cada una de las partes un ejemplar de dicho instrumento, y el restante se tendrá que depositar en la Junta Federal o Local de Conciliación, según el caso, en donde se mantendrá registro del mismo.

C) LOS ELEMENTOS DE EFICACIA.

La Ley señala, en su artículo 390, que el pacto sindical surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. Esto atribuye al depósito la naturaleza de una condición suspensiva.

Se puede afirmar que en realidad el contrato colectivo existe desde su celebración pero no surte efecto si no es depositado. Hay ocasiones en que las partes lo respetan y lo cumplen, pero únicamente estarán cumpliendo una obligación natural, o sea, carente de acción. Un ejemplo claro de ello es que no sería posible plantear legítimamente un conflicto de huelga por violaciones de un contrato colectivo no depositado.

Las partes pueden determinar la duración del pacto sindical o expresar si se trata de una contratación por tiempo indeterminado o por obra determinada. Esto se encuentra establecido en el artículo 391 fracción III, de la Ley de la

materia.(53)

5.- CONTENIDO DEL PACTO SINDICAL.

El contenido de este negocio laboral comprende dos categorías de relaciones: las del sindicato como ente colectivo frente al empresario, y las relaciones particulares de los trabajadores cuyo contrato individual reglamenta automáticamente el propio pacto. Dentro del cuerpo del pacto sindical las disposiciones contenidas en él se dividen en lo que podemos llamar tres categorías:

- A).- Cláusulas de contenido preponderantemente económico.
- B).- Cláusulas de carácter normativo.
- C).- Cláusulas de naturaleza contractual o instrumental.

A).- Contenido Económico.- Dentro de las cláusulas de contenido estrictamente económico encontramos el monto, forma y cobertura del salario. También los elementos accesorios de retribución, los diferentes tipos de indemnizaciones, etc. En ocasiones también se incluyen en los pactos sindicales disposiciones que complementan el régimen de seguridad social,

como la constitución de las cajas de ahorro o de fondos de pensiones para efectos de jubilación; el pago de indemnizaciones diferenciales en los casos de enfermedades y accidentes; el pago de indemnizaciones por paro parcial de la empresa; etc. (54)

B).- Contenido normativo.- En opinión del maestro Mario de la Cueva, el elemento normativo son las cláusulas que determinan las condiciones individuales o las condiciones colectivas para la prestación de los servicios. Las primeras son las normas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo. Las segundas se refieren a ciertas obligaciones que contrae el empresario ante la comunidad de trabajadores; pueden citarse como ejemplo - dice el maestro - los servicios sociales que se obliga a prestar el empresario; hospitales, campos deportivos, departamentos sanitarios, centros recreativos, etc. (55)

El primer grupo está representado, en lo esencial, por algunas de las fracciones del artículo 391 que señala que: el contrato colectivo contendrá:

... IV. La 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 establecimien-

54. Cfr. Op. cit. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. "Boletín Mexicano de Derecho Comparado." p. 53.
55. Cfr. Ibid. pp. 534, 535.

tos...

El pacto sindical reglamenta simultáneamente las relaciones sindicales entre la representación patronal y la sindicación obrera, así como las relaciones individuales de trabajo. (56)

El contenido normativo del pacto sindical debe comprender, dentro de nuestro ordenamiento laboral: La jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, (artículo 391, Fracciones I, II, IV, y V, VII, VIII y IX) El maestro Santos Azuela no está de acuerdo con la concepción tradicional que incluye la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores o la formación de comisiones mixtas, dentro del elemento normativo. Estima que éstas corresponden a las estipulaciones que regulan los compromisos directos entre las partes sociales: sindicatos de trabajadores y empresa. Por lo tanto, quedan comprendidas dentro de lo que él llama "elemento instrumental o compulsorio". (57)

C).- Contenido Instrumental.- La doctrina alemana ha clasificado este elemento que el maestro Baltazar Cavazos denomina compulsorio, en tres tipos de disposiciones:

a).- La que establecen el deber del sindicato de cumplir con las normas del pacto.

b).- La obligación del sindicato de promover e influir en

56.Cfr.Idem.

57.Cfr.Ibid.p.535.

los trabajadores, para que respeten la parte normativa.

c).- La obligación de tregua sindical, entre las agrupaciones celebrantes. (58)

La obligación de tregua sindical es el deber del sindicato de no recurrir ni estimular la práctica de los mecanismos de la lucha sindical, en especial la huelga, respecto a las materias que integran el pacto, en el caso de surgir problemas o alteraciones imprevistas que no fueren exclusivamente gravosas para los trabajadores, o en relación con aspectos que no estuvieren comprendidos dentro de dicho instrumento.

También forman parte de este grupo, por lo regular, compromisos directos de la empresa con el sindicato, las llamadas cláusulas de consolidación sindical, que se dividen en dos clases:

La cláusula de admisión.

La cláusula de exclusión.

La primera obliga al patrón a utilizar únicamente los servicios de trabajadores sindicalizados y que le sean proporcionados por la organización sindical con la que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo.

La segunda compromete al patrón a separar de su empleo al

58.Cfr.Ibfd.pp.535-537.

trabajador o trabajadores miembros del sindicato que por cualquier causa o circunstancia hayan sido expulsados del seno de la organización sindical con la que tiene celebrado contrato colectivo de trabajo.

6.-CARACTERISTICAS DEL CONTRATO COLECTIVO.

El contrato colectivo tiene las siguientes características:

A) Obligatoriedad.— Hemos dicho que de conformidad con el artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón que emplee trabajadores de un sindicato tiene obligación de celebrar, cuando lo soliciten, un contrato colectivo. En caso de negativa, la ley autoriza a los trabajadores a ir a la huelga.

B) Extensibilidad.— Esta característica deriva del artículo 396 de la Ley mencionada, que establece que las disposiciones del contrato se extiendan a todos los trabajadores de la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato, incluyendo al personal de confianza salvo que exista, en este último caso, disposición expresa en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

C) Inmediatez.— Esta consiste en que el contenido de las cláusulas del contrato colectivo regulen de manera automática las relaciones individuales de trabajo, dándoles contenido.

Precisamente el objeto del contrato colectivo, según señala la Ley al definirlo en el artículo 385, consiste en establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo.

7.-FUNCION DEL CONTRATO COLECTIVO.

Existen diferentes apreciaciones sobre la función de un contrato colectivo, fundamentalmente dependiendo de la posición de clase desde la cual se analice, a saber:

A) De acuerdo con la ley, la contratación y negociación colectiva tiene por objeto establecer las condiciones de trabajo en las que se van a prestar los servicios. Es el documento que formaliza el precio y condiciones de pago de la fuerza de trabajo y las modalidades en que se prestará la misma. Esta función responde al objeto que la ley señala en su definición.

B) Para los trabajadores, el contrato, en su etapa de revisión constituye el medio legal para obtener modificaciones, comúnmente mejoras que los trabajadores van obteniendo en su lucha. Para los trabajadores, la revisión del contrato es la oportunidad de mejorar su nivel de vida, el monto de sus salarios y prestaciones. En fin, mejores condiciones de trabajo y de vida.

C) Asimismo, los trabajadores consideran que la revisión del

contrato colectivo puede ser un medio para ejercitar el carácter democrático de la organización sindical. Algunos sindicatos de baja participación suelen movilizar únicamente alrededor de su revisión bienal del contrato y anual de los salarios. La revisión constituye una ocasión favorable a la reunión, a la discusión, al estudio, a la relación con otros trabajadores. Es en este sentido, un medio de formación sindical y política, una oportunidad para enfrentar no sólo al patrón, sino también de madurar como organización sindical.

D) Para las partes que intervienen en la contratación, el contrato, en su etapa de revisión, constituye una oportunidad para dar salida a inquietudes, inconformidades, ajustes que requieran la relación laboral. Los patronos comúnmente se niegan a conceder peticiones en el período de vigencia de un contrato, aun cuando estén conformes en acceder a las mismas, debe esperarse a la revisión para canalizar institucionalmente la modificación de condiciones de trabajo" y evitar el "nefasto antecedente de violentar su vigencia.

La revisión es una oportunidad para evaluar las relaciones obrero-patronales en su conjunto, es la más importante ocasión bienal para tratar problemas de fondo, interpretaciones de cláusulas, críticas, aclarar malos entendidos, modificar procedimientos. No es extraño que un funcionario de personal

pierda su empleo luego de una negociación colectiva o que un dirigente sindical o delegado sea declarado no grato para la empresa. Tampoco lo es tanto que un representante adquiera poder y prestigio luego de una brillante actuación en la forma en que resolvió los problemas que en el seno de las negociaciones se presentaron.

E) El contrato colectivo en su revisión pretende constituir "socialmente" una tregua en la lucha entre la clase trabajadora y la patronal. . En virtud de las condiciones de explotación a las que se somete a los trabajadores en la sociedad capitalista, éstos tienden a luchar por arrancar mejoras económicas y sociales a la clase patronal. El contrato colectivo pretende neutralizar esta lucha a través de un "tratado de paz". Por un período determinado, ambas partes se comprometen a respetar sus términos y a no violentar su relación, fijada en el contenido del contrato, mientras éste no expire.

Esta función constituye el motivo de mayor interés para los patrones; de aquí que a través de diversos medios legales y sociales otorguen el carácter de inmodificables a las condiciones de trabajo en el período de vigencia del contrato.

Este carácter de acuerdo temporal entre clases es más bien una pretensión que una realidad. En la medida en que los trabajadores se organizan y fortalecen, tienden a rescatar e

imponer condiciones más favorables para la prestación de sus servicios. Por lo que se refiere exclusivamente a los puntos del contrato, constituye una etapa en la lucha de clases y abre otra: la del cumplimiento y la de la mejora, dependiendo del cambio de correlación de fuerzas en su favor.

F) Para el Estado constituye un medio de control económico. En efecto, la contratación colectiva se ha convertido en un instrumento regulador de costos y salarios. Los "topes salariales" impuestos por el Estado en los últimos años, no confesados públicamente, pero firmemente cumplimentados a través de la contratación colectiva constituyen un ejemplo de esta función.

G) Para Estado y patronos constituye un medio de control sindical y político. Si la organización sindical se constituye, entre otros fines, para defender y mejorar las condiciones de trabajo de sus agremiados, y el contrato colectivo es el instrumento donde se contienen dichas condiciones, es fácil deducir la íntima relación entre ambos y la importancia que tiene la libertad sindical para lograr una auténtica contratación colectiva.

Un sindicato que es titular de un contrato colectivo tiene la facultad y oportunidad de representar a sus agremiados en la lucha por mejorar sus condiciones de trabajo. Un sindicato que

no es titular, representa más que otra cosa, una expectativa de defensa y representación. En fin, derecho de asociación y de contratación colectiva van unidos de la mano.

El despido acordado entre líder y patrón, e incluso la cláusula de exclusión de aquellos delegados que se distinguen en la contratación colectiva es cosa que sucede en ocasiones. La consigna para impedir que determinadas organizaciones sindicales sean titulares de contratos colectivos también constituye una práctica desleal. En fin, la contratación colectiva a espaldas de los trabajadores constituye uno de los medios para contener el avance del sindicalismo en nuestro país.

Merecen especial atención los llamados contratos de protección que se dan en nuestro ambiente, no sólo para limitar la lucha por mejores condiciones de trabajo, sino fundamentalmente para impedir que los trabajadores soliciten la firma de un contrato colectivo a través de un sindicato genuino.

El contrato de protección es aquel que se lleva a cabo a espaldas de los trabajadores, entre un sindicato y un patrón, mismo que se deposita en la Junta de Conciliación y Arbitraje. En virtud de este depósito se impide que otra organización sindical solicite la firma de un contrato colectivo en virtud

de ya existir uno firmado y depositado. De modo que si los trabajadores deciden organizarse en un sindicato de empresa deberán primero solicitar el registro de su sindicato, cuestión que les resultará muy difícil; y si consiguen este registro, deberán obtener a través de un juicio y un recuento, la titularidad del contrato colectivo que detenta el sindicato espurio. Si se organizan en un sindicato industrial, deberán recurrir al segundo paso.

En una encuesta sobre la situación sindical de los trabajadores de la industria de la construcción, Dimitri A. Germidis señala:

... la debilidad de sus efectivos, sino - - igualmente en el hecho de que la adhesión no se lleva espontáneamente; los resultados de la encuesta han demostrado efectivamente que la pasividad y la constrictión juegan un papel capital.

Es así que alrededor del diez por ciento del conjunto de los obreros sindicalizados ha declarado que fueron inscritos sin siquiera haber expresado su deber de hacerlo, e incluso que fueron obligados a ello. (29)

Ante este panorama, los trabajadores se encuentran con que existe un contrato colectivo firmado a sus espaldas. Que de

59. Cfr. Op. cit. RUIZ de Chavez, Arturo. - El Derecho Colectivo del Trabajo. pp. 52, 53.

solicitar el registro de un sindicato, deben enfrentar la política de control por parte del Estado.

Así pues, la contratación a través del llamado contrato de protección se presenta como un eficaz medio de control sindical para la patronal y Estado.

Mario de la Cueva comenta con relación al proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1970, cómo la representación obrera se negó a que los trabajadores participaran directamente en la contratación colectiva.

La segunda cuestión que se planteó se ocupaba de la representatividad para la celebración del contrato colectivo. La comisión analizó la posibilidad de crear una norma que constituyera una solución democrática, esto es, que la asamblea de trabajadores conociera y aprobara el proyecto que habría de representarse a la empresa, las contrataciones y el acuerdo al que hubieran llegado los representantes sindicales y la empresa. Pero la representación del trabajo no vio con simpatía la propuesta porque mermaba sus facultades y abría una puerta hacia un sindicalismo democrático. (60)

60. CUEVA, Mario de la. -El Nuevo Derecho del Trabajo, Historia, Principios Fundamentales, Derecho Indidual y Trabajos Especiales. 1972. Ed. Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO. p. 278.

