

UNIVERSIDAD LATINA S. C.



**Universidad
Latina**

INCORPORADA A LA UNAM.

FACULTAD DE DERECHO.

**“Negociación en la revisión del Contrato Colectivo de
Trabajo”**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN DERECHO.

P R E S E N T A:

PATRICIA NAVARRETE ROJAS.

ASESORA:

LIC. MARÍA DEL ROSARIO RAMÍREZ CASTRO.

MÉXICO D. F.

2011.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

GRACIAS POR SOBRE TODAS LAS COSAS A DIOS, POR LA VIDA, POR LA SALUD, POR HABERME PERMITIDO ESTUDIAR ESTA MARAVILLOSA CARRERA Y EJERCER ESTA PROFESIÓN QUE ES MI PASIÓN POR MAS DE DOCE AÑOS, POR DARME LA OPORTUNIDAD DE TERMINAR POR FIN ESTO QUE COMENCE EN FEBRERO DE 1993 Y POR TODAS Y CADA UNA DE LAS BENDICIONES A LO LARGO DE MI VIDA.

A MI PADRE POR SER MI EJEMPLO Y LA PERSONA A LA QUE MAS ADMIRO, POR MI FORMACION, MI CARÁCTER Y MI INSPIRACION PARA TRIUNFAR EN LA VIDA, TE AMO CON TODA MI ALMA, GRACIAS POR TODO TU APOYO, TU AMOR Y TUS ENSEÑANSAS.

A LOS MOTORSITOS QUE ME DAN FUERZA, ANIMO, GANAS DE VIVIR, DE LUCHAR Y DE SUPERARME CADA DIA; A MI MAU POR SER MI ETERNO COMPAÑERO, POR HABERME DADO FUERZAS EN LOS MOMENTOS MAS DIFÍCILES Y SOBRE TODO POR HABERME ENSEÑADO LO QUE SIGNIFICA SER MADRE POR PRIMERA VEZ; A MI SANTY POR SER LA ALEGRIA DE MI VIDA, LA INOCENCIA, LA TERNURA Y EL CINISMO EN UNA PERSONITA TAN

PEQUEÑITA. ¡HIJOS LOS AMO CON
TODO MI CORAZON!

A KARLA RIOS, PORQUE SIN TI ESTO
NO HABRÍA SIDO POSIBLE, POR TU
TIEMPO, TU ENTUSIASMO Y POR
VIVIR ESTE LOGRO COMO SI FUERA
TUYO. GRACIAS POR TU AMISTAD
POR TANTOS Y TANTOS AÑOS Y POR
ESTAR CONMIGO SIEMPRE.

A LA LICENCIADA ROSARIO RAMÍREZ
CASTRO, POR EL APOYO EN LA
DIRECCIÓN DE ESTE TRABAJO, POR
SU TIEMPO Y POR TODAS LAS
CONSIDERACIONES PARA CONMIGO.

A LA LICENCIADA SOFÍA SANTOS
POR LA REVISIÓN DE ESTE TRABAJO
Y POR TODAS SUS ATENCIONES.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 3

1.1 DEFINICIÓN 3

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS 6

1.3 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO FIGURA JURIDICA *SUI GENERIS* 8

1.3.1 Teorías de Derecho Civil y el Contrato Colectivo de Trabajo 9

1.3.2 Diferencias y similitudes del Contrato Civil y el Contrato Colectivo de Trabajo 11

1.4 EL CONTRATO COLECTIVO EN LA TEORÍA Y EN LA PRÁCTICA 14

1.5 EL CONTRATO COLECTIVO EN LA PRÁCTICA, EN EL DERECHO MEXICANO 18

CAPÍTULO II. COMPOSICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 20

2.1 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 20

2.2 EFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO 26

2.3 CONDICIONES DE EXISTENCIA Y VALIDÉZ 33

2.4 NATURALEZA JURÍDICA 37

2.4.1 Crítica Contractual 37

2.4.2 Clasificación del acto colectivo 38

2.4.3 Consideraciones complementarias 38

2.5 DURACIÓN 39

2.6 MODIFICACIÓN 39

2.7 TERMINACIÓN 46

CAPÍTULO III. COMPOSICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO	48
3.1 ANTECEDENTES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970	48
3.2 SOLICITUD DE REVISIÓN	53
3.3 PLAZO PARA SOLICITAR LA REVISIÓN	57
3.4 PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	59
3.5 REVISIÓN ANTICIPADA	59
3.6 TÉCNICAS DE CONTRATACIÓN	60
3.7 LA NEGOCIACIÓN COMO FUENTE DE EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN	72
CAPÍTULO IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	83
4.1 DEFINICIÓN	83
4.2 EL PODER DE LA NEGOCIACIÓN	84
4.2.1 Factores internos	84
4.2.2 Factores externos	85
4.3 PREPARACIÓN PREVIA A LA NEGOCIACIÓN	86
4.3.1 La Empresa	87
4.3.2 El Sindicato	90
4.4 EL EQUIPO DE NEGOCIACIÓN	92
4.5 NECESIDADES DEL SINDICATO Y DE LA EMPRESA	94
4.6 ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS	96
4.6.1 Posibles repercusiones económicas y jurídicas de las prestaciones solicitadas	102
4.6.2 Análisis previo a las relaciones que privan entre los obreros y su sindicato con el patrón	103
4.6.3 Sistema de revisión salarial	104

4.6.4 Estudio comparativo económico y jurídico de las prestaciones a otorgar: posibles repercusiones	105
4.6.5 Análisis comparativo de la situación imperante a nivel nacional, en la zona económica y en la industria	106
4.7 CONSECUENCIAS DEL FRACASO DE LAS NEGOCIACIONES	107
4.7.1 La Huelga	107

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El Derecho Laboral, en nuestro país, tiene un carácter proteccionista en cuanto al trabajador se refiere; esto se debe a la necesidad de proteger los derechos de aquellos que ante la sociedad tienen menos recursos y por lo tanto están más propensos a la injusticia y explotación; pero también sabemos que en muchas ocasiones los Sindicatos, creados para el apoyo y defensa del trabajador, obedecen a los intereses de sus dirigentes, lo que hace que en vez de que haya un equilibrio entre los factores de la producción, éste se rompa perjudicando no sólo a la empresa sino a los propios trabajadores que representan.

Lo que motivó la presente investigación fue el darme cuenta de que en la práctica, las empresas no cuentan con los medios de defensa suficientes, para poder negociar de una mejor forma las prestaciones, que de acuerdo a su situación financiera y administrativa pueda otorgar, por lo que hay ocasiones que para evitar una huelga accede a las demandas del Sindicato poniendo en riesgo su estabilidad y existencia, así como el trabajo de sus empleados.

Además creo que una buena negociación es indispensable para evitar perjuicios en ambas direcciones (empresa-trabajadores), lo cual requiere de un buen equipo de trabajo especializado y de la intervención de las autoridades competentes cuando dicha negociación en privado no pueda llegar a un acuerdo; a fin de lograr que la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo cumpla con sus fines y objetivos, que son darle a los trabajadores mejores condiciones de trabajo y mayores prestaciones, todo en función de una buena relación entre patrón y trabajador.

En el presente trabajo se hace una revisión en el Capítulo I del Contrato Colectivo de Trabajo, respecto a su definición, su historia, fines y aplicación; en el Capítulo II se da un panorama general de la composición del Contrato Colectivo de Trabajo, como son: contenido, efectos, condiciones de existencia y validez, naturaleza

jurídica, duración, modificación y terminación; ya en el Capítulo III hago referencia a la revisión del Contrato Colectivo, sus antecedentes en las leyes laborales y su marco jurídico; por último en el Capítulo IV me ocupo de la negociación colectiva, su definición, el poder, su preparación, el equipo negociador y sus repercusiones.

CAPÍTULO I

CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En el presente capítulo haremos un breve análisis de la definición de contrato colectivo de trabajo y de sus diferencias y similitudes con el contrato civil. Así mismo mencionaremos algunos de los antecedentes de esta figura jurídica, finalizando con una exposición de su parte teórica, en contraste con la práctica en la cotidianeidad de dicho contrato colectivo.

1.1 DEFINICIÓN

Para poder definir al contrato colectivo de trabajo, es necesario, mencionar el concepto que la Ley Federal del Trabajo (LFT) en su artículo 386, mismo que a la letra dice:

“Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios Sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

De la definición anterior podemos desprender los siguientes elementos:

- a) Que el contrato colectivo es un convenio;
- b) Sólo puede ser celebrado por uno o varios Sindicatos de trabajadores;
- c) Debe ser celebrado por un solo patrón, por un sindicato de patrones o por varios patrones o sindicato de patrones;

- d) El contrato colectivo establece las condiciones de trabajo en cada empresa o establecimiento, entre un sindicato y una empresa.

En otras palabras, podemos decir que el Contrato Colectivo de Trabajo, exige como presupuesto indeclinable que participe un Sindicato de Trabajadores, teniendo como consecuencia, que estos por sí mismos no están legitimados para celebrarlo y que dicho contrato sólo puede ser celebrado por una Empresa o Establecimiento, siendo la primera, según el artículo 16 de la LFT, “la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios”, mientras que el establecimiento, según el mismo Artículo, es “la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.”

Ahora bien, es importante mencionar que una de las críticas que se le ha hecho a la definición de Contrato Colectivo de Trabajo, es precisamente la denominación de Contrato, ya que según el artículo 1793 del Código Civil Vigente, éste es “un convenio que produce o transfiere derechos y obligaciones”, además debe de tener como elementos indispensables, el consentimiento y el objeto del contrato.

En otras palabras, creemos que el contrato colectivo de trabajo no es un “contrato” como tal, ya que para serlo se necesita un acuerdo de voluntades, lo cual en el contrato colectivo no ocurre en la mayoría de las ocasiones, en virtud de que no se da la voluntad de los trabajadores, aun y cuando se dice que la hay al momento de afiliarse al sindicato, y bueno mucho menos se da la voluntad libre del patrón, puesto que si está de acuerdo o no con el Contrato Colectivo debe firmarlo o sufrir una huelga.

Es evidente que no existe la voluntad de los trabajadores en un Contrato Colectivo, ya que si un trabajador desea ingresar a laborar a una empresa que cuenta con un Contrato Colectivo, si éste no está de acuerdo con alguna de las cláusulas del contrato, no puede alegar o hacer modificaciones al mismo.

También puede acontecer que una numerosa minoría de trabajadores no estén conformes con algunas cláusulas del contrato, las cuales surtirán sus efectos si la mayoría de los obreros está de acuerdo con ellas; y más aún, como quien celebra el contrato colectivo es el sindicato por conducto de sus representantes legales, generalmente los trabajadores ni siquiera se enteran de los pactos que los celebran con el patrón; en la práctica se ve muy a menudo los llamados “Contratos de Protección”, en los que los trabajadores desconocen por completo la existencia del sindicato que firmó el Contrato Colectivo con la empresa, en la que laboran, puesto que este contrato es consecuencia únicamente de un acuerdo entre el sindicato y la empresa para prevenir posteriores emplazamientos a huelga, por firma de contrato por parte de los sindicatos llamamos radicales, sabiendo de antemano que el sindicato que firma no defiende el interés de los trabajadores sino el de la empresa.

Para poder “justificar” jurídicamente tales situaciones, que a menudo se presentan en la práctica, se tiene que recurrir con frecuencia a ficciones legales, como por ejemplo: que la voluntad obrera ya va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales que negocian y pactan, en quienes se delegó no sólo su autorización, sino su propia y personal representación. A lo anterior, se llama teoría de la personalidad moral ficticia de la asociación profesional.

En cuanto a la voluntad del patrón ¿en verdad es necesaria para que se realice el contrato colectivo de trabajo? Desde luego que NO, muy a pesar de que civilmente se aduce que cualquier contrato que se haya obtenido por error, dolo o violencia, se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral los contratos colectivos nacen generalmente después de una amenaza de huelga, por lo que la pregunta es ¿podrá haber una amenaza mayor contra el patrón?

Por todo lo anterior, afirmamos que la denominación de contrato le queda muy grande a esta figura jurídica y la de colectivo le queda muy corta, porque colectivo,

en este caso no se refiere al número de integrantes sino al interés profesional del sindicato en beneficio de los trabajadores.

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

El Contrato Colectivo de trabajo tiene sus principales antecedentes, durante la época colonial como lo afirma el maestro Mario de la Cueva¹, en diversos casos aislados, como fueron las denominadas ordenanzas de los sombreros (fabricantes de sombreros), la de los trabajadores del arte de la plata, la de las minas y otras muchas que trataban de proteger el salario, los precios y otras prestaciones que se otorgaban a los trabajadores.

Se ha afirmado que la primera ordenanza fue expedida en el año de 1524, para beneficio de los trabajadores del hierro. Otros antecedentes se encuentran en las Leyes de Indias, como por ejemplo: en el año de 1539, de Felipe II, reduce la jornada diaria de trabajo a 8 horas, para los obreros de fortificaciones y fábricas; otra más es la expedida en 1595, que disponía que los encomenderos debían jurar que iban a tratar bien a los trabajadores indígenas.

Años más tarde, tomando en cuenta que con la Independencia se dejaron sin efecto todas esas ordenanzas y legislaciones, ocurrió un fenómeno en nuestro país debido a la legislación francesa, donde nuestras leyes prohibieron los actos de grupos organizados que tendieran a luchar por aumentos salariales o huelgas. Por ello durante el siglo antepasado el Estado prácticamente no reglamentó nada de Derecho del Trabajo, pero a raíz de la Constitución de 1857, que garantizó la libertad de asociación, los trabajadores comenzaron a recurrir a organizaciones de tipo mutualista para luchar por sus derechos.

Posteriormente surgió el Círculo de Obreros de México en 1872, y en 1906 la Sociedad Mutualista del Ahorro, así como el Círculo de Obreros Libres y la Casa del Obrero Mundial.

¹ DE LA CUEVA, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". México: Porrúa, 2007. Tomo II Ed.21ª. p 788

Tras la caída del régimen porfirista se intensificaron proyectos federales y más aún estatales como legislaciones laborales, sosteniendo el principio de “Libertad de Asociación”, siendo presentado por Rafael Surbarán Madani a Venustiano Carranza el 12 de abril de 1915, según lo afirma el Maestro Néstor de Buen.²

Asimismo, resulta un antecedente histórico importante del Contrato Colectivo de Trabajo, la llamada Ley de Asociaciones Profesionales de Augusto Millán, en el Estado de Veracruz, del 14 de diciembre de 1915, la cual en forma indirecta, como señala el maestro de Buen,³ “sanciona el derecho de los Sindicatos para celebrar convenios destinados a la regularización de los salarios, jornadas y condiciones de trabajo, al ordenar imposición de multas a los patrones que se nieguen a otorgarlos”.

Un año más tarde, en el mismo Estado de Veracruz, surge la Ley sobre asociaciones profesionales de Cándido Aguilar, el 8 de febrero de 1917, y en su artículo 9 repite la disposición de la Ley de Millán a la que hicimos referencia.

En la Ley del Trabajo de Gustavo Mireles, para el Estado de Coahuila, del 27 de octubre de 1916, se destina un capítulo específico al Contrato Colectivo de Trabajo, pero fue hasta 1917 cuando en virtud de la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, se establece el derecho de los patrones y de los trabajadores para asociarse en defensa de sus intereses, formándose así Sindicatos, Asociaciones Profesionales, Asociaciones Empresariales, etcétera.

