

879309

6<sup>2e</sup>



**UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE**

Escuela de Derecho  
Incorporada a la U.N.A.M.  
Clave 879309

**EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:  
SU REVISION**

**T E S I S**

Que para obtener el título de:

**LICENCIADO EN DERECHO**

**P r e s e n t a :**

**Hugo Eric López Medrano**

Celaya, Gto.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

1987



## **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 está 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: SU REVISION "

## I N D I C E

### INTRODUCCION

### CAPITULO PRIMERO

#### HISTORIA

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| 1) El Derecho del Trabajo           | 1 |
| 2) El Derecho del Trabajo en México | 4 |

### CAPITULO SEGUNDO

#### EL SINDICATO

- |  |    |
|--|----|
| 1) La Constitución de los Sindicatos   | 14 |
| 2) Clasificación del Acto Constitutivo | 16 |
| 3) Elementos Subjetivos                | 17 |
| 4) El Consentimiento                   | 19 |
| 5) La Forma                            | 20 |
| 6) El Objeto Posible                   | 20 |
| 7) Clasificación de los Sindicatos     | 22 |
| 8) Estatutos                           | 22 |

### CAPITULO TERCERO

#### CONTRATO COLECTIVO

- |  |    |
|--|----|
| 1) Su Denominación   | 27 |
| 2) Concepto  | 28 |
| 3) Contratación Colectiva                                      | 28 |
| 4) Los Procesos de Formación de las Convenciones<br>Colectivas | 30 |
| 5) Campo de Aplicación de las Convenciones Colectivas          | 33 |

6)	Las Convenciones Colectivas y las Relaciones Individuales	34
7)	Características de las Convenciones Colectivas	36
8)	La Interpretación de las Convenciones Colectivas	38
9)	Definición del Contrato Colectivo de Trabajo, según el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo	40
10)	Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo	41

#### CAPITULO CUARTO

##### CONSTITUCION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

1)	Sujetos y Autores del Contrato Colectivo	44
2)	El Sindicato Titular	45
3)	Exigencia Sindical	51
4)	Requisitos para la Celebración de los Contratos Colectivos	52

#### CAPITULO QUINTO

##### INEXISTENCIA Y NULIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

1)	Principios Generales	57
2)	Casos Concretos	60

#### CAPITULO SEXTO

##### LA VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

1)	Duración del Contrato Colectivo	65
2)	Modificación Extraordinaria Obligatoria de las Condiciones de Trabajo contenidas en los Contratos Colectivos	66
3)	Terminación del Contrato Colectivo	67

#### CAPITULO SEPTIMO

##### REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1)	Motivos de la Institución	72
2)	Contraste de Aplicación Práctica	76

3) Amenaza del Derecho de Huelga en la Revisión	78
4) Situación Jurídica de la Revisión mediante Explazamiento a Huelga	79
5) Constitucionalidad del Derecho de Huelga	80
6) Requisitos Generales para la Procedencia de toda Huelga	81
7) Clasificación de la Huelga	85
8) El Ejercicio del Derecho de Huelga	88
CONCLUSIONES	97
BIBLIOGRAFIA	99

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

El reconocer la importancia que reviste la clase representante' del valor trabajo, como creador de la riqueza y esencial factor de la producción, es tarea que corresponde a toda persona que ' pretenda dedicarse al estudio o ejercicio de la ciencia del derecho y no olvide la tradición jurídica nacional en sus rasgos' distintivos.

En un país como el nuestro, pionero del derecho social, cuya ' historia jurídica se ha enriquecido merced al desarrollo del de recho social desde que a mediados del siglo XIX don Ignacio Ramírez, comenzó a emplear éste concepto, hasta los tiempos moder nos en que debido a su dinamismo el Derecho del Trabajo tendrá' indudablemente que seguir su ruta ascendente de evolución en fa vor de la clase trabajadora, sin olvidar, en ningún momento, los movimientos sociales que motivaron nuestra revolución de 1910,' y culminaron en las garantías sociales plasmadas en la Constitu ción de 1917, primera en incluirlas en su texto, lo que fue y ' es un ejemplo para los distintos sistemas jurídicos del orbe.

Es por ello que es objeto de la presente Tesis Recepcional describir al Contrato Colectivo de Trabajo, señalando sus virtudes y demostrar su importancia ascendente en el ámbito jurídico, so cial y económico de nuestro país.

La importancia de analizar el Contrato Colectivo de Trabajo, de riva no tan solo de formar parte del derecho social, lo que se ría razón y motivo suficiente para iniciar cualquier investiga-

ción, sino también porque: es una prerrogativa obtenida como resultado de la lucha social; representa el momento en que la clase del trabajo impone a la del capital una participación más equitativa en el proceso de la producción; es una auténtica fuente formal del derecho del trabajo de verdadero origen democrático; es un medio de aumentar los mínimos constitucionales establecidos en favor de los trabajadores; enriquece el derecho del trabajo dando nacimiento a nuevas prestaciones, etcétera.

Al surgir la nueva rama del derecho ( el derecho del trabajo ) con la pujanza propia de los seres que nacen, vino a enfrentarse a los conceptos del liberalismo económico y a recordar a los estudiosos del derecho el reconocimiento que les corresponde a quienes representan un factor de la producción ( el valor trabajo ). Hasta ahora, se han sentado algunos pasos en el camino abierto por la nueva rama jurídica, quedando aún muchos campos inexplorados que serán otros tantos temas de discusión, y desde luego estudio. Frente a tal situación los trabajadores cuentan con el arma eficaz del Contrato Colectivo de Trabajo.

En base a lo anterior, debemos tomar muy en cuenta, la importancia que reviste una adecuada negociación y revisión del Contrato Colectivo de Trabajo; debiendo destacar que no ha sido suficientemente valorado lo antes mencionado, y como consecuencia de ello, se presentan en repetidas ocasiones graves dificultades en la fuente de trabajo al tratar la revisión del Contrato Colectivo, que lógicamente deberá repercutir desfavorablemente en el desarrollo de las actividades propias de cada empresa; y por lo tanto, en las relaciones obrero-patronales. Por lo que cabe hacer notar, que en las negociaciones para la revisión de

los Contratos Colectivos de las diferentes fuentes de trabajo,' estas deben realizarse y planearse tomando en consideración la situación económica del país, la región y de la propia empresa.

El presente trabajo representa el último esfuerzo académico para obtener el Título de Licenciado en Derecho, y a la vez el ' primero para la vida profesional por tal razón este trabajo ' tiene una significación especial y por lo tanto se debe tratar' el tema de tesis con la seriedad de un buen estudiante y la honestidad de un futuro profesionista.

Debo establecer que el tema de tesis no fue seleccionado al ' azar ya que el análisis que se plantea parte de una inquietud ' como futuro abogado postulante que espera y cree en la justa Ad ministración de Justicia.

Una vez concluída esta breve introducción, comenzare el estudio del primer capítulo HISTORIA del Derecho del Trabajo, que esta blece el marco de referencia para comprender el tema central ' del presente estudio, cuyo título es " El Contrato Colectivo de Trabajo: Su revisión ".

## CAPITULO PRIMERO

### HISTORIA.

1). El Derecho del Trabajo. Toda relación laboral parte, históricamente hablando de la aparición de la burguesía, naciente ya en el siglo XVI. La institución de la propiedad privada que antaño pertenecía a la comunidad primitiva, a las pequeñas organizaciones conquistadoras, a los reyes o a los señores feudales, se convierte ahora en la posibilidad de pertenencia a través de la adquisición monetaria. Fué tal el éxito de la creciente burguesía, que llegó a considerarse a la propiedad privada como un derecho natural del hombre.

Esta ideología ha sido desarrollada por personalidades tan reconocidas como Adam Smith en su tratado denominado "La Riqueza de las Naciones", o como el eminente John Locke en su "Ensayo sobre el Gobierno Civil de 1690". Este último afirma que "el fin de la comunidad política es la preservación de la propiedad". En concepto muy particular, aquellos desposeídos de tierra y de riqueza no deberían de intervenir en la formación de las leyes y eran entes vedados para la gubernatura.

Su función se encontraba limitada a "dejarse" gobernar y obedecer las leyes dictadas por los burgueses.

El pensador Adam Smith, pilar clave de la teoría capitalista, hace referencia a los elementos necesarios para la producción mencionando: TIERRA, TRABAJO Y EMPRESA.

En defensa de la propiedad privada, encontramos también a la corriente de los fisiócratas con su máximo exponente el doctor Francisco Quesnay que sostiene junto con sus seguidores que LA SOCIEDAD NO SERIA POSIBLE SIN LA PROPIEDAD PRIVADA y coronan la anterior afirmación diciendo "atacar la propiedad es atacar la libertad y alterar la libertad es alterar la propiedad".

Todos ellos definen a la propiedad como "el derecho que tiene cada uno de los individuos que se compone una sociedad civil sobre los bienes que ha adquirido legítimamente", y para la conservación de éste status cada uno contribuirá a través del impuesto. La anterior concepción desarrollada en forma en el siglo XVIII por los enciclopedistas fué también aceptada como verdad en la Declaración de los Derechos del Hombre 1789, y que se cristalizó de esta manera:

"El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescritibles del hombre. Estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión".

En dicha declaración de los derechos del Hombre, se considera a la propiedad privada como un derecho inviolable, que únicamente puede ser modificado en beneficio de la necesidad pública, pero siempre y cuando vaya seguido de una indemnización.

Respecto a la libertad de trabajo, se procedió a la disolución de las corporaciones tan comunes en la Edad Media y se proclamó en 1791 la libertad que tiene todo ser humano para dedicarse al trabajo, oficio o arte que más le conviniese.

Los trabajadores buscaron la manera de formar asociaciones para buscar su propia protección, pero la Comuna de París insistía en disolverlas. Viendo ésta el fracaso de sus intentos, se proclamó en 1791 la ley Le Chapelier, prohibiendo cualquier institución de trabajo colectivo, la fijación de condiciones generales de trabajo y declarando la ilicitud de la huelga, así como de la asociación profesional, y prometiendo ayuda a los trabajadores a través de las instituciones de beneficencia.

Pero esta Ley no fué la única que limitó el derecho de los trabajadores, sino que en el Código Penal de 1810 se sancionaba con pena corporal de prisión que oscilaba entre uno y tres meses la coalición o la huelga, y los líderes soportarían entre dos y cinco años de prisión.

Para estudiar el derecho del trabajo, es conveniente dividir la historia en tres periodos:

- a) LA EDAD HEROICA.
- b) LA ERA DE LA TOLERANCIA.
- c) RECONOCIMIENTO DE LAS INSTITUCIONES POR LA LEGISLACION ORDINARIA.

En la primera de las mencionadas etapas, se presenta la lucha por parte del proletariado para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Se busca la abrogación de la Ley de Le Chapelier, objetivo este que es logrado primeramente por la Ley Inglesa de Francis Place en 1824 en Inglaterra, la cual abolía el carácter delictuoso de

las asociaciones sindicales y la huelga. Así mismo sumado a lo anterior, encontramos en 1848 la publicación del Manifiesto Comunista.

La citada ley, abrió paso a la era de la tolerancia que culminó con el reconocimiento del derecho a la libertad de asociación con la ley del 21 de marzo de 1884. Anteriormente, en 1782 se promulgó en Alemania la ley del trabajo para todo el Imperio Alemán y que permitía las instituciones del derecho colectivo del trabajo. En esta etapa, se toleraron las huelgas, coaliciones y las asociaciones profesionales, aunque su ejercicio no fuera a través de derechos. Frente a esta situación, el Estado se limitó a proseguir con el conocido dejar-hacer, dejar-pasar, sin normar una situación de hecho tan trascendental como la que nos ocupa.

2). El Derecho del Trabajo en México. En México, históricamente encontramos que en la época de la Colonia, es donde propiamente nace la historia del trabajo. Los gremios al estilo medieval se presentaban a manera de regulaciones sobre el salario, las prestaciones de los indios y los precios; y al lado de las ordenanzas de gremios, se encontraban las Leyes de Indias, que constituían una limitación al poder de los españoles, adquirido mediante la dominación que ejercieron sobre las poblaciones indígenas; por lo que dichas disposiciones de las Leyes de Indias venían a proteger a la población aborígen, teniendo como objeto elevar el nivel y las condiciones de los indios, así como protegerlos; en las Leyes de Indias se adoptó el principio de libertad de trabajo, es decir, que sólo mediante convenio podía obligarse a los indios a prestar trabajos personales; así pues, las

Leyes de Indias introducen una serie de condiciones de trabajo' aplicables únicamente al trabajador indígena, lo mismo se trate de aquel que presta un servicio por virtud de un contrato de ' trabajo, libremente concertado, que de aquel que sufre el trabajo a virtud de las instituciones de trabajo forzado, toleradas por las mismas leyes; así también, ya se habla en ellas de jornada de trabajo, salario mínimo, pago personal, pago de salario en efectivo y en especie y descanso semanal en domingo. Las ' Leyes de Indias, como nuestras leyes de trabajo actuales, protegen y anteponen al interés privado de los particulares, el mejoramiento social; así mismo, protegen a la clase trabajadora, no solo en sus relaciones con los patrones, sino también en su carácter de entidades sociales, procurando así un mejoramiento integral, así pues, las Leyes de Indias tuvieron esa preocupación y crearon una serie de instituciones, cuya finalidad era el mejoramiento de las condiciones sociales de la raza indígena.

En la Constitución Política de 1857, y más bien, por seguir la' corriente legislativa que privaba en el mundo, que por buscar ' una solución a algún problema de trabajo, se establece en su artículo 50. el principio de la libertad de trabajo, afirmando: ' que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a la ' profesión, industria, comercio o trabajo que le convenga y acomode siendo estos lícitos; así mismo, se decretó que nadie puede ser obligado a desempeñar determinado trabajo sin su consentimiento y con la retribución debida, salvo los casos considerados como pena impuesta por la autoridad judicial; consagrándose igualmente en dicha Constitución, la libertad de asociación.

En los años de 1908 y 1909, en diferentes lugares del país, se'

advirtieron las primeras manifestaciones de la coalición obrera las cuales se tradujeron en movimientos de huelga, de gran trascendencia aún para el movimiento político que se inició en 1910, ya que la forma en que fueron resueltas por el gobierno ocasionó un estado de descontento entre la clase trabajadora, la cual comenzaba a organizarse y a vivir atenta de los acontecimientos del país. A este periodo corresponden, principalmente, las huelgas de Río Blanco y Cananea. Puede afirmarse sin temor a equivocarse, que estos movimientos fueron los antecedentes del sentimiento social que tomó la Revolución de 1910, que aún siendo política, pronto inició su obra en el campo y en el taller.

Con el movimiento de 1910, encaminado a derrocar al General don Porfirio Díaz, los proyectos de organización que se presentaron tanto federales como estatales conservaban los principios del 'respeto a la libertad del trabajo y libertad de asociación consagrados en la Constitución de 1857.

La Ley de Agustín Millán en 1916 en el estado de Veracruz, sancionó y reguló la formación de sindicatos, estableciendo su registro, su organización, la integración de federaciones, y, lo que es más importante, en forma indirecta determinó, como uno de los capítulos de la actividad profesional de los sindicatos, la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo.

La Ley de Yucatán, de 14 de mayo de 1915, fué indiscutiblemente más amplia que la del estado de Veracruz, y respondió a un propósito claramente definido, el cual era, la transformación del régimen de propiedad privada por régimen socialista; en tal ordenamiento se crearon ya autoridades especializadas a conocer '

de los conflictos de trabajo, las cuales eran estas: la Junta ' de Conciliación y Arbitraje, el Tribunal de Arbitraje y el De-  
partamento de Trabajo; asimismo dicha Ley se ocupó de la organi-  
zación de las clases mediante la facultad reconocida a los tra-  
bajadores de organizarse en sindicatos; de los convenios indus-  
triales o sea el Contrato Colectivo de Trabajo ( aún cuando no  
se refirió específicamente a esta institución, sin embargo, del  
texto de la Ley no puede interpretarse de otra manera ); regla-  
mentaba la huelga y el paro y establecía condiciones de trabajo  
primordialmente en materia de jornada, de salario mínimo, de '  
trabajo de las mujeres y de los menores, de los accidentes de '  
trabajo y enfermedades profesionales; así como disposiciones re-  
lativas al seguro social.