III.-VIDA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1).- SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA CONTRATACION.

Previo al estudio de las partes que intervienen en el contrato colectivo de trabajo, es necesario hacer una reflexión acerca de dicho acto jurídico. En este inciso analizaremos en forma pormenorizadas desde los puntos de vista legal, doctrinario y prácticos, los sujetos o partes que intervienen en la contratación colectiva de trabajo y sus características fundamentales.

Desde el punto de vista legal, el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo determina en forma específica quiénes tienen la facultad de celebrar el contrato colectivo de trabajo, y a efecto de dejar perfectamente claro este concepto, a continuación se transcribe dicho ordenamiento legal:

Art. 386.- Contrato colectivo de trabajo-
es el convenio celebrado entre UNO O VA--
RIOS 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 pres- -
tarse el trabajo en una o más empresas o
establecimientos.

De la lectura del artículo transcrito se desprende que los

sujetos o partes contratantes pueden ser uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o en su caso, varios sindicatos de patrones o uno de éstos. En tal virtud, es claro que la Ley limita en forma específica la contratación colectiva, a las organizaciones obreras legalmente constuidas y las personas que por tener uno o más trabajadores, tienen la categoría de patrones. Por lo tanto, el multicitado contrato colectivo de trabajo sólo puede celebrarse entre las personas que tengan la categoría de sindicato de trabajadores y de patrones.

A fin de consolidar este punto, procederemos a transcribir la opinión del Dr. Héctor Santos Azuela al respecto:

... Por definición de ley, son sujetos prima
rios del pacto sindical, por parte de los --
trabajadores, sus organizaciones sindicales:
una o varias, según las circunstancias, y --
respecto de la empresa, uno o varios patro--
nes, o en su caso, uno o varios sindicatos de
patrones. Como derecho de la sindicación --
obrero, su celebración podrá ser exigida por
el sindicato titular cuando la empresa utili
ce los servicios de dos o más de sus trabaja--
dores afiliados... 61)

Es evidente que la opinión de Santos Azuela, coincide con el

61. Op. cit. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. - "Boletín Mexi-
cano de Derecho Comparado". p. 527.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

comentario que al respecto hemos manifestado en este trabajo. Además, es idéntica a la idea que la Ley expresa al definir las partes o sujetos que intervienen en la contratación colectiva de trabajo.

A fin de seguir un orden lógico, es necesario hacer un estudio respecto a las partes o sujetos que intervienen en la contratación colectiva de trabajo. Ya ha quedado claro y suficientemente analizado, quiénes son o deben ser estos sujetos. En tal virtud, a continuación haremos un análisis de los conceptos de sindicato de patrón:

Para comprender el concepto de sindicato, resulta indispensable transcribir la definición legal de dicho concepto, la cual se encuentra contenida en el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo:

Art. 356.- Sindicato es la asociación de --
trabajadores o patrones, constituida para--
el estudio, mejoramiento y defensa de sus--
respectivos intereses.

De la lectura de este artículo se desprende que el sindicato es una organización en donde los miembros integrantes se coaligan para defender sus intereses comunes, que cada uno de los socios o miembros de la organización que cada uno de los socios o miembros de la organización denominada sindicato tiene

la obligación de estudiar los intereses comunes de todos los socios o procurar el mejoramiento de las condiciones de cada uno de los miembros en lo particular, así como defender los intereses de la organización como ente colectivo.

Para mayor abundamiento, la Constitución Política de nuestro país, en la fracción XVI del artículo 123, establece quienes pueden y tienen el derecho de constituir sindicatos o asociaciones profesionales o cualquier organización análoga, y cuál es la función de dichas asociaciones. Con el propósito de dar claridad a este punto, a continuación se transcribe dicha fracción:

Art. 123.- Fracc. XVI.- Tanto los obreros- -
como los empresarios tendrán derecho para coa
ligarse en defensa de sus respectivos inte- -
res, formando sindicatos, asociaciones profe-
sionales, etc.

Como se puede apreciar, tanto la Ley Federal del Trabajo, como la Constitución Política de nuestro país, resaltan en forma especial que los sindicatos tienen como cometido específico y primordial; la defensa de los intereses que atañen a los miembros que integran dicha organización; en tal virtud, consideramos que con lo expuesto queda claro el concepto de sindicato, sin embargo, a efecto de ampliar un poco más el punto en cuestión, haremos alusión a la opinión que respecto a

este punto vierte Arturo Alcalde Justiniani, en la obra "El Obrero Mexicano".

Los patrones, al igual que los trabajado-- res tienen derecho a coaligarse en defen-- sa de sus intereses en sindicatos, asocia-- ciones profesionales, etc. Sin embargo, es poco usual la formación de sindicatos pa-- tonales por múltiples razones, entre las - cuales pueden incluirse: la dificultad pa-- ra unirse en forma tan estrecha como lo re quiere el carácter de un sindicato, su po sición ventajosa que suele tener ante los sindicatos de trabajadores controlados, y la formación de diversas agrupaciones ta-- les como la Concanaco, Concamin, Canacin-- tra, Coparmex y otras, que representan y - defienden sus intereses, además de que la imagen popular del sindicato se considera-- más propia para los trabajadores (62)

Al hablar de participación de los trabajadores en la contratación colectiva, debemos referirnos, necesariamente, a una situación más general, a las condiciones político-sociales que determinan finalmente esta participación. Y ello es así, porque la contratación colectiva como parte del quehacer de las

organizaciones sindicales y de los trabajadores, va íntimamente ligada al derecho de asociación o a la libertad sindical que exista en un país determinado. Por consiguiente, y en aquellos países en donde la libertad sindical y los derechos o libertades fundamentales del pueblo son negados, simultáneamente se niega el derecho a participar en la contratación colectiva. Tal es el caso, por ejemplo, de los regímenes dictatoriales los cuales niegan todo tipo de libertad al trabajador, no sólo para organizarse, sino para defender sus derechos elementales como asalariado.

En el caso de México, el derecho de contratación colectiva sólo puede ser ejercido por una organización sindical legalmente reconocida; lo que hace que el derecho que enunciarnos, esté íntimamente ligado al ejercicio del derecho de asociación sindical.

Buscando una mayor democracia y la participación permanente de los trabajadores en la vida sindical, se establecen estructuras sindicales que dan el poder a la base; organizada en asambleas departamentales, asambleas de delegados, asambleas generales, comisiones funcionales, etc. A través de todas estas instancias, se va definiendo el carácter democrático y la posibilidad de participación de los trabajadores en el rumbo y dirección de su organización sindical.

En la contratación colectiva, el sindicalismo busca una real participación de los trabajadores en la elaboración del pliego petitorio, su decisión en cuanto a los objetivos de cada revisión contractual, la participación en la administración del contrato, etc... Los trabajadores tendrán entonces posibilidad de decidir cuando estallan o no una huelga motivo de la contratación y cuándo aceptan o no la propuesta patronal con relación al pliego presentado.

Ahora bien, cuando los trabajadores tienen la posibilidad de participar en la contratación, de influir en la elaboración de las peticiones, ¿Que es lo que expresan en la contratación? Principalmente la satisfacción de sus necesidades inmediatas y mediatas, de tipo económico, social y de trabajo, aumento salarial, y prestaciones como vacaciones, aguinaldo, mejoramiento del servicio médico, vivienda, ahorro, mejoras en salubridad e higiene, seguridad en el trabajo, disminución de la jornada de trabajo, etc...

Habiendo quedado explicado el concepto de sindicato, procedemos a tratar el concepto de patrón a efecto de que quede debidamente estructurado el tema de los sujetos en la relación jurídica que se establece por virtud de la firma del contrato colectivo de trabajo.

El concepto de patrón, desde el punto de vista legal, se

encuentra contenido en los artículos 8, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo. A continuación transcribimos dichos ordenamientos, a efecto de analizarlos y obtener un concepto claro respecto a la calidad del sujeto denominado patrón en la contratación colectiva de trabajo:

Art. 8. Trabajador es la persona física que presenta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independiente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

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

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Art. 20. 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, me-

diante el pago de un salario. Contrato in
dividual de trabajo, cualquiera que sea -
su forma o denominación, es aquél por vir
tud del cual una persona se obliga a pres
tar a otra un trabajo personal subordina-
do, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se re--
fiere el párrafo primero y el contrato ce
lebrado producen los mismos efectos.

De los artículos trascritos podemos observar que tienen en común lo siguiente:

Que el patrón puede ser una persona física o una persona moral o colectiva; que la calidad de patrón se adquiere por el hecho de que una o varias personas físicas le otorguen la prestación de un servicio personal y subordinado mediante el pago de un salario. La calidad de patrón se establece por la relación jurídica laboral que se crea entre una persona que presta un servicio personal y subordinado, con otra persona que lo recibe cubriendo un salario a la persona que lleva a cabo el servicio personal pactado; es decir, el patrón, por virtud de la subordinación que existe entre él y el trabajador tiene la facultad jurídica de mando y a la vez el derecho de recibir el servicio personal pactado.

Como podemos observar, el concepto de patrón no puede entenderse desligado o ajeno a los conceptos de trabajador y de relación de trabajo, pues el carácter o calidad de patrón deviene del hecho de recibir los servicios personales de una o varias personas; que por el hecho de prestarlo adquieren la calidad de trabajadores.

Ahora bien, es importante destacar que para la Ley Federal del Trabajo, como lo observamos en los artículos transcritos, es indispensable que el servicio personal prestado por el o los trabajadores sea subordinado, es decir que en la relación jurídica de trabajo, por virtud de la subordinación se establece la facultad jurídica de mando del patrón y por otro lado el deber jurídico de obediencia del trabajador. Dicho de otra forma, es la facultad del patrón de dirigir al trabajador, y el deber legal del trabajador de seguir la dirección ordenada por su patrón en lo que se refiere específicamente al servicio pactado.

Con lo expuesto, consideramos que queda claro el concepto del patrón. Por lo que se refiere este punto, sólo concluiremos con algunas reflexiones adicionales.

Las empresas suelen hacer investigaciones complejas y amplias antes de resolver el lugar o el momento para la instalación de una empresa. Se toman en cuenta los beneficios

de orden fiscal, fuentes de abastecimiento de materias primas, transporte, mercado de consumo, etc. Dentro de estas variables se considera la de orden laboral: cuál es la estructura y capacitación de la mano de obra, organizaciones sindicales que actúan en el medio, conflictos laborales existentes, niveles de conciencia política y social, etc.

Todas estas situaciones se dan en la realidad dada la poca honoetidad de los patrones para con sus trabajadores y de algunos líderes sindicales que se prestan a la simulación en detrimento de los propios trabajadores.

Afortunadamente los casos de simulación entre sindicato y empresa se dan sólo por excepción pues en la práctica, los contratos colectivos de trabajo son realizados por representaciones tanto patronales como sindicales serias y honestas y en casi la totalidad de las veces dicho pacto cumple cabalmente con los fines ara los que fue creado.

La sindicación forzada de los trabajadores atenta no sólo en contra de su derecho a la libre asociación, sino también en contra del de contratación colectiva y de huelga, ya que si existe dicho contrato sindical, el mismo se hará presente en los diversos actos de la vida sindical.

2.- PERSONALIDAD JURIDICA DE LOS SUJETOS EN LA CONTRATACION COLECTIVA DE TRABAJO.

En virtud de que el contrato colectivo de trabajo es un acto jurídico en sentido estricto, las partes o sujetos contratantes deben reunir diversas características, como es el caso de tener la personalidad jurídica necesaria para la elaboración y firma del mencionado contrato colectivo de trabajo. Esto resulta lógico si comprendemos que por virtud del contrato colectivo de trabajo, la representación obrera compromete a su agremiado, en tanto que la representación patronal pacta a nombre de la empresa. Resulta indispensable que dichos sujetos tengan la facultad de representar tanto a la empresa como al sindicato. Para que el contrato colectivo de trabajo pueda surtir todos sus efectos legales, la personalidad de la representación sindical de los trabajadores se debe acreditar mediante la certificación que expidan las autoridades de trabajo, al registrar el sindicato. El patrón o su representación profesional deberán acreditarla mediante la exhibición de la escritura constitutiva de la empresa o de la documentación expedida por la autoridad laboral registrada.

Para mayor comprensión de este punto es conveniente observar y analizar los preceptos legales que rigen la personalidad de los sujetos en la contratación colectiva de trabajo. A continuación se transcriben los artículos conducentes de la Ley

Federal del Trabajo:

Art. 365.- Los sindicatos deben registrar -
se en la Secretaría del Trabajo y Previsión
Social en los casos de competencia federal-
y en las Juntas de Conciliación y Arbitra--
je, en los de competencia local, a cuyo -
efecto remitirán por duplicado:

I.- Copia autorizada del acta de asamblea -
constitutiva;

II.- Una lista con el número, nombres y do-
micilios de sus miembros y con el nombre y -
domicilios de los patrones, empresas o es--
tablecimientos en los que se prestan los --
servicios;

III.- Copia autorizada del acta de los esta-
tos;

IV.- Copia autorizada de acta de la asam- -
blea en que se hubiese elegido la directi -
va.

Los documentos a que se refieren las frac--
ciones anteriores serán autorizados por el-
secretario general, el de organización y --
el de actas, salvo lo dispuesto en los esta-
tutos.

Art. 366.- El Registro podrá negarse unicamente:

I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II.- Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y,

III.- Si no se exhiben los documentos a que se establecen para el registro que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución y si no lo hace durante los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes a expedir la constancia respectiva.

Art. 367.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Art. 36B.- El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.