La Revolución en 1910, constituyó el tránsito del feudalismo al capitalismo, con una estructura jurídica de democracia social; la etapa que transcurre entre 1917 y 1938, sienta las bases institucionales del nuevo régimen y con ello perfila las características del Estado Mexicano. A Cárdenas le correspondió enarbolar la bandera de la reforma agraria efectiva y del obrerismo político. El “Desarrollismo”,

² BUEN, L. Nestor de. “Derecho del Trabajo”. 18ª Edición, revisada y actualizada. México: Porrúa, 2008.

³ *idem*

es decir, la vía hacia el capitalismo, se inicia con la llegada de Ávila Camacho a la presidencia de la República y culmina con la terminación del periodo presidencial de Díaz Ordaz.”

Encontramos artículos como el 5º de nuestra Constitución, referente a la libertad de trabajo, en el 9º relativo a la libertad de asociación, que aunados con el 123, dan la pauta para el nacimiento de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, lo cual vino a refrendar la libertad de los sindicatos, así como los requisitos para la creación de los mismos; también se establecieron derechos para los patrones y los trabajadores, respetando los principios fundamentales de la Constitución, así como el capítulo segundo, referente al Contrato Colectivo de Trabajo, en sus Artículos 42 al 67 en la referida Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su capítulo tercero y los artículos 386 al 403, se refieren al contrato colectivo de trabajo; posteriormente este capítulo fue adicionado con el artículo 399bis, por decreto del Lic. Luis Echeverría Álvarez.

Con base en lo anterior, es importante resaltar que durante mucho tiempo, varios estudiosos del derecho buscaron una figura jurídica dentro de los contratos civiles, para poder definir o entender mejor la figura jurídica del contrato colectivo del trabajo.

1.3 EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO FIGURA JURÍDICA *SUI GENERIS*

Los estudiosos del derecho, en su afán por explicar el Contrato Colectivo de Trabajo, lo han comparado con varios contratos de derecho civil, mismos que veremos a continuación. En cada una de las teorías no existe un contrato en materia civil, ni en ninguna otra, que sea equiparable al Contrato Colectivo de Trabajo, ya que éste es único en su género.

1.3.1 Teorías del derecho civil y el contrato colectivo de trabajo

A continuación se hace una breve revisión de las teorías que sustentan el Contrato en materia Civil con el fin de comparar esta figura con el Contrato Colectivo de Trabajo.

- a) El mandato. Según el Código Civil vigente (CC), en su artículo 2546, señala que el mandato es “un contrato por el que el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga”.

Según esta teoría la organización sindical sería el mandatario y los trabajadores que a éste se encuentren afiliados, desempeñan la figura del mandante. En su primera formulación se decía que el sindicato representaba los intereses individuales de sus agremiados; de este modo el sindicato sólo estaba facultado para celebrar el contrato a nombre y representación de los trabajadores sindicalizados, pero al ser estos tomados como terceros, no cuentan con los medios de acción y coacción para hacerlo cumplir por medio del juicio.

Esta doctrina evolucionó al ver que tenía muchas deficiencias y que en la realidad no encuadraba con el Contrato Colectivo de Trabajo, aún con su entorno, modificando así que el sindicato no representaba los intereses individuales de los trabajadores, sino los generales de la rama en la que se desempeñen los trabajadores; de este modo tendría el derecho de ir a juicio, en caso de incumplimiento o de negativa por parte de la empresa para firmar un Contrato Colectivo de Trabajo con él. Pero analizando detenidamente el contrato civil, el mandante tendría derecho de estipular en su contrato individual las condiciones de trabajo que desee, incluso distintas a las contenidas en el colectivo, revocándolo con este acto.

Al notar todas esas diferencias, los estudiosos recurrieron a la figura de mandato irrevocable y en el mandato conferido en el interés de terceros, pero simplemente estas figuras no se ajustan, por mucho, a las realidades del derecho del trabajo, a la vida de la empresa y sus relaciones con los trabajadores.

- b) Estipulación a favor de terceros. Esta teoría permite que el sindicato como estipulante, intervenga en juicio e incluso en la ejecución del Contrato Colectivo; además aparentemente recubre las lagunas presentadas por la teoría anterior.

Posteriormente en los debates que existían con respecto a las diversas teorías, se concluyó que de ninguna manera podrían los trabajadores ser tomados como terceros, y por lo tanto, ajenos al contrato, ya que son estos quienes en realidad adquieren derechos y obligaciones por medio del contrato, es más podría decirse que son ellos quienes firman el contrato representados por el Sindicato. Así mismo en la estipulación se habla de favorecer a un tercero y en un Contrato Colectivo nacen obligaciones y derechos recíprocos, para el empleador y para los trabajadores.

Otra diferencia notable es el que el tercero debe, en la estipulación, aceptar el beneficio, y en el Contrato Colectivo la voluntad de los trabajadores va implícita en la aceptación de las condiciones de trabajo por parte de Sindicato, en teoría.

- c) Gestión de negocios. El artículo 1895 del CCV a la letra dice: “El que sin mandato y sin estar obligado a ello se encarga de un asunto de otro, debe obrar conforme a los intereses del dueño del negocio”. Esta teoría de la representación o de la gestión de negocios resultó tener muchas más carencias que las anteriores, puesto que al pasar el tiempo el contrato colectivo incluye en su disciplina jurídica a los trabajadores que no están

inscritos en el sindicato que celebró , esto produce una eficacia no plena del contrato, por lo que se hace necesario que la ley garantice la eficacia de las cláusulas que rigen las condiciones de trabajo, ¿cómo puede lograrse?, haciéndolas de carácter obligatorio e inderogable, en este momento, en que el efecto normativo se debe a una disposición legal expresa y no a una imposición social (como en la gestión de negocios) se tienen un contrato colectivo perfecto, pero sólo teniendo esta naturaleza de obligatorio a diferencia de la gestión de negocios que claramente pudimos leer "...sin embargo..."

1.3.2 Diferencias y similitudes del contrato civil y el contrato colectivo de trabajo

El Contrato Civil para su existencia requiere de los siguientes elementos:

- a) Consentimiento. Es decir, el acuerdo de voluntades de las partes para crear o transmitir derechos y obligaciones. El contrato Colectivo de Trabajo, contiene el elemento consentimiento, toda vez que tanto la representación de los trabajadores, como la patronal, deben estar de común acuerdo con la celebración del Contrato, aunque, como hemos referido con anterioridad, la voluntad en el mayor número de los casos no representan realmente el interés de los mismos.
- b) Objeto. Se refiere a la obligación que las partes en el contrato deben hacer, no hacer o dar. El objeto del contrato debe existir en la naturaleza, estar determinable en cuanto a su especie y además debe ser objeto de comercio, debiendo además ser posible y lícito. Así mismo podemos decir que el objeto del contrato también es la creación o transmisión de derechos y obligaciones.

Siendo el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo, el establecer un sistema normativo que regule las relaciones entre trabajadores y patrón en una empresa o establecimiento; lo antes mencionado constituye el objeto

indirecto del mismo, y consiste en lo que las partes deberán hacer o dejar de hacer. Es difícil afirmar que el Contrato Colectivo de Trabajo y, en especial, que las disposiciones que en él se plasmarán si son determinables, ya que se refieren a prestaciones que otorga la empresa ya sea basadas en los términos de la Ley Federal del Trabajo o supra-legales; sin embargo el objeto del Contrato Colectivo de Trabajo es imposible que se encuentres dentro del comercio, puesto que no es susceptible de apropiación particular. Alfredo J. Ruprecht⁴, hace alusión al objeto del Contrato Colectivo de Trabajo, afirmando que éste “consiste en la presentación del trabajo y la retribución del mismo, proporcionado al esfuerzo, a la duración y al mérito del mismo”.

Por otro lado, el contrato civil debe reunir para su validez, los siguientes elementos:

- a) Capacidad.- De acuerdo con el Código Civil, son capaces para contratar, todas las personas no exceptuadas por la ley. La incapacidad de algunas de las partes no puede ser invocada por la otra en derecho propio, salvo que sea indivisible el objeto del derecho o de la obligación común.

Por lo que respecta a la capacidad que tienen las partes para obligarse en términos del Contrato Colectivo de Trabajo, deberán tenerla las personas que representan a la empresa y aquellas que tengan la representación sindical; ellas son quienes se obligan por un lado y las otras quienes gozan de los beneficios del Contrato Colectivo de Trabajo y cumplen con las obligaciones que del mismo se desprenden.

⁴ RUPRECHY, Alfredo J. “Derecho Colectivo de Trabajo”. España: Ceca, 1977. p.367

b) Ausencia de los Vicios del Consentimiento.- Hay que tomar en cuenta que según la legislación civil, el consentimiento es válido siempre y cuando no haya sido dado por error, arrancado con violencia o sorprendido con dolo.

Un Contrato Colectivo de Trabajo, aún y cuando contenga vicios del consentimiento, jamás podrá estar sujeto a ningún tipo de nulidad, siempre y cuando no sea contrario a la moral, al derecho, a las buenas costumbres, implique renuncia a los derechos de los trabajadores, o bien, que por su nacimiento o modificaciones traiga consigo disminución de las prestaciones de las que ya vengán disfrutando los trabajadores y en cualquiera de los dos casos que un contrato colectivo de trabajo contenga cláusulas por debajo de los derechos mínimos que marca la ley, es decir, prestaciones infra-legales.

c) Licitud.- Para que el contrato sea válido, su objeto, motivo o fin deberá de ser lícito, es decir, que no sea contrario a las leyes del orden público o a las buenas costumbres.

Como consecuencia de lo anterior, el Contrato Colectivo de Trabajo deberá contener cláusulas lícitamente posibles, además de que el fin o motivo tampoco deber ser contrario, ni a las leyes de orden público ni a las buenas costumbres.

d) Forma.- Rafael de Pina⁵ dice que la ley exige determinadas formas para la celebración de un contrato y que la formalidad es un efecto de validez del mismo, ya que por la omisión de dicho formalismo puede ser impugnada de nulidad relativa. De igual forma cuando se exija la forma escrita para el contrato, el mismo deberá encontrarse suscrito por las partes.

El Contrato Colectivo de Trabajo requiere diversas formalidades, ya que, el mismo debe realizarse por escrito y encontrarse firmado por todas y cada

⁵ PINA VARA, Rafael De. "Derecho Civil Mexicano". México: Porrúa, 2005. Ed. 5ª p.384

una de las personas que intervienen en su elaboración, dentro de la negociación o en el momento de ingresar ante la autoridad del trabajo dicho Contrato Colectivo y debe hacer mención expresa de que llegó a un convenio si dicho depósito es en audiencia de avenimiento.

De acuerdo con la tesis sustentada por el maestro Mario de la Cueva⁶, en el sentido de que en la Ley Federal del Trabajo (LFT) existe la posibilidad de aplicar las normas de derecho privado, determina que el primer camino para llegar al contrato es el acuerdo de voluntades, y que dichas voluntades sean autónomas frente al Estado, pero actuando dentro del orden jurídico estatal, para que de esa manera puedan alcanzar el propósito que persiguen.

1.4 EL CONTRATO COLECTIVO EN LA TEORÍA Y EN LA PRÁCTICA

El maestro Baltasar Cavazos Flores⁷, hace un estudio comparativo del Contrato Colectivo en la teoría y la práctica, con objeto de cambiar un poco la clásica perspectiva de enfoque de estos contratos:

1. Teoría. El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria o por la vía de huelga, dependiendo de sí el sindicato tiene o no la mayoría de los trabajadores que presentan sus servicios en la empresa.

Práctica. Los sindicatos jamás demandan por la vía ordinaria, siempre emplazarán a huelga por presión, aunque no tengan la mayoría, ya que aprovechan el tiempo desde el emplazamiento, al día del recuento para coincidir con el patrón y al mismo tiempo allegarse de más trabajadores.

⁶ DE LA CUEVA, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. México: Porrúa, 2007. Ed. 21ª. Pp.788

⁷ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "35 Lecciones de Derecho Laboral". México: Trillas, 1983. 3era edición. p.59

2. Teoría. El artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo previene que “las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del sindicato que lo han celebrado, con la limitación de los empleados de confianza”.

Práctica. La cláusula de exclusión, que sí es una estipulación del contrato colectivo, no se puede aplicar a los trabajadores que laboren en la empresa y que no sean miembros del sindicato que lo hubiere celebrado.

3. Teoría. El artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que “la revisión del contrato deberá de solicitarse, por lo menos, sesenta días antes del transcurso de dos años”.

Práctica. Como este precepto habla sólo de un término máximo, los sindicatos están en posibilidad de solicitar la revisión al día siguiente del que lo hubieran revisando, ya que quién tiene lo más tiene lo menos y 730 días son más que sesenta.

4. Teoría. El artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo nos indica que “si ninguna de las partes solicitó la revisión del contrato colectivo de trabajo o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado”.

Práctica. Aún y cuando no se solicite la revisión del contrato en tiempo, el sindicato de cualquier manera ejercerá su derecho de emplazar a huelga por violaciones, ya que jamás permitirá que los salarios de los trabajadores continúen igual por uno o dos años o peor aún por un tiempo indeterminado, así que si por algún motivo no solicitara en tiempo a revisión del contrato, seguro emplazaría a la empresa por violaciones al mismo y entonces intentaría revisarlo para de ese modo lograr el aumento deseado en salarios y demás prestaciones, como si lo hubiere revisado en tiempo.

5. Teoría. El artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo en la materia, establece que la revisión integral de los contratos colectivos (salarios y clausulado), se hará cada dos años; el 399bis del mismo ordenamiento, dice que la revisión salarial deberá ser cada año.

Práctica. Los sindicatos cuando sólo puedan solicitar la revisión salarial anual, sin la del clausulado, demandarán siempre el cumplimiento de dichas cláusulas, logrando de esta manera que la revisión sea integral. De lo anterior se da el caso de que las empresas prefieran las revisiones integrales a las que son únicamente de salarios, ya que las últimas se tornan más complicadas por las supuestas o reales violaciones que suelen alegar los sindicatos.

6. Teoría. La revisión de los contratos se debe hacer en un ambiente que resulte favorable para la negociación, sin premuras de tiempo y con el ánimo y disposición adecuada.

Práctica. Los contratos en el mayor de los casos se revisan en un ambiente hostil y por lo tanto muchas veces resulta adverso a los intereses del patrón, muchas veces ante las autoridades del trabajo y bajo una inminente amenaza de huelga. Los pliegos petitorios sindicales, por lo regular se encuentran alejados de la realidad, ya que se exigen prestaciones y aumentos salariales muy por encima de las posibilidades de las empresas, en virtud de que la mayoría de los líderes sindicales piensan que “el que poco pide, poco merece”.

7. Teoría. Las autoridades del trabajo deberían resolver en última instancia, el problema de las peticiones formuladas, para así evitar huelgas innecesarias, resultado únicamente de la necesidad y falta de criterio de las partes en un conflicto.

Práctica. Las autoridades del trabajo se encuentran maniatadas para impedir cualquier movimiento de huelga, por absurdo o improcedente que parezca, ya que carecen de facultades para imponer su criterio ante la intransigencia de cualquiera de las partes en conflicto. Se han dado infinidad de casos en los que el sindicato solicite por ejemplo un 32% de aumento salarial y la empresa ofrezca 31%; la huelga estalla por una diferencia económica sin posibilidad alguna de que la autoridad laboral pueda imponer el 31.5, con graves perjuicios para todos.