Posteriormente, en la Constitución de 1917, se establecieron '  
las bases que habrían de servir de médula para la aparición de  
la legislación del trabajo en el país, esto con la adición a '  
nuestra Constitución del artículo 123.

En el año de 1931, y después de haberse considerado el desenvol-  
vimiento del artículo 123 de la Constitución de 1917, así como  
de haber reunido una serie de experiencias en virtud de la nece-  
sidad de reglamentar dicho artículo, aparece el 28 de agosto la  
primera Ley Federal del Trabajo.

En 1970, y en virtud de las diferencias que existían en las con-  
diciones de trabajo, así como el desarrollo de la industria en'  
relación al año de 1931, aparece la segunda Ley Federal del Tra-  
bajo, misma que rige las relaciones obrero-patronales actuales;  
dicha Ley a partir de su aparición en 1970 a la fecha, ha teni-

do una serie de reformas, las cuales según el orden de las principales mencionaremos las siguientes:

a) Regulación del trabajo de los médicos residentes en el periodo de adiestramiento en una especialidad. Esta adición entró en vigor el 30 de diciembre de 1977.

b) Capacitación y adiestramiento; mediante la reforma a la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional se consagró el derecho de los trabajadores a recibir de sus patrones capacitación y adiestramiento para el trabajo. El decreto de promulgación fué publicado el 9 de enero de 1978 y entró en vigor el día siguiente.

c) Competencia de las autoridades federales y nueva fórmula federalista. Se amplió la esfera de aplicación federal de las normas laborales a diversas ramas y actividades industriales; asimismo por lo que respecta a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo. Estas reformas quedaron incorporadas a la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, según decreto publicado el 9 de enero de 1978, con vigencia a partir del día siguiente.

d) Reformas a la Ley Federal del Trabajo a efecto de adecuar sus disposiciones al texto Constitucional en materias de capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, ampliación de la competencia federal y nueva fórmula federalista. El decreto de promulgación se publicó el 28 de abril de 1978 y entra en vigor

el 10. de mayo del mismo año.

e) Derecho al trabajo; según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1978 se adicionó el artículo 123 Constitucional en su primer párrafo, el cual establece: " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley ".Dicha adición entró en vigor el 20 de diciembre del año de su publicación.

f) Se establece un Nuevo Régimen Procesal del Trabajo. El primero de mayo de 1980 entraron en vigor una serie de reformas de carácter procesal en nuestra legislación laboral, las cuales tienen por objeto agilizar el proceso del Derecho del Trabajo.

g) Regulación de las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónoma por ley. Decreto publicado en el Diario Oficial el día 20 de octubre de 1980 con vigencia al día siguiente.

h) Revisión anual de los contratos colectivos en lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria. Esta adición se introdujo por decreto Presidencial de fecha 27 de septiembre de 1974, para entrar en vigor el 10. de mayo de 1975.

Una vez teniendo un panorama general de lo que es la historia del Derecho del Trabajo, creo oportuno en este momento comenzar con el estudio del SINDICATO, siendo una Institución tan impor-

tante y elemental en la existencia de la relación laboral y con  
secuentemente del Contrato Colectivo de Trabajo.

## CAPITULO SEGUNDO

### EL SINDICATO

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, define al Sindicato como "La asociación de trabajadores e patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Los fines del Sindicato son, además de un derecho, una necesidad, ya que dicha institución permite a los trabajadores conocer sus derechos y obligaciones, impidiéndole así el posible abuso por parte de los patrones. En la actualidad, los Sindicatos son organismos muy poderosos, y según expresión del eminente jurista León Duguit, son organismos que desempeñan una función social muy importante, la cual debe ser vigilada por el Estado, y las leyes del país en donde se presente ésta organización.

Para la formación de un Sindicato, no es necesario el que todos sus integrantes ejerzan la misma profesión u oficio, como sucedía con la Ley Federal del Trabajo de 1931; ya que en la actualidad únicamente se requiere que todos pertenezcan ya sea a la clase de los trabajadores o a la de los patrones.

Históricamente, el sindicalismo tuvo su origen en el ya creciente capitalismo que explotaba sin medida a la clase trabajadora, y que la mantenía dentro de la más grande miseria y degradantes

condiciones de trabajo que obligaron al proletariado a organizarse en un primer momento, secretamente, buscando alguna solución al trato injusto que recibían. Los movimientos sindicalistas buscaban la igualdad del trabajo y del capital ante la ley y cada uno debería de actuar independientemente para proteger sus intereses sin que el Estado interviniera; es decir, se buscaba que la clase trabajadora contara con la misma libertad gozada por los patrones y que de ésta manera existiera igualdad entre ambas clases sociales.

Hasta antes de las doctrinas del socialismo utópico y posteriormente con la publicación del Manifiesto Comunista de Carlos Marx y Federico Engels (1848), la clase trabajadora carecía de una base ideológica sobre la cual encaminar sus esfuerzos y que les reafirmó aún más la idea de que debían de ser ellos los que lucharían para poder vivir bien.

El 28 de septiembre de 1864 se funda la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT). En el Martin's Hall de Londres y bajo la presidencia del profesor Beesly, de Gran Bretaña los trabajadores harían efectivo el principio que contiene el "Manifiesto" de 1848.

Carlos Marx, en el documento inaugural de la AIT expresaría, los fines del sindicalismo: "La clase obrera posee elemento de triunfo: el número no pesa en la balanza si no está unido por la asociación y guiado por el saber. La experiencia del pasado nos enseña cómo el olvido de los lazos fraternales que deben existir entre los trabajadores de los diferentes países y que deben incitarles a sostenerse unos a otros en todas sus luchas"

por la emancipación, es castigado con la derrota común de sus esfuerzos aislados. Guiados por este pensamiento los trabajadores de los diferentes países..... han resuelto fundar la Asociación Internacional ". (1)

A partir de entonces, el sindicalismo, imbuído de conciencia de clase, se convertiría en el elemento contradictorio del abuso de la libertad en que se apoyaba la burguesía. Apareciendo entonces la concepción de lo social, en contraposición al individualismo que reinaba. Alberto Trueba Urbina afirma que, inclusive, a la concepción social del derecho, consecuencia de la lucha de clases habría que atribuirle la paternidad de un mexicano ilustre, Ignacio Ramírez " El Nigromante " quien en las sesiones del Congreso Constituyente de 1856-1857 ( 7 de julio de 1856 ) en un discurso memorable, establecería sus bases " con sentido proteccionista y tuitivo ". (2)

En tal virtud, se pone de manifiesto, en el último tercio del siglo XIX el conflicto que sigue siendo de nuestro tiempo: de un lado la libertad, como bandera esencial de la burguesía; del otro lo social, que antepone a la voluntad, las necesidades.

El sindicalismo aparece como un nuevo protagonista social; se convierte entonces en el interlocutor fundamental de la burguesía en el ejercicio: ilegal, legal o reglamentado del derecho de huelga.

(1) DE BUEN, Néstor. Organización y funcionamiento de los Sindicatos. Edit. Porrúa, S. A. México, 1983. p. 5.

(2) TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho Social Mexicano. Edit. Porrúa, S. A. México, 1978. p. 63.

En México en la legislación de 1931, además de considerarse a los sindicatos como asociaciones de personas pertenecientes y que desarrollan la misma profesión, consideraban a esta organización como un método de protección para el hombre trabajador.

El derecho del trabajo es un ordenamiento que busca la conservación de la vida, la salud, procura elevar el nivel económico y cultural de los trabajadores. Es el derecho que busca la protección de la clase social explotada.

1) La Constitución de los Sindicatos.- El fenómeno de la constitución de los sindicatos acepta ángulos de análisis diferentes los cuales se pueden encuadrar en tres: Político, Social y Jurídico.

Desde un punto de vista político, la formación de los sindicatos considera la actitud del Estado frente a la postura de los trabajadores de unirse para la defensa de sus intereses comunes. En este orden de ideas; un estado liberal no verá con buenos ojos lo que puede considerarse la formación de su contrario natural. En este sentido la historia demuestra la adopción de diferentes actitudes; Desde la consagración del delito de coalición a la reglamentación estricta de su formación, siempre de manera tal que permita el control estatal, pasando por la fórmula de la libertad sin trabas, cada vez más restringida a partir de la evidencia de que el estado prefiere controlar que tolerar; un estado fascista incorporará al sindicalismo a su propia estructura, convirtiendo a sus dirigentes en funcionarios públicos, tal como lo establecía el fuero del trabajo del franquismo; así mismo, en un estado de democracia social, la formación

de los sindicatos tendrá que determinarse por el absoluto respeto al principio de libertad sindical; finalmente, en el socialismo naciente al final de la Segunda Guerra Mundial, al calor de la ocupación soviética, el sindicalismo se convierte en una función de transmisión de consignas. En alguna medida, un verticalismo funcional.

Existe, sin embargo, una norma de carácter internacional que regula la constitución de los sindicatos a partir de su relación con el Estado. Se trata del " Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 " , mejor conocido por Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, siendo aprobado en la Conferencia General convocada en San Francisco y congregada en dicha ciudad el 17 de Junio de aquel año, en su trigésima primera reunión; México aprobó y promulgó dicho Convenio, mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación de 16 de Octubre de 1950, en tal virtud, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 133 constitucional tiene el carácter de Ley Suprema de la Unión.

Resulta interesante, para los efectos que nos ocupan en este punto, transcribir el texto del artículo 2o. del Convenio 87: " Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sólo condición de observar los Estatutos de las mismas ". (3) En términos análogos se conduce el artículo 357 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

(3) DE BUEN, Néstor. Op. cit. p. 34

Queda ahí claramente establecido el principio denominado de "Libertad Sindical", y llamado por Néstor de Buen, " Principio de Libertad de Afiliación Sindical ".

Atento a lo expuesto anteriormente, el Estado no puede impedir el nacimiento de los sindicatos ni es preciso que otorgue previo consentimiento para el mismo. Sin embargo, como veremos más adelante, el estado suele hacer nugatoria esa libertad, por la vía del control del registro.

El aspecto social, fundamentalmente atiende a la necesidad que tienen los trabajadores, y eventualmente los empleadores, de unirse para su defensa. Puede decirse que detrás de la constitución de los sindicatos se encontrase el espíritu gregario del hombre y la conciencia de su propia indefensión, que lo lleva a unir sus esfuerzos con los que guardan una posición análoga.

Desde el punto de vista jurídico, que es el que fundamentalmente preocupa en el presente estudio, y siguiendo a Néstor de Buen, " La Formación de los Sindicatos implica la clasificación del acto constitutivo y el exámen de sus elementos ". (4)

2) Clasificación del Acto Constitutivo.- La formación de los sindicatos, atendiendo a la clasificación de los actos jurídicos, presidida en México por lo estipulado en el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, el cual reconoce la plena libertad de trabajadores y patrones, constituye un negocio jurídico, En consecuencia " Es la manifestación de la voluntad dirigida "

( 4 ) DE BUEN, Néstor. Op. cit. p. 35.

a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal ". ( 5 )

Debiéndoselle reconocer igualmente el carácter de negocio jurídico colectivo, en virtud de que su objetivo conduce a crear una nueva persona moral. La principal característica de este negocio jurídico es el que las voluntades son congruentes, en contraposición de lo que ocurre en el contrato, en el cual se persiguen distintos fines.

En virtud de lo anteriormente expuesto, es importante analizar, los elementos esenciales y de validéz de dicho negocio jurídico siendo los primeros el consentimiento y el objeto posible, y el último, la forma.

3) Elementos Subjetivos.— Por elementos subjetivos se entiende la condición y número de las personas que participan en la constitución de los sindicatos obreros y patronales. De conformidad a lo dispuesto por el artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo en vigencia, para que pueda formarse un sindicato obrero, se requiere como mínimo la asociación de veinte miembros en servicio activo; y para la constitución de los sindicatos de patronos se requieren tres como mínimo.

La condición de trabajadores en servicio activo hace pensar que se trata de personas físicas que están vinculadas por una relación de trabajo, esto es, en una relación subordinada, tal como lo establecen los artículos 30. y 20 de la Ley Federal del Tra-

( 5 ) DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. T.I. Edit. Porrúa, S.A. Cuarta Edición. México, 1981.

bajo. No obstante, esa característica admite modalidades, toda vez que el propio artículo 364 señala que: " Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de la presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste".

No pueden ingresar a los sindicatos los trabajadores de confianza, ya que dichos empleados se encuentran estrechamente relacionados con la empresa y su pertenencia al sindicato podría ocasionar problemas en la resolución de las negociaciones o podría provocar conflictos entre varios sindicatos involucrados en la negociación en el aspecto personal, la condición del trabajador es, en términos generales, indiferente. Puede ser menor ( tener entre 14 y 16 años de edad); hombre o mujer; mexicano o extranjero. Sin embargo, no pueden formar parte de la directiva de los sindicatos los trabajadores menores de dieciséis años y los extranjeros.

En relación al número de trabajadores o patrones para la constitución de los sindicatos, la ley es clara: veinte trabajadores en servicio activo o tres patrones, por lo menos ( Art. 364 Ley Federal del Trabajo). Mario de la Cueva se pregunta sobre " Cuales podrían ser las razones de la primera exigencia y recuerda que el artículo 291 del Código Penal Francés se prohibían las asociaciones de más de veinte personas y que en el artículo 20. de la Ley Francesa de Sindicatos Profesionales de 1884, se autorizaba el libre funcionamiento de los sindicatos profesionales de más de veinte personas; admitiendo que se tra-

ta de un número arbitrariamente fijado ". (6)

Cuando se discutió en presencia del presidente de la República ingeniero Pascual Ortiz Rubio el anteproyecto de ley que serviría de base a la de 18 de agosto de 1931, el tema fue tratado con especial interés. En el primer proyecto se mencionó el número de quince trabajadores pero a propuesta del Secretario de Educación Pública, doctor J. M. Puig Casauranc, se modificó para subir a veinticinco, sin embargo, seguramente como resultado de la presión de los sindicatos, el número final fué de veinte al promulgarse la ley.

Lo arbitrario del número de trabajadores o patrones para constituir un sindicato se pone de manifiesto con solo asomarse a la legislación comparada; siendo interesante anotar como los países de mayor desarrollo económico dejan en plena libertad a los interesados para determinar los requisitos, en cambio, los países de menor desarrollo económico: tales como Colombia, Panamá, Brasil en alguna medida, República Dominicana, Venezuela y México, exigen un número mínimo de miembros para la formación de los sindicatos.

4) El Consentimiento.— A propósito del consentimiento necesario para formar un sindicato, se establece que únicamente se exige que se exprese de manera indudable, ya sea verbalmente, o bien de cualquiera otra manera, como puede ser levantando la mano, mostrando en la Asamblea una tarjeta de determinado color y

(6) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A. T.II. México, 1978. p. 416.

facilite el recuento de votos, etcétera. En relación a la capacidad para emitir el consentimiento, la Ley Federal del Trabajo permite la afiliación de los menores a los sindicatos, aunque no su participación en la mesa directiva, considerando como tales a aquellos que no hubieren cumplido los dieciseis años.

5) La Forma.— Resulta evidente la necesidad de levantar un acta que acredite la decisión de los trabajadores o de los patrones, en su caso, para la constitución de un sindicato, a la cual hay que anexar los estatutos y la constancia de nombramiento de la Mesa Directiva, debiéndose presentar dichos documentos ante la autoridad para el correspondiente registro.

En tal virtud, se puede establecer que el negocio jurídico de formación de un sindicato tiene el carácter formal.

6) El Objeto Posible.— El objeto de la constitución de los sindicatos, se desprende de la propia definición que nos da el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Así también se desprende del artículo 10 del Convenio 87 de la OIT, el cual señala que: "En el presente Convenio, el término 'Organización' significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores".

La doctrina no discrepa, en lo general, de ese mismo concepto

" Para Guillermo Cabanellas es: 'Toda unión libre de personas ' que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas y sociales'

Manuel Alonso García, a su vez, opina que es: 'Toda asociación' de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de ' los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo'.