Los artículos anteriores estipulan cuáles son los lineamientos necesarios para que los sindicatos posean una personalidad jurídica, válida, reconocida y registrada ante las autoridades competentes.

El artículo 11 de la Ley de la materia establece:

Los directores, administradores, gerentes - y demás personas que ejerzan funciones de dirección y administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Es por ello que únicamente podrán desempeñar el carácter de representantes legales de una empresa o establecimiento, las personas que ejerzan funciones de dirección, administración ó gerencia como lo son los directores, administradores, gerentes y demas personas que desempeñen este tipo de funciones. En tal virtud, solamente estas personas estarán facultadas para

realizar contrataciones colectivas. Por consiguiente, serán considerados como representantes del patrón.

3.- CONCEPTO DE MAYORIA EN LA CONTRATACION COLECTIVA.

El sindicalismo y la contratación colectiva están dominados en nuestro país por dos principios fundamentales: el de la especialidad y el del mayor interés profesional. De esa manera sólo los sindicatos gremiales o de industria podrán celebrar contrato colectivo con el patrón. En segundo término, si concurren varios sindicatos, sólo tendrá derecho a firmar el contrato colectivo o, en su caso, a administrarlo, el sindicato mayoritario dentro de cada especialidad.

Las diferentes especies de sindicatos que regula la ley determinan que en una sola empresa o establecimiento se pueden celebrar diferentes contratos colectivos de trabajo. Esta suele ser una situación inconveniente, desde el punto de vista patronal y también desde el punto de vista de los trabajadores, ya que si no hay unión, la fuerza sindical será menor. Inclusive el derecho de huelga, a partir de la ley vigente, sólo puede ejercerse por la mayoría (art. 451-II), lo que hace poco recomendable la pluralidad sindical.

El legislador resolvió con buen juicio el problema, al disponer, en el art. 388, lo siguiente:

Si dentro de la misma empresa existen va- -
rios sindicatos se observarán las normas si-

güentes:

I.- Si concurren sindicatos de empresas o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II.- Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo -- para su profesión ; y

III.- Si concurren sindicatos gremiales y de empresas o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Se desprende de los supuestos legales lo siguiente:

A) La concurrencia de sindicatos de empresa o de industria, o de ambos tipos. En tal supuesto, deberá celebrarse un solo contrato colectivo con la organización profesional mayoritaria (artículo 388, fracción I).

B) La concurrencia de varios sindicatos gremiales; supuesto en el que la empresa procurará celebrar un solo contrato con la totalidad de los sindicatos mayoritarios de las profesiones respectivas, si éstos logran ponerse de acuerdo. En caso contrario, deberá firmarse un contrato colectivo con cada asociación gremial, de acuerdo a su respectiva profesión, oficio o especialidad (artículo 388, fracción II).

C) La concurrencia de sindicatos gremiales por una parte, y de sindicatos de empresa o de industria, por la otra. En este caso, la empresa deberá celebrar un contrato colectivo con cada una de las organizaciones gremiales, en que representen un número mayor de afiliados al de los trabajadores de la misma profesión, que pertenezcan al sindicato de empresa o de industria (artículo 388, fracción III). Como ejemplo de coexistencia de este tipo de organizaciones sindicales puede mencionarse el caso de las empresas muebleras, en donde conviven simultáneamente sindicatos de ebanistas, carpinteros, barnizadores, vendedores, etc.

4.- EL ESTADO: ARBITRO Y PARTE.

El Estado no sólo promueve la figura creando la ley que otorga el carácter de derecho a la contratación colectiva, sino que también aplica ésta, interviene en la conciliación de las partes y pone en marcha los medios represivos de los cuales

ejerce un monopolio. Así tenemos que:

A).- El Estado toma parte creando las leyes a través de su poder legislativo federal y da vida a otras normas derivadas de la aplicación de la ley, por conducto de la jurisprudencia establecida por los tribunales del poder judicial federal sobre la interpretación de la constitución, leyes, reglamentos y tratados.

La Constitución, en su artículo 73, fracciónX, establece que el Congreso tiene facultad:

Para legislar en toda la República sobre -- hidrocarburos, minería, industria cinematográfica, comercio, juegos con apuestas y -- sorteos, instituciones de crédito, energía-eléctrica y nuclear, para establecer el Banco de Emisión Unico en los términos del artículo 28 y para expedir las leyes de trabajo reglamentarias del artículo 123.

B) El Estado participa en la resolución de conflictos ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Si bien es cierto que estas juntas tienen un carácter tripartito-trabajo, capital y gobierno, nadie puede negar que es el representante del gobierno el que en algunas ocasiones ejerce mayor influencia en la decisión final de un laudo o resolución.

C) Asimismo, el Estado interviene a través del registro de los sindicatos. En efecto, concreta esta participación en su carácter de representante del sector gobierno cuando se trata de sindicatos de competencia local que son registrados ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje, o bien con el carácter de autoridad administrativa -Secretaría de Trabajo y Previsión Social cuando se trata de sindicatos de competencia federal.

D) El Estado media en las instancias de conciliación. Si bien es cierto que ésta ha sido entendida como una gestión no prejuiciosa que busca el entendimiento de las partes, la participación en la conciliación por parte del Estado es cada vez más firme, sobre todo cuando se trata de defender los intereses del patrón. Cuando la contratación colectiva en firma o revisión ha sido planteada por el sindicato, con aviso de huelga, y las partes acuden a la audiencia de conciliación a que se refieren los artículos 926 y 927 de la Ley de la materia, está participación se concreta.

Cabe señalar que en la práctica, la consecuencia para los trabajadores de no asistir a esta audiencia consiste en el archivo del expediente mientras que para los patrones no tienen carácter trascendental, ya que teniendo la junta la facultad de emplear medios de apremio para que concurren, tan sólo hace constar su negativa a la conciliación.

El Estado desarrolla con mayor amplitud la denominada conciliación, tratándose de competencia federal, por conducto de la Dirección de Conciliación o de Convenciones, según se trate de contrato colectivo ordinario o ley, respectivamente, o cuando es de competencia local a través de la Dirección de Trabajo y Previsión Social o instancia que el gobierno local dedica a esta tarea.

La tarea de conciliación se ha sofisticado sensiblemente en los últimos años y se presenta como un medio eficaz de solución de conflicto. Creemos que efectivamente se ha dotado, sobre todo en materia federal, de funcionarios conciliadores más preparados profesionalmente, pero no podemos calificar la instancia como neutral en los conflictos. Es, en la práctica, un medio más para concretar la política laboral del Estado.

E) El estado interviene en algunas ocasiones intimidando en diversas formas no sólo al transgresor de la ley, sino también al movimiento sindical. El Estado en ciertas ocasiones resuelve represivamente por medios diversos, desde la amenaza, al despido o la violencia policiaca contra los sindicatos que pretenden la firma de un convenio colectivo, la detención del mismo, o la exigencia de cumplimiento o revisión de éste.

F) A medida que se ha desarrollado la economía, el Estado participa como patrón en ciertos centros de trabajo. En este

caso se manifiesta con mayor claridad el carácter de árbitro y parte que desempeña en los conflictos laborales.

5.-DURACION DEL CONTRATO COLECTIVO.

La duración de la figura jurídica que el Dr. Héctor Santos Azuela ha denominado como pacto sindical, será indeterminada por la regla general; pero cuando su naturaleza lo reclame, se podrá estipular por tiempo fijo o bien por obra determinada. El legislador, en base a consideraciones de técnica jurídica, unificó la terminología señalando la duración del contrato colectivo por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o por obra determinada. Lo anterior se encuentra en el artículo 391, fracción III, de la Ley de la materia, que dice:

ART.391.- El contrato colectivo contendrá:--
III.- Su duración o la expresión de ser por-tiempo indeterminado o para obra determina -
da.

Dadas las experiencias sociales y económicas de nuestro país, se ha considerado que la permanencia de las condiciones suficientes de trabajo tienen una duración promedio de dos años. Esta consideración en la actualidad sufre de ataques y contradicciones profundas, ya que es innegable e indudable que dadas las últimas alteraciones financieras, tal consideración

parece entrar en crisis. Es por ello que en la actualidad se requiere de un ajuste permanente en las condiciones de trabajo estipuladas en las contrataciones colectivas de trabajo. Es una necesidad el afinar los requerimientos o exigencias básicas de la clase trabajadora, a la situación imperante cada día. Como es bien sabido por todos, las revisiones de los pactos sindicales tienen que ajustarse a los cambios sufridos por la economía nacional. Si nos basáramos en el criterio de la revisión bianual y anual de condiciones de trabajo y de salarios respectivamente, caería la figura jurídica tema del presente estudio en desuso e ineficacia, ya que no cumpliría con una de sus funciones principales que es la de establecer y mantener el equilibrio en las relaciones entre capital y trabajo.

En tal virtud, nuestra legislación reconoce la presunción iuris tantum, de la duración bienal del contrato colectivo, admitiendo la demanda de su revisión con fecha anticipada, cuando así lo determinen las necesidades económico-sociales. El contrato colectivo de trabajo surge como consecuencia de los reclamos de la economía moderna, frente a la problemática cambiante de los conflictos colectivos. Es por ello que constituye un procedimiento permanente, el cual no culmina con su celebración formal, sino que se renueva cotidianamente con los preparativos de la siguiente revisión.

6.- LA CONTRATACION POR OBRA Y TIEMPO DETERMINADOS.

Uno de los fenómenos más interesantes en el ámbito laboral de nuestro país por su resonancia en la situación de desempleo, es la contratación eventual.

El audaz manejo por parte de los patrones de las disposiciones legales al respecto, da lugar a que ellas sean un instrumento eficaz para mantener a los trabajadores en una permanente inseguridad e inestabilidad laboral. El utilizar en forma incorrecta o mañosa los preceptos relativos a la contratación por obra o tiempo determinado, es una actitud desleal del patrón.

La Ley Federal del Trabajo establece, claramente, que la regla general es que el contrato sea por tiempo indeterminado. Lo anterior se confirma cuando la Ley define que a falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indefinido. Únicamente por excepción procede la contratación temporal.

Desde un punto de vista legal, para determinar la procedencia de este tipo de contrato, es necesario atender a la naturaleza del trabajo; si éste forma parte de la actividad normales de la empresa y la naturaleza del trabajo es permanente, la contratación correcta es por tiempo

indeterminado. El contrato por obra determinada sólo puede celebrarse cuando lo exija su naturaleza, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos por la ley.

Otro ejemplo es el caso de los contratos por la inversión de capital determinado, contemplados en el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo poco común de esta contratación, solamente señalaré que se presenta cuando un inversionista sólo se obliga ante los trabajadores como patrón durante el tiempo en que dure el dinero que se invierte. Este tipo de relación se da cuando el negocio en que se invierte no garantiza la reutilización del mismo; se permite contratar de esta manera únicamente cuando se tenga por objeto la explotación de minas abandonadas o paralizadas y comprende la restauración de las minas, así como la explotación de aquellas que carezcan de minerales conteables.

Congruente con el principio señalado, la ley dispone que si vencido el término que se hubiese fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

Ahora bien, la práctica extendida de la contratación temporal demuestra que el principio señalado es violado sistemáticamente por los beneficios que este desconocimiento

proporciona a los patrones. En efecto, la inseguridad generada al trabajador por no saber si le renovarán o no el contrato, hace que defienda los mínimos derechos que le otorga la ley. Los trabajadores que se encuentran en esta situación rechazan en muchas ocasiones cualquier intento de organización independiente o democratizadora, ya que su afiliación a un movimiento de esa naturaleza sería suficiente para no obtener la renovación de sus contratos.

Así, el patrón que considere que el trabajador resulta indeseable por su participación en el movimiento u otra razón similar, no tiene que exponerse al pago de indemnización en caso de despedirlo injustificadamente, simplemente espera a que venza el término señalado en el contrato y se abstiene de renovarlo. Si el trabajador demanda por este despido, el patrón se defenderá alegando vencimiento del contrato. La única responsabilidad patronal será la de cubrir las partes proporcionales que por concepto de vacaciones, prima de vacaciones y aguinaldo se hayan generado. Este despojo de derechos es apoyado por una jurisprudencia que señala que "cuando se celebren contratos laborales sucesivos, el último sustituye a los anteriores, que deben estimarse cancelados".()

Una de las consecuencias que genera este tipo de contratación, es el desconocimiento de la antigüedad del trabajador sujeto a la misma, y en consecuencia de los derechos

y prestaciones que se derivan de ella -la jubilación entre otros-; existen incluso algunas ramas industriales, en que este mecanismo, es utilizado, como en la contratación textil y automotriz por ejemplo. A pesar de lo anterior, los casos de trabajadores que han sido contratados sucesivamente hasta por quince años son múltiples. Las proporciones del problema quedan a la vista, ya que al trabajador afectado de esta forma le queda un solo recurso: al "vencer el contrato", demandar la celebración del contrato por tiempo indeterminado, o bien solicitar la prórroga del mismo. Sólo que para tener éxito, toca al actor (trabajador), de acuerdo con una tesis jurisprudencial, la obligación procesal de probar, para el primer supuesto (otorgamiento de planta), que las actividades que se le encomendaron eran "normales y permanentes". Y para el segundo, que "subsiste la materia que da origen al trabajo".

Estos criterios de la Corte pretenden tener una justificación doctrinaria con el argumento de que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo, y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se les otorgue un puesto de planta. Mientras aquel derecho se satisface mediante la prórroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al otorgamiento de la planta, requiere la demostración de varios factores: que existe la vacante, que el

reclamante tiene más derecho que otros trabajadores y que ha sido propuesto por el organismo sindical, en los casos de contratación colectiva, cuando exista la cláusula de exclusión por ingreso.