8. Teoría. Para que el patrón quede liberado de responsabilidades, por la aplicación de la cláusula de exclusión, únicamente requiere que: a) exista la cláusula en el contrato colectivo de trabajo; b) que el trabajador expulsado sea miembro del sindicato que lo expulsa, y c) que haya recibido el oficio del comité ejecutivo del sindicato, en el que se le informe de la aplicación de la cláusula en comento y se le solicite la separación del trabajador.

Práctica. El patrón nunca se libera de responsabilidad, porque independientemente que fuere absuelto del pago de salarios caídos, seguramente se condenará al sindicato y, si así fuere, el patrón siempre será quien termine pagando todas las prestaciones a que fuere condenado el sindicato, ya que el mismo siempre argumentarán insolvencia y poseerá muchos medios de persuasión para que el patrón sea quien cubra lo que debería ser cubierto por el sindicato.

9. Teoría. La cláusula de exclusión está regulada por nuestra legislación laboral en el artículo 395 y prevé dos casos: cuando el trabajador renuncia al sindicato o cuando por alguna razón fuere expulsado del mismo.

Práctica. La cláusula de exclusión ha sido considerada en caso de que el trabajador no esté siendo representado por el sindicato, permitiendo que el

trabajador sea separado de su empleo, sin defender su derecho a ser indemnizado.

Si se viola el principio de asociación profesional y además se le impide al trabajador que se dedique a la profesión u oficio que le acomode, siendo lícito, es decir, se violan en perjuicio del trabajador sus garantías individuales.

1.5 EL CONTRATO COLECTIVO EN LA PRÁCTICA EN EL DERECHO MEXICANO

Se ha afirmado que el Derecho del Trabajo, creado para la defensa de los intereses de los obreros, es un arma formidable de la burguesía. Las tres instituciones que lo comprueban son: el sindicalismo, el derecho de huelga y el contrato colectivo de trabajo, ya que un sindicato es el representativo y amortiguador del movimiento obrero, del control administrativo y, en ocasiones, con medidas más enérgicas el de la huelga y la celebración de contratos colectivos de trabajo, que han sido instrumentos en manos del capital.

Independientemente de lo anterior, la pequeña lucha de clases que representó la revisión anual de los contratos colectivos de trabajo, sirvió de instrumento para disminuir las tensiones sociales, y los sindicatos verdaderamente representativos, tuvieron en que entretenerse, en lugar de plantear modificaciones sustanciosas.

Al mismo fenómeno, ayudó, en mucho, la revisión semestral de los salarios mínimos que sustituyó para los obreros no organizados las conquistas sindicales.

En realidad, la evidente paz social, se debe en gran parte a estos instrumentos, de los cuales puede decirse que el sindicalismo es el protagonista, la huelga el medio coactivo y el contrato colectivo de trabajo el instrumento jurídico económico.

Por lo que respecta a las revisiones del contrato colectivo de trabajo, actualmente se toma como base de la discusión el incremento otorgado a los salarios mínimos por los promedios de producción, las cargas de trabajo, los incrementos otorgados por otras empresas, los índices de inflación y nuestra moneda a futuro.

Consecuentemente, los contratos colectivos ofrecen a los trabajadores mejores condiciones de trabajo y a los empleadores tranquilidad y progreso laboral de óptima calidad, o al menos, así debería de ser.

A manera de conclusión podemos decir, que el Contrato Colectivo de Trabajo es una figura jurídica *sui generis* puesto que no es un “contrato” en el estricto sentido que marca el Código Civil, como se ha analizado a lo largo del presente capítulo; pero que sí crea derechos y obligaciones para las partes que lo firman, que en este caso son el patrón y los trabajadores, a través del Sindicato, puesto que, para que exista un Contrato Colectivo, es necesaria su existencia.

CAPÍTULO II

COMPOSICIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, está formado por una serie de cláusulas que determinan las condiciones de trabajo; sobre esto varios autores comentan que dichas condiciones, son aquellas que determinan las relaciones individuales de trabajo como son la compensación y la jornada con sus variantes, así como los derechos y obligaciones que regulan las relaciones entre el patrón y cada uno de los trabajadores. Es correcto incluir estas condiciones dentro del concepto general, pero sería erróneo pensar que son todas, pues existen otras de igual importancia que rigen las relaciones entre el patrón, el sindicato y los trabajadores, así como los mecanismos que dan efectividad al contrato.

Dichas condiciones adquieren importancia al ser las que dan fuerza y consistencia al organismo representativo de los trabajadores, y a estos mismos por ser los que transforman las estructuras de gobierno y de propiedad de la empresa.

Esta visión complementaria de las condiciones de trabajo, es la que da al contrato su carácter revolucionario, en virtud de la conquista de mejores derechos; y dialéctico pues se consiguen a través del arte del diálogo y el convencimiento.

Se puede afirmar que si bien, no existen dos contratos iguales, estos, según los teóricos tienen normas y rasgos comunes que lo integran y que es posible clasificar. A continuación se presenta la clasificación hecha por Mario de la Cueva⁸, mismo que sigue las ideas de la escuela alemana de Hueck y Nipperdey,

⁸ DE LA CUEVA, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. México: Porrúa, 2007. Ed. 21ª .p.397

así como de la Oficina Internacional del Trabajo. El mencionado autor nos dice que existen 3 tipos de cláusulas:

1. De envoltura del contrato. Son cláusulas que determinan el propósito y la vigencia del contrato; incluyen estipulaciones que definen el propósito del mismo y las partes que intervienen para celebrarlo, así como todo lo relacionado con su vigencia, tanto en el tiempo como en el espacio; por ejemplo: definen su nacimiento, duración, revisión, terminación y ámbito de aplicación espacial, es decir, el número y ubicación de los establecimientos donde se aplica.
2. Elemento normativo. Son cláusulas que determinan la compensación salarial y jornada de trabajo, aquellas relativas a las prestaciones incluidas dentro del contrato y que constituyen la esencia del mismo; están compuestas por condiciones generales de trabajo, que regulan la existencia de los contratos individuales, entre otras cosas.

En este sentido, el maestro Baltasar Cavazos Flores⁹, afirma que el elemento normativo del contrato comprende las condiciones mismas de trabajo de la empresa; así mismo, hace mención a lo que la Ley establece en relación al contrato colectivo, mismo que debe integrarse con el monto de los salarios, la jornada de trabajo, su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada, descansos, vacaciones y todas las demás estipulaciones que sean convenidas por las partes.

Estas cláusulas contienen los derechos que tanto el sindicato y la empresa pactan a favor de los trabajadores, y se refieren principalmente a la compensación salarial, jornada de trabajo, descansos y demás prestaciones que disfrutan individualmente los trabajadores; además tienen la característica de ser generales y de regular los contratos de trabajo. En

⁹ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "35 Lecciones de Derecho Laboral". México: Trillas, 1983. 3era edición. p.263

otras palabras, son las que dan el resultado de la sustitución, que la contratación colectiva hace de la individual.

En este orden de ideas, autores como Mario de la Cueva¹⁰, consideran al elemento normativo como elemento esencial del contrato; siendo además, al criterio adoptado por nuestra misma Ley Federal del Trabajo, al determinar que la ausencia en el aumento en el salario (tabulador salarial) nulifica el contrato.

En la práctica, la contratación colectiva es el medio a través del cual, la clase trabajadora trata de resolver el conflicto de clases, por medio de logros o concesiones de tipo económico.

3. De obligatoriedad. Son cláusulas que determinan los derechos y obligaciones que adquieren el patrón y el sindicato, en su carácter de contratantes; el grado de protección de la organización sindical, así como de las cláusulas que garantizan el cumplimiento del contrato, son las que reglamentan o determinan los derechos y obligaciones que se pactan en un contrato colectivo, a favor de las partes, como personas jurídicas, es decir, el patrón y el sindicato; estos derechos y obligaciones se encuentran incluidos en las cláusulas que facilitan la aplicación de los derechos de terceros, sirven para que los beneficios pactados a favor de los trabajadores puedan hacerse efectivos, y se refieren a la intervención previa del sindicato, a fin de que su aplicación no lesione los intereses de cada trabajador y que se haga bajo el principio de equidad.

Por ejemplo, el artículo 131 de la LFT menciona: “El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la dirección y administración de las Empresas.”

¹⁰ DE LA CUEVA, Mario. “El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo” Tomo I. México: Trillas, 2007. Ed.21ª p. 441

De cualquier manera, la Ley deja abierta la posibilidad en su artículo 391 fracción X, que pueden formar parte de un contrato todas las estipulaciones que las partes convengan.

Por de todo lo anterior, es importante exponer la existencia de las comisiones mixtas, integradas con el fin de vigilar el buen funcionamiento de las negociaciones del Contrato Colectivo de Trabajo; la constitución de estas comisiones está determinada por el principio de que las partes en la lucha social, deben buscar por sí mismas la mejor vía de entendimiento.

Esta posibilidad de entendimiento se da en el hecho de que los problemas son tratados por ambas partes, en un marco de representación igualitaria, y con la facultad de analizar y resolver situaciones particulares, ya que su finalidad es buscar soluciones internas sin tener que recurrir a agentes externos o de la empresa.

Las comisiones mixtas de ninguna manera deben sustituir al sindicato, ya que son los mecanismos de ajuste mediante los cuales se da la cotidiana negociación; la representación obrera en las comisiones no obra con autonomía absoluta, el valor de sus decisiones debe estar avalada por la máxima representación de los trabajadores; es decir, del sindicato, en quien descansa la facultad de contratar y decidir.

Desde este punto de vista, podemos decir que lo que se hace es evitar la acción de los empresarios, quienes habían visto en las comisiones mixtas la forma más eficaz de nulificar o neutralizar la acción de los sindicatos.

Con base en todo lo anterior, se puede decir que las comisiones mixtas se caracterizan por:

1. Estar constituidas por representantes de los trabajadores y del patrón, en igual número. Esta característica excluye la posibilidad de que intervengan

agentes externos al interés de los trabajadores, que desvirtúen el resultado de sus funciones.

2. Deben fundarse en la Ley y reglamentarse en el Contrato Colectivo de Trabajo, esto fortalece y convalida sus decisiones.
3. Dadas las condiciones mediatizadas de la clase trabajadora, las comisiones mixtas son agentes del proceso transformador del gobierno y administración de la empresa.
4. Como consecuencia del punto anterior, son organismos de análisis de trabajo y de toma de decisiones, y facilitan la aplicación del Contrato Colectivo de Trabajo.
5. Son las que conocen las deficiencias en el contrato de trabajo y problemáticas dentro de la empresa, respecto de las relaciones de los trabajadores con sus jefes directos, y pueden exponerlas en los momentos oportunos, haciéndolo del conocimiento de la empresa, de modo que esta busque y proponga alternativas que mejoren dichas condiciones.

El número y jerarquía de comisiones dentro de una organización de trabajo dependen del alcance a que ha llegado la negociación; sin embargo, podría decirse que la jerarquía de las mismas, de acuerdo a Enrique Mueller¹¹, se da en tres niveles básicamente, pudiendo estar operando al mismo tiempo en una comisión o dividirse las funciones en diferentes organismos. Dichos niveles son:

1. Nivel operativo. Se entiende como aquel en el que las comisiones reciben y estudian los problemas en su punto de origen y proponen soluciones.
2. Nivel analítico. Es aquel que estructura, concreta y detalla los programas y planes de acción al tratamiento de los problemas.

¹¹ MUELLER DE LA LAMA, Enrique. "Dirección de Relaciones Laborales". México: Trillas, 1983. 1era Edición. p.47

3. Nivel de toma de decisiones. Se analizan las alternativas concretas de acción y deciden su implementación; además, controlan su aplicación y resultados.

Por otro lado, nuestra Ley reglamentaria sólo contempla cuatro tipos de comisiones, que son:

1. La comisión para determinar la parte proporcional a la que cada trabajador tenga derecho sobre las utilidades de la empresa (Artículo 125-I, LFT).
2. La comisión mixta de capacitación y adiestramiento, que vigilará la instrumentación y operación de los programas de capacitación y adiestramiento de los trabajadores (Capítulo III bis, del título IV de la LFT).
3. La comisión para formar el cuadro general de la antigüedad de los trabajadores, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio (Artículo 158, LFT).
4. La comisión de seguridad e higiene (Artículo 509, LFT).

Cabe mencionar qué dentro del contenido de los Contratos Colectivos de Trabajo, tenemos otra clasificación de sus cláusulas; siendo las siguientes:

1. Económicas. Son aquellas que en amplio sentido significan prestaciones en dinero líquido para los trabajadores, como el salario, bonos de productividad, pago de horas extras, y demás.
2. Sociales. Son aquellas que tienen que ver, de alguna manera más directa, con la vida propia del trabajador; es decir, que le benefician en sus relaciones familiares o sociales, como son los vales de despensa, el permiso para tomar días libres por nacimiento de hijos, por matrimonio, por enfermedad, bonos por nacimiento o matrimonio, entre otras.

3. Administrativas. Regulan las relaciones obrero, patrón y sindicato. De igual forma establecen las reglas que deberán observarse para la aplicación de sanciones o beneficios para los trabajadores, como son: el lugar y tiempo de aplicación, la vigencia del contrato, las jerarquías, los escalafones que tendrán que respetar para subir de categoría, y otras más.

2.2 EFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo, también son conocidos como el aspecto obligatorio del mismo, y en este sentido nos encontramos con las cláusulas que pretenden garantizar el cumplimiento y eficacia del elemento normativo, sin importar que sean de envoltura, nacimiento, duración, revisión, entre otras, o del elemento normativo, razón por la cual Baltasar Cavazos Flores¹², ha hecho mención a una proposición relativa al llamarle “elemento compulsorio”, en lugar de obligatorio, a este tan importante aspecto del Contrato Colectivo de Trabajo.

En este sentido, podemos decir que el Contrato Colectivo de Trabajo es un hilo conductor de las relaciones obrero-patronales, en los campos de actividad económica más importantes, debido a su naturaleza dinámica, en cuanto ha de adaptarse a la realidad cambiante de la producción, de la riqueza y a las necesidades de los propios factores que lo hacen posible, sin desconocer que el mismo contrato es una expresión de tales necesidades y por esto las relaciones de trabajo quedarán igualmente enmarcadas en su texto, con el fin de que queden satisfechas; con base en esto podemos decir que nuestro Derecho del Trabajo vive y se desarrolla de la institución contractual, más que del texto de la propia Ley.

¹² CAVAZOS FLORES, Baltasar. “El Derecho Laboral en Iberoamérica.” Ed. Trillas. México, 1981. p.630

En párrafos anteriores se ha hablado respecto a que es el Contrato Colectivo de Trabajo, de tal modo que la asociación sindical crea a favor del grupo, una facultad para poder excluir del seno de la agrupación a sus miembros en determinadas circunstancias. Tal derecho debería ser factible para el individuo, cuando es el grupo quien se aparte de los mandamientos del pacto, aunque se tiene la facultad de buscar otra organización sindical que lo represente y que demande la titularidad del Contrato, pero existen ocasiones en que si el mismo sindicato se da cuenta de la intención de uno o de varios trabajadores de cambiar de sindicato, busca la forma para que dejen de laborar, a fin de no perder la titularidad de su Contrato; en estos casos el trabajador debería tener los medios legales para protegerse en contra de estos abusos, pues resulta desigual que para la organización sí exista el derecho de expulsar a un miembro, aún sin plantear ante la autoridad dicha resolución.