Para Antonio Vázquez Vialard, sin pretender precisamente una definición, el sindicato constituye: ' Una especie dentro del género asociación que tiene como finalidad fundamental reconstituir el tejido social a través del cual los trabajadores pueden no sólo hallar un medio de protección de sus intereses, incluidos los de carácter profesional, sino también 'Balancear' el poder de los empresarios, los que de darse el 'trato' en forma individual y en razón de su mayor capacidad de negociación, podrían imponer las condiciones de trabajo a los que (separados) no tienen voz ". (7)

Así pues, la defensa de los intereses de clase, la mutua asistencia, constituye el objeto del negocio jurídico sindical que se realiza, en primer término, con la constitución del sindicato y en segundo lugar, con su debida actuación.

(7) DE BUEN, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Edit. Porrúa, S.A. México, 1963. p.45 y 46.

7) Clasificación de los Sindicatos.- La Ley reconoce como tipos de Sindicatos.

Sindicato Gremial.- Integrado por personas que desarrollan un mismo oficio, especialidad o profesión. La agrupación se lleva a cabo según la similitud de actividades no importando la diversidad en los centros de trabajo.

Sindicato de Empresa.- Integrado por los trabajadores al servicio de una misma empresa sin distinción de oficio o especialidad entre las personas que lo forman.

Sindicato Industrial.- Reúne a todos los individuos de la misma rama industrial pertenecientes a diversas empresas.

Sindicatos Nacionales de Industria.- Formados por trabajadores de diversas profesiones u oficios prestados en una misma o en diferentes empresas de la misma rama industrial, establecidas en dos o más entidades federativas.

Sindicatos de Oficios Varios.- Se establecen en localidades reducidas y no es requisito que todos sus miembros pertenezcan ni a la misma profesión ni a la misma empresa.

8) Estatutos.- Para la constitución de un sindicato, los estatutos del mismo deben contener:

- I. Denominación que permita distinguirlo;
- II. Domicilio; donde legalmente traten los asuntos o reciban notificaciones o resoluciones judiciales o administrativas;

III. Su objeto;

IV. Duración; debe especificarse si la duración del sindicato será por tiempo indeterminado o a plazo fijo o por obra determinada. Si no existe un plazo específico o el requisito es pasado por alto se entenderá que la duración del sindicato es por tiempo indeterminado;

V. Condiciones de admisión de miembros;

VI. Obligaciones y derechos de los asociados; solo pueden versar sobre las relaciones con la misma empresa;

VII. Motivos y procedimientos de expulsión, medios disciplinarios; los miembros del sindicato sólo pueden ser expulsados observándose las normas siguientes:

- a) Cuando la asamblea se reúna únicamente para la expulsión.
- b) Si son sindicatos integrados por secciones, la expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección que corresponda; sin embargo, el acuerdo de expulsión se someterá a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integran el sindicato.
- c) El trabajador tiene derecho a ser escuchado para su defensa.
- d) Se ofrecerán pruebas que conocerá la asamblea.
- e) Los trabajadores no pueden ser representados ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión la deben aprobar las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión solamente puede decretarse para los casos expresamente consignados en los estatutos siempre que sean comprobados y aplicables al caso de cuestión.

La directiva debe convocar a asambleas y en caso de que no le

haga, el 33% de los miembros del sindicato o de la sección podrán solicitar que se convoque a la asamblea, y si no lo hace la directiva dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria. Para que la asamblea pueda sesionar y tomar resoluciones es necesaria la concurrencia de las dos terceras partes del total de los miembros, de la sección; y las resoluciones deberán contar con el 51% del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

Los estatutos deben contener el procedimiento para la elección de la directiva y el número de los miembros por la que estará formada. Así también, deben mencionar el tiempo durante el cual la directiva estará en funciones y señalar las normas correspondientes a la administración, forma de adquirir y disponer de los bienes y patrimonio del sindicato. Contendrán también, el monto y forma de pago de las cuotas sindicales, presentación de cuentas, así como, normas para la liquidación del patrimonio sindical y demás normas que aprobare la asamblea.

Al ser aprobados los estatutos y redactados, se levantará el acta constitutiva autorizada por la mesa directiva y se solicitará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si es competencia federal o a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, si se trata de un sindicato local, el registro del sindicato. Dicha solicitud será registrada una vez satisfechos los requisitos establecidos para tal efecto, de no ser así, pasado un término de 60 días los solicitantes podrán pedir que se les otorgue el registro dentro de los tres días siguientes. Si no se les resuelve, sobre dicho registro, el sindicato se considera ya en ese momento como registrado para todos los efectos lega-

les y nace la obligación para la autoridad de dar constancia de bida del registro en el transcurso de los tres días siguientes.

El registro de un sindicato sólo podrá cancelarse cuando exista una disolución o por que deje de cumplir con los requisitos legales.

Al poseer los sindicatos una " personalidad moral ", reconocida por la ley, éstos pueden adquirir bienes inmuebles que vayan ' destinados a la realización de su objeto y a la defensa de sus' derechos. Los sindicatos tienen prohibido intervenir en todo lo relacionado con asuntos religiosos y no pueden ejercer activida des comerciales tendientes al lucro.

Su disolución puede llevarse a cabo ya sea porque se cumplió el plazo señalado en los estatutos o porque el voto de las dos ter ceras partes de los miembros del sindicato así lo disponga.

Hasta ahora mucho he hablado de los sindicatos y su organiza- ' ción pero no se ha definido aún que es un patrón. Según estable ce el artículo 10 de la Ley laboral en vigor, " patrón es aque- lla persona física o moral que utiliza los servicios de uno o ' varios trabajadores ". Las personas con cargos de directores, ' administradores, gerentes y todas aquellas que ejerzan funcio- ' nes de dirección o administración serán consideradas como repre sentantes del patrón y como tal lo obligan.

Por empresa debe entenderse " la unidad económica de producción de bienes o de servicios que se encuentra organizada totalmente tanto en el trabajo como en el capital, bajo una sola dirección

y para la realización de un fin ".

Por establecimiento se entiende una unidad técnica como las sucursales, agencias u otras semejantes que forman parte y contribuyen a la realización de los fines de la empresa aunque tienen autonomía técnica.

## CAPITULO TERCERO

### CONTRATO COLECTIVO

El contrato colectivo de trabajo es la institución más importante del derecho laboral.

I). Su denominación. Se ha expresado en varias ocasiones, que no ha sido correcto usar la denominación contrato colectivo, en virtud de que como tantos tratadistas lo han comentado, en relación a que no es contrato ni es colectivo en estricto sentido, ya que por una parte no se requiere la voluntad de las partes ya que la obligación respecto al patrón proviene de la ley; y que no es el número de trabajadores lo que determina su existencia ya que quien lo celebra es un sindicato, así pues el término colectivo, implica más bien interés profesional. Estableciéndose que una denominación más adecuada, hubiera sido " Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo " o " Convención Colectiva de Trabajo "; más sin embargo, se considera conveniente conservar la denominación " Contrato Colectivo ", en virtud de ser ésta la generalizada en la ley, en la Jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patrones; considerándose además, que su denominación no afectaba en nada la naturaleza jurídica de dicha institución.

El Contrato Colectivo de Trabajo, constituye un código que define los derechos y obligaciones de cada parte, trabajador-patrón

en las relaciones mutuas creadas por el trabajo. Su importancia se debe indiscutiblemente, a que es un método que permite a los directamente interesados reglamentar las condiciones en que debe desarrollarse el trabajo; a virtud del contrato colectivo, ' las relaciones entre patrones y trabajadores, no quedan supeditadas al arbitrario de los más fuertes en contra de los individuos aislados y sin defensa, sino que adquieren una reglamentación consciente y minuciosa, no impuesta, sino discutida y aceptada. El contrato colectivo no solamente constituye la mayor ' conquista lograda por los sindicatos, sino que también la expresión de solidaridad entre los factores de la producción.

2). Concepto. Es el convenio que se realiza entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o sindicatos de patrones en el cual se establecen la forma y requisitos dentro de los cuales se prestará el servicio a los mismos.

El Contrato Colectivo de Trabajo en México, es denominado " CONTRATO EMPRESA ", ya que lo que se estipula en dicho contrato es aplicable a todas las personas que trabajan en la empresa en ' cuestión y se incluye aún a aquellos que no pertenezcan al sindicato que celebró el contrato; y así también a los trabajado- ' res de confianza, salvo que respecto de éstos se disponga lo ' contrario. La exclusión de los empleados de confianza tiene un efecto relativo, en virtud de que de conformidad a lo establecido por el artículo 182 de la ley laboral, sus condiciones de ' trabajo no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajado- ' res semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

3). Contratación Colectiva. La convención colectiva, al decir

de Mario de la Cueva, " es una de las instituciones jurídicas ' más extraordinarias de la época contemporánea, en virtud de que representa el momento en que una clase social impuso el capital y a su estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya ' finalidad no es el regular relaciones entre personas supuesta- ' mente iguales, sino un derecho para una clase social frente a ' otra, cuyo propósito esencial es el asegurar al trabajo una par- ' ticipación más justa en el proceso de la producción ". (8)

La supuesta igualdad entre los hombres no se dá en ningún pará- ' metro normativo de las relaciones sociales; debe reconocerse ' que el principal objetivo del hombre es el mejoramiento de su ' persona y de su circunstancia en todos los aspectos que le ro- ' dean, de ahí que la clase trabajadora propugna y tienda hacia ' una mejor relación de trabajo que le proporcionen mejores nive- ' les de vida, diciéndolo de otra manera; " las convenciones co- ' lectivas de trabajo tienden hacia una mejor implementación de ' la justicia social; Mario de la Cueva abunda en esta idea al de ' cir, que las convenciones colectivas serían la expresión jurídi- ' ca universal de las necesidades y aspiraciones del trabajo, con- ' sistente en que las convenciones colectivas son el vértice del ' triángulo equilátero y sus bases la sindicación y la huelga ".

La idea de las convenciones colectivas nació como una esperanza de redención del proletariado, en un estado que se negaba a sa- ' tisfacer las exigencias de la justicia social para todos, un es- ' tado que no estaba dispuesto a promover una nueva regulación de las relaciones obrero-patronales, que sustituyera al derecho in

(8) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 375.

dividualista de la burguesía.

Desde los albores del nacimiento de los sindicatos se adquirió la conciencia de que, en virtud de que no era posible se elaborara una legislación en consonancia con las necesidades de las grandes mayorías, la huelga y otros instrumentos de lucha, podrían conducir a la conquista de condiciones verdaderamente humanas en la prestación de los servicios laborales por parte de los trabajadores, siendo ésta la primera vez en la historia en que una clase social, tradicionalmente explotada por el capital y sus secuaces, trataría de imponer un ordenamiento jurídico que verdaderamente respondiera a los requerimientos más esenciales de la dignidad humana, y en oposición al derecho civil, que todavía sigue ostentando la autonomía de la voluntad como uno de sus valuartes, sería el reflejo de la justicia social traducida a ideas de vida.

La idea de que " el hombre es el lobo para el hombre ", adquiere cada vez mayores proporciones de tragedia, se debe tomar conciencia de que ya no se trata del mejoramiento de unos pocos profesionales del trabajo, se trata del enfrentamiento de una clase social contra otra.

4). Los Procesos de Formación de las Convenciones Colectivas. Los antecedentes históricos y doctrinales muestran la supervivencia del principio de la libre contratación en el derecho extranjero, lo cual condujo a establecer la definición legal de las convenciones colectivas, como un acuerdo de voluntades entre sindicatos obreros y uno o varios patrones o un sindicato patronal, por lo cual, las convenciones colectivas presuponen,

en todo caso, un acuerdo dirigido a un beneficio colectivo, En tal virtud, se puede afirmar que la negociación y contratación colectivas son la manera originaria o natural de su celebración.

La legislación positiva mexicana siguió una ruta totalmente distinta, desde el proyecto Portes Gil, decretó imperativamente que los empresarios están obligados a celebrar la convención cuando lo exijan el o los sindicatos mayoritarios, en este sentido estan redactados el artículo 43 de la Ley de 1931 y el 387 de la vigente. De la Cueva y otros tratadistas han desprendido el siguiente apotegma: " las convenciones colectivas son un derecho de los trabajadores, más no un deber, y por el contrario, son un deber de los patrones, más no un derecho. (9)

Lo antes asentado pone de manifiesto los posibles procedimientos para la formación de las convenciones colectivas: la negociación y la consecuente contratación colectiva libres y la acción de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; en otras palabras, las convenciones colectivas pueden ser libres y obligatorias.

El procedimiento obligatorio es el efecto natural de la existencia de un derecho, pues si no se diera la acción el derecho perdería su eficacia: a) la acción es de naturaleza esencialmente colectiva, ya que es ejercida por un sindicato en defensa del interés colectivo de los trabajadores y consiste en la fijación de condiciones mejores o iguales de trabajo en beneficio de todos los obreros, tanto presentes como futuros; b) A este respec

(9) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 416.

to, existe un proceso normativo regulado por la ley; c) la decisión de la junta recibe el nombre de sentencia colectiva por resolver precisamente un conflicto de naturaleza colectiva; d) conviene precisar que la resolución de la junta no necesita ajustarse a los ofrecimientos o negativas de los patrones, sino que esta tiene un amplio margen de decisión, y en este sentido resuelve el artículo 919 de la Ley: " La junta podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento a fin de conseguir el equilibrio y la justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos consignados en la Constitución y en esta Ley en beneficio de los trabajadores "; e) La sentencia llamada por nuestra ley laudo, es obligatoria para los trabajadores y los patrones.

Resta ahora hacer una breve consideración acerca del principio de igualdad y libertad de negociación y contratación de que tanto hacen gala las legislaciones liberales alemana y francesa, y a este respecto hay que decir que la concepción individualista y liberal base del derecho civil, a cedido el paso al derecho del trabajo, cuyos principales enunciados son la libertad, la dignidad y la fijación de condiciones de trabajo que aseguren una existencia digna y decorosa al trabajador y a su familia, por otro lado, la clase trabajadora impuso tanto al estado como a los capitalistas su reconocimiento como clase social y el derecho a perseguir libremente sus fines, en el entendido de que su primer camino sería la celebración de convenciones colectivas; en otro orden de ideas se desechó la idea de la igualdad individualista y liberal, la cual es de naturaleza puramente

formal y se hizo patente la idea y tesis de la igualdad social; que consiste en la igualación de las fuerzas sociales, para lo cual el derecho del trabajo es el estatuto que propone al trabajo como medio de dignificación individual y colectiva, todo ello dentro del orden social.

Dentro de los efectos de la nueva idea surgió la creación de derechos sustantivos y adjetivos para que el trabajador pudiera alcanzar sus fines, entre ellos la facultad de exigir de los patronos la celebración de convenciones colectivas de trabajo, ya que ellas sirven para cristalizar las aspiraciones de los trabajadores, la noción individualista de la libertad irrestricta de contratación se hizo a un lado, y se impuso al patrón la obligación de la celebración del contrato colectivo, porque los derechos del trabajo pertenecen a la esencia de la justicia social, en tanto que las aspiraciones del capital es la acumulación de beneficios económicos a costa de los esfuerzos de la clase trabajadora, o para decirlo con las palabras de Carlos Marx: EL MÁXIMO DE PLUSVALIA MEDIANTE LA EXPLOTACION DEL TRABAJO.

La huelga, esencial instrumento de la clase trabajadora no fué mencionada en este punto en virtud de que, no es un procedimiento especial para la celebración de las convenciones colectivas de trabajo, sino que constituye un medio de presión que se ejerce sobre el capital para obligarlo a contratar colectivamente.

5). Campo de Aplicación de las Convenciones Colectivas. Dentro del campo de aplicación de las convenciones colectivas, hay que decir que en un principio fueron para los miembros de la asociación sindical, en cambio en la ley laboral vigente, en sus artí

culo 396 estipula: " las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado ", significando esto una derogación a las normas del derecho privado, en particular a aquella que dice " que los actos solo surten efecto entre quienes lo celebran ", esto en virtud y derivado de la fracción VII del artículo 123 Constitucional que previene que " a trabajo igual debe corresponder salario igual "; así mismo, se debe establecer que el principio de la igualdad de condiciones de prestación de los servicios es y ha sido uno de los principales objetivos de la justicia social. Paralelamente a esto debemos hablar de los contratos colectivos gremiales, celebrados por los sindicatos del mismo nombre y que de acuerdo con el artículo 360 fracción primera de la Ley son los formados por los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, la forma gremial de los contratos colectivos puede tener vigencia en una o más empresas, en una región geográfica, zona económica, entidad federativa o en todo el territorio nacional. Así también, los contratos-ley, expresión más alta de la idea de la igualdad de condiciones de trabajo, dándose desde contratos-ley para regiones o zonas determinadas hasta los nacionales, que comprenden una rama de la industria en el territorio de la República.