Por lo que se refiere a la reclamación de prórroga del contrato, el obrero necesita probar que subsiste la materia de trabajo, y para la demostración satisfactoria de este fenómeno, existen muy pocos recursos. Además la determinación de si su trabajo es o no de naturaleza permanente, es complicada.

En este campo de la contratación temporal, la legislación es ambigua en muchos aspectos, dando lugar a que la interpretación de la Corte se haga en forma atentatoria contra los trabajadores.

En síntesis, puede afirmarse, que este tipo de contratación es el mecanismo ideal para garantizar al sistema capitalista un férreo control de su personal, sobre la base del temor e inseguridad en el trabajo. Así, los trabajadores acatan la disciplina laboral ante el temor de ser despedidos.

7.- REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

Como un logro hacia la democratización de las relaciones obrero patronales, el contrato colectivo podrá ser revisado

periódicamente, en forma absoluta o parcial, a solicitud de cualquiera de las partes. Lo anterior se encuentra contenido en los artículos 397, 398 y 399 de la Ley Federal del Trabajo que a continuación se transcriben:

Art. 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado, indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Art. 398.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un sólo sindicato de trabajadores o por un sólo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se - hará siempre que los solicitantes re- presenten el 51% de la totalidad de - los miembros de los sindicatos, por - lo menos; y,

III.- Si se celebró por varios patro- nes, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el 51% de la

totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos."

"Art. 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos 60 días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene duración mayor; y,

III.- Del transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el computo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha - del depósito.

Una situación que resulta totalmente improbable es que al patrón pudiera interesarle demandar la revisión del contrato colectivo, cuya modificación podría operarse únicamente en beneficio de la situación de los trabajadores. Ciertamente, no podrían estipularse condiciones menos favorables a las establecidas con anterioridad y, por consecuencia, no podrían abatirse los contenidos mínimos establecidos en la

Constitución, la ley, la costumbre o la jurisprudencia.

La reducción de las condiciones de trabajo puede realizarse, en casos de excepción, mediante un proceso técnico (el establecido para los conflictos colectivos de naturaleza preponderantemente económica), y en virtud de una sentencia colectiva.

Cuando se trata de la revisión de los tabuladores por cuota diaria, la solicitud de revisión debe hacerse, por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido de la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. Esto de acuerdo con el art. 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

Sin perjuicio de lo que establece el -
Artículo 399, los contratos colectivos
serán revisables cada año en lo que se
refiere a los salarios en efectivo por
cuota diaria.

La solicitud de ésta revisión deberá
hacerse por lo menos treinta días an-
tes del cumplimiento de un año trans-
currido desde la celebración, revi-
sión o prórroga del contrato colecti-
vo.

En opinión del maestro Néstor de Buen, el derecho a la

revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes en el contrato colectivo. Por regla general los patrones hacen caso omiso de ese beneficio legal que es de dudosa eficacia, ya que la solicitud patronal no tiene un apoyo paralelo a la amenaza de huelga a que pueden recurrir, para el mismo efecto, los sindicatos de trabajadores (art. 450 fracción II) (63).

Como quedó asentado con anterioridad, la causa real de la abstención del ejercicio del derecho de revisión por parte de los patrones, es el no mejorar las condiciones de trabajo dentro de la fuente laboral.

En mi concepto, el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior mientras que el de la revisión bienal, es el otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas. Con la primera se resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema particular de la empresa o establecimiento y sus trabajadores.

Se ha sostenido que la firma o revisión del pacto, hace presumir el equilibrio entre los factores de la producción por un plazo de dos años el cual no podrá ser alterado mediante el estallamiento de una huelga que tenga por objeto una nueva revisión o la modificación de las estipulaciones concertadas. No compartimos dicho criterio, puesto que ni la ley ni las autoridades del trabajo pueden limitar el fondo de la huelga

63.Cfr.Op. cit.BUEN, Nestor de.-Derecho del Trabajo.pp.780-782.

sin lesionar el derecho de libertad sindical y la mecánica de la autodefensa profesional por excelencia. En efecto, corresponde en todo tiempo a la coalición mayoritaria de trabajadores, el determinar el estallido de la huelga, cuando considere que se ha afectado su interés profesional o alterado el equilibrio entre los factores de la producción.

Por disposición expresa, el pacto sindical se prorrogará por un término igual de duración, o bien, continuará por tiempo indeterminado si ninguna de las partes demanda su revisión en los términos de ley o si no se ejercita el derecho de huelga (artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo). Ésto, para algunos autores constituye una sanción. No lo consideramos así, pues no puede castigarse la abstención del ejercicio de un derecho, en el supuesto que nos ocupa, la facultad del sindicato de trabajadores para revisar las condiciones de trabajo. En todo caso, la omisión de referencia podría considerarse como la aceptación tácita del sindicato para prolongar la duración del pacto, si se requiere, por tiempo indefinido, pero sin detrimento de que cuando se estime necesario demandar la revisión correspondiente.

Para computar los términos de la revisión, se estará a las estipulaciones del pacto sindical, debiéndose acudir, en su defecto, a la fecha del depósito.

B.- TERMINACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La terminación del pacto sindical puede operar dentro de nuestro ordenamiento, en los siguientes supuestos:

A).- Por mutuo consentimiento de las partes sociales (artículo 401, fracción I de la Ley Federal del Trabajo).

B).- Por terminación de la obra (artículo 401, fracción II de la Ley federal del Trabajo).

C).- Por cualquiera de los casos comprendidos en el capítulo VIII, título VII de la ley (cau^usas de terminación de las relaciones sindica--les) (artículo 401, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo).

D).- Por el cierre de la empresa o estableci^umiento (artículo 401, fracción III, de la Ley^u-Federal del Trabajo).

En el caso de terminación del contrato o de disolución del sindicato titular, las condiciones de trabajo permanecerán vigentes dentro de la empresa o establecimiento respectivo (artículo 402 de la Ley Federal del Trabajo).

Agrega el legislador, que si celebrado el contrato colectivo un patrón se llegara a separar del sindicato que lo suscribió, este instrumento seguirá vigente, con independencia de las

relaciones que el patrón pueda tener con el sindicato o sindicatos de los trabajadores que estén a su servicio (artículo 402 de la Ley Federal del Trabajo).

IV.- PASOS A ASEGUIR EN LA CONTRATACION COLECTIVA.

1.- LA CONTRATACION COLECTIVA EN SU ETAPA DE PREPARACION.

Una adecuada preparación será la mejor garantía de una negociación favorable para los intereses de los trabajadores. Asumir la negociación en forma espontánea, puede derivar en una experiencia que haga retroceder a la organización en su conjunto.

La preparación, la realización y la evaluación posterior a la negociación no son etapas mecánicas. Así, el análisis que debe llevar a cabo el sindicato, si bien lo ubicamos como primera parte de la preparación, no significa de manera alguna que dicha tarea concluya aquí, ya que la reflexión permanente en la vida sindical es un factor que, en forma constante, modifica la correlación de fuerzas existente entre sindicato y patrón.

La preparación de la comisión negociadora también constituye una tarea constante. Una preparación mecánica y un aprendizaje recetario, pueden resultar negativos para las actividades que se contemplan para el futuro. Cabe recordar el caso de una comisión revisora que, al llevar a cabo sus actividades preparatorias de capacitación, en todo momento partió de la idea de una actitud patronal agresiva e instrumentó diversos

mecanismos de defensa, a fin de impedir que esta actitud patronal los colocara en posición de desventaja. Al llevarse a cabo la negociación real con la empresa, la comisión sindical asumió una actitud de gran tensión, y antes de que la empresa manifestase actitud agresiva alguna, la parte sindical ya estaba defendiéndose de supuestos ataques que no existían, reduciendo la conducta flexible y natural tan necesaria en una negociación contractual. El ejemplo contrario también es válido y quizá más común, cuando el sindicato acude a la negociación sin prepararse previamente, confiando en que, sobre la mesa de negociación, podrán elaborar respuestas improvisadas. Esta falta de preparación tiene como primeros efectos, el provocar gran inseguridad en la representación sindical, fortalecer el centralismo en la misma, limitar la participación y dificultar el logro de los objetivos planteados.

La preparación debe ser una tarea permanente y colectiva que permita la firma o revisión del contrato colectivo en términos favorables a los trabajadores y, además, brinde una experiencia para la comisión sindical negociadora y que fortalezca al sindicato en su conjunto. A).- DIAGNOSTICO DE LA REALIDAD.

a).- Análisis de la realidad nacional e internacional.- Dependiendo de los recursos y de las condiciones particulares de cada organización, conviene hacer un análisis lo más amplio posible sobre la realidad económica, política y social del

país, así como en el plano internacional.

A continuación se señalan, de modo enunciativo, algunos aspectos que podrían tomarse en cuenta dentro de este análisis; el carácter de las crisis del sistema capitalista y sus particularidades en el caso mexicano; su alcance y efectos a corto y mediano plazos, así como la forma en que dichas crisis recaen sobre los trabajadores. Tomando en cuenta que el centro de trabajo no está tan solo influido por la situación nacional, sino que está sujeto a una división internacional del trabajo, éste sufrirá los efectos e influirá eventualmente en las causas de los fenómenos inflacionarios mundiales, política de control de salarios, transferencia de utilidades al exterior, fenómenos que afectan las condiciones en que labora y vive el trabajador, las utilidades de la empresa, los ritmos de trabajo, niveles de desempleo, etc. En el plano nacional, la política económica y laboral que implementa el gobierno en turno, y, en particular, los límites que éste pretende imponer a los trabajadores en sus salarios, a través de los topes salariales y otro tipo de medidas. La relación existente entre los precios y los salarios, y como consecuencia, la pérdida del poder adquisitivo de éstos últimos y su repercusión en las condiciones de vida del trabajador y su familia; los incrementos salariales que se han convenido en el mercado y en particular en la rama industrial a la que pertenece el propio centro laboral.

En fin, ubicar el marco general que rodeará la negociación,

permitirá una actitud más objetiva, tanto de la comisión como de la propia organización sindical.

B).- Análisis interno y externo de la empresa.
Posibilidades económicas.- Para una organización sindical en un país capitalista como el nuestro es de fundamental importancia obtener la mayor información sobre cuál es la posibilidad real de la empresa para acceder a las pretensiones económicas del sindicato. Esta información resulta, en ocasiones, difícil de obtener, si tomamos en cuenta la frecuencia con la que se simulan los estados contables y la actitud tan común de los patrones de negarse, por sistema, a las peticiones de los trabajadores alegando imposibilidad económica.

En la etapa de reparto de utilidades a los trabajadores, la comisión que los representa tendrá acceso a información que, si bien es limitada, puede servir como indicador sobre la situación económica de la empresa en ese momento; tal es el caso de la declaración del impuesto sobre la renta y sus anexos, y del análisis que pueda ampliarse con información vertida por la comisión representativa de la empresa, para el propio pago de utilidades.

Entre algunos otros aspectos que pudiesen tomarse en cuenta para su estudio, señalaremos los siguientes: análisis de los estados financieros, balance general y estado de pérdidas y

ganacias, y en caso de ser posible, un análisis comparativo de estos estados en varios ejercicios contables. Análisis del estado de costo de producción y ventas, que nos permita determinar la participación de la mano de obra en los costos totales de producción, los volúmenes de producción de la empresa en un momento dado, el costo total del producto, así como el volumen de ventas y los precios de venta unitarios. La situación del producto en el mercado importancia, calidad y grado de competitividad. Los planes de expansión de la empresa, sus inversiones en activos y el volumen de sus pasivos y capital, éstos con el fin de determinar el grado de liquidez y solvencia de la empresa. La relación con otras empresas nacionales o extranjeras, el conocimiento sobre los verdaderos propietarios de la empresa y las características del grupo al cual, en su caso pertenezca, incluyendo su influencia política y económica.

C).- Análisis interno y externo de la organización sindical. Entre los diversos aspectos que pueden contemplarse conviene analizar la consolidación interna que se haya logrado en la sección o en el sindicato. La experiencia de lucha obtenida; el nivel de conciencia y, en general, el grado de organización y de participación en los diferentes niveles del sindicato; el grado de democratización de la organización; el nivel de relaciones que se tengan con otras organizaciones sindicales o populares; el número de afiliados con relación a los

trabajadores libres y de confianza; el avance de la formación y la fuerza económica del sindicato, tanto en su patrimonio común, como en su fondo de resistencia.

Los aspectos señalados nos permitirán determinar el nivel de fuerza organizativo, político, material o ideológico, con que cuenta la organización para enfrentarse al capital, con motivo del eventual movimiento de huelga. Se trata de no sobrevalorar nuestras fuerzas ni subvalorar las mismas. Sin embargo, no sólo en el plano de este enfrentamiento conviene la realización del análisis, también constituye un instrumento que permite a la organización orientar la negociación en un determinado sentido, desde la misma elaboración del pliego petitorio. En efecto, si se trata de una organización con un bajo grado de participación, se debe buscar agilizar las formas que permitan a los trabajadores involucrarse ampliamente con las diversas etapas de la negociación. Se debe tratar de contemplar en el propio contrato colectivo y en sus planes internos de política formativa, establecer planes y programas de educación que promuevan la participación. En fin, el análisis de lo que somos nos llevará a determinar lo que podemos hacer.

D).- Analisis de la relación obrero-patronal en el centro de trabajo.- Esta parte del análisis se ve involucrada por los dos factores de la producción, uno en relación con el otro. Determinar si el nivel de estas relaciones es estable

positivamente o, de lo contrario, si la relación está problematizada por diferencias permanentes. Para estos efectos, es importante conocer el carácter real de estas diferencias, la medida en que las mismas son originadas por deficiencias del patrón o de la propia organización sindical; Evaluar el número de revisiones que hayan existido en el pasado y el tipo de relaciones que existen con el patrón en otros centros laborales; determinar qué aspectos, en su caso, dificultan la relación, así como cuáles son superables a través del diálogo o de medidas administrativas diversas.