El artículo 395 LFT, dispone que “En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros el sindicato contratante...” Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento, con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Dicha cláusula comprende:

1. El deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al Sindicato.
2. El deber del patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al Sindicato.
3. El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiere para cubrir las vacantes temporales o permanentes, los puestos de nueva creación, o bien, boletinarlos.

4. El deber del Sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

En este orden de ideas, se estudian dos aspectos: el de admisión o la obligación de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con el personal sindicalizado; y el de exclusión, o la obligación de despedir a todo aquel que deja de ser miembro del sindicato. Sabemos que quien celebra el compromiso con el sindicato contrae el deber de permanecer en la misma para la realización de los fines del propio sindicato.

Para Jesús Castorena¹³ el sindicato hace nacer en favor del grupo, la facultad de rescindir el acto jurídico respecto de alguno de sus miembros, cuando éste falte al pacto social; además generar ese mismo derecho a favor del individuo, cuando es el grupo el que se aparta de los mandamientos del propio Contrato Colectivo de Trabajo. En este sentido, la Ley Federal del Trabajo no otorga este derecho al trabajador.

Como ya se mencionó, la cláusula de exclusión contempla la obligación de ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, con personal sindicalizado, y despedir a quien deje de ser miembro del mismo. Esta distinción hace pensar en la existencia de dos cláusulas, una en virtud de la cual no se admitirán, en la empresa, trabajadores que no estén sindicalizados, sin importar que pertenezcan a una agrupación en específico; y otra que permitirá únicamente el ingreso a quienes fueran miembros de un sindicato determinado.

Lo anterior hace pensar que respecto a esta interpretación, el legislador aclaró tal situación, como se desprende de la redacción del artículo 395. El artículo 49 de la LFT de 1931 decía: “La cláusula por virtud de la cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados es lícita en los contratos colectivos de trabajo.”

¹³ CASTORENA, Jesús. “Manual de Derecho Obrero”. México: S/E, 1984. Sexta Edición. p. 231

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante, y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.

Se ha comentado que la consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del propietario de la empresa que fortalece el sindicalismo. Así J. Jesús Castorena¹⁴, opina que la división de la cláusula es artificiosa y que la exclusión es consecuencia de la admisión, puesto que se admite al trabajador si está sindicalizado y al momento de dejar de pertenecer al sindicato puede ser removido de su trabajo; así mismo, manifiesta que mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional, como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida.

Dos son los sistemas para la colocación de los trabajadores:

1. Las agencias de colocación o bolsas de trabajo.
2. La acción realizada por parte de los sindicatos, particularmente importante por las cláusulas de exclusión de ingreso.

Esta última es la actividad de poner en contacto a los trabajadores que buscan ocupación, con los patrones en cuyos establecimientos requieren cubrir las plazas vacantes, lo que viene a ser una función similar a la primera; es decir, la de las bolsas de trabajo.

Cuando el patrón comunica al sindicato la necesidad que tiene para que una persona ocupe determinada plaza vacante o de nueva creación, éste selecciona a quien considere capaz de ocuparla. Por medio de tan simple modo se les protege

¹⁴ *Ob cit.* p.264

y se mantiene unido el grupo, ya que si el trabajador renunciare por alguna causa al sindicato, o es expulsado, la agrupación podrá exigir al propio patrón la separación de éste mediante la cláusula de exclusión por separación.

Cabe hacer hincapié en que mediante aquella cláusula de exclusividad, de designación de los trabajadores, el derecho de los mismos no sufre mengua, aún y cuando el sindicato tiene la facultad que el contrato le confiere, porque es condición de existencia y estabilidad de la agrupación, la de que los trabajadores que designe la empresa sean miembros de dicha agrupación. Si el sindicato es el encargado de velar por los intereses de los trabajadores, al mismo compete también la facultad de estimar, en pro de esos intereses, quién o quiénes de sus miembros deben ocupar los puestos vacantes o de nueva creación; en caso de controversia ha de resolver, sobre la correcta aplicación para la plaza. Debe entenderse, por lo anterior, que la referida cláusula de exclusividad no implica una renuncia de derechos del trabajador. Por otra parte, en la relación con el proceso para la aplicación de las sanciones sindicales, relativas al artículo 371 de la LFT, dispone que: “Los estatutos de los sindicatos contendrán entre otros...VII motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los miembros de cada una de las secciones que integran el sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en su defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos sindicales.

- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría conformada por las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.
- g) La expulsión sólo podrá decretarse por lo casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

De esta manera los motivos de expulsión y la aplicación de correcciones disciplinarias son, las faltas sindicales en que pueden incurrir los agremiados, por ejemplo: no pagar las cuotas sindicales, por no acatar los estatutos o los acuerdos de la asamblea, por no asistir a las asambleas, pactar con el patrón en perjuicio a los intereses del grupo, divulgar los problemas sindicales, realizar actos de disolución, hacer propaganda antisindical, entre otros.

Las correcciones disciplinarias son las sanciones o penas aplicables a quien comete aquellas faltas; siendo la suspensión de derechos sindicales, suspensión en el trabajo, retiro de comisiones, amonestaciones, expulsión, etcétera. Es un requisito *sine qua non*, hacer efectiva a favor del trabajador afectado la garantía de audiencia; ni la asamblea, ni la mesa directiva pueden aplicar una sanción sin dar al acusado la oportunidad de su defensa y de recibir las pruebas de sus afirmaciones.

La expulsión habrá de decretarse por las dos terceras partes de los miembros del sindicato.

El órgano con capacidad jurídica para llevar a cabo la expulsión no es la directiva o la asamblea, sino un órgano particular y extraordinariamente constituido por las dos terceras partes de los agremiados. Para el efecto no es necesario que personalmente esas dos terceras partes se constituyan en asamblea, basta con que expresen fehacientemente su decisión.

La asamblea puede acordar la expulsión pero sólo mediante una votación obtendrá, en su caso, el apoyo de las dos terceras partes de los miembros.

El trabajador puede atacar el proceso, la aplicación de la sanción y su ejecución, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que revoque la sanción y se le restituya en el goce de sus derechos.

Para considerar ilegal la expulsión del sindicato, basta con que se demuestre que el acuerdo no fue tomado por las dos terceras partes de los agremiados como lo exige la Ley, en la inteligencia de que no puede estimarse probado este requisito si no se justifica también el número de miembros del sindicato, pues sin ello se haría imposible constatar si los que tomaron la decisión constituían las dos terceras partes.

Para que la Junta de Conciliación y Arbitraje pueda revocar la expulsión, es preciso que en el acta respectiva consten los nombres de todos los asistentes a la reunión, la forma en que cada uno de ellos emitió su voto y sus firmas.

El criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es en el sentido de que para que la aplicación de la cláusula de exclusión, cuando existe en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos del Artículo 371 de la LFT; es decir, que para que las organizaciones obreras actúen correcta y, legalmente en sus relaciones internas, es indispensable que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en sus respectivos estatutos y desde luego, que la expulsión sea aprobada en la forma referida.

Por su parte, el patrón no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, debe solamente acatar el acuerdo, ya que de lo contrario equivaldría a una intromisión en el funcionamiento interno de la organización sindical, lo cual es contrario a la Ley.

2.3 CONDICIONES DE EXISTENCIA Y VALIDEZ

El Contrato Colectivo de Trabajo es el resultado de una libre discusión entre uno o varios sindicatos obreros y uno o varios patronos o una asociación de patronos, o bien, excepcionalmente de una decisión de autoridad, de un acuerdo y en un caso más frecuente, cuando sólo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del contrato, o de las peticiones formuladas al patrón por el sindicato.

El consentimiento en el contrato colectivo de trabajo, es un requisito de existencia; el legislador derivó hacia las partes la facultad o función de establecer las condiciones de trabajo en uno o varios centros de trabajo; es lógico que en el ejercicio de esa facultad o función intervenga y se haga intervenir el consentimiento. Si a través de la negociación colectiva no se es capaz de encontrar la fórmula de convivencia, puede afirmarse que las partes han fracasado en su consentimiento.

La autoridad de trabajo interviene para fijar las normas del Contrato Colectivo, cuando hay un sometimiento a ellas de los trabajadores.

Para celebrar o revisar el Contrato Colectivo de Trabajo, poseen los trabajadores dos vías: la huelga y el arbitraje. En el caso de recurrir a la primera, será el acuerdo de las partes el que decida sobre el Contrato Colectivo de Trabajo; de recurrirse a la segunda, es decir, al arbitraje, será la autoridad quien resuelva; cabe aclarar que en este caso la autoridad interviene por la acción ejercida por alguna de las partes en contra de la otra, sometiéndose expresamente a ésta.

Es necesario hacer hincapié en que el consentimiento, como ya se mencionó, es un requisito de existencia del contrato colectivo de trabajo, tanto en la teoría como en la práctica; es decir, no puede haber contrato si el sindicato que es el representante de la clase trabajadora, no da su consentimiento para la celebración del contrato; éste no puede firmarse a pesar de lo que diga la autoridad, en virtud de que sólo tiene la posición de conciliadora. Por otro lado, si la empresa no quiere firmar el contrato, ni con la amenaza de huelga, nadie puede obligarla a hacerlo y lo único que ocurre es que la huelga estalle.

Cabe aclarar que muchas veces no basta con que los trabajadores de la empresa formen parte del sindicato, pues se puede dar el caso de que dichos trabajadores pertenezcan a varios sindicatos; siendo entonces que la Ley fija las reglas que determinan la capacidad del sindicato o de los sindicatos con derecho para pedir y obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo.

El Artículo 388 de la Ley de la materia, previene que si concurren en una empresa varios sindicatos de empresa o varios sindicatos industriales, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa; así en este caso es la mayoría de trabajadores la que determina la capacidad para celebrar el contrato colectivo de trabajo.

Si concurren dos o más sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con su conjunto, siempre que sean mayoritarios respecto de cada profesión y que se pongan de acuerdo para formular un solo contrato colectivo. Si no existiera ese acuerdo, cada sindicato celebrará su respectivo contrato colectivo de acuerdo a su gremio.

De concurrir uno a más sindicatos gremiales con uno o más sindicatos de empresa, o con uno o más sindicatos de industria, los sindicatos gremiales tendrán la capacidad para celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo relativo a la profesión de sus miembros, siempre que el número de trabajadores de la

profesión sea mayor que el de los trabajadores de la misma ocupación, quienes formen parte del sindicato de empresa o de industria.

Propiamente hablando, no hay materia para plantear el objeto lícito como requisito de validez. El objeto del contrato colectivo de trabajo, invariablemente es establecer las condiciones de trabajo, según las cuales debe presentarse el servicio; ese objeto es lícito puesto que es la Ley la que lo sanciona, siendo el objeto obligado del Contrato Colectivo.

Es obligatorio celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo por escrito y en tres ejemplares. La formalidad es debida a la extensión, complejidad y cantidad de materias que regula el contrato colectivo que desde luego no pueden confiarse a la memoria y que requieren de precisión.

El Contrato Colectivo de Trabajo debe ser depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción de la empresa o patrón, según sea su competencia, local o federal.

El depósito es un requisito necesario tanto para la vigencia del contrato colectivo como para su existencia es el de la formalidad. No producirá ningún efecto legal, dice el Artículo 390, sino desde la fecha y hora en que quede debidamente depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente por cualquiera de las partes; el contrato de tal forma existe, es válido, pero está privado de efectos a falta de depósito.

De acuerdo con lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 390 de la Ley de la materia, este principio es de una rigidez absoluta, es derogado cuando el contrato estipula de qué fecha a qué fecha corre el plazo de dos años para su revisión; cualquiera que haya sido la fecha del depósito, servirá de base la fecha del vencimiento del contrato. Esto ha traído por efecto que el contrato entre en vigor a pesar de que no haya sido depositado, cosa que acontece en muchos casos de revisión; la cuestión no tiene la mayor importancia. El contrato colectivo desde que

se depositó por primera vez, cobra una existencia definida y única; la revisión no significa que desaparezca uno o sea sustituido por otro, solamente sufre modificaciones y nada más. La perdurabilidad de la institución está por encima de las contingencias.

El depósito es, además de una formalidad, un procedimiento de publicidad establecido para la protección de las partes, quienes celebran el Contrato Colectivo de Trabajo, y de los mismos trabajadores a quienes se aplica, porque así consta auténticamente su celebración y ninguna otra asociación obrera puede pretender la celebración de otro contrato colectivo con el mismo patrón, pues de poseer derecho para asumir la representación colectiva, nace el de la acción de titularidad del contrato colectivo. Así, cuando exista el depósito de un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre un determinado sindicato, aun cuando tenga la representación mayoritaria de los trabajadores de esa empresa, sólo podrá ejercitar su derecho a la celebración del contrato colectivo, mediante una demanda de titularidad dirigida a la empresa y al sindicato que en ese momento es el titular del contrato para que de esa forma pueda sustituir al sindicato celebrante, pero no por la acción coercitiva de la huelga, como lo es en el caso de que la empresa no tenga celebrado contrato colectivo con sindicato alguno.

Por supuesto la Ley exige que los sujetos contratantes tengan la personalidad debida y que todo lo actuado sea dentro del orden jurídico predeterminado.

Hablamos de capacidad o personalidad, ya que el sindicato contratante debe tener todos y cada uno de los requisitos legales para su constitución y registro, y una vez que adquirió vida, jurídicamente hablando, podrá realizar este tipo de actos y representar los intereses colectivos e individuales; es decir, tendrá derechos para contratar y de representación sindical.

2.4 NATURALEZA JURÍDICA

El maestro Néstor de Buen¹⁵ opina acerca de la naturaleza jurídica de la institución, basándose en aspectos específicos como la teoría contractual y la clasificación de los contratos, mismos a los que a continuación haremos referencia.

2.4.1 Crítica de la Teoría Contractual.

Por regla general los partidarios de la tesis contractual, parten de un concepto elemental e insuficiente del contrato, que es un acuerdo espontáneo de voluntades que persiguen fines distintos adecuados a la ley y las buenas costumbres generalmente consensuales y excepcionalmente formales, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal o permanente de derechos y obligaciones de contenido patrimonial.

Para hablar de la existencia de un contrato, la libre voluntad jugará en las siguientes direcciones: para contratar, para no contratar, para determinar las condiciones el contrato, para modificar el contrato, para dar por terminado el contrato. En el Contrato Colectivo de Trabajo no se producen estos requisitos de esencia. Desde el punto de vista patronal, no hay espontaneidad, ya que por lo regular quien formula el contrato es el sindicato y el patrón sólo lo firma; claro que puede haber ajustes en el clausulado y no aceptarse tal y cual lo presenta el sindicato, pero en esencia es el mismo. Igualmente el patrón no puede contratar, aún deseándolo, con un sindicato que no es el representante de la mayoría de los trabajadores, a menos que lo haga sin el consentimiento de los mismos, en este caso los trabajadores podrán unirse y afiliarse al sindicato que les convenga y demandar la titularidad del contrato a quien pactó con el patrón sin ser el representante de sus intereses.

¹⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo" Tomo II. México: Porrúa, 1981. 4ta Edición. pp.931

En todo contrato se produce la creación o transmisión de derechos de contenido patrimonial, en el contrato colectivo lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones, sino el establecimiento de un sistema de normas para regular las relaciones de trabajo. Los derechos y obligaciones concretas se producirán al nacer las relaciones individuales, con apego a las normas generales del contrato colectivo.

2.4.2 La clasificación del acto colectivo

En realidad, en los llamados contratos colectivos de trabajo, también se incluyen obligaciones concretas, correlativas de derechos subjetivos a cargo y a favor de los patrones, sin embargo tales obligaciones no son esenciales y aún podría discutirse la procedencia de su inclusión formal en los contratos colectivos.