6). Las Convenciones Colectivas y las Relaciones Individuales de Trabajo. Ya desde el siglo pasado la legislación y doctrina extranjera marcaron las diferencias entre las convenciones colectivas y las relaciones individuales de trabajo, acentuándose en los últimos años con el reconocimiento del elemento normativo de las convenciones como fuente formal del derecho del traba

je.

El artículo 123 Constitucional en su fracción VII establece como norma imperativa en toda prestación de servicios, lo que podemos llamar la igualdad en la remuneración y condiciones de trabajo; siendo este principio de difícil aplicación cuando las partes contratando individualmente, estén colocadas en situaciones diferentes, puesto que cada una atiende a sus propios intereses, resultando de ahí que mediante la contratación individual el patrón tienda a imponer las condiciones de remuneración que le sean más favorables, atendiendo únicamente a las limitaciones derivadas de la Ley Federal del Trabajo.

En las convenciones colectivas, al operar la fuerza unida de los trabajadores, las partes se colocan en una situación de igualdad, luchando en paridad de condiciones, que lógicamente beneficiará al trabajador en lo individual al convenirse en prestaciones de aplicación general solo obtenibles en la contratación colectiva.

Asimismo, el patrón obtiene mediante las convenciones colectivas, la garantía de estabilidad de las condiciones de trabajo durante el periodo de su vigencia, en el cual se presupone el equilibrio entre los factores de la producción.

La relación y las diferencias entre las convenciones colectivas y las relaciones individuales de trabajo se concretizan en los siguientes puntos:

a) Los sujetos del contrato colectivo y de las relaciones indi-

viduales de trabajo son distintos, aun cuando existen ocasiones en que se confundan en la persona del empresario.

b) Las condiciones de trabajo convenidas en el contrato colectivo no constituyen derechos y obligaciones de quienes las pactaron, esto es, del sindicato obrero y empresario o asociación' empresarial.

c) Las cláusulas que integran el contrato colectivo adquieren un valor de normas objetivas que se actualizan en obligaciones subjetivas al darse la relación individual de trabajo.

d) El sindicato como representante del interés colectivo obrero tiene el derecho de exigir del empresario el cumplimiento ' de las condiciones de trabajo, así mismo posee la facultad de acudir a la huelga cuando lo juzgue conveniente y sea necesario para reivindicar sus derechos.

e) Las convenciones colectivas requieren para actualizarse de la existencia previa o formación de una pluralidad de relaciones individuales de trabajo.

f) Las relaciones individuales de trabajo son actos jurídicos independientes de la convención colectiva; pero deben ajustar' sus cláusulas a las condiciones generales de trabajo.

7). Características de las Convenciones Colectivas. La naturaleza de las convenciones colectivas como fuentes formales del' derecho del trabajo es elevarse sobre la Ley con el propósito' de alcanzar mejores condiciones de trabajo, y determina la pre

sencia de un conjunto de caracteres, que sirven de base a la aplicación de las convenciones, y que al mismo tiempo ayudan a comprender su naturaleza y función.

Las convenciones colectivas se extienden a todos los trabajadores de la empresa o de la rama industrial considerada, sirviendo esto de fundamento a la tesis de las convenciones colectivas como fuentes formales del derecho del trabajo. La doctrina lo nombra la Generalidad del elemento normativo.

En virtud de la Inmediatéz o Vigencia automática de las convenciones colectivas, las cláusulas de estas pasan automáticamente sin necesidad de ningún acto jurídico, a constituir las condiciones individuales para la prestación de los servicios, se convierten en el contenido de las relaciones individuales de trabajo.

Por lo que hace a la imperatividad de las convenciones colectivas, la comisión elaboradora de la nueva Ley plasmó en su artículo 5o. que " las disposiciones de la ley eran de orden público, por lo que no produciría efecto legal ni impediría el goce y el ejercicio de los derechos la estipulación que estableciera renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo "; Mario de la Cueva lo explica de la siguiente manera :

" La comisión, en concordancia con la terminología que usó uniformemente, no habló en el artículo quinto de renuncia a las leyes o a las disposiciones legales, sino que empleó el término ' normas de trabajo, que es más amplio, pues, desde luego, com--'

prende a la ley; lo que significa que el mandamiento constitucional ( frac. XXVII del art. 123 ) se aplicará en el futuro a la renuncia de las disposiciones contenidas en la totalidad de las fuentes formales, incluidos los contratos colectivos ". (10)

Apoyando dicha explicación en un párrafo de la Exposición de motivos de la Ley, que textualmente dice: " El artículo quinto fija los caracteres formales del derecho del trabajo: son normas de orden público, circunstancia que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios y prerrogativas".

En relación con la formalidad, la ley exige la forma escrita para la validez del contrato colectivo. " El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad ..... " establece el artículo 390; se exige además, que se otorgue por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositándose el otro en la Junta de Conciliación y Arbitraje, la omisión de estos requisitos evidentemente que no está sancionada con la nulidad.

8). La Interpretación de las Convenciones Colectivas. La Exposición de motivos del código civil de 1870, es legítima, al establecer que no es conveniente que dentro de los códigos se incluyan principios inmutables para interpretar el derecho, ya que estos necesitarían entonces ser interpretados. Esta idea se refleja en el artículo 18 de la Ley, al establecer una simple declaración general, al decir que " las normas de trabajo deben

(10) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 430.

buscar y conseguir el equilibrio y la justicia social dentro de las relaciones obrero-patronales; que el trabajo no es artículo de comercio, que exige respeto para la libertad y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia ".

Se entiende por interpretación " El proceso de investigación que se propone descubrir el significado y los fines que buscan las normas, ya sea esto de manera directa o indirecta ". La interpretación la podemos realizar de una manera genérica o abstracta, buscando el significado general y los fines de las normas cuya aplicación se verificará en todos los casos que entren dentro de la hipótesis de la ley en el presente y en el futuro, perteneciendo su ejercicio a la doctrina. El otro tipo de interpretación, la particular o concreta, se busca en cambio, la verdad y justicia de un caso particular, concreto, y es realizada por los jueces.

Para interpretar el derecho en una rama determinada del mismo, deben observarse: la naturaleza de dichos ordenamientos, las relaciones que guardan con los demás ordenamientos y los fines sociales y humanitarios que buscan lograr.

Debemos considerar que el derecho del trabajo es la columna vertebral del derecho social, independientemente del derecho público y privado; así pues, su método de interpretación está determinado expresamente en los artículos segundo y tercero de la Ley, los cuales son los que establecen su misión en las relaciones trabajo capital.

A través de una concepción individualista se establece que la ' voluntad del individuo conforme " el todo " dentro de las obligaciones; atendiendo a esto, dentro del derecho se admite que ' en caso de presentar una controversia entre las palabras contenidas en el contrato y la intención de las partes, será la intención la que prevalecerá sobre las palabras ( art. 1851 del ' código civil de 1928 ). Dejando fuera esta concepción individualista, es comprensible que en el artículo 17 de la Ley se excluyera al derecho civil o común como fuente supletoria del derecho laboral. En virtud de lo anterior, se concluye que las normas de interpretación que se encuentran en los artículos 1851 a 1857 del código civil, no son aplicables en la interpretación ' de las convenciones colectivas.

Debemos reiterar, que el derecho del trabajo busca la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales de los trabajadores, y en función a esta finalidad deberán interpretarse ' las normas de derecho laboral, incluyéndose obviamente las convenciones colectivas.

El párrafo final del artículo 18 de la Ley nos dice " ..... en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador ", este es un principio universalmente reconocido, y ' constituye la esencia misma del derecho del trabajo haciéndose ' presente nuevamente.

9). Definición del Contrato Colectivo de Trabajo, según el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES EL CONVENIO CELEBRADO ENTRE UNO O VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES Y UNO O VARIOS PATRONES, O UNO O VARIOS SINDICA

TOS DE PATRONES, CON OBJETO DE ESTABLECER LAS CONDICIONES SEGUN LAS CUALES DEBE PRESTARSE EL TRABAJO EN UNA O MAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS.

De la anterior definición se desprenden los siguientes elementos:

- a) El contrato colectivo es un convenio.
- b) Unicamente puede ser celebrado por un sindicato de trabajadores o varios.
- c) Puede ser celebrado por un sólo patrón o varios, por un sindicato patronal o por varios sindicatos patronales.
- d) Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o establecimiento.

Al tener una empresa diversos campos especiales sobre los cuales se desarrolla, no siempre es posible que las condiciones de trabajo sean las mismas para todas las sucursales; siendo este el motivo por el cual se habla de empresas y establecimientos.

10). Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo. Tradicionalmente y siguiendo al Doctor Cavazos Flores, "se divide en tres grandes grupos el clausulado de los contratos colectivos de trabajo:

- a) La envoltura. Que se refiere al campo de aplicación del contrato, es decir, toda la empresa, varias empresas o algunas secciones de ellas; así mismo, regula la vida del contrato celectivo, comprendiendo las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación.

b) El elemento normativo. Comprende las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, tales como monto de salarios, jornada, descansos y vacaciones, etcétera.

c) Elemento compulsorio. Lo forman aquellas disposiciones que versan sobre la eficacia del contrato y las obligaciones y derechos que se imponen las partes, es decir, tiene por objeto garantizar el cumplimiento del elemento normativo, integrándose por la cláusula de ingreso, cláusula de exclusión. A este último grupo, Mario de la Cueva lo denomina elemento obligatorio". (11)

Euquerio Guerrero, encuentre otra " clasificación nacida de la práctica:

- a) Normas que regulan la manera de realizar el trabajo;
- b) Normas que se refieren a prestaciones fundamentales de tipo económico;
- c) Normas de tipo administrativo". (12)

El contrato colectivo de trabajo deberá ser formulado conforme a los presupuestos siguientes:

- a) Indicar la empresa o empresas y el sindicato que lo celebran.
- b) El ámbito espacial en donde se aplicará dicho contrato.

(11) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y sistematizada por Cavazos Flores Baltazar, Edit. Trillas. México, 1984. p. 28).

(12) GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México, 1984, p. 317.

- c) Especificación del monto de los salarios, la jornada de trabajo, calidad e intensidad del trabajo, así como los descansos y vacaciones.
- d) Cláusulas que contengan la enumeración de las prestaciones de los trabajadores como son todo lo relativo a la jubilación, gratificaciones, fondo de ahorro, herramientas de trabajo, cuotas por horas extraordinarias, casas habitación, etcétera.
- e) Forma de realizar los exámenes que comprueben la capacidad de los trabajadores, vacantes, movimientos escalafonarios de personal.
- f) Cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda, y la que corresponda a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento.
- g) Señalamiento de correcciones disciplinarias, y cuando se trate de cláusula de exclusión.

Hay que hacer el señalamiento, que el legislador dió mucha importancia al capítulo de los salarios, ya que sanciona con la invalidez del contrato colectivo la no estipulación de los mismos; por el contrario, si falta estipulación sobre la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, establece que se aplicarán las disposiciones legales.

## C A P I T U L O   C U A R T O

### CONSTITUCION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Los contratos colectivos presuponen la existencia de uno o varios sindicatos obreros con personalidad jurídica y uno o varios patrones, debiendo recordar en estos momentos el concepto de patrón, el cual nos lo dá el artículo 100. de la Ley: LA PERSONA FISICA O MORAL QUE UTILICE LOS SERVICIOS DE UNO O VARIOS TRABAJADORES. A los entes anteriormente mencionados les otorgamos el nombre de sujetos y autores del contrato colectivo.

1). Sujetos y Autores del Contrato Colectivo. De la definición del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo se infiere que los sujetos del contrato colectivo son, por una parte, la asociación de trabajadores sea una o múltiple y, por la otra, el patrón o patrones o una o varias asociaciones de patrones.

La representación ha sido siempre elemento esencial en los contratos colectivos; por lo que corresponde al capital sólo se dá en el patrón o asociación patronal; en cuanto al trabajo, únicamente en la organización sindical, ya que una simple coalición de trabajadores, por ausencia de personalidad jurídica, resulta impotente para celebrar y garantizar el cumplimiento del contrato colectivo.

En cuanto a la celebración del contrato colectivo, la ley la ha de voluntaria para una de las partes ( trabajadores ) y obliga-

toria para la otra ( patrón ); ya que así se deriva del primer párrafo del artículo 387 que establece " el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo ".

El contrato colectivo plantea la existencia de dos momentos sucesivos importantes : la acción para exigir la celebración del contrato colectivo, y los derechos derivados de su titularidad; en efecto, se plantean dos momentos sucesivos pues uno es la acción para exigir la celebración de un contrato colectivo, otro son los derechos, facultades y acciones de que es titular el sindicato celebrante ; se debe establecer que no se trata de derechos distintos e independientes, sino que son momentos sucesivos de un mismo derecho, el que define De la Cueva como: " LA POTESTAD JURIDICA DE EXIGIR LA CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO Y UNA VEZ LOGRADA OBTENER SU CUMPLIMIENTO Y REVISION ". (13)

2). El Sindicato Titular. Sindicato Titular es aquél al que le corresponden el ejercicio de los derechos y acciones sindicales. Asunto largamente discutido en la doctrina sobre quién sería el titular en el caso de concurrencia de sindicatos de empresa, industriales y gremiales, lo resolvió la Ley Federal del Trabajo de 1970 en el artículo 388, haciendo una enumeración sobre las posibles complicaciones de concurrencia de unos y otros;

a) Si concurren sindicatos de empresa, la titularidad de las acciones y derechos corresponderá al que tenga mayor número de trabajadores de la empresa.

(13) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 449

b) Si concurren sindicatos industriales se hará mérito al número de trabajadores que tenga cada uno de ellos dentro de la empresa, sin atender al total de los miembros que los integren; Héctor de Buen ejemplifica lo anterior; si un sindicato industrial engloba a tres mil trabajadores pero solo a trescientos de la empresa afectada, en tanto que otro tiene quinientos pero militan bajo sus filas cuatrocientos de la misma empresa, este último será el titular de los derechos y las acciones en contra de la empresa.

c). El mismo principio se aplica a la concurrencia simultánea de sindicatos de empresa e industriales; lo que cuenta es el número de agremiados en la empresa, sin tomar en cuenta el número de miembros que tenga el sindicato industrial.

d). Si en la empresa existen únicamente sindicatos gremiales, los titulares serán los mayoritarios de cada profesión. A este respecto el artículo 388 plantea una doble posibilidad; por la primera, el contrato colectivo podrá celebrarse por el conjunto de sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo, pero si no llegan a un acuerdo entre los sindicatos con-celebrantes, cada uno de ellos celebrará un contrato colectivo para su profesión.

e). En algunas empresas altamente tenificadas se planteó el problema de que el sindicato de industria con frecuencia se desentendía de sus problemas o no los entendía, por lo cual la Ley en la fracción tercera del artículo anteriormente citado les resolvió el problema estableciendo que los sindicatos gremiales que concurren con sindicatos de empresa o industriales podrán 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.

La Ley anterior a la del setenta dió origen a un problema al cual vale la pena dedicar unas líneas; se discutía si para la vida del contrato colectivo era suficiente que el sindicato que obtuvo su celebración hubiese sido el mayoritario en aquel momento, o si, por el contrario, la mayoría era un requisito permanente para conservar la titularidad; en múltiples ocasiones, sindicatos que se consideraban con la suficiente fuerza y número de agremiados exigieron de los patrones la titularidad del contrato colectivo con base en que habían pasado a ser el sindicato mayoritario en la empresa, así pues los patrones contestaban que a ellos no les incumbía dirimir conflictos que sólo interesaban a los sindicatos; surgiendo entonces la pregunta, de si el sindicato que había devenido en mayoritario, podría acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a exigir la declaratoria de mayoría y en consecuencia se le adjudicara la titularidad del contrato colectivo, pasando a ser entonces el titular de los derechos y las acciones derivadas del mismo.