La contratación colectiva implica una revisión integral de la revisión obrero patronal. Constituye una oportunidad para solucionar problemas que se han presentado en la vida cotidiana. Más aún, tomemos en cuenta que para una orginaización sindical es importante buscar reglas de juego claras con el patrón, que no lleven al desgaste permanente al sindicato sino a su consolidación sin que esto quiera decir que las diferencias de clase sean superables por la conciliación.

2.- LA ELABORACION DEL PLIEGO PETITORIO. ORGANIZACION Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES.

A).- El proceso de consulta para la elaboración del pliego petitorio.- Con relación al proceso de consulta para la

elaboración del pliego petitorio es importante señalar lo siguiente: este momento de la vida sindical es conyuntural, por cuanto permite que la opinión de los trabajadores se exprese en razón de lo que éstos consideran como más importante de conseguir en su contrato colectivo.

Hay organizaciones que han caído en el vicio de considerar que el comite ejecutivo es el sindicato, o bien, que este órgano de poder en el sindicato es el que debe resolver lo fundamental en la lucha de la organización. En relación con la elaboración del pliego, consideramos que es un error el que solamente el comité ejecutivo intervenga en ello. Esto impide que se realice el proceso democrático de consulta y participación de la base en ese momento tan importante.

A partir de la opinión de las bases, manifestada en sus asambleas generales o departamentales, de la discusión y aporte de los delegados y, finalmente, con la participación del comité ejecutivo seccional y nacional, en su caso, se debe construir un proceso de abajo hacia arriba, que permita la realización de la democracia como punto de avance en la consecución de los objetivos de la organización natural de los trabajadores: el sindicato y, concretamente, la elaboración de un pliego petitorio que recoja realmente el sentir de los trabajadores sindicalizados.

B).- Determinación de objetivos y jerarquización de los mismos.- En la elaboración del pliego petitorio se debe contemplar la estrategia general de la negociación. En el pliego se concreta la política reivindicativa de la organización sindical y se fijan los objetivos y prioridades de ésta. Así, antes de formular el contenido específico de dicho pliego, conviene ubicar los objetivos de la negociación que se aproxima.

Convertir en objetivos claros las necesidades y pretensiones, significa ubicar éstas en cuanto a su tiempo, a corto, mediano y largo plazo; en cuanto a su amplitud, generales o particulares; en cuanto a su estabilidad, permanentes o transitorias; en cuanto a su carácter, político o reivindicativo, y , en general, en cuanto a la importancia que tienen unos objetivos respecto a otros.

Los objetivos generales o guía global hacia donde debe dirigirse la negociación pueden descomponerse en otros objetivos más precisos que deben ser diferenciados para la formulación concreta del pliego. Conviene que los objetivos sean escritos, discutidos y acordados en el seno del propio sindicato.

Es común encontrar a representaciones sindicales que sienten haber logrado un gran éxito en una negociación por haber

obtenido incrementos salariales muy altos, reduciendo el éxito de su gestión unicamente a esos logros, pudiendo haber otros fines que no se evaluaron para determinar el resultado de la negociación. Si bien es cierto que el incremento salarial puede ser la petición más sentida de los trabajadores, el éxito en este sentido no significa que se hayan alcanzado todas las pretensiones.

Un ejemplo de lo que podría ser la fijación de objetivos en una negociación es el siguiente: establecer la finalidad prioritaria de recuperar y mejorar el poder adquisitivo del salario, y como objetivos adicionales, convenir cláusulas contractuales que garanticen la estabilidad en el empleo; establecer y ampliar prestaciones que garanticen la integridad y la salud personal y familiar; crear procedimientos que permitan alcanzar las condiciones y términos en que deban prestarse los servicios; señalar instancias que permitan la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa; lograr apoyos que fortalezcan la infraestructura del sindicato y permitan el mejor logro de sus fines, tales como apoyos materiales a la educación y formación sindical, instrumentos de información y movilización, etcétera.

C).- Mecanismos para el cumplimiento del contrato y su administración.- Al elaborar el pliego petitorio, debemos buscar mecanismos de cumplimiento del propio contrato que se

incorporen a éste. En algunos preceptos, nuestra legislación laboral favorece al patrón para que éste pueda incumplir las obligaciones contraídas. En cambio, existe una amplia gama de sanciones en contra del trabajador, si éste no ajusta su conducta a las normas vigentes.

El patrón puede recurrir desde la amonestación, que pudiese estar contemplada en el reglamento interior, pasando por la suspensión en el trabajo, hasta la rescisión de la relación individual de trabajo. En cambio, el trabajador cuenta con medios reducidos y poco eficaces para exigir el cumplimiento de sus derechos; en lo individual, la sanción mayor sería rescindir la relación laboral patrón, exigiendo la indemnización correspondiente y perdiendo el trabajo. Para lograrla, existe la dificultad de probar las causales de la rescisión en el procedimiento laboral. En lo colectivo, la presión mayor es la huelga. Esta desventaja del trabajador es una de las causas que plantea la necesidad del contrato colectivo.

Cuando el trabajador se niega momentáneamente a prestar el servicio, la consecuencia segura será su despido inmediato; si falta a sus labores sin incapacidad médica o justificación comprobable, la consecuencia será la suspensión de su trabajo sin goce de salario; si son varias las inasistencia, el despido podrá ser el resultado de su actitud; sin embargo, cuando el

patrón incumple sus obligaciones principales, no sufre mayores consecuencias; en el peor de los casos, se le obliga a pagar su adeudo, y si se trata de una cantidad de dinero, ni siquiera se reclama el interés sobre el capital adeudado, razón que en muchas ocasiones le permite y le invita al incumplimiento.

Esta situación nos obliga a acompañar al diseño de las normas del contrato colectivo, sus mecanismos de cumplimiento. Pondremos un ejemplo: En una fábrica de vidrio era común el retraso en el otorgamiento de las vacaciones al personal, llegando incluso a otorgárselas hasta con un año de atraso. En una y otra ocasión, se buscaron distintas soluciones que fracasaron debido a que la empresa finalmente descuidaba las contrataciones de nuevo personal y los calendarios de vacaciones, provocando el atraso en el otorgamiento de esta prestación. Llegado el tiempo de la revisión contractual, los trabajadores incluyeron en un pliego petitorio una cláusula que señalaba que por cada mes de atraso en el otorgamiento de vacaciones, la empresa se obligaba a conceder un día más de vacaciones en el período correspondiente. A partir de la firma de este mecanismo de cumplimiento, la empresa procedió a establecer medidas eficaces para otorgar las vacaciones a los trabajadores en el tiempo que correspondía.

No sólo cláusulas con pena implicada constituyen medios de cumplimiento adecuado. Muchas veces conviene establecer las

formas concretas de cumplimiento, señalar las instancias de la administración que participarán, detallar algunos procedimientos, precisar fecha en que se llevará tal o cual paso tendiente al cumplimiento, crear comisiones especiales y diseñar artículos transitorios que fijen a su vez las formas concretas para que el cumplimiento de la norma se lleve a cabo en forma efectiva.

D).- Integración y evaluación del pliego petitorio.- La formulación y redacción específica de las peticiones en forma clara, conteniendo ordenadamente los objetivos, prioridades, márgenes de negociación y formas de cumplimiento en un documento escrito dirigido al patrón, significa integrar el pliego petitorio.

En el pliego podemos separar las peticiones en los apartados propios del contrato o según su naturaleza. Así, se presentarán agrupadas las cláusulas administrativas, sociales, sindicales y, finalmente, las cláusulas económicas, incluyendo el tabulador de salarios. Este ordenamiento nos permitirá ir conociendo los avances en la propia negociación o, al terminar el proceso de firma o revisión del contrato, evaluar sus resultados finales.

Evaluar el pliego petitorio significa constatar su contenido final con relación a los objetivos previamente fijados, así

como a la táctica específica que se espera implementar en el momento propio de la negociación.

3.- INTEGRACION Y PREPARACION DE LA COMISION NEGOCIADORA.

A1. Representatividad.- Es conveniente que se vean representadas en la comisión negociadora las diferentes áreas de la empresa, a través de los delegados por departamento, por oficio, especialidad u otra condición profesional, dependiendo de las condiciones en cada centro de trabajo. En la medida en que sea representativa la comisión negociadora, se reduce la distancia que eventualmente pudiera existir entre esta comisión y los órganos de decisión sindical, sean éstos la asamblea general, el congreso general, el consejo de representantes o el comité de huelga. Una comisión negociadora amplia obliga a una preparación más compleja y profunda, siendo el medio más idóneo para garantizar que la negociación colectiva cumpla con su papel formativo. Esto no quiere decir, sin embargo, que la comisión deba ser excesivamente numerosa, ya que tal composición va en detrimento de la eficiencia y la coordinación. Cabe señalar que la comisión puede funcionar a través de subcomisiones especializadas en áreas o en labores específicas, para lograr un mejor desempeño.

2.- Capacitación.- Las formas de capacitación de la comisión negociadora pueden ser diversas. Desde la más sencilla como

son el conocimiento del pliego petitorio, a través de su repetida lectura; la previsión de los obstáculos que a la luz de la experiencia se han presentado en las negociaciones anteriores; la realización de eventos que incluyan el análisis de la realidad nacional e internacional; la revisión de la política general y particular de la organización sindical; el análisis de los objetivos de la negociación y los fines organizativos y políticos que pretendan el sindicato con esta negociación; hasta un tipo de preparación y educación de carácter permanente que contemple eventos de larga duración y medios más acabados, a través de instrumentos audiovisuales y dinámicas de grupo, incluyendo los sociodramas como simulación de la propia negociación. Esta última técnica es aplicada en las cátedras impartidas por el doctor Héctor Santos Azuela.

C).- Conocimiento y dominio de los objetivos de la negociación y del contenido del pliego petitorio.- En toda preparación debe buscarse que los integrantes de la comisión negociadora tengan perfectamente claros los objetivos de la misma y estén en capacidad de resumir independientemente de los problemas de lenguaje, los grandes lineamientos de la táctica a seguir. Evitar que la negociación sea tarea de un pequeño grupo, aun cuando sea lo más eficiente y honesto, debe ser una preocupación, ya que como hemos dicho, la negociación de un contrato colectivo no pretende tan solo mejorar las condiciones de trabajo y de vida, sino también formar, educar y ejercitar

formas de participación de la base trabajadora.

Conviene acompañar al pliego petitorio de documentos auxiliares que sirvan de apoyo a la comisión negociadora. Expresar en palabras sencillas la finalidad de cada petición puede ser un instrumento valioso como guía. La elaboración de resúmenes o cuadros sinópticos, que a partir de la síntesis de las ideas fundamentales nos permitan socializar las tareas y prever los obstáculos, es una forma de crear los puentes que den acceso a la participación, como garantía de que la negociación del contrato colectivo constituya un medio de avance global de la organización sindical.

D).- Flexibilidad en la actitud de la comisión negociadora.- El pliego petitorio debe formularse tomando en cuenta las posibilidades reales de obtenerlo. Es común que los pliegos petitorios sindicales excedan las posibilidades reales de la negociación; podríamos decir que este "pedir mucho" para obtener "mucho menos" constituye una fuente de manejo demagógico de las necesidades de los trabajadores, que seguramente provocará un desencanto posterior.

La comisión negociadora deberá prepararse no sólo para fundamentar las propuestas contenidas en el pliego petitorio y responder a las eventuales objeciones que se le pudiesen plantear por la patronal, sino también para modificar sus

peticiones de conformidad con los márgenes de negociación previstos, los lineamientos recibidos por órganos de decisión sindical y la correlación de fuerzas que se vayan presentando en cada uno de los momentos. Capacitarse para tener una actitud flexible significa no sólo entender que deberán eventualmente reducirse las pretensiones, sino ser capaz de valorar los puntos en los que convenga sostener esta actitud, retirar una u otra pretensión, y ajustar el contenido del pliego a los análisis que sobre los objetivos se vayan generando en el seno de la organización sindical. Prepararse en una actitud de negociación implica tener el mayor dominio posible sobre los fines que cada punto del pliego petitorio pretende, así como valorar en forma realista las posibilidades de obtenerlos.

E).- Presentación del pliego petitorio.- Presentar el pliego petitorio significa hacérselo llegar al patrón a fin de que dentro del término legal tenga conocimiento de él y esté en posibilidad de darle respuesta. Al respecto, el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Art. 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

La solicitud para revisar el contrato colectivo en su integridad, o los salarios, puede o no acompañarse del emplazamiento a huelga. Formular las peticiones con la advertencia de que, si las mismas no son satisfechas se suspenderán las labores en las instalaciones del patrón, es la vía más común y más conveniente, sobre todo cuando se trata de un sindicalismo representativo, ya que la huelga es el arma de presión de que disponen los trabajadores para vender en mejores condiciones su fuerza de trabajo.

F).- ASPECTOS LEGALES.

El pliego de peticiones, cuando se formula con emplazamiento de huelga, debe reunir los requisitos que señala el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

a).- Que se dirija al patrón formulando las peticiones y anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresando concretamente el objeto de la huelga y señalando el día y hora anunciada de estallamiento, o el término de prehuelga.

b).- Presentarlo por duplicado ante la junta o ante la autoridad de trabajo más próxima o autoridad política de mayor jerarquía en el lugar, si la empresa está ubicada en lugar distinto al de residencia de la junta.

c).- El aviso para suspender labores deberá darse con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender las labores, o con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.

El pliego de peticiones debe acompañarse de una promoción o solicitud dirigida a la autoridad ante la que se actúa, solicitándole que haga llegar al patrón el pliego de peticiones anexo. A este escrito, dirigido a la autoridad que corresponda, se debe anexar el documento a través del cual se acredita que la directiva del sindicato ha quedado legalmente registrada.