2.4.3 Consideraciones complementarias

La posibilidad de que los particulares dicten normas de observación obligatoria para determinadas colectividades humanas, parece chocar con la idea de que el Estado tiene el monopolio de la facultad legislativa. Por otra parte, en el terreno particular del derecho de trabajo, la facultad de dictar leyes está reservada en los términos del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al Congreso de la Unión.

De igual forma, si tenemos en cuenta que cada disciplina jurídica puede regular específicamente determinados actos, al contemplar el tratamiento que la ley Federal del Trabajo al contrato colectivo, necesariamente llegamos a la conclusión de que trata, precisamente, de una figura denominada; es decir, contemplada por la Ley. Y aún agregaríamos que esta figura protagonista de nuestro derecho

colectivo, el cual es un acto jurídico propio del derecho social, pero no exclusivo, aún cuando en su estructura actual no exista otro que se le pueda equiparar.

Debe ser incluido entre los actos jurídicos y no entre los actos legislativos, sólo por razones formales, de origen ya que en sí sus características, generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes. En ellos juega la voluntad, pero limitada estrechamente por la ley por lo que su función es secundaria.

2.5 DURACIÓN

El Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dice: *“Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado...salvo en los casos de excepción previstos por la ley”*; dichos casos de excepción son: el señalamiento de obra determinada, el cual se estipulará únicamente cuando lo exija su naturaleza; igualmente se estipulará tiempo determinado, en caso de que así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; así, guardando semejanza con los referidos contratos, la Ley Federal del Trabajo señala en la fracción III del Artículo 391 la posibilidad de que el contrato colectivo pueda celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo fijo o por obra determinada. Las dos primeras son las más usuales, pues la última sólo podrá tener razón de ser cuando una empresa tenga exclusivamente trabajadores de obra determinada.

2.6 MODIFICACIÓN

Se entiende por modificación colectiva de las relaciones de trabajo, los cambios que pueden introducirse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje a solicitud del

Sindicato obrero o del empresario, cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen.

Según Mario de la Cueva¹⁶, la referida definición de modificación colectiva de las relaciones de trabajo, está emparentada con la de la revisión obligatoria, primeramente porque son dos procedimientos obligatorios que se inician a petición de cualquiera de las partes que celebraron el contrato colectivo y en segundo lugar, porque persiguen la misma finalidad, a saber, la sustitución de las condiciones de trabajo vigentes.

Los contratos colectivos y los contratos-ley persiguen como una de sus principales 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 426 de la LFT, otorga a los trabajadores y a los patrones el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para juicios colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo, para lo cual se requiere que se dé alguno de los supuestos siguientes:

- a) Cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen.
- b) Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo establece en su Artículo 900, los conflictos de naturaleza económica, apuntando que son aquellos cuyo planteamiento tiene como objeto la modificación de las condiciones de trabajo o la implantación de

¹⁶ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. México: Porrúa, 2007. p.469. Ed. 21ª

nuevas, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la Ley señale otro procedimiento.

El maestro Néstor de Buen¹⁷, afirma que el espíritu de esta disposición corresponde a la intención de poner a una situación económica inestable, sin necesidad de esperar la revisión del Contrato Colectivo, estableciendo que el procedimiento actual no es efectivo, afirmación con la que no se está de acuerdo, ya que en la práctica los trabajadores no tienen paciencia ni se encuentran en condiciones para esperar que las autoridades de trabajo, desarrollen un proceso jurisdiccional que habrá de culminar meses o años después de un juicio de garantías de imprevisible duración. En el peor de los casos, la revisión anual y bienal de los contratos da mejores esperanzas que estos procedimientos.

Por otro lado, los patronos muchas veces desconfían de procedimientos cuyo fin tal vez sea una empresa cerrada o en quiebra. Además, el legislador que da y quita con la misma mano, hace de éstos procedimientos patronales poco efectivos, porque en la mayoría de los casos, en la práctica, son los patronos quienes inician este tipo de juicios; en los casos que por diferentes razones como pueden ser una sobreproducción o sustitución de mano de obra por tecnología, entre otras, la empresa no se encuentra en condiciones de cumplir con su obligación adquirida por medio de un contrato colectivo en cuanto a las condiciones de trabajo prometidas a sus trabajadores, siendo que el patrón quien promueva un juicio colectivo de naturaleza económica. El Artículo 448 de la Ley de la materia, al respecto dispone que: “el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes...y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta”.

La ineficacia de este tipo de procedimientos se hizo patente en varios años (1973, 1974, 1995 y 1996) puesto que los sindicatos con los estragos de las inflaciones

¹⁷ De BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II. México: Porrúa, 1981 p.811. 4ta edición.

sufridas, comenzaron a emplazar a huelga para obtener aumentos a los salarios. El resultado obtenido fue el aumento consecutivo, mediante acuerdos de las comisiones tripartitas; esto fue la mejor demostración de la inoperancia del Artículo 426, desde mi particular punto de vista.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 427, señala como causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento, lo siguiente:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- IV. La incosteabilidad, la naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, sólo si se comprueba plenamente por el patrón.
- VI. La falta de ministración por parte del Estado, de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios siempre que aquellas sean indispensables.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Tiene sus causas fundadas en el anterior precepto y éstas tienen en común el que son circunstancias que afectan al patrón pero repercuten sobre los trabajadores.

En ellos no aparece la idea de culpa civil, pero si nace una responsabilidad patronal, además de ciertas cargas procesales.

Con referencia al alcance que tiene la suspensión podemos decir que afecta a todos los trabajadores o sólo a una parte de ellos.

En otro orden de ideas, con respecto al procedimiento, las juntas deberán conocer de éste; se han establecido diferentes matices en esta intervención de naturaleza jurisdiccional, que atienden a la causa o grado de urgencia que la medida suponga y darán aviso a la Junta para que lo confirme o desapruébe en un procedimiento jurídico sumario. Si permite una justificación razonable, la Junta concederá autorización al patrón para suspender las labores. Finalmente, si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone término a un conflicto colectivo de naturaleza económica.

En cuanto a la responsabilidad que adquiere el patrón, al principio del juicio, la Junta puede imponer la obligación de pagar a sus trabajadores hasta el importe de un mes de salario a título de indemnización, dependiendo de que se encuentren para nueva ocupación.

Por otra parte, tanto el sindicato como los trabajadores podrán pedir a la Junta que verifique si subsisten causas de suspensión; en caso contrario, la Junta fijará a la empresa un término no mayor a treinta días, para la reanudación de labores de los

trabajadores; la desobediencia por parte del patrón autoriza a los trabajadores a reclamar la indemnización prevista en el Artículo 50 de la LFT.

El patrón deberá anunciar, con toda oportunidad, la fecha de reanudación de los trabajos, dando aviso al sindicato y llamando a los trabajadores por medios que la Junta juzgue adecuados. La reposición del trabajo habrá de hacerse en las mismas condiciones que venía desempeñando cada trabajador antes de la suspensión. Los trabajadores deberán contar con un plazo de treinta días a partir del último llamado, por lo menos, para volver al trabajo.

El incumplimiento de estas obligaciones patronales equivale a un despido injustificado.

La Ley dentro del capítulo correspondiente a los conflictos de naturaleza económica, nos dice que en la tramitación de estos conflictos, las Juntas deberán procurar ante todo, que las partes lleguen a un convenio. Para este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado ya resolución que ponga fin al conflicto.

De igual forma, los conflictos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares del contrato colectivo de trabajo, por los trabajadores en caso de sentir que se están afectando sus intereses profesionales, o por el patrón de manera escrita.

Una vez ingresada la demanda, de inmediato se llevará a cabo una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes de su presentación. En el caso de que el promovente no acuda se le tendrá por desistido; si no concurre la contraparte se le tendrá por inconforme con todo el arreglo; si concurren ambos la Junta, los exhortará para que lleguen a un arreglo, y si esto sucede se le pondrá fin al conflicto por medio de un convenio que producirá todos los efectos jurídicos inherentes al laudo.

Dentro de la misma audiencia, la Junta designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término no mayor a 30 días para que emitan su dictamen, respecto de la forma en que de acuerdo a su criterio puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta, o rinda su dictamen respectivo directamente por separado; las partes tendrán derecho a realizar las observaciones a ese dictamen dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia de éste, si así lo consideran pertinente.

Si así sucede, la Junta citará a las partes a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos, los cuales responderán a las preguntas que de sus dictámenes se desprendan.

Una vez desahogadas las pruebas en su totalidad se concederá a las partes un término común de setenta y dos horas para presentar alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará su dictamen, el cual se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de las partes ante la Junta.

El Presidente de la Junta citará a las partes para una audiencia de discusión y votación, la cual deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que sean entregados a los representantes las copias del dictamen.

La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social entre trabajadores y patronos, dentro de su resolución podrá aumentar o disminuir al personal, jornada semanal de trabajo, salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo en la empresa, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

2.7 TERMINACIÓN

El contrato colectivo de trabajo termina en los casos que señala el Artículo 401 de la LFT, mismos que son señalados a continuación:

- I. Por mutuo consentimiento (Se acepta por unanimidad por ambos contratantes como causa de terminación de cualquier contrato sinalagmático).
- II. Por la terminación de la obra (Si se trata de un contrato por obra determinada).
- III. En los casos del capítulo VII de este título (terminación colectiva de las relaciones de trabajo), por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso el contrato colectivo se aplique exclusivamente al establecimiento que cierre.

Aún cuando la Ley no lo señala, pudiera producirse una cuarta hipótesis de terminación de contrato colectivo; es necesario mencionar que en el caso de que no habiendo convenido una plantilla mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia, la empresa o establecimiento, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del sindicato y en ese caso cabe la posición de que se declare por la Junta competente la terminación del contrato colectivo de trabajo.

Si posteriormente esa empresa o establecimiento es reabierta, seguirá rigiendo el mismo contrato colectivo que existía con anterioridad al cierre, mismo que seguirá surtiendo sus efectos, excepto cuando se trate de contrato celebrado con Sindicatos de empresa.

En conclusión, el Contrato Colectivo de Trabajo, está formado por una serie de cláusulas que le dan sentido a dicho contrato y que están en función de cumplir con el objetivo de proteger al trabajador, así como de ofrecer mejores condiciones de trabajo y equilibrar los factores de producción.

CAPÍTULO III

REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1 ANTECEDENTES EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y 1970

El Artículo 397 de la Ley de la materia, dispone que el Contrato Colectivo de Trabajo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 399 del mismo ordenamiento, artículo que a la letra dice:

“Artículo 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 determinada una duración mayor; y
- III. Del transcurso de dos años, en los casos de contratos 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.

Así mismo debemos tomar en cuenta lo dispuesto por el Artículo 399 bis que dice:

“Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a 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 este sentido, la Ley dispone que la revisión se hará en caso de que lo solicite en el sindicato de trabajadores o el patrón, cuando se trate de un Contrato Colectivo celebrado por un solo sindicato y un solo patrón, pues en el caso de que

fuesen varios sindicatos de trabajadores o varios patrones, se necesitará que la revisión se pida por el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patrones que tengan a su servicio por lo menos el 51% de los trabajadores miembros del sindicato. Aún cuando parezca redundante, considero conveniente recalcar el hecho de que a pesar de los intentos que, en el pasado, se hicieron por algunos sindicatos para negar el derecho de los patrones a solicitar la revisión del contrato colectivo, la Ley Federal del Trabajo vigente, reproduce en su esencia las disposiciones contenidas en el artículo 56 de la Ley anterior, respetando, como era natural, el derecho de los patrones, lo mismo que el de los trabajadores para solicitar la revisión el contrato colectivo, lo cual es lógico si se consideran las características de este acuerdo, en el que ambas partes incluyen las normas que necesitan para armonizar sus relaciones.

No puede hablarse, en este caso, de que los obreros obtendrían una conquista al impedir que los patrones ejerciten un derecho, ya que violentar los textos legales e impedir que se ejercite el fundamental derecho de petición, es actuar con menosprecio de la Ley y contra los principios básicos que sustenta nuestro régimen democrático y de equidad.

Sin embargo, los patrones carecen de un medio coercitivo para revisar el contrato colectivo, como lo es el derecho de huelga que tienen los trabajadores por medio de los sindicatos, por eso en la práctica es más frecuente que sean los sindicatos quienes soliciten las revisiones, además de ser a quienes más les interesa que sean mejoradas las condiciones de trabajo.

La forma de plantear la revisión del contrato colectivo se especifica en la Ley, señalando que quienes vayan a solicitar tal revisión deberán hacerlo por lo menos sesenta días antes del vencimiento del contrato por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años, o del transcurso de dos años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado, o aún siendo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años. El tiempo de partida para computar ese término es el de la

fecha establecida en el propio contrato y, en su defecto, el de su depósito ante la autoridad correspondiente.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión dentro de los plazos antes señalados, o si los trabajadores no ejercen el derecho de huelga, el contrato colectivo se sujeta a lo dispuesto por el artículo 400, es decir, se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

La posibilidad de revisar todo tipo de contratos colectivos en un término no mayor a dos años, se estableció en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y ha venido provocando diversas opiniones sobre la conveniencia o no de mantener en dos años el plazo para revisar el contrato. Inicialmente, cuando se implantó esta institución, posiblemente se pensó en que dos años podría ser un término para experimentar la bondad o no de las cláusulas contenidas en el contrato colectivo, permitiendo así que la realidad fuera acomodando insensiblemente los intereses de ambas partes.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1931, al referirse a este punto, solamente se dijo lo siguiente:

“Se ordena que cada dos años el contrato sea susceptible de ser revisado para adaptarlo a las condiciones económicas que influyen en la producción”.

En la exposición de motivos de la ley vigente no se dijo nada nuevo.

De acuerdo al maestro Euquerio Guerrero¹⁸, la realidad mexicana nos exhibe lo siguiente:

En primer lugar se ha desnaturalizado la función del equilibrio del contrato colectivo, pues se sostiene por algunos dirigentes sindicales y aún por algunos

¹⁸ GUERRERO, Euquerio. “Manual del Derecho del Trabajo”. México: Porrúa, 1983. p.320

abogados patronales, que no puede haber revisión de contratos colectivos que no signifique aumento de salarios.

Estos aumentos colectivos no han respondido, en diversos casos, a una mayor productividad de las empresas respectivas, por lo que han contribuido al aumento del precio de sus productos, siendo un factor del encarecimiento general de la vida.

En dos años de vigencia del contrato, en los que se supone que reinará la paz industrial, son acortados extraordinariamente en las grandes empresas, pues el periodo previo a la revisión no es menor de cuatro meses; dos meses para que los obreros discutan y convengan entre ellos el proyecto que habrán de presentar al patrón y otros dos que por ley son obligatorios para que se efectúe la revisión formal según el Artículo 399. Viene después el periodo agudo en el que si hubo emplazamiento a huelga, como es común que ocurra, transcurren de quince a treinta días de la mayor agitación.

Esta situación es sumamente perjudicial para la marcha de las empresas, ya que en los periodos de agitación señalados, se crea psicosis entre el personal que le hace disminuir su rendimiento en el trabajo y entorpece la realización de los planes de la empresa. Claro está que muchas empresas podrían solucionar estos problemas, porque en la práctica, así como hay sindicatos ventajosos también existen infinidad de empresas que no cumplen con los pactos que hacen con sus trabajadores ni con el sindicato, y después de varias revisiones prometiendo lo mismo y no cumpliendo, cansan de tal forma a los trabajadores quienes se ven en la necesidad de emplazarlos a huelga y a no retroceder sino hasta que le son cubiertas todas aquellas necesidades que no pudo obtener por medio de pláticas, y que no le fueron cumplidas aún y cuando la empresa se comprometió a ellas.