Las controversias dieron a luz preguntas interesantes: ¿ el sindicato titular de los derechos y las acciones está obligado a conservar la mayoría en forma permanente? ¿ al perder la mayoría perdía con ella la titularidad del contrato colectivo? - ¿cual era el procedimiento para la transmisión de la titularidad, el acudir ante la junta o el ir a la huelga?. La comisión de la Ley de setenta, después de revisar las sentencias del máximo tribunal, laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, así como opiniones de algunos tratadistas, expresó en su Exposición de motivos: " El artículo 389 resuelve un problema larga-

mente debatido en la jurisprudencia y en la doctrina: si el sindicato mayoritario que celebró el contrato colectivo pierde la mayoría pierde también la titularidad del contrato colectivo, pero esta pérdida debe ser declarada por la Junta de conciliación y arbitraje". (14)

Así las cosas, la mayoría lograda por un sindicato no engendra un derecho constitutivo, sino que este derecho tiene que ser declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, y al efecto el artículo 389 dispone: " La pérdida de la mayoría, declarada por la junta de conciliación y arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo ".

En opinión de Mario de la Cueva y Euquerio Guerrero, lo anterior es una lección de democracia, pues se plasmó en la Ley, un concepto dinámico, como corresponde a todo sistema de derecho que se precie de serlo; la mayoría, como elemento constitutivo de la misma, debe existir, no únicamente en el momento de tomar las decisiones o de designar a los representantes porque se correría el riesgo de un gobierno de minorías; la mayoría del sindicato titular de los derechos y las acciones debe existir siempre, ya que de otra manera perdería su legitimidad al dejar de ser la expresión del sentir mayoritario de los trabajadores.

Creemos conveniente hacer un comentario respecto a los términos de Titularidad y Administración, utilizadas por nuestra ley laboral, en virtud de que como se desprende de los preceptos de

(14) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y sistematizada' Op. cit. p. 53.

la misma, y en criterio de Sergio Islas, se ha venido usando in correctamente en forma indistinta, los términos "titular" o "administrar".

En la actualidad, se han presentado con mayor frecuencia ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conflictos en los cuales se ventila el interés profesional, en virtud del deseo de los trabajadores de estar cada día mejor representados y defendidos, y en ocasiones por intereses de los líderes sindicales. Este tipo de demandas se hacen, con el fin de que se determine qué organización debe ser titulares o administradores de los contratos colectivos de trabajo o de los contratos-ley respectivamente.

Nuestra ley laboral, ha colocado estos aspectos, en el capítulo de los Procedimientos especiales, ya que se considera que deben ser tramitados en forma más rápida que los ordinarios, en virtud de que un trámite lento causaría una serie de inquietudes en la fuente de trabajo, con el consiguiente perjuicio para las partes.

En esas circunstancias, el sindicato que se considere mayoritario, presenta una demanda a la que se ha acostumbrado denominar en la práctica " De titularidad y administración de contrato ".

Es decir, cuando se presume que una entidad sindical ha agrupado a la mayoría de los trabajadores que prestan servicios en una fuente de trabajo, y que las relaciones obrero-patronales, no se rigen por un contrato-ley, sino por un contrato colectivo de trabajo, es cuando debe emplearse el término "titularidad"; fundamentando ello en lo dispuesto por el artículo 389 de la

Ley Federal del Trabajo, que establece que " La pérdida de la ' mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo " .

Por otro lado, de conformidad con el artículo 418 de la Ley Laboral, " La administración del contrato-ley, corresponde al sin dicato que represente dentro de una empresa, el mayor número de trabajadores y que la pérdida de la mayoría, declarada por la ' Junta de Conciliación y Arbitraje, produce, la de la administra ción " .

Igualmente podemos hacer referencia al artículo 923 para reafir<sup>mar</sup> lo establecido, ya que el mismo expresa "no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo 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 ...".

De lo anterior se desprende, que al hacer una demanda por "ad-ministración" de contrato, debe presumirse, que se formula cuando se trata de un contrato-ley aplicado en una fuente de trabajo, y que es entonces, cuando debe utilizarse el término "administración" y no "titularidad", de acuerdo a lo expuesto.

La Junta que conoce de los conflictos que nos ocupamos, cita a' las tres partes, patrón y sindicatos, a una audiencia que es de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución. La ' intervención empresarial en dichos conflictos, consideramos que

resulta intrascendente dentro de la declaración de titularidad del sindicato mayoritario; nuestro más alto tribunal ha sostenido que los laudos que se pronuncian sobre titularidad o administración de contratos, no afectan los intereses jurídicos de la empresa, cuando se condena a reconocer a cualquiera de los sindicatos en contienda, además de que le resulta intrascendente cual de las organizaciones sea declarada titular o administradora del contrato respectivo; por dicha razón, el amparo que interponen los patrones en contra de estos laudos, es siempre declarado improcedente y en consecuencia se sobreesé. Así también resulta inadmisibles la intervención del patrón en el régimen interno del sindicato, y lo contrario iría en contra de los principios de la libertad sindical, la cual no consiente ni tolera la participación del empresario ni en la vida interna de los sindicatos, ni en las relaciones intersindicales.

3) Exigencia Sindical. Las organizaciones sindicales, en concreto los sindicatos de industria y los gremiales, han planteado en ocasiones a las empresas que apenas están construyendo sus instalaciones, la exigencia de celebrar con ellos un contrato colectivo de trabajo. Los sindicatos se apoyan en el artículo 154 de la Ley, que consagra la preferencia de los trabajadores sindicalizados, el fin que pretenden es el evitar que al iniciar sus actividades la nueva empresa contrate trabajadores libres.

Cabe plantearse la posibilidad de que el sindicato este en un auténtico derecho para pretender exigir la celebración de un contrato colectivo, sin embargo, el patrón, al no existir todavía el contrato colectivo de trabajo, ni en consecuencia la -

cláusula de exclusión, está en entera libertad de contratar libremente a los trabajadores que elija, ya que la obligación de celebrar el contrato colectivo se constriñe a que debe celebrarse éste cuando así lo exijan trabajadores sindicalizados, pero no puede imponerse este deber a una persona que aún no tuviere ningún trabajador a su servicio.

4). Requisitos para la Celebración de los Contratos Colectivos. Surge en estos momentos a la memoria la clasificación de requisitos materiales y formales, pero a semejanza de De la Cueva, pensamos que tal clasificación carece de importancia, ya que en teoría la solución sería bastante sencilla, a saber: " un sindicato dotado de personalidad jurídica y un acuerdo de voluntad ' que se manifieste de acuerdo a la ley bastarían para que los ' contratos colectivos adquirieran existencia legal y produjeran' sus efectos " (15); prefiriendo analizar otras cuestiones interesantes que han preocupado a los tratadistas mexicanos.

4.1). Representación Sindical y de la Empresa. La antigua Ley de 1931 exigía, para los efectos del registro de los sindicatos que se presentara a la autoridad el acta de la sesión en que se hubiere nombrado a la mesa directiva de la asociación, el artículo 248 disponía que los sindicatos tenían la obligación de indicar, cada vez que sucediera, los cambios que hubiere habido ' en la directiva y el 459 decretaba que la personalidad se acreditaría en términos del derecho común, para finalmente establecer el 460 que " salvo disposición especial de los estatutos, ' la representación del sindicato se ejercería por el presidente'

(15) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit.p. 453.

de la directiva o por la persona que ésta designare ". La doctrina de aquellos años del derecho del trabajo mexicano llegó a la conclusión de que aquellos preceptos se referían únicamente a la capacidad procesal del sindicato y que para la celebración de algún contrato colectivo habría que remitirse a las prevenciones estatutarias, y a falta de estas, la asamblea en pleno resolvería sobre la capacidad y representación del sindicato.

La comisión elaboradora de la Ley de setenta se dió cuenta de varios problemas, el primero era la representación del sindicato ante las autoridades, ante el patrón y ante terceros, así, el artículo 376 estipula " la representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo estipulación especial de los estatutos "; la vieja disposición de acreditar la personalidad en términos del derecho común quedó insubsistente al establecer el artículo 692 en su fracción IV, que los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, de haber quedado registrada la directiva del sindicato; el segundo problema se dió en torno de la representatividad para la celebración del contrato colectivo; la comisión analizó la posibilidad de crear una norma democrática por la cual la asamblea de trabajadores se diera cuenta cabal y plena del proyecto que se presentaría a la empresa y del acuerdo a que llegaran los representantes del sindicato y la propia empresa; sin embargo, la representación de los trabajadores vió con malos ojos la propuesta, porque ello significaba una merma en sus facultades y atribuciones, y al mismo tiem-

po abría la puerta hacia un sindicalismo democrático, y así también alegaron una intromisión en la libertad sindical ya que establecía una solución con el carácter de imperativa cuando debería de ser una cuestión resuelta por los estatutos del sindicato.

Con relación a la representación de la empresa, establecen las fracciones II y III del artículo 692 de la Ley, que cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite, y cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello.

4.2) El Consentimiento y sus vicios. Únicamente con el carácter de aclarativo se debe repetir que el derecho del trabajo no está regido ni por la doctrina ni por disposiciones de derecho privado.

En estos tiempos no es posible concebir que algún empresario hiciera valer alguna acción procesal en el sentido de declarar que no hubo consentimiento de su parte en el acto de la firma del contrato colectivo, o que su consentimiento estuvo viciado por error, dolo o violencia, manifestaciones todas ellas que de acuerdo con la legislación civil invalidan el contrato afectándolo de nulidad relativa.

4.3) Requisitos Formales. Los requisitos formales son dos: la

forma escrita y el depósito ante la autoridad; uno y otro son ' elementos fundamentales para la vida y eficacia de los contra- ' tos colectivos de trabajo.

Entre todas las legislaciones se exige el requisito del depósito, señalando la Ley actual en su artículo 390 lo siguiente " ' el contrato colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de ' presentación del documento, salvo que las partes hubiesen conve- nido en una fecha distinta ", lo cual implica que tenga una a- ' plicación retroactiva o una diferición de la eficacia del con- ' trato colectivo.

El Doctor Cavazos Flores sustenta la tesis de que " el depósito ' constituye ' al contrato colectivo de trabajo, de tal suerte ' que si el documento no se deposita 'no estaríamos frente a un ' contrato colectivo', aceptando, sin embargo, que lo pactado sur- tiría efectos entre las partes, es decir, sería obligatorio pa- ra las partes, pero no se trataría de obligaciones derivadas de un contrato colectivo ". (16)

El contrato colectivo de trabajo en realidad existe desde su ce lebración pero no surte efectos si no se deposita.

Tanto la forma escrita como el depósito son formalidades que ' pertenecen a la naturaleza misma de los contratos colectivos. Ma- río de la Cueva nos dice: " LA FORMA ESCRITA ES UNA GARANTIA DE AUTENTICIDAD, DE CERTEZA DE NUESTROS DERECHOS Y DE NUESTRAS O- ' BLIGACIONES, EN TANTO EL DEPOSITO ES EL PROCEDIMIENTO USUAL EN ' "

(16) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y Sistematizada. Op. cit. p. 456

EL DERECHO DEL TRABAJO PARA DAR A CONOCER EL NUEVO ORDEN JURIDICO DE LA EMPRESA Y DETERMINAR EL MOMENTO A PARTIR DEL CUAL GO-BRA VIGENCIA ". (17)

(17) DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 456.

## C A P I T U L O    Q U I N T O

### INEXISTENCIA Y NULIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

Como breve consideración inicial hay que decir que la Ley de 1931 establecía la supletoriedad del derecho común en materia laboral, aplicándola los tratadistas de ese entonces en cuanto no contrariara a la ley del trabajo; la actual Ley del setenta suprimió en forma total esa supletoriedad atinadamente, ya que, más que una divergencia entre las dos legislaciones existe una contradicción insalvable entre los principios del derecho privado y los del derecho laboral; el derecho privado, protege esencialmente intereses patrimoniales y la legislación laboral es creadora de la defensa de los derechos del trabajo.

Por otra parte, hay que decir que el contrato es una institución de derecho privado de la que nacen derechos personales y subjetivos en una relación de acreedor a deudor, en tanto que el contrato colectivo de trabajo es una fuente de derecho objetivo, de la misma naturaleza de las leyes del poder legislativo del estado; por lo anterior, es necesario apartarse de las normas y principios de la legislación privatista, pero si podemos utilizarlas cuando entren en consonancia con la más estricta de la lógica jurídica y concuerden con las exigencias de la justicia social, concepto éste por demás debatido pero siempre lleno de un espíritu netamente igualitario.

1). Principios Generales. Siguiendo a Mario de la Cueva, en un

ciaré enseguida algunos principios en torno a este tema, los cuales son presentados como reglas generales y flexibles, sujetas a variaciones en función de las circunstancias particulares de hipótesis concretas:

a) Las convenciones colectivas y las relaciones individuales de trabajo: se está en presencia de dos figuras jurídicas distintas, donde se deduce en un primer principio: " La inexistencia del contrato colectivo no puede producir por sí mismo, la inexistencia de las relaciones individuales de trabajo ". (18)

b) El elemento normativo y las condiciones de trabajo: la inexistencia del contrato colectivo lleva aparejada la desaparición del elemento normativo, pero debemos hacer una distinción; si el contenido del contrato colectivo de trabajo pasó a formar parte de las relaciones individuales de trabajo, seguirá aplicándose, aun cuando ya no como elemento normativo derivado de un contrato colectivo, sino como las prestaciones que corresponden a cada trabajador por la labor que desempeña, estableciendo al respecto la Ley vigente en su artículo 403 que " en los casos de terminación del contrato colectivo las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento " y lo anterior es de la más elemental justicia, porque no sería justo privar a los trabajadores de derechos adquiridos con anterioridad y los cuales han sido ejercidos en forma ininterrumpida.

c) Retroactividad e irretroactividad: nuevamente hay que hacer

(18) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 459.

mención a la separación existente entre el contrato colectivo y la relación individual de trabajo; la inexistencia, si bien plantea el problema de su retroactividad sobre el contrato colectivo como tal, no puede extenderse a las relaciones individuales de trabajo. El problema se reduce a la envoltura protectora y al elemento obligacional, en virtud de que el elemento normativo subsistirá en las relaciones individuales de trabajo, no obstante la cuestión es más bien teórica, si se diera el presupuesto desaparecería la cláusula de exclusión para el futuro, lo cual implicaría la recuperación de la facultad de seleccionar al personal por parte del patrón, sin embargo, no podría despedir a los trabajadores que ingresaron con apoyo en ella, toda vez de que el hecho de ingresar a un trabajo crea, por sí solo, la estabilidad en el empleo.

d) Ejercicio de acciones o ejercicio directo de los derechos: la doctrina tradiciones civilista sobre inexistencia y nulidad, llegó a la conclusión de que la primera no necesita ser demandada en juicio ni requiere declaración judicial alguna, puesto que se trata de la nada jurídica, esta doctrina y su solución son aplicables al derecho del trabajo en materia de contratos colectivos por lo siguiente: " las convenciones colectivas en sus dos manifestaciones, son fuentes de derecho objetivo, lo cual significa, que de la misma manera que no puede existir una ley que no haya pasado por todas las etapas de formación y aprobada por el poder legislativo, tampoco puede tener vigencia ni efectividad un contrato colectivo de trabajo en el que no haya intervenido la voluntad del sindicato obrero y la del empresario, hecha la salvedad lógicamente del proceso y de la sentencia colectiva ". (19)

Lo casos posibles de nulidad se refieren, a las cláusulas del elemento normativo que contravengan las disposiciones de las normas laborales, la ley en su artículo 50. dice " las normas de trabajo son de orden público, por lo que no producirá efecto legal alguno, ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos la estipulación que establezca renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo. Entendiéndose que rigen en estos casos la ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas ". Así también, el artículo 390 en su primer párrafo establece " El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad ".

2). Casos Concretos. Los siguientes casos son problemas planteados por la doctrina y recogidos por Nestor de Buen y Mario de la Cueva.

a) Los procesos de formación de los contratos colectivos: analizaremos sólo el primero de ellos que es el convenio que celebran el sindicato titular de los derechos y las acciones sindicales y el empresario. El segundo procedimiento que termina con la sentencia colectiva pertenece al campo del derecho procesal laboral.