De acuerdo con el artículo 692, fracción IV, los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato. Independientemente de esta forma de acreditar la personalidad, de acuerdo con el artículo 693 de la ley mencionada, las juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, sin sujetarse a las reglas señaladas, siempre que de los documentos exhibidos llegaren al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Conviene , en todo caso, acreditar la personalidad de conformidad con las reglas señaladas en el artículo 692, fracción IV, ya que de otra forma debería estarse a la facultad mencionada de la junta, quien en la práctica resuelve no acreditar la personalidad de la organización sindical.

El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o autoridades mencionadas, según la ubicación de la empresa, deberán hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de 48 horas siguientes a la de su recibo, y el patrón dentro de las 48 horas siguientes a su notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Cabe mencionar el contenido del artículo 923 de la ley, tan controvertido, ya que el mismo es producto de la reforma legal del 10. de mayo de 1980. Para algunos constituye un atentado más a los derechos de los trabajadores, pues otorga facultades al presidente de la junta para no dar trámite a un emplazamiento cuando no cubre determinados requisitos, pudiendo convertir tal facultad en una auténtica calificación previa de la huelga.

Esta disposición legal establece que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920, esto es, presentado

por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato-ley; o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Se dice que esta reforma es conveniente para los trabajadores porque permite que en caso de que el escrito de pliego petitorio con emplazamiento de huelga sea formulado incorrectamente, esta negativa al trámite hace posible su corrección, también el evitar daños irreparables a la fuente de trabajo y a los trabajadores por luchas entre sindicatos.

G).- ASPECTOS PRACTICOS.

Antes de depositar un pliego petitorio, conviene revisar exhaustivamente su forma y contenido. Hay casos en que las representaciones sindicales presentan pliegos petitorios con errores, los que más tarde repercuten en la viabilidad de la huelga, afectando el futuro de la organización sindical. Conviene revisar el mecanografiado, los nombres de la organización emplazante y emplazada, sus domicilios, la rama industrial que permitirá a la autoridad laboral asignarle la junta especial que corresponda en su caso, el objeto de la huelga, el día y hora del estallamiento de huelga anunciado, la claridad de las peticiones y el anuncio de que si éstas no son satisfechas se estallará el movimiento de huelga. Confirmar

que la personalidad ha sido debidamente acreditada con la copia certificada de la toma de nota del comité ejecutivo, expedida por la autoridad correspondiente; que el escrito esté dirigido a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente; que quienes designan por parte de la organización sindical tengan facultades estatutarias para ello y que el documento vaya con las copias suficientes. En fin, revisar el documento en sus elementos esenciales de conformidad con las disposiciones legales señaladas.

Al presentar un pliego de peticiones ante la autoridad laboral para que ésta lo haga llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes bajo su responsabilidad, conviene seguir el trámite que corre dentro de las instancias administrativas de dicha autoridad laboral. Es decir que el acuerdo donde se ordena emplazar al patrón se lleve a cabo, y que el expediente respectivo sea asignado a un actuario o enviado ante autoridad exhortada para que por su conducto se lleve a cabo la notificación. Cuidar que la notificación se lleve a cabo antes del término de seis o diez días que en su caso señala la ley, evita problemas futuros que, si bien es cierto, no son imputables a la organización emplazante, de llevarse a cabo el emplazamiento sin otorgar al patrón el término de prehuelga.

4.- LA CONTRATACION COLECTIVA Y SU TECNICA.

En la negociación del contrato colectivo incluyen los diferentes factores que le dan un contenido u otro a la correlación de fuerzas existente entre sindicato y empresa. La forma específica de negociación dependerá del tipo de patrón y de organización sindical. Así, no podrá ser igual una negociación entre un sindicato de trabajadores de una pequeña mina de arena ubicada en la ciudad de México, que una Empresa Paraestatal de servicio o una Universidad. Sin embargo, en todas ellas debe buscarse que la preparación, realización, evaluación de la negociación, se ajuste a la política general del sindicato y, en particular, a la política reivindicativa que la organización sindical se ha dado, para así ir respondiendo a los objetivos y prioridades que den contenido a esta política.

A).- Acreditamiento y facultades de las comisiones.

Una primera cuestión que suele presentarse a la representación sindical de la comisión negociadora es determinar el carácter de sus facultades. Si dicha comisión puede por decisión propia, llegar a acuerdos con la representación patronal o si antes de convenir debe acudir a la asamblea u otro órgano de decisión sindical para que sea autorizada. Para el patrón es muy importante tratar con una comisión facultada y desea contratar con la seguridad de que, si llega a un acuerdo, el mismo se considere como definitivo,

para ir avanzando en otros puntos del pliego petitorio. También para el sindicato es importante tratar con una representación patronal capacitada para obligarse.

En las negociaciones que se llevan a cabo con representantes patronales y no con el propietario directamente, la representación patronal tiene comúnmente facultades limitadas. Sin embargo, el nivel de autorización es desconocido para el sindicato. En cambio, si la representación sindical tiene estas facultades limitadas, esto es más fácilmente conocido por la empresa, ya que sus decisiones se toman en instancias en donde, por su naturaleza colectiva, pueden existir mimbros que informe a la empresa de tales acuerdos.

Aquí nos enfrentamos a un problema que debe afrontar la comisión negociadora sindical. ¿Debemos pedir facultades amplias a la asamblea o solicitar a ésta un nivel de autorización, como sería no reducir nuestras pretensiones de incremento salarial hasta un porcentaje determinado? ¿Pedir facultades amplias a la asamblea significa que el sindicato deposita en la comisión el resultado total de la negociación, sin que se encuentre sujeta a los órganos de decisión sindical? ¿Si la representación patronal dice estar totalmente facultada para llegar a acuerdos y exige tratar a su vez con una comisión facultada para obligarse, debemos aceptar dicha exigencia patronal? y de no obtener estas facultades, ¿se convierte a la

comisión en un simple "corre-ve-y dile"

Sobre estas interrogantes debe tenerse una discusión y acuerdo previo de la organización sindical. Es importante para la empresa y para el sindicato que los acuerdos que formulen ambos sean obligatorios. De otra forma no sería viable hacer propuestas que tiendan a acercarse a puntos de conciliación o acuerdos. En todo caso, las propuestas por parte de la empresa serían muy conservadoras esperando siempre una eventual contrapuesta para cuando la representación sindical haya hecho sus consultas. Esto se ve claro en una negociación en la que se revise el contrato colectivo de trabajo en su integridad, implicando propuestas diversas sobre el contenido del clausulado y no solamente la revisión de la cuota salarial.

Por otro lado, la representación de la empresa dice tener facultades limitadas por criterios y objetivos previamente acordados, no necesariamente por puntos específicos. Ante la parte patronal, no debe señalar sus límites y debe ostentarse como facultada para llegar a acuerdos, reservándose el derecho de acudir a sus instancias de decisión cuando lo considere necesario. La subordinación que debe existir entre la comisión y los órganos de gobierno sindical, es un aspecto que no debe discutirse ante la parte patronal, ya que se trata de una relación entre una instancia ejecutoria y una decisoria; aspecto autónomo del sindicato.

Así, tanto la representación sindical como la patronal estarían en igualdad de circunstancias; facultadas, sí, pero de acuerdo a límites que sus respectivas instancias superiores les hayan indicado.

Cabe reafirmar que por lo que se refiere al sindicato, mientras más intensa sea esa comunicación, redundará en mayor beneficio en la vida democrática del mismo.

B).- Reglas para la discusión y acuerdos.

Es común preguntarse cómo empezar las negociaciones y quién debe iniciar el uso de la palabra. Una vez precisado, en su caso, el carácter de las facultades, conviene establecer las reglas y condiciones a que se sujetarán las pláticas de negociación entre las cuáles pueden tomarse en cuenta las siguientes:

a).- Lugar en que se llevarán a cabo las pláticas.- Nos referimos al domicilio específico en donde se llevarán a cabo las sesiones futuras, tomando en cuenta la eventualidad del estallamiento de la huelga y, en este caso, las pláticas en la etapa de post-huelga.

b).- Días y horas de reunión.- Dependiendo del objeto de la

negociación, grado de complejidad de las peticiones y extensión de pláticas esperadas, deben fijarse los días específicos en que se programen las reuniones, tomando en cuenta las actividades organizativas diversas a las pláticas que debe llevar a cabo la comisión, como la consulta a la base trabajadora, entre otras. Un exceso de días de reunión puede provocar excesiva lentitud en el avance y posible desgaste innecesario. Un número de sesiones muy reducido impiden, en ocasiones, la oportunidad de razonar adecuadamente las propuestas de ambas partes y concluir en acuerdos claros y adecuados a los objetivos planteados.

por lo que se refiere a las horas de reunión, pueden establecerse horarios de inicio y terminación, dejando abierto dicho horario para los últimos días previos a la terminación esperada, a fin de ajustar dicho horario al avance concreto de la negociación. Consideramos poco recomendable trabajar jornadas excesivas que tiendan a ofuscar la buena disposición de las partes y a cansar innecesariamente a la representación sindical.

Así mismo, cuando el pliego petitorio ha sido formulado con emplazamiento de huelga, creemos que dejar el peso de las negociaciones a los días últimos antes del estallamiento tiende a dificultar la comunicación y los resultados satisfactorios. La práctica de llevar a cabo negociaciones el mismo día del

estallamiento de huelga es poco recomendable, pues puede provocar un estallamiento mal organizado. Conviene anunciar con anticipación a la patronal que las pláticas terminarán, en su caso, a más tardar el día anterior a aquél que se haya anunciado para llevar a cabo el movimiento de huelga. En última instancia, llega a ser más conveniente estallar organizadamente la huelga anunciada y continuar las pláticas una vez que las diferentes comisiones que participan en la huelga estén debidamente instaladas.

c).- Uso de la palabra.- En este acuerdo inicial puede establecerse en qué términos harán uso de la palabra ambas representaciones a fin de evitar el abuso o el temor a la participación. Es común que cada representación nombre un titular por cada una de las partes, que otorgue a sus miembros el uso de la palabra. En otros casos, se llega a acordar la designación de un presidente de debates nombrado en forma alternativa. El establecimiento de estas reglas constituye un saludable freno a la práctica incorrecta de algunos asesores jurídicos y secretarios generales, que tienden a sustituir al resto de los integrantes de la comisión, y convierten en diálogos personales lo que debe ser un trabajo colectivo.

d).- Método de trabajo.- En este aspecto, se acuerda con anticipación la forma en que se va a analizar el pliego petitorio. En la práctica, tratándose de una revisión integral

del contrato colectivo, suelen analizarse en primer término las cláusulas administrativas del pliego petitorio, posteriormente, el clausulado en prestaciones, incluyendo las sindicales y, finalmente, el tabulador de salarios.

Cabe señalar que debe ser preocupación de la comisión negociadora buscar métodos eficaces que tiendan a facilitar la negociación, la mayor claridad en las mutuas propuestas y, eventualmente, el acuerdo. En ocasiones se constata que en negociaciones que pudieron haber tenido resultados satisfactorios no lo obtienen tan solo por un inadecuado método de discusión.

e).- Formulación de actas de los acuerdos parciales. Después de cada acuerdo específico, conviene formularlo por escrito a fin de que no exista duda alguna sobre los términos del mismo. En ocasiones se propone que cada acuerdo sea redactado y contenido en hojas independientes que permitan su manejo y posterior integración en el acuerdo total. Dejar para el final la redacción y formulación de éstos acuerdos puede provocar confusiones o falsas apreciaciones sobre el alcance específico del punto acordado. En todo caso, se debe tomar en cuenta que el acuerdo obligará a las partes hasta en tanto exista un acuerdo final.

f).- Recesos.- Son los tiempos de suspensión intermedia en

las pláticas de negociación y podrán realizarse cuando cualquiera de las partes así lo requiera. En ocasiones suelen establecerse recesos fijos cuando se han acordado jornadas extensas de reunión.

Las condiciones particulares de cada negociación indicarán la necesidad de otros acuerdos iniciales que regirán las pláticas.

5.- MANEJO DE RECURSOS QUE INTERVIENEN EN LA NEGOCIACION: AMBIENTALES, PSICOLOGICOS Y PERSONALES.

La organización sindical debe procurar la existencia de condiciones ambientales que favorezcan la comunicación, la participación, el análisis, la toma de decisiones y la formulación de los acuerdos entre la comisión. Un ejemplo de práctica incorrecta es colocar a la comisión negociadora separada del secretario general y del asesor jurídico del sindicato y asignar un lugar a éstos al lado de la representación patronal; de tal manera se impide que la comisión sindical en su conjunto esté al tanto de los puntos de discusión y pueda efectivamente participar colectivamente. La ubicación de la comisión negociadora en una mesa circular, asignando el lugar más distante en frente al secretario general y al asesor legal del sindicato, tiende a favorecer la

comunicación y la participación, toda vez que el conjunto de la comisión se encontrará en medio de los personajes que suelen hacer mayor uso de la palabra.

En aquellas negociaciones en que se permita la presencia de la base de trabajadores, debe tomarse en cuenta esta circunstancia, buscando que las instalaciones tengan la amplitud necesaria para que puedan escuchar las discusiones. Cabe señalar que esta presencia tiende a favorecer los objetivos de la negociación y, por ende, los de la organización sindical.

Entre los factores ambientales se incluyen las diversas condiciones materiales que rodean a la mesa de negociaciones, como son un espacio donde los integrantes de la comisión puedan colocar sus documentos y tomar notas, un lugar en donde ambas representaciones no requieran estar atendiendo asuntos ajenos a la negociación, donde no existan ruidos que perturben la concentración necesaria, un lugar con acceso al transporte colectivo que acostumbran utilizar los trabajadores para trasladarse a sus hogares, etc.