Como no habría agitación extrema dentro de una empresa que sabe que les ha fallado en repetidas ocasiones a sus trabajadores y que seguramente estos ya

están cansados y en cualquier momento estallan la huelga si no se ven satisfechos.

En vista de estas observaciones, se ha propuesto varias veces, por representantes del sector patronal, que se amplíe el periodo de revisión a cuatro o cinco años. Puede también considerarse que durante los 39 años que rigió la primera Ley laboral, ya han transcurrido muchas revisiones de contrato, en muchas empresas, y los contratos colectivos contienen multitud de presentaciones muy superiores a la Ley de 1931.

Es conveniente hacer notar que en la Ley vigente desapareció el problema que suscitaba la redacción del Artículo 56 de la Ley de 1970, en su parte final. En las presentes condiciones de no llegar las partes voluntariamente a un acuerdo sobre la revisión del contrato colectivo, el único camino existente será la huelga a la que emplacen los trabajadores.

La redacción de los nuevos preceptos legales se ajustan mejor a la realidad mexicana, pero es lamentable que no se haya entendido, ni siquiera en aspectos técnicos, la intervención arbitral de las autoridades, a fin de que el Contrato Colectivo de Trabajo se perfeccione más cada día y sea un instrumento regulador de la vida laboral, en lugar de un arma de lucha.

En el año 1974 se presentó una grave crisis económica en el mundo, que venía arrastrándose desde los años inmediatos anteriores, pero que produjo un sensible aumento en el costo de la vida y por lo mismo, una disminución en el valor adquisitivo del salario. Por este motivo el gobierno de nuestro país resolvió modificar algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo; por esto el 30 de septiembre del mismo año se publicó la reforma a la Ley, según la cual, en el Artículo 399 bis, se estipuló que sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, es decir, la revisión de los contratos colectivos cada dos años, el propio contrato será revisable 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 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Es interesante el comentario que hace Alberto Trueba Urbina¹⁹, refiriéndose al artículo 399 bis, que a continuación se transcribe:

“En relación con la situación económica del país es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria, pero tal revisión necesariamente originará un aumento de dichos salarios, a su vez genera un alza de los precios de las subsistencias incontrolada por las autoridades, esto daría motivo a institucionalizar la inflación que tanto daño está haciendo en México y el mundo”.

Creemos que este precepto debe interpretarse en el sentido de que cada dos años, siguiendo el procedimiento que marca el Artículo 399, se pueden revisar todas y cada una de las cláusulas del contrato colectivo, pero el año siguiente podrán o deberán revisarse únicamente los tabuladores de salarios en efectivo por cuota diaria. Por supuesto también debe ser controlado por las autoridades, que los aumentos sean únicamente en los salarios y no en el costo de la vida, como por ejemplo los precios de la canasta básica, porque de otra forma qué caso tendría que se aumentaran los salarios si todo aumenta proporcionalmente aún mayormente que estos. De otra manera y como claramente nos dice el maestro Trueba Urbina, se debería institucionalizar la misma inflación puesto que sería obra únicamente del gobierno.

3.2 SOLICITUD DE REVISIÓN

La revisión puede ser solicitada por los titulares de dicha acción, que son los mismos que encontramos para la celebración de los Contratos Colectivos de

¹⁹ TRUEBA URBINA, Alberto. “Nuevo Derecho Procesal del Trabajo”. México: Porrúa, 1982 p.256

Trabajo y a quienes el artículo 398 de la Ley reunió en las diversas hipótesis que pueden presentarse, las cuales son:

- a) Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o un solo patrón, cualquiera de las partes puede solicitar la revisión.
- b) Si se celebró por varios sindicatos, la revisión se hará a solicitud de los sindicatos que representen al cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos.
- c) Si se celebró por varios patronos, 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 colectivo a revisar.

Por otra parte, como la revisión del contrato colectivo es objeto legal de huelga, según lo establece el Artículo 450 fracciones II y III, implica que puede solicitarse ejerciendo el derecho de huelga, es decir, por medio de un pliego de peticiones dirigido al patrón con emplazamiento a huelga, en razón a lo dispuesto por los Artículos 452 y 920 de la propia Ley, o bien, por medio de un simple escrito entregado a la gerencia con acuse de recibo por el secretario general del sindicato, o bien por medio de un simple acuerdo verbal entre las partes.

Además, la Ley Federal del Trabajo no exige formalidades para la presentación de la solicitud, por lo cual pensamos que dicha solicitud debería presentarse por conducto de la autoridad de trabajo en forma de un procedimiento para-procesal, en virtud de que se estaría en el caso de alguno de los supuestos del Artículo 982 que a la letra dice:

“Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que por mandato de ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas”.

Todo lo anterior con dos objetivos:

- a) Para que exista una auténtica comprobación de la fecha de presentación de la solicitud de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.
- b) Para requerir la intervención de un funcionario conciliador que ayudaría a la obtención de un resultado favorable. Este funcionario, de acuerdo con el giro de la empresa, será la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal.

Por otra parte, es común que los sindicatos presenten su solicitud de revisión de contrato colectivo y al mismo tiempo que emplazando a huelga a la empresa para de ese modo ejercer presión sobre la misma y obtener así los resultados que se esperan.

Siempre que la solicitud de revisión de contrato se presente con el emplazamiento a huelga, la empresa deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación que del emplazamiento se haga a la empresa.

No existe, sin embargo, ninguna sanción legal por no hacerlo, según el artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo, que dice:

“Transcurrido el término fijado a la parte se tiene por perdido el derecho que debieron ejercitar sin necesidad de acusar rebeldía”.

En caso de huelga, la rebeldía respecto de la contestación al pliego de peticiones no implica la aceptación de éste, sino únicamente la pérdida del derecho.

Recibido por el patrón el pliego y a efecto de estar en aptitud de llevar a cabo una negociación adecuada de las peticiones formuladas, debe procederse en primer

término al análisis y la evaluación del pliego de peticiones, con objeto de tener el tiempo suficiente para complementarlo con la Dirección General de la Empresa y determinar la postura de ésta en relación a las demandas sindicales.

Esta medida es una de las más importantes antes de la negociación. Una vez que la empresa recibe el pliego de peticiones y dispone de la información externa e interna, conviene concentrarla y aquilatarla para preparar los consiguientes planes de acción y estrategias.

En este análisis, tres son los puntos de mayor importancia:

1. Conocimiento cualitativo.- El primer paso en el análisis del pliego de posiciones consistirá en leer detenidamente el pliego varias veces hasta tener una idea más o menos exacta de lo que le sindicato está pidiendo.

Posteriormente es bueno hacer una enunciación resumida de cada cláusula, los cambios pretendidos y un breve comentario sobre el impacto (administrativo básicamente) que la notificación involucra.

Generalmente aquí se va anotando una a una las cláusulas que cambiarán de acuerdo a las peticiones del sindicato, dejando la evaluación económica hasta el final.

2. Evaluación cuantitativa.- En base al borrador a que se hace referencia en el punto anterior, se procede a evaluar el impacto económico de las peticiones sindicales de las cláusulas económicas.

El primer cálculo consiste en determinar los nuevos salarios del tabulador, de acuerdo al porcentaje, solicitando en el pliego de peticiones.

Al término de la evaluación de las cláusulas económicas, tendremos un listado por cláusula del pliego en relación a la actual, clasificación en

negociables y no negociables, en administrativas y económicas (de bajo y alto costo) y finalmente se puede ver el impacto de las mismas, tanto en pesos como en porcentaje.

3. Documentos de Trabajo.- Al termino del análisis del pliego de peticiones tendremos un borrador en el que se analiza cada clausula del pliego en relación al actual, clasificándose en negociables y no negociables, en administrativas y económicas (de bajo y alto costo) y finalmente podremos observar el impacto de las mismas tanto en pesos como en porcentaje.

Antes de la negociación y en forma simultánea al análisis del pliego de peticiones, la empresa deberá examinar su contrato colectivo actual.

De este examen surgen modificaciones al clausulado actual que pueden conseguirse en la negociación. Si estas modificaciones son para mejorar el contrato colectivo, generalmente son aceptadas. Si no, sirven en ocasiones para negociar precisamente cláusulas administrativas que el sindicato requiere.

Este análisis sirve además para refrescar y tener un conocimiento exacto de sus clausulas, lo que facilita mucho el análisis del pliego de peticiones.

3.3 TÉRMINO PARA PEDIR LA REVISIÓN

La revisión obligatoria está sujeta a plazos determinados.

La versión original de la Ley, señaló un plazo máximo de dos años y puntualizó tres situaciones en el Artículo 399, que a la letra dice:

“La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

- a) Del vencimiento del Contrato Colectivo de Trabajo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años.
- b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor a este plazo.
- c) Del transcurso de dos años en los casos de contratos por tiempo indeterminado o para obra determinada”

El párrafo final del precepto dispone que para el cómputo del término se atenderá a lo estipulado en el contrato colectivo, y en su defecto, a la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación que corresponda.

Como ya lo mencionamos anteriormente en el mes de diciembre de 1974 se adicionó a la Ley un artículo 399 bis, en el que se precisó que independientemente de la revisión general que se lleva a cabo cada dos años, los contratos colectivos serán revisables cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria; el propio precepto estableció que la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

La adición de dicho artículo produjo una importante distinción entre una revisión general y una parcial. 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 forma más inmediata, sobre la parte del salario que se cubre en efectivo.

Pensamos que si bien la Ley hace referencia únicamente a términos de “por lo menos” sesenta y treinta días antes, la solicitud de revisión deberá tener también un término máximo, de lo contrario se podría afirmar que al no existir un término máximo, al menos en teoría, el contrato pudiera ser revisado al día siguiente del depósito del nuevo contrato o del nuevo tabulador de salarios, según el tipo de revisión que corresponda.

3.4 PRÓRROGA DEL CONTRATO COLECTIVO

La prórroga del contrato colectivo se da en el caso de que no se haga uso de la solicitud de revisión, o que se ejercite el derecho de huelga; el Contrato Colectivo de Trabajo en tales condiciones se prorroga por un periodo igual al de la duración prevista en él, o continuará simplemente por tiempo indefinido, de acuerdo al Artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

De cualquier forma, los contratos casi nunca se prorrogan, ya que los sindicatos emplazarían cuando menos en forma de presión, siendo que no permitirían que los salarios y las prestaciones queden sin aumento.

3.5 REVISIÓN ANTICIPADA

Ambas partes pueden en cualquier momento proceder a la revisión del contrato, siempre que se pongan de acuerdo para ello. Este convenio se ajusta a la naturaleza y objeto del Contrato Colectivo de Trabajo.

La revisión anticipada procede en los casos a los que se refiere el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que dota a los trabajadores de la posibilidad de plantear la modificación de las cláusulas del contrato colectivo, cuando aumenta el costo de la vida o que existan condiciones económicas que lo justifiquen.

La referencia de lo anterior se encuentra en el capítulo 2 de este trabajo, así como en el Artículo 459 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, porque cuando llega a existir un desequilibrio entre los factores de la producción, procederá entonces esta figura de Revisión Anticipada.

3.6 TÉCNICAS DE CONTRATACIÓN

Los Contratos Colectivos de Trabajo, generalmente adolecen de algún defecto que la experiencia revela en la aplicación diaria de sus cláusulas. Conviene que cuando se advierte esa deficiencia se tome nota, haciendo un resumen del caso que motivo la observación. Al acercarse la fecha de revisión el director, gerente de la empresa, o quien tenga a su cargo la negociación del contrato, celebrará reuniones con los principales directivos o jefes de sección de la empresa, sin faltar por supuesto el jefe de departamento de personal, o de recursos humanos, relaciones industriales, quien examinará el expediente en donde se hayan anotado las observaciones antes señaladas.

Lo mismo es aconsejable tratándose del secretario general del sindicato y de sus principales colaboradores.

Los participantes de estas reuniones expondrán también sus propias experiencias, respecto del contrato colectivo vigente, y por supuesto de las relaciones obrero patronales que no se encuentren definidas en el contrato y deban ser adicionadas; con estos elementos se podrá formular un proyecto de reformas al contrato que sea absolutamente razonable y útil.

Las pláticas sobre la revisión conviene que sean llevadas por un corto número de representantes de ambas partes, pues mientras más numeroso es el grupo, más lleva a los participantes a tomar posiciones irreductibles, con gran perjuicio para el fin que todos persiguen.

Normalmente se considera peligroso tratar en primer término las cláusulas económicas, pues la experiencia enseña que todo lo que el patrón ceda en esos momentos, es solamente el punto de partida para obtener mayores ventajas por parte de los trabajadores. Para el sindicato también es conveniente considerar las

demás cláusulas no preponderantemente económicas, y dejar éstas para el final cuando resulta preferible efectuar el ajuste definitivo.

A las pláticas deberán asistir representantes patronales con plenos poderes, cuando menos que sepan el límite máximo que la gerencia haya considerado posible. Por parte de la representación obrera, es conocida la táctica de invocar acuerdos de asambleas reales y ficticias, para tener que llevar a la aprobación de estas los acuerdos en los que no quieran o deban comprometerse los representantes o negociadores.

El maestro Euquerio Guerrero²⁰ hace referencia a C. Wilson Randle, en cuya obra “El Contrato Colectivo de Trabajo”, citando a Bakke y Kerr transcribiendo los siguientes conceptos:

“Esencialmente la contratación colectiva que tiene buen éxito es la práctica retirada airosa – retirarse sin parecer que se retrocede-, normalmente las partes piden más u ofrecen menos de lo que esperan tener a la postre que aceptar o dar. La proposición de “tómalo o déjalo” se halla fuera de las reglas del juego. Una de las críticas más perjudiciales que puede hacerse es la de que una de las partes se aferre a su actitud original.

Antes de retirarse con tanta elegancia como la circunstancias lo permitan, cada una de las partes trata de retroceder tan poco como sea posible. Para ello se requiere de poder determinar el máximo de las concesiones de la parte contraria sin revelar las concesiones propias en última instancia, en este sentido todas las negociaciones son exploratorias hasta que se consuma el convenio”

Dicho autor, al referirse al portavoz de las negociaciones, señala cualidades que debe reunir y que se adaptarían de la siguiente forma:

²⁰ GUERRERO, Euquerio. “Manual de Relaciones Industriales”. México: Porrúa, 1980 p.332

1. Dominio del idioma, que hable un lenguaje claro y sencillo que todos puedan entenderlo y no uno florido y rebuscado. Y que conozca la terminología usada en las diversas áreas de la empresa.
2. Conocimiento de los trabajadores de la empresa. Su organización y funcionamiento, las políticas, prácticas laborales, leyes aplicables y de su debida interpretación.
3. Facultad de decisión. Requisito que se considera esencial, e indica que no se le debe colocar en situación que se vea obligado a obtener permiso o consejo, antes de contraer los compromisos que juzgue indispensables.
4. Seriedad. El portavoz debe **hacer honor** a sus compromisos. La otra parte debe saber que se cumplirá con lo ofrecido. Retractarse resulta una práctica sumamente peligrosa en las negociaciones de contratos colectivos.
5. Prestigio. Deberá tratarse de una persona que desempeñe dentro de su propia organización, un cargo lo suficientemente alto como para inspirar respeto. Su importancia deberá permitirle tener acceso directo con los más altos directivos de su organización.
6. Integridad. La honorabilidad e integridad del portavoz deben ser indiscutibles. Nunca debe tratar de sorprender o de engañar a la contraparte.
7. Personalidad. Don de gente, soltura y confianza en si mismo, ecuanimidad y saber escuchar.