Ausencia de Consentimiento. Si falta la concurrencia de voluntades dotadas de personalidad jurídica no puede haber convenio ni contrato colectivo de trabajo, sería un acto inexistente, de lo cual el derecho del trabajo no tiene que preocuparse. Se ha

(19) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 460.

planteado el problema de cuál sería la situación del contrato colectivo de trabajo en el que se hubiere suplantado la firma del representante sindical o del patrón; ante todo se debe decir que se trata de un problema de derecho penal, más sin embargo, en el primer supuesto, los trabajadores podrán exigir, sin necesidad de una acción previa ante las autoridades, la celebración de un auténtico contrato colectivo de trabajo, y en el segundo, el patrón tendría que continuar cumpliendo las normas vigentes en la empresa, sin hacer caso del documento falso.

Vicios del Consentimiento. En relación a los contratos colectivos de trabajo, una vez redactado por escrito y firmado por el sindicato obrero y el patrón, no se puede aceptar que el representante de los trabajadores o el patrón sostuviera que su consentimiento se hallaba viciado o que estaba en el error o que fué inducido a él.

Ausencia de la forma escrita. Se analizó con anterioridad la razón de las formalidades y las finalidades que se persigue con la forma escrita en los contratos colectivos de trabajo; "autenticidad, certeza de los derechos y obligaciones y posibilidad del conocimiento de las normas, tanto por los trabajadores como por terceras personas"(20), al respecto, el artículo 390 de la ley laboral nos dice "El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad", la imposibilidad, tanto material como legal, de que surta efectos un contrato colectivo de trabajo que no observe la forma escrita dan pauta al precepto anterior.

(20) DE LA CUEVA, Marie. Op. cit. p. 461.

El depósito. El artículo 390 de la Ley en su parte final establece: "el contrato colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta", Del precepto anteriormente citado se deduce que la Ley Federal del Trabajo no plantea una cuestión de nulidad, toda vez de que se construye a decir que los efectos del contrato colectivo se producirán a partir de la fecha y hora del depósito, por lo cual se establece que el depósito es sólo un requisito para la producción de los efectos del contrato colectivo del trabajo, pero de ninguna manera es un requisito de existencia o de validez, al decir de De la Cueva, "estamos en presencia de una condición suspensiva para la efectividad del acto jurídico, consistente éste en la plena eficacia de un contrato colectivo de trabajo, tan es así, que es posible que las partes fijen una fecha anterior al depósito para la producción de los efectos" (21). Con apoyo en lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que el elemento normativo, es decir, las condiciones de trabajo, pueden aplicarse a las relaciones individuales no obstante no se haya satisfecho el requisito del depósito; por el contrario, en tal supuesto, ningún tercero podrá ser afectado por las disposiciones del contrato colectivo del trabajo: si el patrón emplea a un trabajador no sindicalizado, éste no podrá ser separado de su empleo con base en la cláusula de exclusión.

Acerca de la nulidad de alguna o algunas de las cláusulas que contengan el contrato colectivo de trabajo, ya se mencionó que el derecho laboral es imperativo, destinado a proteger y fortalecer

(21) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 462.

lecer a una clase social, sin que ésta pueda renunciar a los beneficios que le impone la misma Ley, de conformidad con el artículo quinto; las cláusulas que contengan renunciias o contravenciones de las normas relacionadas con las condiciones de prestación de servicios serán nulas de pleno derecho, pero la nulidad no afecta la existencia o validés de las relaciones de trabajo, ya que en lugar de la cláusula nula o contravención se aplicará la Ley Federal del Trabajo y las normas que le son supletorias. Aunque el artículo citado se refiere primordialmente a las relaciones individuales de trabajo, por la misma imperatividad del ordenamiento laboral, es extensivo a las cláusulas que puedan estipularse en el contrato colectivo. Otro argumento surge del artículo 394 el cual establece: " las cláusulas que contengan condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa, serán automática-mente substituídas por las de los contratos en vigor ".

## C A P I T U L O   S E X T O

### LA VIDA DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

Siguiendo a Mario de la Cueva y a Raynaud, se define la envoltura protectora como: " El conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de los contratos colectivos de trabajo " (22), entre ellas la fecha a partir de la cual principiará a surtir efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes.

La antigua Ley de 1931 no contenía disposición expresa sobre la envoltura protectora, aún cuando sí podían las partes consignar las reglas que convinieran.

En la Ley vigente, la fracción tercera del artículo 391 engloba las diferentes cuestiones que plantea la envoltura protectora: la duración asignada al contrato colectivo de trabajo implica el señalamiento del día y la hora en que comenzará a surtir efectos, lo cual, a falta de designación expresa se determinará conforme a lo dispuesto por el artículo 390, por la fecha y hora del depósito; igualmente, la determinación del plazo de vigencia dependerá del inicio del lapso de duración.

Posterior a su nacimiento, la vida de los contratos colectivos:

(22) DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. p. 464.

de trabajo atraviesa por tres etapas: LA DURACION, el tiempo del que se espera se consiga una paz en la lucha de clases; LA REVISION, cuya finalidad es procurar la supervivencia de la institución; y la TERMINACION que irónicamente es lo contrario a lo que se propone cualquier contrato colectivo de trabajo. Hay que decir que los tres momentos, particularmente los dos primeros se hayan vinculados de manera especial, ya que los contratos colectivos de trabajo se constituyen para durar, aún con los cambios que imponen el transcurso del tiempo, las transformaciones sociales y la evolución de los fenómenos económicos.

1). Duración del contrato colectivo. Al hablar de la duración de los contratos colectivos de trabajo, entran en pugna dos principios: la necesidad de una paz social, basada ésta en un buen entendimiento entre el capital y el trabajo, y por otra parte, su finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo justas y remuneradoras; en tal virtud, es la armonía entre esos dos principios; un contrato colectivo debe durar porque de otra manera, la actividad de las empresas y en consecuencia la marcha de la economía nacional se haría sumamente difícil, de ahí se desprende la necesidad de un plazo mínimo de vigencia; por otra lado, el movimiento natural económico está en transformación permanente, en virtud de lo cual, conlleva un aumento continuo de los precios de los productos de consumo, por consiguiente, un contrato colectivo de trabajo anquilosado significaría una congelación de las condiciones de trabajo, y, en especial, de los salarios, naciendo de esta oposición la síntesis: " un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración". La Ley actual marca tres posibilidades de duración, en su artículo 391 fracción tercera:

Tiempo Determinado; que no puede ser mayor de dos años, pues si se fija uno superior, el contrato colectivo de trabajo podría no obstante ser revisado cada dos años total o parcialmente, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 397 en relación con el 399 de la ley laboral.

Tiempo indeterminado; y finalmente,

Obra Determinada; en el cual no es posible fijar un plazo fijo de duración, puesto que es frecuente que suceda que las relaciones de trabajo se prolonguen en el tiempo, en relación con esta forma podemos aplicar el principio de la estabilidad del trabajador en su empleo, o sea que la celebración del contrato bajo esta forma resulta de la naturaleza propia del servicio contratado.

2). Modificación Extraordinaria Obligatoria de las Condiciones de Trabajo contenidas en los Contratos Colectivos. Por este rubro se entienden los cambios que pueden introducirse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a solicitud del sindicato de los trabajadores o del patrón cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen. Al efecto, dice textualmente el artículo 426 de la Ley: " los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley: I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La Exposición de motivos de la Ley amplifica el concepto en los siguientes términos: " Los contratos colectivos y los contratos

ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante periodos determinados. Pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas. El artículo 462 otorga a los trabajadores y a los patrones el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo ". (23)

Hay que decir, que las dos fracciones del artículo 426 únicamente contienen normas generales, por lo que deben interpretarse de manera enunciativa y no limitativa, tomando en consideración las finalidades fundamentales del derecho del trabajo, establecidas en el artículo segundo de la Ley: LAS NORMAS DE TRABAJO TIENDEN A CONSEGUIR EL EQUILIBRIO Y LA JUSTICIA SOCIAL EN LAS RELACIONES ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES.

3). Terminación del Contrato Colectivo. Al hacer referencia a las causas de terminación de los contratos colectivos hay que hacer una división bipartita entre las causas que tienen como punto de partida la voluntad de los trabajadores y causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo de trabajo.

Causas que parten de la voluntad de los trabajadores. Por lo general existen tres motivos: a) La terminación del contrato colectivo por decisión del sindicato obrero y del patrón; b) La disolución del sindicato, de acuerdo con el artículo 379, fracción primera, lo cual requiere del voto de las dos terceras par

(23) NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y sistematizada: Op. cit. p. 55.

tes de sus miembros, el problema está previsto en el artículo 403, que previene que en ese supuesto las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento. Esta causa de terminación dice De la Cueva, no se sabe que se haya presentado alguna vez, en virtud de que sería suficiente la formación de un nuevo sindicato para que naciera un nuevo titular de los derechos y de la acción de celebración de un nuevo contrato colectivo; c) La declaratoria de inexistencia de la huelga, ya que si los trabajadores no acatan la prevención de la junta de conciliación y arbitraje para que regresen al trabajo, el patrón puede dar por terminadas las relaciones de trabajo y utilizar en consecuencia nuevo personal para el desempeño de las actividades propias de la fuente de trabajo.

Causas objetivas que producen la muerte del contrato colectivo de trabajo. Son circunstancias objetivas, independientemente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que determinan, según la expresión del artículo 433 de la Ley, el cierre de las empresas, esto es, la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo. Así por ejemplo, la terminación de la obra para la que fue contratado el trabajo o el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva. El artículo 401 se refiere a estas posibilidades en su fracción III, el cual remite al capítulo VIII: Terminación colectiva de las relaciones de trabajo, artículo 433 al 439 de la ley laboral.

En relación a los efectos de la terminación de los contratos colectivos de trabajo, nos encontramos con dos aspectos, según que las relaciones individuales sobrevivan a la terminación del

contrato colectivo, o se extingan conjuntamente con éste; en el primer caso, mutuo consentimiento o disolución del sindicato, las relaciones individuales continuarán regidas por las condiciones de trabajo contenidas en el elemento normativo del desaparecido contrato colectivo de trabajo; en el segundo caso, los efectos son tres, ante todo los trabajadores deben de percibir el total de prestaciones que se les adeuden; en segundo término deben de recibir una indemnización de tres meses de salario y la prima de antigüedad que les corresponda, y en último término adquirirán los derechos de preferencia a que se refiere el artículo 154 de la Ley: " los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

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

Entendiéndose por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

Cavazos Flores plantea, en relación a esta cuestión, tres interesantes problemas que resuelve de la manera siguiente: a) ¿ Es posible que terminen al mismo tiempo las relaciones individuales y las colectivas ? Indiscutiblemente que sí; por mutuo con-

sentimiento o cierre total de la empresa.

b) ¿ Es factible que terminen las relaciones colectivas y subsistan las individuales ? La contestación es afirmativa: al desaparecer el sindicato desaparecen las relaciones colectivas, pero las relaciones individuales siguen en vigor.

c) ¿ Pueden continuar en vigor las relaciones colectivas sin las individuales ? Por lo que respecta a esta interrogante, Mario de la Cueva estima que no es posible que subsistan las relaciones colectivas sin las individuales, ya que considera que al faltar el elemento normativo del contrato y al desaparecer la comunidad obrera, desaparece con ella su derecho. Por su parte Trueba Urbina, opina que sí es factible que continúen las relaciones colectivas aún sin las individuales, basándose en el hecho que todo convenio colectivo se compone de tres elementos, y que si la finalidad del elemento obligatorio es la de garantizar el cumplimiento del elemento normativo, mediante la aplicación de ciertas cláusulas, como la de ingreso al originarse las vacantes, por la terminación de las relaciones individuales, opera en tal virtud para que se exija al patrón para que cubra con nuevos elementos del propio sindicato, las vacantes que se hubieren originado. En consecuencia, concluye Trueba Urbina la simple terminación de las relaciones individuales no acarrea necesariamente la terminación de las relaciones colectivas.

Cavazos Flores estima que sí pueden subsistir las relaciones colectivas sin las individuales, en razón a la naturaleza misma del derecho del trabajo. Que aún en el caso de que pudiera parecer que se choca contra la técnica jurídica, de hecho y de derecho, debe considerarse que las relaciones colectivas sobreviven a las individuales, por la misma razón de orden tutelar de

que un patrón continuará vinculado al sindicato titular del contrato colectivo que tenga celebrado, a pesar de que eventualmente, y en un momento dado, rescinda los contratos individuales ' de todos sus trabajadores.

Es decir, la seguridad jurídica que implica la contratación colectiva en beneficio de la clase trabajadora, está por encima ' de toda estimación o especulación de carácter técnico-jurídica, y en consecuencia, un sindicato podrá exigir, válidamente que ' el patrón que rescindió los contratos individuales de sus obreros, siga obligado y sujeto a las condiciones de trabajo previtas en el convenio colectivo celebrado, tan pronto vuelva a contratar otros trabajadores a fin de reanudar labores en el centro de trabajo " (24); estamos de acuerdo con esta última opinión, toda vez de que en dicho supuesto que se plantea quedará vivo el derecho sindical para enviar trabajadores sustitutos para cubrir las vacantes, y en ese caso no hay duda de la subsistencia del contrato colectivo de trabajo.

(24) CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Edit. Trillas, México, 1982. p. 273 y 274.

## C A P I T U L O   S E P T I M O

### REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1). Motivos de la Institución. De la naturaleza misma del contrato colectivo deriva una institución enteramente desconocida en el derecho común, la cual instituye la Ley Federal del Trabajo y que es la revisión de las convenciones colectivas.

Se ha dicho que para que el contrato colectivo pueda llegar a conseguir para el trabajador el establecimiento de las condiciones justas y remuneradoras, y para el patrón una garantía de vitalidad y progreso económico de la empresa, es necesario, o más bien indispensable, que periódicamente pueda proceder su revisión, facilitando así el incremento de la producción y en consecuencia la marcha de la economía nacional.

Al contrato colectivo, además, se le considera como un instrumento eficaz para el logro del orden, la disciplina y la armonía de las relaciones entre el capital y el trabajo, que son condiciones sin las cuales no se obtendría la finalidad que con él se persigue. En tal virtud, resultaría ilusorio pensar en la armonía obrero-patronal, sin correspondencia de contenido entre las estipulaciones del contrato y las relaciones efectivas entre trabajadores y patrón.

Jesús Castorena, a propósito de esta cuestión dice, " que el contrato colectivo de trabajo marca el equilibrio de los intereses opuestos de patrones y obreros. Ese equilibrio, para adop-

tarse, tiene que tomar en cuenta las condiciones económicas de la empresa y las reinantes en el medio exterior, es decir, tanto las condiciones económicas generales, como las condiciones económicas particulares del negocio o negocios de la parte patromal. Ahora bien, la experiencia ha observado que no hay nada más variable como las condiciones económicas particulares de una empresa constantemente se están produciendo alteraciones, unas buscadas intencionalmente, otras que son el reflejo de las adoptadas respecto de otros problemas; el legislador ha considerado que las variaciones económicas suelen y pueden determinar, en un momento dado, el rompimiento del equilibrio entre las partes, y entonces, siguiendo el pensamiento y la intención de éstas, adopta la institución de la revisión, para ajustar el régimen de equilibrio a las alteraciones que hayan podido producirse, bien en la empresa, bien en el medio económico general".

(25)

Así pues, tomando en cuenta que la realidad económica que opera sobre el contrato colectivo no es una realidad necesariamente estable por el proceso evolutivo que modifica las necesidades humanas y los medios de satisfacerlas, se plasmó en la ley el derecho de solicitar la revisión del contrato colectivo, evitando así las consecuencias desastrosas que provocarían una contracción ajena a la realidad.

La revisión del contrato colectivo establece, por lo tanto la posibilidad de mantener dentro de un marco de justicia las pres

(25) CASTORENA, Jesús. Tratado de Derecho Obrero. México, 1942. p. 750 y 751.

taciones concernientes al trabajo y las ganancias lícitas del capital, permitiendo mejorar la organización del trabajo y fortalecer las garantías a que tiene derecho la empresa.

Si no se hubiere instituido la revisión, los contratos colectivos perderían actualidad y con ellos su vitalidad y eficacia dejando de ser factores de armonía, instrumentos de justicia y expresión jurídica del orden en las relaciones obrero-patronales.