Por factores psicológicos se entiende a aquellas actitudes tendientes a colocar en posición de ventaja a una representación sobre la otra. Las representaciones patronales acostumbran preparar hasta los más mínimos detalles; plantear

un panorama caótico sobre las condiciones económicas de la empresa a fin de ir creando un ambiente favorable a sus propuestas, incluso amenazan con el cierre total que traería como consecuencia según dicen, la afectación a las familias y a la economía del país.

Otro recurso común es, después de una propuesta determinada, amenazar con romper las negociaciones levantándose repentinamente de la mesa, pretendiendo que sea la representación sindical quien solicite continúen las pláticas por temor a ese rompimiento. En fin, los recursos se pueden apreciar hasta en la misma forma de hacer la propuesta. Un ejemplo sería plantear las propuestas en forma de preguntas que tengan aparentemente una respuesta difícil. "¿Suponemos que ustedes no son tan irresponsables como para pedir más de veinte días de aguinaldo?". Pregunta que, si se contesta afirmativamente, daría como consecuencia que la representación sindical es irresponsable, y si se contesta negativamente, pareciera que acepta uno la propuesta de los veinte días de aguinaldo y en ese momento la representación patronal daría por convenido el punto y sostendría que ya que existe acuerdo. En caso de que la representación sindical, una vez ubicada en la discusión, alegara lo contrario, la representación patronal replicaría que "están echándose para atrás".

La patronal suele hacer propuestas acompañadas de la

exigencia de que se dé respuesta en ese mismo momento, haciendo sentir a la comisión sindical que, aunque sea en forma atropellada, debe aceptar, porque de otra suerte perdería la oportunidad que se le ofrece. En términos generales creo que las decisiones repentinas son poco favorables a los trabajadores, porque impiden analizar el alcance real de la propuesta y su ubicación dentro de la estrategia general de la negociación, además de que suele ser falso que la propuesta patronal se retire, ya que es parte del nivel autorizado que tienen previsto, salvo representaciones patronales que suelen ser improvisadas. Evidentemente, la actitud que debe asumir la representación sindical dependerá de las condiciones particulares de cada centro laboral; tratándose de empresas que preparan poco sus negociaciones, habría que acordar con anticipación a que tipo de proposiciones conviene dar una respuesta inmediata, sin dar tiempo a que la representación patronal cambie de opinión.

La comisión sindical debe tomar en cuenta que, la labor de negociación es un trabajo de equipo y que en la medida en que la participación individual tienda a la realización de los objetivos previamente planteados, se obtendrán resultados favorables. Apoyarse en opiniones de los propios compañeros de la comisión levanta la moral del grupo.

En términos generales, podemos afirmar que contradecir

públicamente aun miembro de la comisión ante la representación patronal favorece la abstención y da oportunidad a la representación patronal para colocarse en una posición de ventaja.

Crear un ambiente de respeto mutuo y de seriedad no exagerada resulta favorable para los trabajos de las comisiones. La agresión, la ironía excesiva, la falta de seriedad, crean relaciones de tensión y convierten en asuntos personales aspectos de claro contenido colectivo. También conviene mantener un ambiente de tranquilidad, de seguridad y naturalidad, que favorezca el razonamiento, la argumentación, la cuantificación en los aspectos de contenido económico y, en su caso, la toma de decisiones colectivas.

Las representaciones patronales tienden a llevar al terreno de lo personal muchas de las discusiones que deberían tratarse colectivamente, ya que los temas contenidos en el pliego petitorio sindical no son producto exclusivo de la comisión negociadora. Los patrones llegan a aprenderse los nombres y antecedentes de los integrantes de la comisión sindical, tendiendo a un trato de tipo familiar con objetivos de cooptación, de anulación, cuando no de chantaje abierto. Existen patrones que sin haberse preocupado jamás de la vida personal de los trabajadores, repentinamente conocen hasta el nombre de sus familiares, el lugar en donde viven y hasta sus

gustos y afinidades.

6.- EL RITMO DE LA NEGOCIACION. LA INICIATIVA PERMANENTE.

Por ritmo de la negociación se entiende una actitud de iniciativa permanente para el logro de acuerdos.

Una adecuada preparación y una coordinación eficiente debe preocuparse por tener presente la totalidad de los resultados esperados en una negociación y el nivel de avance en que se van encontrando las pláticas en cada momento. Recordar que si bien es cierto que resulta difícil no asumir temas generales o anecdóticos, debe mantenerse un nivel permanente de aportes para el avance progresivo, de acuerdo a los intereses de los trabajadores. Esta preocupación permite a la comisión sindical ser fuente de iniciativa en las reflexiones y propuestas que, consecuentemente, reditua resultados favorables.

7.- ARGUMENTACION, FORMULACION DE PROPUUESTAS Y REDACCION DE CLAUSULAS.

La clara argumentación o fundamentación de las propuestas permite un ambiente favorable a la conciliación, ya que muchas veces la formulación de una petición impide conocer a la otra parte cuál es el objetivo que se pretende con la misma. La ubicación de estas razones abre la posibilidad a formas

diversas de acuerdo con la patronal, que pudiesen coincidir con el objetivo que la organización sindical se ha propuesto.

Al formar el pliego petitorio tomamos en cuenta que éste contenía una serie de objetivos y prioridades y que éstos estarían presentes en la etapa dinámica de la negociación. De ahí que la formulación concreta de una propuesta no necesariamente debe ser aceptada en los términos exactos en los que lo hemos considerado inicialmente en el pliego, siendo susceptible, en consecuencia, de modificación sobre todo en su redacción o diseño de forma, sin que esto implique necesariamente la pérdida del objetivo.

Citaremos un ejemplo, tratándose de una revisión integral de contrato colectivo en cuyo pliego petitorio se contemplan peticiones de diverso carácter: "Los asuntos individuales que se deriven de la aplicación del presente contrato colectivo se tratarán en primera instancia entre el delegado departamental y el jefe de departamento respectivo. En caso de no llegarse a un acuerdo, se tratarán entre el comité ejecutivo y el jefe de relaciones laborales." La petición anterior se plantea con el fin de involucrar a los delegados departamentales en el trato de los problemas cotidianos, permitiendo su capacitación, incrementando la eficiencia de la gestión sindical y fortaleciendo la organización en cada área de trabajo, además de constituir un factor que coadyuve a la solución de los

problemas en el lugar donde se genera. La negativa del jefe tenderá, al menos, a hacer razonar su negativa so pena de llevar el problema a instancias superiores donde automáticamente su posición será revisada dentro de las instancias propias de la empresa y tratada con otro nivel de la representación sindical.

Si ante esta petición sindical la empresa hace una propuesta alternativa donde acepta la primera parte relativa a la intervención de los delegados, pero por lo que se refiere a la segunda parte, propone que en caso de no legarse a un acuerdo, los problemas sean tratados con el gerente de relaciones industriales -nivel jerárquico superior al del jefe de relaciones laborales- pareciera que la respuesta patronal es aceptable aun cuando no coincida exactamente con la propuesta sindical original. La razón estriba en que en la respuesta patronal se contempla el objetivo de participación de los delegados.

Cuando existe claridad en los objetivos, la redacción puede ser diversa. Es común observar que el aferrarse a una determinada redacción impide la posibilidad de avance en una negociación, incluso hace perder de vista el objetivo mismo, que es el fondo de la propuesta. Si consideramos que el lenguaje permite plantear una idea, un compromiso o un procedimiento en diversas formas, debemos concluir que la

redacción se puede formular, a su vez, de maneras diferentes. Lo fundamental, en todo caso, será que la redacción sea clara y exacta y que exprese la idea de fondo ligada a nuestro objetivo.

Cuando nos encontramos con que la redacción de una determinada cláusula constituye la base de la negativa patronal, un medio que facilita la negociación es hacer a un lado la redacción integral de la petición, discutir las ideas, y una vez puestos de acuerdo sobre el contenido mismo de la cláusula, elaborar una redacción idónea al criterio de las partes. Conviene que la iniciativa en la formulación de las redacciones sea del sindicato. Adoptar una actitud cómoda, permitiendo que sea la representación patronal quien formule las redacciones y únicamente señalar si se está de acuerdo o no, resulta desventajoso, ya que quien redacta incluye los términos de su posición. Resulta más difícil el papel de argumentar la negativa a una redacción propuesta que formular la misma.

Por último, cabe señalar la importancia de que las discusiones se den con base en el proyecto sindical. La parte que propone los documentos base de discusión lleva ventaja en una negociación, ya que tal documento constituye la expresión de un modelo global de objetivos, de medios y de términos de cumplimiento, incluyendo su sentido e interpretación futura.

B.- COMPORTAMIENTO ANTE LAS AUTORIDADES.-

La autoridad laboral pretende evitar a toda costa que el movimiento de huelga anunciado estalle y, en ese sentido, conciliar a las partes. No necesariamente busca la solución en lo posible de los problemas planteados en el pliego petitorio como debería ser el interés de la negociación.

Debe quedar claro que lo fundamental es la preparación y organización interna de la comisión sindical, confiando en que sus propias fuerzas le permitan que la intervención de la autoridad influya en los aspectos positivos para los trabajadores y se constituya en un real instrumento de conciliación y de orientación sobre puntos que las partes no han estado en posibilidad de conciliar.

Una práctica que despersonaliza a la comisión sindical y crea un ambiente fundado o infundado de desconfianza es que la autoridad solicite reunirse exclusivamente con la coordinación de la comisión, sea ésta el comité ejecutivo y/o el asesor legal del sindicato, reunión al margen de la comisión en su conjunto, que confirma la actitud de desconfianza a las representaciones amplias y el aprecio a los acuerdos de cúpula que tanto favorecen a los patrones y a las autoridades. Creemos que esta práctica es inconveniente en términos generales, ya que impide a la comisión en su conjunto conocer

informaciones que pudiesen orientar su criterio sobre los puntos en discusión.

La comisión sindical debe tomar en cuenta que de acuerdo con la legislación laboral, el papel de la autoridad es eminentemente conciliatorio en el período de pre huelga, de ahí que no esté facultada para asumir determinaciones sobre puntos de controversia en la negociación, aunque tal consideración jurídica no anule el papel político que dicha autoridad tiene al margen de la legislación.

9.- INFORMACION Y VINCULACION CON LOS ORGANOS SINDICALES DE DECISION.

Se debe tomar en cuenta que la revisión salarial o contractual es un evento que influye en el programa general de organización y lucha sindical, por lo que la tendencia a centralizar y reducir la participación, si bien es cierto que podría estar fundada en razones de experiencia y eficiencia, resulta poco conveniente para la organización sindical en su conjunto. Si consideramos que el evento de la negociación pretende no sólo obtener ventajas reivindicativas para los trabajadores, sino también capacitar y ejercer el carácter democrático de la organización, debemos concluir que la comisión negociadora está supeditada a las instancias de decisión con que la organización sindical cuenta. En ese

sentido, debe seguir dichos lineamientos buscando la más amplia participación.

Las comisiones negociadoras se encuentran, en ocasiones, frente a la disyuntiva de informar o no a la base trabajadora del avance de las negociaciones, temiendo que por el carácter amplio de la información, la empresa tenga conocimiento de la misma y utilice esta información; esto, sobre todo, cuando la información se refiere a tácticas específicas a desarrollar en el futuro. De no informar, el avance de las negociaciones se reduciría al nivel propio e las comisiones y los trabajadores estarían impedidos de participar en el ajuste de los objetivos y prioridades establecidos para la negociación.

Consideramos que la representación sindical debe asumir el carácter propio de la organización a la que pertenece, esto es, que tratándose de una organización democrática -si bien es cierto que cierta información puede llegar a la empresa- es mayor el riesgo de desligarse de la base trabajadora. En consecuencia, debe buscar dar una información amplia sobre los avances y líneas a seguir en las pláticas futuras. Esto no implica que la comisión negociadora tenga que detallar las tácticas concretas o la forma específica en que se harán las propuestas a la patronal, ya que dichos detalles podrán ser reservados exclusivamente al ámbito de la comisión. Este es uno de los aspectos de mayor dificultad con los que se enfrenta

la organización sindical. Hemos constatado que hasta en las organizaciones con una práctica más democrática tienden a desligarse de sus instancias de decisión, llegando incluso a temerles y alegando que los trabajadores no entienden las dificultades porque no están en la mesa de negociaciones, prefiriendo concluir o casi concluir las negociaciones antes de dar una información, o pedir orientación a las instancias de decisión; aunque es cierto que por falta de experiencia, de información y de mecanismos idóneos, las instancias de decisión difícilmente pueden orientar a la comisión negociadora, que por su participación directa en la negociación cuenta con mayores elementos de criterio, en algunos casos esta incapacidad de la base para entender los problemas de la negociación colectiva es producto de un sindicalismo desarticulado.

Es necesario asumir el reto de enfrentar las instancias de decisión y de compartir con ellas los riesgos como única vía para ejercitar la toma de decisiones colectivas y ubicar a la comisión en su correcto papel de extensión, de instrumento de los trabajadores; no de una instancia autónoma, fuente de decisión y de ejecución que limite el avance organizativo y político del sindicato. En efecto, el avance reivindicativo debe ser acompañado del avance ideológico y organizativo.

Existen diversos medios para vincular a la comisión negociadora con las instancias de decisión sindical. Los

tradicionales serían el boletín informativo, el informe a la asamblea general, el análisis junto con el comité de huelga, o la asamblea departamental. Conviene que esta información esté ligada al programa general de lucha del sindicato y a los objetivos que en su integridad se han planteado para la negociación, exponiendo la información en términos sencillos, de tal manera que las instancias de decisión estén en capacidad de orientar y ajustar los criterios y lineamientos a que deberá someterse la comisión negociadora.