El grupo que realiza la negociación, por cada una de las partes, debe contar con un dirigente para que el trabajo de cada sector se efectúe cordialmente.

Además, creemos que la serenidad resulta indispensable, así como que exista en todo momento de las pláticas para evitar que la pasión o el acaloramiento lleguen a ofender a la parte contraria y crear situaciones irreductibles.

En un plan de altura y actuando siempre con absoluta rectitud y probidad, se consideran muy útiles las reuniones o cambios de impresiones, entre los dos dirigentes de ambas representaciones, o con la presencia de un solo

acompañante de cada uno de ellos, pues en ocasiones se puede hablar con mayor naturalidad y franqueza, pudiendo asentar las bases de un acuerdo ulterior.

En previsión de un arreglo de última hora, conviene tener preparados proyectos de redacción de cláusulas, pues aún cuando es rutinario que nunca se acepten tal y como son presentadas, se tiene una base bien meditada para evitar convenios, producto de la fatiga o de un estado obsesivo que después dan lugar a conflictos interminables.

Por considerarla de gran utilidad en el análisis y estudio del contrato colectivo de trabajo, y como una ayuda en la preparación del desarrollo de las técnicas de contratación colectiva, se incluye una lista de los principales puntos que contienen los contratos colectivos:

- I. Reconocimiento.
 - A) Tipos de sindicato
 - De industria
 - Local
 - Regional
 - Nacional
 - Gremial
- II. Protección.
 - a) Quienes deciden la contratación
 - Número de plazas
 - Procedimiento de contratación
 - Requisitos de contratación
 - b) Se incluyen plazas futuras
- III. Horario de trabajo.
 - a) Definición del día de trabajo (jornada)
 - b) Definición de turnos
 - c) Cambio de horarios
 - d) Labores continuas

IV. Tiempo extra.

- a) Qué se considera tiempo extra y qué se considera como pago doble
- b) Definición de que amerita doble pago por más de ocho horas en un día
 - Tiempo de comida a pie de máquina
 - Más de 40 horas a la semana
 - Otros
- c) Definición de qué amerita tiempo extra
 - Más de 8 horas en un día
 - Mas de "x" horas en un día
 - Domingos
 - Festivos
 - Otros
- d) Excepciones a los puntos anteriores
 - Tiempo para comidas en mantenimiento
 - Otros
- e) Se requiere autorización por escrito para laborar tiempo extra
- f) Manera de asignar el tiempo extra
 - En base a antigüedad
 - En base a capacidad, quién la determina
 - En base a capacidad en función de la antigüedad
 - Sistema rotatorio
 - Registro que se lleva
 - Continuidad
 - Otros

V. Días festivos.

- a) Cuántos se tienen además de los de Ley
- b) Si caen dentro de vacaciones
 - Se paga un día extra
 - Se toma un día adicional
 - Ninguno de los anteriores

c) Cuáles son los festivos adicionales a la Ley

VI. Antigüedad.

a) Tipo de antigüedad

- En la empresa
- En el departamento
- En el puesto
- En la categoría
- Otras

b) Desde cuándo se calcula la antigüedad

- Fecha de contratación
- Fecha de inicio de trabajo
- Última fecha de contratación

c) Cómo y cuándo opera la promoción de un trabajador sindicalizado a empleado de confianza

d) Promociones y ascensos

- En base a escalafón ciego
- En base a capacidad
- En base a capacidad y asiduidad
- A igual capacidad y asiduidad por antigüedad

e) Vacantes temporales

- Qué se entiende por temporal
- Cómo se cubre

f) Listas de antigüedad preparadas por

- La empresa
- El sindicato
- Comisión mixta de escalafón
- Conjuntamente
- Publicadas dónde
- Por quién se publican
- Se distribuyen
- Con qué frecuencia

- VII. Permiso con goce de salario.
- a) Por fallecimiento de familiares
 - Padre
 - Madre
 - Tutores
 - Esposa (o)
 - Hermanos
 - Hijos
 - b) Por revisión de contrato colectivo a los miembros de la comisión
 - Revisión salarial
 - Revisión total
 - c) Para comisiones sindicales
 - Cuántos días
 - A quiénes
 - Cuántos al mismo tiempo
 - d) Por matrimonio
 - e) Por nacimiento de hijos
 - f) Otros
 - g) Sanciones si el trabajador no regresa a su trabajo al término de los días autorizados
- VIII. Salarios.
- a) Contenido de los puestos
 - Se utilizan descripciones
 - Quién las prepara
 - Quién la aprueba
 - Otros
 - b) Los salarios se determinan por:
 - Simple negociación
 - Valuación de puestos
 - Quién las hace
 - Quién las aprueba

- Otros
 - c) Llamado a trabajar fuera del turno normal
 - Se requiere aviso previo
 - Mínimo de horas garantizadas
 - Excepciones por causas ajenas a la empresa
 - Otros
 - d) Días de pago
 - Semanalmente
 - En viernes
 - En sábado
 - Otro día
- IX. Vacaciones.
- a) Elegibilidad
 - Años de servicio-días
 - Cuántos además de la Ley
 - b) Periodo de vacaciones
 - Un sólo periodo
 - En varios
 - Posibilidad de decidir vacaciones
 - Quiénes establecen el programa de vacaciones y bajo qué bases
 - Vacaciones anuales conjuntas, se otorgan en esta forma, es opción de la empresa
 - Posibilidad de escoger fechas en base a la antigüedad o por convenio
 - c) Pago de vacaciones
 - Cómo se calcula
 - Qué sucede cuando la mayor parte del año trabajó en un puesto superior y al momento de toma de vacaciones
 - d) Prima de vacaciones
 - Los que marca la Ley
 - Arriba de la Ley

- Si se deciden las vacaciones contra nómina base anual
- e) Disfrute de vacaciones
 - Se pueden acumular de un año a otro
 - Qué pasa si no se toman
- f) Festivos en vacaciones
- X. Limitaciones en las Actividades Sindicales.
 - a) No juntas en horas de trabajo o en terreno de la empresa
 - b) No acceso a la empresa de representantes sindicalizados no trabajadores sin autorización
 - c) No distribución de literatura en horas de trabajo
 - d) Cómo se efectúan las juntas oficiales de sindicato con la empresa
 - En horas de trabajo
 - Fuera de horas de trabajo
 - e) Cuenta el sindicato con oficinas dentro de la empresa
 - Se proporciona teléfono
 - Lo anterior es por cuenta de la empresa
- XI. Disciplina.
 - a) Llamadas de atención
 - Verbales
 - Escritas
 - Sanciones
 - b) Acciones disciplinarias
 - Suspensión-causas
 - Quién sanciona empresa o sindicato o ambos
- XII. Despido.
 - a) Causas
 - Violación a causas específicas, cuáles
 - Violación a normas y políticas de la empresa
 - Cómo se pierde la calidad de miembro del sindicato
 - Cláusula de exclusión
- XIII. Seguridad.

- a) Cuál
 - En qué áreas
- b) La empresa determina el equipo necesario
- c) Cómo opera la comisión mixta
 - Autoridad
 - Registros
 - Actividades
- d) Sanciones por la violación a normas de seguridad
- e) Equipo de seguridad
 - Calzado
 - Uniformes
 - Lentes
 - Ropa de protección
 - Otros

XIV. Capacitación.

- a) Se ha integrado ya la comisión mixta
 - Está registrada
- b) Existen planes y programas de capacitación
 - Están registrados
- c) Ha registrado la empresa a sus instructores
- d) Se somete el trabajador de nuevo ingreso a un periodo de capacitación
 - Qué sucede si el desempeño no es satisfactorio
- e) La capacitación se conduce
 - En horas de trabajo
 - En tiempo de trabajador
 - En parte y parte
- f) Constancias
 - Se expide al término de la capacitación
 - Por quién
 - Qué derechos otorgan las constancias

XV. Prestaciones.

a) Aguinaldo

- Igual que la Ley
- Superior a la Ley
- Bases

b) Ayuda económica

- Por nacimiento de hijos
- Por fallecimiento de familiares
- Por matrimonio
- Otros

c) Ayuda económica al sindicato

- Al sindicato local
- Al sindicato nacional
- Otros

d) Deportes

- Manejo fuera del contrato
- Manejo dentro del contrato
- La empresa organiza actividades
- El sindicato organiza actividades
- Actividades organizadas conjuntamente
- Existen campos en la empresa
- La empresa paga uso de campos
- La empresa proporciona el equipo
- Otros

e) Premio de asistencia y puntualidad

- Bases
- Antigüedad necesaria
- Cuánto se otorga
- En qué consiste

f) Seguro de vida

- Pagado 100% por la empresa

- Pagado parcialmente por la empresa
- Monto
- g) Plan de ahorro
 - La empresa aporta algo
 - Cómo y cuándo se descuenta
 - Lo maneja el sindicato
 - Lo maneja la empresa
- h) Becas
 - A trabajadores, bases
 - A hijos de trabajadores, bases
 - Número de bases
 - Importe de la beca y qué cubre
 - Requisitos para obtenerla y conservarla
- i) Servicio de comedor
 - Existe en la empresa
 - Pagado 100% por la empresa
 - Subsidiado en que porcentaje
 - Manejado por personal propio
 - Manejado por concesionario
 - Horarios de servicio
 - Tipo de comida que se sirve (desayuno, comida, cena)
- j) Préstamos
 - Los conoce la empresa
 - En qué casos
 - Monto máximo
 - Cómo y cuándo se descuenta
- k) Transporte
 - Se proporciona este servicio
 - Se paga el importe del mismo
 - En todos los turnos
- l) Otros

3.7 LA NEGOCIACIÓN COMO FUENTE DE EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN

La negociación colectiva no es en modo alguno el único sistema de fijar condiciones de empleo o reglamentar condiciones de trabajo, incluso aún y cuando predomina, siempre coexiste con otros métodos. Entre estos los principales son la negociación individual entre el trabajador y el empleador, la reglamentación por el gobierno, la imposición de salarios y condiciones de trabajo por la dirección de la empresa y la imposición de condiciones por un sindicato. Estos dos últimos es difícil que se den, pero sin embargo existen sobre todo en las ramas de actividades en las que el sindicato o la empresa son muy poderosas.

En lo que a la negociación se refiere, dada la frecuente disparidad de fuerzas entre las dos partes, a menudo equivale a la imposición unilateral por el empleador, de las condiciones de trabajo o el rechazo de condiciones justas por trabajadores exigentes, que mantienen determinada la hegemonía sobre oficios o trabajos oficiales muy solicitados (mecánica, plomería, etc.).

Si se quiere explicar la vitalidad de la negociación colectiva, hay que reconocer, ante todo, que es una institución compleja cuya fuerza proviene de múltiples fuentes.

Es un método de adopción de decisiones dotado, de gran flexibilidad, muchas más de lo que pueden concluirse en los procedimientos legislativos, judiciales o administrativos; no sólo se presta a variaciones según cada país, lo que significa que puede adaptarse a una simple gama de sistemas económicos y políticos, así como de un contexto nacional determinado y a los resultados precisos de muchos sectores industriales o profesionales de empresa; tanto privadas como públicas o de una sola fabrica, de toda un rama de actividades, y finalmente tanto de los obreros calificados como de los empleados de más alta categoría.

Tal flexibilidad se refleja en la diversidad de los convenios en que pueden culminar las negociaciones colectivas y que varían desde un mero entendimiento verbal o el más complejo o sofisticado de los contratos, que no sólo abarque una extensa serie de cuestiones sino que prevea, además, la posible inclusión de actos o anexos adicionales.

En efecto, los convenios habituales en materia de salarios, jornada y condiciones de trabajo, pueden modificarse mediante acuerdos sumamente específicos. Los acuerdos específicos, convenios singulares, anexos, apéndices, etc, forman todos ellos parte del contrato colectivo, tienden a permanecer estáticos en muchas ocasiones y en otras se humanizan y actualizan según las circunstancias y el interés o seguimiento profesional de quien o quienes lo administren.

Además tiene límites, como por ejemplo los relativos a la integración de un sistema de jubilación privado, con un régimen de pensiones del Estado o el readiestramiento de los trabajadores, cuyos empleos van desapareciendo a raíz del perfeccionamiento tecnológico.

La negociación colectiva, además de tener la ventaja de ser flexible y poder contribuir a la fijación de condiciones de trabajo equitativas, da a los trabajadores la posibilidad de participar en la toma de decisiones. La idea de que los trabajadores tienen derecho a intervenir, cuando se fijan las condiciones en que prestarán sus servicios, es inherente a la negociación colectiva, puesto que ésta, incluso en su forma rudimentaria, implica que determinadas cuestiones salen del campo de las decisiones unilaterales para entrar en la de las bilaterales. Es evidente que su ámbito de acción se amplía con gran rapidez y va abarcando un número creciente de temas; en este sentido representa una disminución del poder absoluto del empresario en esferas que los empleadores consideraban de su exclusivo dominio. También implanta prácticas democráticas en el sector de trabajo asalariado, cuyas modalidades estaban casi en su totalidad organizadas en forma autoritaria. Vale la pena señalar que si se empleó el alcance de la

negociación colectiva, claro está que sin controversias ni conflictos, fue posible que la opinión de las partes haya ido cambiando, en cuanto a las cuestiones que son legítimas para las decisiones prioritarias.

Desde nuestro punto de vista, la prevención de controversia y conflictos entre los factores de la producción, se logra a través de la mediación del Estado, pues sin dejar de admitir que la Ley Federal del Estado es protectora y tutelar de los derechos de los trabajadores, debe aceptarse paralelamente que esa tutela no puede dejar marginado al empleador, en el momento de que este genere el empleo para la fuerza del trabajo, pues en ese momento cumple una función social contribuyendo al sostenimiento de la familia del trabajador, genera riqueza y distribuye el ingreso.

Dicho de otra forma, el Estado debe vigilar permanentemente la creación y estabilidad del empleo, armonizando, como ocurre en nuestro medio, con los factores de la producción que coadyuven también por su comportamiento, en un flujo notable de empleos, adecuado y congruente a la tasa de crecimiento del país.

La conciliación es un proceso para dirimir conflictos por la vía pacífica. Es probable que la conciliación sea tan antigua como el interés de los hombres para resolver pacíficamente sus conflictos, pues no hay duda de que viene utilizándose desde tiempos inmemoriales para allanar las diferencias que surgen entre los individuos.

Puede definirse la conciliación como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a resolver sus diferencias y llegar a una solución adoptada de común acuerdo, como lo es en la actualidad con la sección de conciliadores, con la que cada junta cuenta, siendo de mucha utilidad para resolver tanto conflictos colectivos como individuales.

Es un proceso de discusión racional y sistemática. En las relaciones de trabajo la conciliación tiene por objeto lograr la rápida solución de conflictos, generalmente evitando, si se trata de un conflicto colectivo, la huelga y apresurar la reanudación del trabajo en caso de haberse interrumpido.

El derecho del trabajo, como derecho social, antepone siempre el interés de la sociedad a cualquier otro que puede debatirse.

La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas, contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico, se consolide.