Tomando en cuenta todas esas circunstancias y quizás otras de igual o mayor importancia que pudieran escapar a la mente, se consideró que el proceso evolutivo de estudio y mejoramiento que debe implicar la revisión del contrato colectivo, debería tener oportunidad de manifestarse cada dos años; en tal virtud, se estableció en los artículos siguientes:

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

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

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años; si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

En el año de 1974 se presentó una grave crisis económica, que venía arrastrándose desde los años inmediatos anteriores; lo cual produjo un sensible aumento en el costo de la vida y, por lo mismo, una disminución en el valor adquisitivo del salario. Por tal motivo el Gobierno de México resolvió modificar algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, y en tal virtud, por decreto Presidencial de Fecha 27 de Septiembre de dicho año, para entrar en vigor el 1.º de Mayo de 1975, se adicionó la ley con un artículo 399 bis, en el cual se precisó que, independientemente de la revisión general bianual, " los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo ". En la actualidad se divide el aumento anual salarial en dos partes, en enero y en junio de cada año.

La justificación de la medida radica en la circunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores se refleja, de manera más inmediata, sobre la parte del salario que se cubre en efectivo. Así mismo, dicha solución estimamos que es correcta, ya que como se estableció, debe existir correspondencia entre el contenido del contrato colectivo y la realidad económica y social que impera a nivel general en el país, tanto como en la empresa de que se trate; pero ello de una manera controlada, de tal manera que un abuso implicaría como consecuencia el alza periódica de los artículos de primera necesidad, lesionando el poder adquisitivo de la moneda .

2). Contraste de Aplicación Práctica. No obstante lo estipulado en el artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: " En la revisión del contrato colectivo se observarán ' las normas siguientes: I. Si se celebró por un solo sindicato ' de trabajadoras o por un solo 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 representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos ". Prácticamente se ha nulificado el derecho del patrón ' para solicitar la revisión del contrato colectivo, pues frente ' a la justificación teórica, en la práctica se desconoce dicho ' artículo, generalmente por presión sindical.

En realidad, en los casos de revisión del contrato colectivo, ' quienes llevan la iniciativa en ese derecho, son los sindicatos de trabajadores, quienes combinan la solicitud de revisión con ' el ejercicio del derecho de Huelga, apoyados en la fracción II ' del artículo 450 de la Ley, el cual no es sino un medio de ejercer presión sobre el patrón para la obtención de la revisión ' del contrato colectivo.

El punto de mayor trascendencia en las revisiones de contratos ' colectivos, lo constituye el aumento de salarios y a la vez la ' obtención de nuevas y mejores prestaciones, tanto económicas como sociales, en beneficio directo de los agremiados.

Generalmente la revisión, en esos aspectos, motiva discusiones entre las partes que impide en la mayoría de las veces, terminar la revisión en forma aceptable para ambas partes, creándose así una pugna de intereses económicos, suscitándose de tal manera el viejo concepto liberal, de que el trabajo no es sino una mercancía por cuyo precio los contratantes se debaten, con miras a obtener cada quien el mayor beneficio de acuerdo a sus intereses.

Los resultados de la situación que priva en la revisión de contratos colectivos, son de gran trascendencia para el trabajador, para el patrón y para la propia economía nacional, dada la política sindical conforme a la cual deben de incrementarse substancialmente los salarios en ocasión a las revisiones periódicas de los contratos colectivos. Es precisamente en los momentos actuales, cuando puede palpase con exacta claridad el resultado económico que ha derivado del criterio sindical de que toda revisión de los contratos colectivos, ha de implicar el aumento de los salarios y de otras prestaciones de orden económico y social, sin atender a más criterio que el del mejoramiento de sus agremiados. Dicha política, indudablemente que provoca el alza periódica de los artículos de primera necesidad y lesiona el poder adquisitivo de la moneda.

En efecto, los sindicatos ven en las revisiones de los contratos colectivos, la oportunidad de obtener necesariamente mayores ventajas económicas, que llaman conquistas sociales, lo cual se traduce en mantener su prestigio ante los agremiados y solidificar su posición dentro del movimiento general obrero.

Desgraciadamente en la mayoría de los casos, no se ve en la fuente de trabajo, el centro común de intereses, cuya estabilidad y prosperidad depende de la armonía entre los factores de la producción.

Las centrales organizadas del país, deben tomar conciencia sobre la posición que al trabajador corresponde como elemento de producción; se puede afirmar que una política sana a seguir en el orden sindical actual, sería el restringir la actividad de sindicatos esporádicos, que se constituyen con el solo fin de extorcionar al capital.

3). Amenaza del Derecho de Huelga en la Revisión. Práctica establecida de una manera sistemática, es solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo, mediante el emplazamiento a huelga.

Los propósitos que inspiraron a la legislación leboral se han desvirtuado, pues la presión sindical con el abuso del derecho de huelga con motivo de la revisión de contratos, produce un ambiente de hostilidad acrecentando la llamada lucha de clases que impide la comprensión y hace imposible todo sentido de justicia y de paz, en las relaciones obrero-patronales. Colocadas las partes en ese ambiente de lucha creado por la amenaza de una huelga, resulta imposible que al revisar el contrato colectivo se discutan con serenidad y cordura los derechos y obligaciones que en justicia les correspondan a cada una de las partes, haciendo imposible la solidaridad y la armonía entre los factores de la producción, medio único de crear una atmósfera de prosperidad, no solamente en la fuente de trabajo de que se

trate, sino en toda la nación.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

El ejercicio del derecho de huelga, con motivo de la revisión ' del contrato colectivo de trabajo, es decir, la amenaza de la ' huelga hace nugatorios los esfuerzos y buena voluntad que en un momento dado pudieran tener las partes; la amplitud que se le ' ha dado en la práctica al ejercicio del derecho de huelga única mente altera, entorpece y perjudica las relaciones obrero-patro nales y en consecuencia la estabilidad económica en general.

4). Situación Jurídica de la Revisión mediante Emplazamiento a Huelga. Establece el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo " La SOLICITUD de revisión deberá hacerse, por lo menos, se-  
senta días antes: . . . " . Por su parte, el artículo 450 de la propia ley, enumera limitativamente el objeto de la huelga, re-  
quisito esencial para su procedencia. En la fracción II el obje-  
to de la huelga estriba en EXIGIR su revisión del contrato ce-'  
lectivo al terminar el periodo de su vigencia; esto quiere de-'  
cir que habrá objeto para la huelga, cuando al expirar el perio-  
do de vigencia el patrón se niega categóricamente a su revisión  
pero en nada se refiere a la solicitud de que habla el artículo  
399, en virtud de que éste consagra el derecho de solicitar, en  
tanto que el artículo 450 en su fracción segunda habla exclusi-  
vamente de exigir la revisión, lo cual debe suponer la negativa  
absoluta del patrón.

En concreto, el artículo 399 establece el derecho de revisar; -  
el 450 fracción II, contiene una medida coercitiva para que ese  
derecho se respete, si el patrón se niega a revisar, es decir, '  
dicho precepto consagra el derecho de huelga como medio de fer-

zar al patrón a efectuarla en caso de negativa, o sea por pretender desconocer el derecho de revisión que consagra el primero de los artículos citados.

5). Constitucionalidad del Derecho de Huelga. Por su inclusión en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que es nuestra Ley Suprema, el derecho de huelga se ha convertido en un derecho positivo de los trabajadores. En efecto, el artículo 123 de la Constitución establece en su fracción - XVII: " Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros ". Con ello, lo que antiguamente se consideraba como fundamento de la huelga, o sea el simple no trabajar, se transforma en el derecho legal de suspender las labores.

El estado de huelga, como dice De la Cueva, " ya no es una simple situación de hecho, productora de efectos contrarios a los queridos por los huelguistas, sino una situación legal que produce, precisamente, los efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de los trabajos ". (26)

Sin embargo, del reconocimiento constitucional del derecho de huelga no puede derivarse que su ejercicio quede al arbitrio de los trabajadores, como en algunas ocasiones se ha sostenido de palabra y otras de hecho, principalmente al tratarse de la revisión del contrato colectivo de trabajo.

Por el contrario, el derecho de huelga es un derecho condiciona

(26) DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T. II. ' Edit. Porrúa, S.A. México, 1954. p. 767.

do, del que únicamente pueden usar los trabajadores de los ca-  
sos expresamente señalados por la Ley Federal del Trabajo como  
reglamentaria del artículo constitucional que lo consagra, pero  
observando para el ejercicio de ese derecho todas las condicio-  
nes y requisitos que el propio ordenamiento señala y que, de no  
llenarse, provocan la inexistencia o la ilicitud del movimiento  
de huelga.

Por las razones mencionadas, consideramos que el derecho que o-  
torga la Constitución a los trabajadores, para llegar a la sus-  
pensión legal del trabajo, no es un derecho absoluto e incondi-  
cional, pues se encuentra que el propio artículo 123 en su frag-  
ción XVIII, señaló la condición legal para el ejercicio del de-  
recho de huelga, estableciendo: " Las huelgas serán lícitas - '  
cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los di-  
versos factores de la producción, armonizando los derechos del  
trabajo con los del capital. . . . ".

6). Requisitos Generales para la Procedencia de toda Huelga. '  
La Ley Federal del Trabajo reglamentando el artículo 123 Consti-  
tucional en cuanto al derecho de huelga, señala diversos requi-  
sitos para su ejercicio.

Los autores mexicanos hablan de tres requisitos esenciales:

a) Requisitos de fondo: consistente en el objeto que apunta la  
propia Constitución, al establecer que las huelgas son lícitas  
cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los di-  
versos factores de la producción, armonizando los derechos del  
capital con los del trabajo.

La reglamentación a esa disposición constitucional no dejó bien precisada la intención del constituyente, pues en el artículo 450 de la ley, se cae en el defecto de reproducir, en la primera de sus fracciones el principio constitucional de licitud de la huelga, sin definir que es lo que debe entenderse por desequilibrio económico; el citado artículo dice:

La huelga deberá tener por objeto:

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

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia;

III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

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

Posteriormente haremos un breve comentario sobre el texto de este artículo.

b) Requisito de forma: Por tal se entiende el cumplimiento de ciertas formalidades legales, previas a la suspensión de labo-

y que concretamente constituyen los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga.

Este requisito de forma está establecido en el artículo 920 de la ley que estipula:

" El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspendieran las labores, o el término de prehuelga.

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. . . .

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Lo anterior tiene suma importancia, ya que la sola notificación del pliego implica para el patrón la obligación de contestarlo dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, y constituirlo en depositario de los bienes que componen el centro de trabajo, durante todo el periodo de prehuelga, con las responsabilidades inherentes a ese cargo, debiendo decir que el depositario infiel incurre en el delito de abuso de confianza. En otras pala-

bras, priva al patrón de la libre disposición de sus bienes.

c) Requisito de mayoría: Deriva del principio democrático de la imposición de la voluntad de las mayorías a las minorías, y consiste en que es necesario que por lo menos el cincuenta por ciento más uno del total de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva apoyen el movimiento.

Este requisito de mayoría tiene su base en el artículo 451 fracción segunda de la Ley Federal del Trabajo, que establece:

" Para suspender los trabajos se requiere:

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse ' como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y ' en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos ".

En México, durante mucho tiempo, algunos abogados patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía de ser previo a la suspensión de labores a fin de evitar huelgas en donde los emplazantes no fueran mayoritarios sino simples chantajis-tas.

En el texto actual de la Ley, se prohibió el recuento previo, ' ya que se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma ' de la huelga. Tal criterio parece totalmente acertado, sin embargo, debe establecerse no un recuento previo, sino un recuen-

to, rápido el cual tienda a evitar perjuicios innecesarios a patrones y trabajadores, lo cual desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral.

En virtud de lo anterior se desprende que la mayoría basta que exista en el momento del recuento; para determinar la mayoría no debe distinguirse si los trabajadores son libres o sindicalizados, pero los trabajadores de confianza no deben ser considerados en el recuento.

7). Clasificación de la Huelga. El artículo 123 constitucional y la nueva Ley Federal del Trabajo definen con precisión las siguientes especies de huelga:

a) La Huelga Lícita.- Esta huelga se fundamenta en las fracciones XVII y XVIII, del apartado a) del artículo 123 Constitucional, en el sentido de que es un derecho social-económico, cuyo ejercicio pone en manos de los trabajadores establecer el equilibrio entre los factores de la producción. A contrario sensu, cuando la huelga no es ilícita entonces es lícita en los términos de los artículos 450 y 451 de la Ley laboral.

b) La Huelga Existente.- Es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales que consisten en solicitudes formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualquiera de los objetos que señala el artículo 450; en la inteligencia de que si no se solicita la delcaración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo; por ministerio de la ley sera considerada existente para todos los efectos legales correspondientes, tal y como lo dispone ex-

presamente el artículo 929 de la ley laboral.

c) La Huelga Inexistente.- El artículo 459 de la ley declara categóricamente que la huelga es inexistente, en los siguientes casos específicos:

I.- Cuando la huelga se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II.- Que la huelga no reúna ninguno de los objetivos a que se refiere el artículo 450 y que ha quedado precisado en el apartado en que se expresan tales objetivos;

III.- Cuando no se llenan los requisitos del artículo 452, esto es, cuando no se le hace la solicitud formal al patrón, ni se presenta la solicitud por conducto de la autoridad para el efecto de la notificación al mismo, ni se conceden los términos que especifica la ley de seis días para cualquier empresa y de diez para los casos en que se trate de servicios públicos.

Consiguientemente, por ningún motivo podrá declararse la inexistencia de la huelga por causas distintas de las especificadas en los tres casos anteriores. En el caso de que se declarara la inexistencia legal del estado de huelga, por disposición del artículo 463 se dictarán las siguientes medidas:

I.- Se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo;

II.- Se les apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III.- Se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabi-

lidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajado-  
res;

IV.- Se dictarán las medidas que se juzguen convenientes para  
que pueda reanudarse el trabajo.

d) La Huelga Ilícita.- Las huelgas serán consideradas como il-  
citas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere  
actos violentos contra las personas o las propiedades, o en ca-  
so de guerra cuando aquellos pertenezcan a establecimientos o  
servicios que dependan del Gobierno (Fracción XVIII, infine del  
apartado a) del artículo 123 constitucional y 445 de la Ley Fe-  
deral del Trabajo).

Para declarar la ilicitud de una huelga se requiere la comproba-  
ción plena de que la mitad más uno de los trabajadores huelguis-  
tas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o -  
propiedades, o bien que el país se encuentra en estado de gue-  
rra; de modo que la declaración de ilicitud de la huelga, trae  
consigo que se declare terminadas las relaciones de trabajo de  
los huelguistas que participaron en los actos violentos de que  
se trata, pues quienes fueron ajenos a tales actos no pueden  
ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales  
por no haber dado motivo a ello, sino sólo aquellos a quienes  
se les compruebe que participaron en los actos violentos contra  
las personas y las propiedades.

e) La Huelga Justificada.- Es aquella cuyos motivos son impu-  
tables al patrón, de conformidad con lo previsto en el artículo  
446 de la Ley Federal del Trabajo.

3). El Ejercicio del Derecho de Huelga. Atento a lo ya expuesto, y antes de hacer una proposición de la forma en que pudiera resolverse el problema que deriva del ejercicio indebido del derecho de huelga, con motivo de la revisión de contratos colectivos de trabajo, pensamos conveniente adelantar algunas ideas sobre el abuso del derecho de huelga y sus perjudiciales consecuencias.

La huelga, inicialmente, fué expresión máxima de fuerza colectiva por parte de los trabajadores para imponer mejores condiciones de trabajo o lograr el reconocimiento de sus derechos. La huelga como arma de lucha, fué repudiada por el propio estado, por constituir un ataque a la doctrina liberal que prevalecía en el siglo XIX.

La fuerza conjunta de los trabajadores empezó a hacerse patente mediante la huelga, pues a ella recurrían no tanto para salvaguardar de sus derechos, sino para imponer mejores condiciones de trabajo. Esta actitud de hecho obligó al estado a legislar, reglamentando el ejercicio del derecho de huelga, para evitar los estragos y perjuicios que en las economías nacionales venían ocasionando su ejercicio inmoderado. El estado moderno reconoce al trabajador organizado el derecho de huelga, en forma limitativa.