Una comunicación permanente permite que el avance de las negociaciones, los cambios o reducciones en las pretensiones, sean compartidos entre la comisión y las instancias de decisión, de tal manera que al concluir éstas, no exista decepción por los logros obtenidos y divorcio entre ambas instancias de representación sindical. De otra forma, puede presentarse la cuestión de si se debe o no solicitar la autorización de la asamblea antes de firmar el convenio final. Cuando se ha recorrido el avance de las negociaciones, las aprobaciones se van dando cotidianamente, de tal manera que la comisión negociadora podrá concluir sin divorcio de sus representados.

10.- EL CONVENIO.

El convenio es el acuerdo entre patrón y organización

sindical en el cual se contienen los términos con los cuales ha culminado el proceso de negociación. Desde su formulación conviene participar en su redacción, esto es, no dejar que la parte patronal lo dicte a su antojo y pretenda posteriormente únicamente preguntar a la parte sindical si no existe ningún inconveniente. Hemos dicho que esta actitud con iniciativa otorga ventajas sobre la otra parte, y la formulación del convenio es la etapa en la que se manifiesta claramente esta actitud. Si no se participa en la elaboración del convenio, quien lo dicta fija los términos y condiciones que le convengan; reduce o deja de incluir aquellos que no le convengan, y una vez elaborado, tiende a minimizar o reducir al absurdo las observaciones que le sean hechas por la parte sindical.

Hemos dicho también, que no es conveniente llevar a cabo negociaciones en los momentos inmediatamente anteriores a la fecha de estallamiento de huelga anunciada. Esto no sólo porque el apresuramiento reduce la capacidad de análisis y decisión o porque la preparación de la huelga y su estallamiento correcto se ponen en peligro por la indecisión o la eventual falta de comunicación, sino también porque los convenios elaborados en estas condiciones pueden formularse incorrectamente y provocar posteriores problemas.

Al concluir la revisión integral de un contrato colectivo de

trabajo, el acuerdo final suele establecerse de dos formas. En primer término, a través de un convenio en el que se dicte el sentido y contenido de los acuerdos o la redacción exacta que quedará contenida en el contrato colectivo de trabajo; en segundo, la redacción integral del nuevo contrato colectivo de trabajo que regirá las relaciones laborales, debidamente mecanografiado y con copias suficientes. Por lo que se refiere a la primera forma, consideramos poco conveniente elaborar los convenios conteniendo únicamente el sentido o contenido de las cláusulas, sin precisar la redacción exacta y los términos precisos de las mismas, porque esto evita problemas de interpretación o diferir problemas para el futuro cuando la parte sindical haya desistido ante la autoridad correspondiente de su pliego petitorio con emplazamiento de huelga.

El convenio debe responder a las diversas actas que como producto de las pláticas fueron levantándose. En caso de huelga estallada, no deberá ser levantada ni deberá existir desistimiento, hasta en tanto el convenio haya sido debidamente formulado y firmado. Insistimos en que lo ideal es ir firmando los acuerdos parciales de cada sesión, en los que se contengan la redacción y términos precisos de cada acuerdo o cláusula.

Por último, señalaremos que el convenio debe ser claro, formulado por escrito con suficientes copias, debidamente firmado y ratificado ante la autoridad de trabajo.

11.- EVALUACION DE RESULTADOS.

Una adecuada evaluación nos permite revisar el camino recorrido, la preparación que se llevó a cabo, la forma en que se realizaron las actividades previstas, las experiencias obtenidas de la negociación y el avance organizativo y formativo que significó haber participado colectivamente en este evento tan importante en la vida sindical. En ocasiones, la etapa de evaluación se descuida por considerar la poco importante, dando más importancia a las tareas de ejecución que se presentan en el campo de la aplicación del contrato colectivo, o porque una vez realizado el convenio se cree, ingenuamente, ganada la guerra.

La negociación de un contrato colectivo de trabajo es parte de la política general del sindicato y, en particular, de los objetivos y prioridades que en materia de reivindicación, de mejora de condiciones de trabajo y de vida, el sindicato se ha fijado para sí. De ahí que en ese marco global conviene realizar la evaluación a fin de que se aproveche la experiencia también en el campo de la política reivindicativa pueden conformar la política global de la organización.

Si con la negociación se ha logrado avanzar en el terreno de recuperar o incrementar el poder adquisitivo, pero obtuvimos limitadamente los objetivos planteados de fortalecimiento de la

organización sindical y quizá mínimamente los de establecer mecanismos de cumplimiento, tales avances y limitaciones deberán contemplarse para ajustar los objetivos y prioridades que regirán para el futuro, insistiendo en que la formulación clara y precisa de esta política es medio indispensable para que la organización sea, efectivamente, una tarea colectiva y existan las formas concretas de participación, Única garantía de la vida democrática de la organización.

La evaluación y la previsión son partes inseparables dentro de un proceso de lucha sindical, como lo son el avance reivindicativo y el avance ideológico y político. Criticar los mecanismos de elaboración del pliego petitorio, el grado de realismo al formular su contenido, la actuación de las instancias de apoyo a la comisión negociadora, las relaciones obtenidas, iniciadas o fortalecidas, la comunicación lograda entre esta comisión y las instancias de decisión, en su caso; el desarrollo del movimiento huelguístico, el nivel de conciencia y de organización obtenidos, son aspectos que pueden contenerse dentro de este proceso de evaluación. El resultado de la misma aportará elementos que deberán tomarse en cuenta en el futuro, sobre todo si las críticas no se personalizan, no se quedan en ataques personales y circunstanciales, sino que se conviertan en reflexión sobre experiencias colectivas.

V.- CONCLUSIONES

1.- El contrato colectivo de trabajo surge como una necesidad socio-económica política e histórica de reivindicación de la clase subordinada. Éste es el instrumento mediante el cual los obreros pueden ir obteniendo paulatinamente, condiciones más justas y favorables en sus fuentes de trabajo, y por lo consiguiente, una forma de vida más digna.

2.- Contrato colectivo de trabajo, figura jurídica, típica de una disciplina diferente a los contratos: El derecho sindical. Muchos autores y corrientes, han querido de una forma u otra, encuadrar al contrato colectivo de trabajo dentro de los contratos civiles, dentro de la ley ó como una figura jurídica que participa tanto de los contratos civiles como de la ley. El contrato colectivo de trabajo, tiene orígenes, características, fundamentos y finalidades propias. Forma parte de una disciplina distinta y autónoma.

3.- El pacto sindical constituye un mecanismo de superación irreversible de los intereses de los trabajadores. Esta es la figura donde se plasman, paulatinamente, las conquistas obtenidas por los trabajadores día a día, para prestar sus servicios en una forma más humana y equitativa. Cada revisión del pacto sindical significa mejoría en las

condiciones de trabajo.

4.- Es imperante que aumente la adopción de conciencia de clase por parte de los obreros. De esta forma las agrupaciones y asociaciones de trabajadores lucharan con mayor interés y responsabilidad por los intereses comunes.

5.- Necesidad de concientizar a los obreros para que se agrupen en sindicatos democraticos y con alto espíritu revolucionario. La unión hace la fuerza. Sindicatos que únicamente buscan el beneficio de unos pocos, no cumplen con su función primordial. Se requiere de participación y convicción para llegar a las metas fijadas. Sindicatos tibios e improvisados significan retroceso en la carrera por una sociedad mas justa.

6.- Una adecuada preparación de la comisión negociadora será la mejor garantía de una negociación favorable para los intereses de los trabajadores. Una preparación mecánica y un aprendizaje recetario, pueden resultar negativos para la obtención de logros significativos.

7.- Contrato colectivo de trabajo, balanza para lograr la estabilidad social. Se deben fijar condiciones reales y justas de trabajo, ésto traerá como consecuencia beneficio para ambas partes contratantes. Para que sea posible la producción en una

empresa, se necesita mano de obra. Para que se requiera mano de obra debe existir una fuente de trabajo que lo exija. Una necesita de la otra, es por ello que las relaciones capital-trabajo deben ser justas y reales. Un contrato colectivo de trabajo sano, facilitará el vivir en una sociedad sana.

8.- Es imperativo al poder volver a realizar las revisiones de salarios en forma anual, los ajustes constantes de salarios, traen como consecuencia el inmediato aumento a bienes y servicios y por ende, al desbocamiento de la inflación. Se requiere de compromisos serios y reales entre el Estado, el capital y el trabajo. Adopción de políticas económicas y sociales adecuadas, nos permitirán el tener un México mas sólido y estable.

9.- El movimiento obrero organizado en México es claro ejemplo del sindicalismo responsable y conciliador. Gracias a su madurez y cohesión, se goza hasta el momento de paz social. Entes colectivos poderosos e irresponsables son la peor amenaza para el orden jurídico.

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

- 1.- ALCALDE Justiniani, Alberto.- El Obrero Mexicano. 1985.
BENSUSAN, Graciela. Et al. Siglo Veintiuno Editores.
México, D.F. MEXICO. Pp. 223.

- 2.- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique.- Estructura de las
Convenciones Colectivas
Ordinarias de Trabajo.
Revista Mexicana del
Trabajo. Tomo IX, número 3
y 4. Mayo-Abril. 1962.
México, D.F. MEXICO. Pp.
126.

- 3.- BUEN Lozano, Néstor de.- Derecho del Trabajo. Cuarta
Edición. 1981. Editorial Porrúa,
S.A. Tomo II. México, D.F. MEXICO.
Pp. 849.

- 4.- CASTORENA, José de Jesús.- Manual de Derecho Obrero. 1932.
Editorial La Impresora. México,
D.F. MEXICO. Pp. 328.

- 5.- CUEVA, Mario de la.- Derecho Mexicano del Trabajo. 1938.

Editorial Porrúa Hermanos. México,
D.F. MEXICO. Pp. 797.

- 6.- CUEVA, Mario de la.- El Nuevo Derecho del Trabajo.
Historia, Principios Fundamentales,
Derecho individual, y Trabajos
Especiales. 1972. Editorial Porrúa,
S.A. México, D.F. MEXICO. Pp. 575.
- 7.- CUEVA, Mario de la.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.
Segunda edición. 1981. Editorial
Porrúa, S.A. Tomo II. México, D.F.
MEXICO. Pp. 682.
- B.- CUEVA, Mario de la.- Síntesis del Derecho del Trabajo.
1965. Editorial U.N.A.M. México, D.F.
MEXICO. Pp. 114.
- 9.- Código Civil para el Distrito Federal. Quincuagésima
Edición. 1982. Editorial Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO.
Pp. 682.
- 10.- DUGUIT, León.- Las Transformaciones Generales del Derecho
Privado desde el Código de Napoleón.
Segunda Edición. 1912. Francisco Beltrán.
España, Madrid. ESPAÑA. Pp. 146.

- 11.- FLORES Vera, Leobardo.- La Naturaleza Jurídica y el Desarrollo del Contrato Colectivo.
1961. Editorial Borges. México,
D.F. MEXICO. Pp. 273.
- 12.- GUERRERO, Euquerio.- Manual del Derecho del Trabajo.
Doceava edición. 1981. Editorial
Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO. Pp.
581.
- 13.- Instituto de Investigaciones Jurídicas. Boletín Mexicano
de Derecho Comparado. U.N.A.M. Mayo-Agosto. 1983. El Pacto
Sindical en México. Pp. 582.
- 14.-Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1974-1975.
Actualización IV Laboral. 1978. Editorial Francisco Barrutieta,
S. de R.L. México, D.F. MEXICO. Pp. 1079.
- 15.- Jurisprudencia y Tesis Sobresalientes 1976-1977.
Actualización V Laboral. 1979. Editorial Francisco Barrutieta,
S. de R.L. México, D.F. MEXICO. Pp. 290.

- 16.- LOMBARDO Toledano, Vicente.- La Libertad Sindical en México. 1974. Universidad Obrera de México. "Vicente Lombardo Toledano". México, D.F. MEXICO. Pp. 320.
- 17.- LOMBARDO Toledano, Vicente.- El Reparto de las Tierras a los Pobres. 1921. Editorial del G.S.M.O. México, D.F. MEXICO. Pp. 285
- 18.- RUIZ DE CHAVEZ, Arturo.- El Derecho Colectivo del Trabajo. 1979. Editorial Popular de los Trabajadores. México, D.F. MEXICO. Pp.264.
- 19.- STAFFORINI R., Eduardo.- Derecho Procesal Social. 1955. Tipográfica Editora. Argentina, Buenos Aires. ARGENTINA. Pp. 337.
- 20.- SUAREZ, Joseí.- Las Convenciones Colectivas de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Española. 1967. Editorial Arce. España, Barcelona. ESPAÑA. Pp. 221.

- 21.- TENA Ramírez, Felipe.- Derecho Constitucional Mexicano.
Onceava Edición. 1972. Editorial
Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO.
Pp. 569.
- 22.- TRUEBA Urbina, Alberto.- Ley Federal del Trabajo. Reforma
TRUEBA Barrera, Jorge. Procesal 1980. Cuadragésima
segunda Edición. 1980. Editorial
Porrúa, S.A. México, D.F. MEXICO.
Pp.1022.
- 23.- TRUEBA Urbina, Alberto.- Nuevo Derecho Procesal del
Trabajo. Sexta Edición. 1982.
Editorial Porrúa, S.A. México,
D.F. MEXICO. Pp. 577.
- 24.- TRUEBA Urbina, Alberto.- Nuevo derecho del Trabajo. Sexta
Edición.1981. Editorial Porrúa,
S.A. México, D.F. MEXICO. Pp.
676.
- 25.- WILSON, Rodolfo.- Relaciones Obrero Patronales.
Tipográfica Editora. 1955. Argentina,
Buenos Aires, ARGENTINA. Pp. 317.