Es nuestra opinión que el ejercicio legal del derecho de huelga debe ser aun motivo de mayor control, pues concomitantemente se abolirá la agitación que ella provoca y restringirá a la llamada lucha de clases, que no provoca sino alterar la armonía que debe existir entre capital y trabajo, y por la cual luchan ac-

tualmente todos los estados.

Nuestra Constitución, si bien en su artículo 123 consagra el derecho de huelga, desgraciadamente los sindicatos, abusando del reconocimiento de la libertad propia de un régimen democrático, han desvirtuado las finalidades del derecho de huelga.

El estado, sin mermar del principio de libertades constitucionales, ha venido contralando en forma inteligente, mediante su intervención directa, el ejercicio de este derecho. Por medio de sus órganos especializados interviene como amigable conciliador en los conflictos obrero-patronales evitando que con el repetido ejercicio del derecho de huelga, se creé un ambiente de inseguridad en el inversionista, se lesionen las economías particulares y se provoque un estancamiento en el progreso industrial general de la nación. Dada esa actual e inteligente política, se puede afirmar que son escasos los conflictos obrero-patronales en que se llega a la efectividad de la huelga.

La actitud adoptada por el Estado en este aspecto, ha ido evolucionando tendiente a enmarcar ese derecho de los trabajadores, dentro de un régimen de efectiva justicia.

Cuando las huelgas se plantean fuera de los límites de Ley, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen oportunidad de resolver rápidamente, declarando su inexistencia o ilicitud. Podría decirse que los conflictos en que el ejercicio del derecho de huelga está apegado estrictamente a la Ley, son los más perjudiciales por la duración del conflicto. ES frente a estas situaciones cuando el Estado, mediante sus órganos administrativos, in-

terviene para avenir a las partes en pugna.

El artículo 450 en su fracción I de la Ley, señala como objeto de la huelga conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; con respecto a esta fracción creemos conveniente transcribir unas resoluciones emitidas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las cuales sirven de antecedente a efecto de interpretar la misma; y en las cuales se expone lo siguiente:

" Cabe analizar ahora, expresa la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje este nuevo motivo de huelga que aduce el sindicato mexicano de electricistas; a este respecto puede afirmarse que existen precedentes en esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en que se han sentado como verdades normativas de criterio a seguir para determinar si hay huelga por motivo de desequilibrio las siguientes: que no basta para que una huelga tenga objeto legal, que los trabajadores afirmen que persiguen el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo, sino que es necesario, sino demostrar el desequilibrio, cuando menos evidenciar que ha habido un cambio en la situación económica de la empresa por una mejoría de los porcentajes de ganancia de ella; o en la de los trabajadores por una situación de depresión económica de éstos por causa imputable al patrón.

También es regla la de que la existencia de un contrato vigente hace presumir el equilibrio entre los dos factores, presunción que solo debe ceder cuando existen datos concretos de un aumento inmotivado en la potencialidad económica de la empresa o de

una depresión de las percepciones de los trabajadores. Finalmente, es regla jurisprudencial de los Tribunales obreros, la de que el desequilibrio a que se refiere la fracción primera del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo (artículo 450 de la ley vigente), debe suscitarse precisamente entre trabajadores y patrón de una misma unidad económica y no entre aquellos y el costo general de la vida que deriva de infinidad de factores en los que en nada interviene la actitud de un patrón determinado.

A la luz de las anteriores ideas (que contienen la tesis sustentada por la Junta) deben analizarse las argumentaciones que en este aspecto hace valer el Sindicato Mexicano de Electricistas . . . . se plantea también el desequilibrio 'por el alto costo de la vida' . Este aspecto, como ya se ha dicho, no debe analizarse siquiera, ya que no es el nivel económico general de la economía del país, el que debe regir las relaciones de equilibrio entre el patrón y sus trabajadores ". (Resolución 25/52).

Es interesante citar igualmente el fallo dictado en la huelga contra la Standard Fruit And Steamship Co. dictado en el expediente M/937/4485, en el cual se sostuvo: "Ninguno de estos extremos se esboza siquiera en el pliego de peticiones donde, lógicamente y jurídicamente, debe concluirse que el movimiento de huelga no se basa en un desequilibrio económico entre la empresa y sus trabajadores, pues si bien es cierto que como consecuencia del aumento de los artículos de primera necesidad, la economía de los trabajadores se encuentra en desequilibrio, es también indudable que el desequilibrio económico que en este caso se plantea, no es precisamente el que menciona el artículo 260 de la ley (450 de la actual) en su fracción I, ya que se "

trata de un desequilibrio entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el costo general de la vida derivado de 'infinidad de factores, pero no de un desequilibrio entre la empresa promovente y sus trabajadores, que no puede presentarse 'sino como consecuencia de un aumento de potencialidad económica en favor de la empresa o la depresión derivada por causa de ésta para sus trabajadores ".

De lo anteriormente expuesto, se pueden establecer los siguientes principios: El desequilibrio económico debe presentarse precisamente entre los factores de la producción, en la empresa individualmente considerada; la sola vigencia del contrato colectivo de trabajo presupone la existencia del equilibrio económico.

En otros términos, si por virtud de un contrato colectivo de trabajo una empresa obtiene grandes utilidades, la Constitución y la Ley prescriben que los derechos del capital y del trabajo se armonicen en relación con una situación de excesivas ganancias, pero ni la Constitución ni la Ley establecen que donde no hay posibilidad alguna de aumento de salario, por no permitirlo las utilidades de la empresa, o exista el caso contrario, éstos deben aumentarse, por la sola razón de que exista un encarecimiento general del costo de la vida o por una disminución del poder adquisitivo de la moneda. Debiéndose considerar igualmente, cuando un desequilibrio es general, afecta tanto a los industriales como a los trabajadores y, en consecuencia, éstos no pueden fundar la petición de aumento de salarios apoyándose únicamente en dichas circunstancias, por que se desentienden del factor esencial que señala la ley como causa para ir a la huelga.

Se puede establecer a propósito de lo expuesto, que para el caso de huelga el equilibrio debe ser entre los factores internos de una misma empresa y que cuando se invoque el aumento del costo de la vida deberá recurrirse a un conflicto de orden económico, en que el patrón podrá demostrar que las consecuencias de ese aumento también han repercutido en su propia economía.

Posterior a las reformas de 1974 puede dudarse si la tesis establecida anteriormente sigue plenamente vigente, en virtud de que los propósitos de tal reforma fueron hacer frente a un aumento en el costo de la vida, a un proceso inflacionario que, aún cuando fue de carácter mundial, lógicamente que abarcó a México e hizo reducir el poder adquisitivo de los salarios. Siendo verdad que tal situación afectó "tanto a trabajadores como a patrones"; pero se sostuvo que estos últimos tienen que hacer frente a diversos aumentos en los costos de la materia prima, de la maquinaria, de fletes, etcétera, y no había razón para que no consideraran el aumento en el costo de la mano de obra. En tal virtud se advierte un cambio en la tesis establecida, ya que la huelga puede tener por objeto la revisión anual de los salarios, tomando en cuenta la fluctuación de los precios a que se refiere el artículo 561, Fracción VI de la Ley Laboral.

La fracción IV del artículo 450, establece como objeto de la huelga "exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo..."; al respecto debe considerarse, que si bien pueden existir violaciones al contrato colectivo de trabajo, que por su naturaleza dan nacimiento a un conflicto colectivo, también es cierto que otras en cambio, sólo ven a situaciones e intereses particulares, que dan nacimiento a una acción individual por

parte del trabajador afectado, resultando el ejercicio del derecho de huelga en este caso inadecuado.

En relación a la Fracción V se consigna como objetivo de huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades en función de hacer efectiva esta, en virtud de que en la práctica ha venido resultando nugatoria, salvo contadas excepciones en que se le da a los trabajadores su participación. En este aspecto corresponderá a la jurisprudencia el determinar en qué casos se viola el equilibrio entre los factores de la producción por el incumplimiento de algunas disposición sobre participación no cause el desequilibrio que resulta indispensable para que las huelgas sean consideradas como lícitas.

En cuanto a la fracción VI del artículo 450, únicamente apuntamos, por no tener relación que el ejercicio del derecho de huelga con motivo de la celebración y revisión de los contratos colectivos de trabajo, que la huelga por solidaridad únicamente tuvo como fundamento la idea de unidad y solidaridad de la clase trabajadora; resultando actualmente anacrótico, además de inconsistente, dado el adelanto político, social, cultural y económico de nuestro país, así como también solamente invita a la injusticia y a la suversión del orden.

La huelga no puede concebirse sino como medio de coacción en contra del patrón particularizado, con objeto de obtener en esa forma, de carácter extremo, el reconocimiento de derechos establecidos en beneficio de los trabajadores. Por último, el patrón o patrones afectados por una huelga por solidaridad se les

coloca en un plano de injusticia, al tener que soportar una situación del todo ajena a sus relaciones obrero-patronales. En virtud de lo anterior, en la actualidad no hay razón de seguir conservando dicha fracción y por lo tanto consideramos debe suprimirse.

En cuanto a la fracción II que es la que realmente interesa en el presente estudio, hemos mencionado que su redacción sólo sirve para presionar al patrón a resolver sobre la revisión del contrato colectivo del trabajo.

En el supuesto de la negativa patronal para revisar el contrato colectivo de trabajo, procede invocar dicha fracción como causal de huelga, debiendo justificarse que procedía en el caso la revisión, que se siguieron todos los trámites fijados por la ley y que el patrón se negó a revisar el contrato colectivo; debe considerarse que no significa una negativa a la aceptación parcial del proyecto cuando implica efectivamente la modificación de distintas cláusulas y no un mero subterfugio para desechar en el fondo la petición obrera.

Dicha fracción debe subsistir en su texto, en virtud de que en caso de efectiva negativa del patrón, los trabajadores no contarían con ningún otro medio eficaz para obtener la revisión solicitada en los términos de Ley.

Así pues, para aceptarse como uno de los objetos de la huelga la negativa absoluta del patrón de revisar el contrato colectivo, debe establecerse un procedimiento adecuado, que permita a las juntas constatar esa negativa, ya que la sola aseveración

de los trabajadores a éste respecto no puede ni debe tomarse como verdad absoluta.

Si se modifica la Ley para exigir que la solicitud de revisión del contrato colectivo de trabajo se efectúe por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, ésta contará con un elemento indubitable, garantizando de tal manera el correcto ejercicio del derecho de huelga por negativa del patrón.

Para efecto de lo establecido anteriormente, proponemos, a manera de ensayo, la adición de un artículo a nuestra Ley Federal del Trabajo, con la siguiente redacción:

" La solicitud de revisión del contrato colectivo se presentará por escrito ante la junta de conciliación y arbitraje, acompañado de una copia la que se hará llegar al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo; debiendo el patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas posteriores a la de la notificación, contestar por escrito si acepta o no la revisión en los términos propuestos. La falta de contestación en el término establecido, bastará para considerarse como negativa por parte del patrón.

En caso de negativa del patrón, el sindicato solicitante podrá ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450."

## CONCLUSIONES

- 1.- El Derecho del Trabajo es un derecho de clase dirigido a un beneficio colectivo.
- 2.- La concepción individualista y liberal base del derecho civil, ha cedido paso al derecho del trabajo, el cuál desechó la idea de la igualdad individualmente y liberal, substituyéndola por la idea de la igualdad social que consiste en la nivelación de las fuerzas sociales.
- 3.- Debemos considerar al derecho del trabajo como la columna vertebral del derecho social.
- 4.- La convención colectiva es una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la época moderna, puesto que representa el momento en que una clase social impuso al capital y a su Estado una forma de creación de derecho objetivo, cuyo propósito esencial es el asegurar al trabajo una participación más justa en el proceso de producción.
- 5.- La naturaleza de las convenciones colectivas, como fuentes formales del derecho del trabajo es elevarse sobre la Ley con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo.
- 6.- Para interpretar a los Contratos Colectivos de Trabajo debe recurrirse en forma supletoria al derecho social y sus fines, y no así al derecho privado.

7.- La mayoría, que posee al sindicato titular del contrato colectivo, debe existir no únicamente en el momento de tomar las decisiones o de designar a los representantes, ya que se correría el riesgo de un gobierno de minorías; la mayoría del sindicato titular de los derechos y las acciones debe existir siempre porque de otra manera perdería su legitimidad al dejar de ser la expresión del sentir mayoritario de los trabajadores.

8.- El Contrato Colectivo de Trabajo marca el equilibrio de los intereses opuestos de patrones y obreros. Debiéndose tomar en cuenta, para adoptarse dicho equilibrio, las condiciones económicas de la empresa y la que impere en el medio exterior.

9.- Se plasmó en la Ley el derecho de solicitar la revisión del contrato colectivo, en virtud del proceso evolutivo de la realidad económica, que modifica las necesidades humanas y los medios de satisfacerlas.

10.- En virtud de la revisión del contrato colectivo de trabajo deben irse aumentando las prerrogativas de la clase trabajadora pues de lo contrario se atentaría contra su propia naturaleza y principios.

11.- El ejercicio del derecho de huelga se justifica por la negativa del patrón para revisar el contrato colectivo de trabajo.

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

### I. OBRAS DE DOCTRINA

CASTORENA, J. Jesús. Manual de derecho obrero. Edit. Jaris. Sexta edición. México, 1973.

CASTORENA, J. Jesús. Tratado de derecho obrero. Edit. Jaris. México, 1942.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 lecciones de derecho laboral. Edit. Trillas. México, 1982.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. Editado bajo la dirección de. El derecho laboral en iberoamérica. Homenaje al doctor Guillermo Cabanellas. Edit. Trillas. México, 1981.

OLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de derecho del trabajo. Edit. Esfinge, S.A. Séptima edición. México, 1982.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo II, Edit. Porrúa, S.A. Cuarta edición. México, 1981.

DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y funcionamiento de los sindicatos. Edit. Porrúa, S.A. México, 1983.

DE LA GUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Edit. Porrúa, S.A. México, 1978.

GUERRERO, Suquerio. Manual de derecho del trabajo. Edit. Porrúa S.A. Décimo cuarta edición. México, 1984.

MORALES SALDANA H., TENA SUCK R. Derecho procesal del trabajo. Edit. Trillas. México, 1986.

RAMOS, Eusebio. Derecho sindical mexicano, las instituciones que genera. Cárdenas editor y distribuidor. Segunda Edición. México, 1978.

RUPRECHT, Alfredo. Derecho colectivo del trabajo. Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.

TRUEBA URBINA, Alberto. Derecho social mexicano. Edit. Porrúa, S.A. México, 1978.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. Edit. Porrúa S.A. Tercera edición. México, 1975.

## II. LEGISLACION

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Edición de la Secretaría de Gobernación. México, 1985.

CODIGO CIVIL. Para el Distrito Federal. Editorial Porrúa, S.A.' Quincuagésima segunda edición. México, 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970. (Reforma Procesal de 1980), comentada por Alberto Trueba Urbina, Jorge Trueba Barrera, Editorial Porrúa, S.A. Quincuagésima primera edición, México, 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada por Francisco Ramirez Fonseca. Publicaciones administrativas y contables, S.A. Segunda edición. México, 1982.

NUOVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Tematizada y sistematizada por Baltasar Cavazos Flores, B. Cavazos Chena, H. Cavazos Chena, J. C. Cavazos Chena. Editorial Trillas. Décima quinta edición, México, 1984.

### III. OTRAS FUENTES.

DICCIONARIO. LAROUSSE. Por Ramón García Pelayo y Gross. Ediciones Larousse. México, 1982.

### IV. ARTICULOS

LOPEZ APARICIO, Alfonso. "La iniciativa presidencial de una nueva Ley Federal del Trabajo", en Jurídica, anuario del departamento de derecho de la universidad iberoamericana. Número 1. México, 1969.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "La evolución del derecho social", en Jurídica, anuario del departamento de derecho de la universidad iberoamericana. Número 10-1. México, 1978.

DE BUEN LOZANO, Néstor. "Las fuentes del derecho procesal del trabajo", en Jurídica, anuario del departamento de derecho de la universidad iberoamericana. Número 11. México, 1979.

BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "Coaliciones, Sindicatos, Federaciones, Confederaciones", en Libro homenaje a Solomón González Blanco. Universidad Nacional Autónoma de México. 1984.

OLVERA QUINTERO, Jorge. "Perspectivas de la asociación profesional", en libro homenaje a Salomón González Blanco. Universidad Nacional Autónoma de México. 1984.