El proceso de conciliación posee una característica exclusiva y fundamental, que lo distingue de otros procedimientos de solución de conflictos de trabajo: la flexibilidad; el conciliador no puede seguir el mismo procedimiento, ya que debe adoptar su estrategia y sus métodos a las circunstancias propias de cada caso concreto.

Si bien la conciliación tiene como fin llegar a un arreglo amistoso entre las partes, en algunos países el sistema previsto por el Estado, presenta ciertos aspectos constructivos: el procedimiento puede adquirir carácter obligatorio, en virtud de disposiciones que impongan la comparecencia de las partes, en los actos de conciliación, o que faciliten al organismo competente para exigir tal comparecencia; así como también, se prohíben las huelgas y los cierres patronales, sin antes recurrir al procedimiento de conciliación.

En los países donde la conciliación es absolutamente voluntaria, pueden ofrecerse los servicios de conciliación, en caso de que las partes no los hayan solicitado, pero éstas son enteramente libres para aceptar o no este ofrecimiento. Se

considera que si las partes no aceptan la conciliación propuesta, es por completo inútil obligarlos a someterse a todo el procedimiento; en cambio, si las partes tienen fe en la eficacia de dichos servicios, no surgirá ninguna dificultad, más bien aquellas lo solicitarán o lo recibirán por beneplácito.

En consecuencia, los servicios de la conciliación estatales deberían esforzarse en ganar la confianza de quienes puedan necesitarlos y tratar de componer su autoridad moral.

Hay también quienes estiman que la conciliación obligatoria puede ser útil, incluso cuando la actitud de las partes excluye casi por completo la posibilidad de llegar a un arreglo voluntario. Este es el criterio que prevalece sobre todo en los países en desarrollo, a causa de la escasa experiencia que suelen tener en ellos los empleadores y Sindicatos en materia de relaciones de trabajo colectivo.

Ocurre con cierta frecuencia que las partes ni siquiera están dispuestas a entrevistarse para iniciar negociaciones directas, la dirección de la empresa quizá se rehúse a reconocer al Sindicato y a tener trato alguno con él.

En tales circunstancias, la comparecencia obligatoria de las partes en el acto de conciliación, les dará ocasión de conocerse y habituarse a las discusiones. En otras palabras, la conciliación obligatoria puede servir para educar, formar y orientar a las partes en litigio sobre las características y los procedimientos de las negociaciones bilaterales.

En nuestro país existe una Dirección General de Conciliación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, que tiene facultades para intervenir en conflictos de jurisdicción Federal y cuenta con un cuerpo de conciliadores que dentro de sus funciones se pueden mencionar las siguientes:

- a) Fomentar el establecimiento de órganos y procedimientos, sea para negociar contratos colectivos, dirimir controversias o resolver conflictos y aconsejar al respecto; prestar asesoramiento sobre las formas para eliminar o reducir al mínimo las causas de conflictos, quejas y disensiones, así como acerca de las políticas y prácticas de personal, promover las consultas y cooperación entre los empleadores y trabajadores y sus organizaciones respectivas, además de aconsejar sobre la creación de los órganos adecuados a tal fin; por último, fomentar los programas de formación sobre relaciones laborales, sobre el personal de dirección y los funcionarios sindicales y colaborar en su realización.

- b) Corresponde a la Dirección General de Conciliación y Arbitraje de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conciliar y mediar en la solución de conflictos colectivos de Jurisdicción Federal, que inciden en los factores de la producción y que de alguna manera provocan desacuerdos graves, que pueden romper el necesario equilibrio que debe caracterizar a toda relación laboral.

- c) Asimismo existe en materia Federal la Subcoordinación de Convenciones que depende directamente de la Unidad de Funcionarios Conciliadores misma que pertenece a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, dicha Subcoordinación se encarga de preparar y atender las convenciones obrero patronales para la concertación y revisión de los contratos Ley.

Esta Subcoordinación además tiene facultades para mediar en la previsión y solución administrativa de aquellos conflictos laborales que afecten el interés colectivo, con la anuencia previa del Secretario del Trabajo.

- d) Participa en las comisiones mixtas de fábricas o industrias previstas en los Contratos Ley y/o Contratos Colectivos, conoce y tramita las oposiciones que presenten empresarios y trabajadores contra la aplicación obligatoria de los Contratos Colectivos, emitiendo el dictamen que proceda.

- e) Paralelamente al Gobierno del Distrito Federal y los Gobiernos Estatales, encomiendan las actividades conciliadoras, a través de direcciones o departamentos que colaboran con el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en la solución pacífica de las contiendas colectivas.

El Artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo al enumerar las facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, prescribe que las Juntas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo. Esta disposición se refiere a toda clase de conflictos individuales y colectivos. En lo que se refiere particularmente a los conflictos colectivos de naturaleza económica, el artículo 901 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un acuerdo, con el fin de que se llegue a un convenio que ponga fin a los procedimientos; podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento.

Como se manifestó anteriormente, los servicios de conciliación en nuestro medio, por lo que respecta específicamente a revisiones de contrato colectivo, se encuentra a cargo de funcionarios permanentes que actúan individualmente y que dedican todo su tiempo a la actividad, fungiendo como ya se dijo, en calidad de auxiliares conciliadores, tanto en la dirección del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal, como en la Dirección y subdirección General de Conciliación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quienes a su vez coadyuvan con el ministerio de dicha función.

Sin embargo, el conciliador debe reunir como mediador en las negociaciones, las cualidades siguientes:

1. Especializado en la materia, con experiencia probada, puesto que de no tenerla no podría familiarizarse fácilmente y por tal motivo no sería aceptado por las partes.

2. Independencia e imparcialidad, no basta que el conciliador reúna estas dos cualidades, sino que también es necesario que las posea de forma claramente notoria, ya que deberá mostrarse totalmente independiente e imparcial y serlo realmente; a este respecto, el conciliador debe estar por encima de toda sospecha, ya que sólo así podrá ganarse la confianza de ambas partes, de otro modo el ambiente se torna hostil para quien se siente inseguro del conciliador. El conciliador pierde su ascendiente desde el momento que a causa de una palabra o gesto, nace en alguna de las partes la sospecha que se inclina a favor de la contraria, por lo que resulta imprescindible que ambas partes tengan confianza en la imparcialidad e integridad del conciliador. Ser independiente significa además no dejar influir factores internos y externos, y poder resistir las presiones y/o la persuasión indebida que traten de ejercer sobre él, las partes.

3. Dedicado y condescendiente. En algunos casos la conciliación es una labor ardua y quien la desempeña debe poseer las condiciones físicas y aptitudes psíquicas necesarias. El conciliador realiza ciertas tareas en su despacho, pero los conflictos en que intervenga exigirán que trabaje también fuera de él. Su jornada de trabajo es distinta a la de la mayoría de los funcionarios públicos y las reuniones conciliatorias pueden durar horas y horas. Por estas razones, entre otras, es de importancia fundamental que el conciliador tenga una actitud positiva con respecto a su labor, debe estar animado por la profunda y firme convicción de que la conciliación es importante y útil, así como amar su trabajo.

Para que el conciliador pueda estar dedicado a su labor, debe disponer de un flujo permanente de información a fin de poder estudiar los conflictos con la oportunidad debida, ya que de otra forma correría el riesgo de improvisar, lo que implica exponerse a actuar conceptualmente con el consiguiente perjuicio de las partes.

4. Experto en las relaciones humanas. Tiene que saber llevarse bien con todos, es decir, con ambas partes; tratar de obtener resultados, debe mostrarse recto, cortés, discreto, seguro de si, tranquilo y paciente. Debe escuchar lo que las partes digan y quieran decir, por largas e improcedentes que sean algunas veces las discusiones.

El conciliador trata con destacados representantes de las diversas ramas de actividad del país y tiene que presidir sus reuniones prioritarias. Por consiguiente, no sólo debe mostrar tacto y dotes de dirección en las discusiones, sino que también ha de poner de manifiesto su experiencia, sentido de la responsabilidad, claridad mental y madurez de discernimiento.

5. Debe someterse permanentemente a cursos de capacitación, que le permitan tener acceso a eventos de importancia que mejoren su calificación personal y de imagen; asimismo, que le permitan actualizarse en todos los asuntos relacionados con los aspectos que puedan estar ligados a su labor.
6. Debe calendarizar las reuniones a las cuales convoca y explicar a las partes, con toda claridad la metodología que empleará.
7. Debe dominar el idioma, lo que significa hablar un lenguaje claro y sencillo que todos puedan entender y no uno rebuscado o desconocido en el medio laboral, que dificulte la comunicación con las partes.
8. Debe familiarizarse plenamente con los objetivos de las partes, trabajadores extras del sindicato o de la empresa, políticas laborales de ambas partes y leyes aplicables, así como su debida interpretación.

9. Debe tener la capacidad ejecutiva necesaria para poder sugerir o recomendar, en el momento oportuno, las soluciones que las partes esperan cuando se han inteligentemente sometido a lo que hemos llamado una negociación protegida.
10. El conciliador debe ser una persona seria que haga honor a sus compromisos, lo que significa que los métodos y procedimientos sugeridos a las partes, se respetarán en todo momento como resultado de esa seriedad, porque retractarse de alguno de sus planteamientos haría perder la confianza en él por las partes.
11. El conciliador debe tener personalidad, es decir, don de gentes, soltura y confianza en sí mismo, ecuanimidad, así como el don de saber escuchar, no confundiendo en ningún momento el concepto de oír con el de escuchar.

Lo importante es que las partes entiendan la verdadera mística de la conciliación y acepten la mediación voluntaria como la llave maestra para armonizar los factores de la producción o los intereses y objetivos de cada parte.

No dejamos de reconocer que la labor del conciliador es dura y tenaz, pero paralelamente tenemos que admitir que causa satisfacción entre quien la desarrolla, porque permite ayudar a los demás a resolver sus diferencias.

En conclusión, nos atrevemos a decir que la negociación es la fuente de equilibrio entre los factores de la producción, ya que definitivamente como lo hemos visto en párrafos anteriores, la negociación puede evitar muchísimos conflictos; de hecho podría dirimir cualquiera, siempre y cuando sea realizada adecuadamente, por las personas precisas y en óptimas condiciones.

Si pensamos en un conflicto donde no exista la negociación y como resultado de ésta un convenio, sabemos que dicho conflicto terminará en no muy buenas

condiciones para ambas partes; por un lado podríamos pensar en una empresa cerrada por huelga y por el otro trabajadores sin percibir salarios debido a ésta; en cambio, si llegarán a un feliz arreglo, quiere decir que fue equilibrado tanto las peticiones como aquello que otorgó la empresa y por lo tanto no se perderá la buena y cordial relación entre trabajadores y empleadores.

CAPÍTULO IV

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1 DEFINICIÓN

Negociación en términos generales, se refiere al proceso en el cual personas o grupos intercambian ideas con la intención de satisfacer necesidades y alcanzar una transacción o acuerdo que mejore su relación²¹.

La negociación de los Contratos Colectivos es un proceso que se inicia formalmente con la petición de una de las partes, de la revisión del contrato colectivo en vigor, y termina cuando el sindicato y la empresa lleguen a un acuerdo final, que regirá sus relaciones por un tiempo determinado.

En el proceso intervienen como partes, personas o grupos representantes de los intereses de los trabajadores y de la empresa o patrón.

Las peticiones del sindicato, en la negociación, normalmente reflejan las necesidades más imperiosas de los trabajadores y van en el sentido de lograr mejoras tanto en los salarios como en diversas prestaciones, de modo que ayuden a sus miembros a vivir mejor; además de aquellas orientadas a participar cada vez más en las decisiones del proceso económico.

Las posiciones de la empresa se fundan en razones de permanencia, productividad, reducción de costos, mejores volúmenes de producción, mejorar la calidad, y en la revisión de cláusulas administrativas para deshacerse de aquellas que dificulten su proceso productivo.

²¹ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. "Derecho Colectivo del Trabajo". Bogotá, D.C., Colombia: Lumer impresión 2008.p143

Una buena negociación es aquella en la cual ambas partes satisfacen sus necesidades. Por ello es importante prever y satisfacer dichas necesidades de las partes que intervienen en el proceso.

Resumiendo, se puede definir la negociación colectiva como: “el proceso de discusión, trato y ajuste entre patrón y sindicato, con el objetivo de determinar conjuntamente el contenido de un nuevo o modificado contrato colectivo de trabajo, así como su funcionamiento”.

4.2 PODER DE LA NEGOCIACIÓN

Es la naturaleza que tienen los participantes de la negociación para lograr un buen acuerdo que pudiera beneficiar a ambas partes. Esta depende de una serie de factores externos e internos que aumentan o restan poder a una u otra parte.

A continuación estudiaremos algunos de estos factores:

4.2.1 Factores Internos

- a. Personalidad del negociador, sus conocimientos, valores, habilidad y aptitud, su percepción, su creatividad y su simpatía para negociar.
- b. La experiencia del negociador, es decir, que tenga los medios suficientes para sostener la negociación.
- c. Actitud del negociador, posición mental positiva o negativa para el tipo de negociación.
- d. Información, conocimiento del medio y de las necesidades de ambos participantes en la negociación.
 - En el caso del sindicato podrían ser:
 - Conocer la situación financiera de la empresa.

- Conocer sus planes a futuro.
 - Conocer los inventarios de materia prima y de productos terminados, así como su capacidad de comercialización.
 - Conocer cuáles son las prestaciones internas y externas de la empresa.
 - En el caso de la empresa:
 - Conocer las necesidades económicas, sociales, culturales, recreativas y de capacitación, así como de adiestramiento, entre otras, de sus trabajadores.
 - Conocer los objetivos del Sindicato.
- e. Percepción del poder. El poder en sí mismo puede resultar perjudicial o benéfico, dependiendo de la responsabilidad con la que aquel que lo posee pueda utilizarlo, sin la intención de abusar premeditadamente de la otra parte, independientemente de contar con los medios suficientes para forzar al otro para hacer lo que le conviene. Resultando determinante la percepción que tenga la otra parte negociadora de ese poder.

4.2.2 Factores Externos

- a. Apoyos y presión de la organización. Tanto el sindicato como la Empresa tienen apoyos y presiones de su propia organización y del exterior, como por ejemplo siendo la primera empresa de cierta rama en llevar a cabo la revisión de Contrato, será tomada como base para las subsecuentes, y estas empresas seguramente ejercerán presión a modo que no ceda demasiado, ya que esto sentará precedente y tendrá como consecuencia que ellas también deban ceder.
- Asimismo el sindicato además de la presión que ejercen sus propios miembros, sufren de presiones ejercidas por organizaciones sindicales externas.

- b. Tiempo límite. Casi todas las concesiones importantes se harán dentro de un tiempo límite, en la revisión del contrato colectivo; la fecha límite es aquella en que se termina el contrato colectivo en vigor, aunque ya sabemos que este tiempo es más flexible de lo que parece, por concesión de las partes (prórroga del tiempo de revisión).

Los dirigentes tanto del sindicato como de la empresa, tienen el conocimiento pleno y constante de que en caso de fracasar las negociaciones, el sindicato podría llegar a declarar su huelga por tiempo indefinido, colocando en muchas ocasiones a la empresa en una situación de quiebra económica.

La empresa puede también recurrir al cierre de la fuente de trabajo, por ser esta incosteable o por decidir no crecer y reducir las necesidades de los trabajadores que en ella laboran.

El poder total será la suma de las fuerzas de los factores internos y externos.

4.3 PREPARACIÓN PREVIA A LA NEGOCIACIÓN

Los resultados de una buena negociación de un contrato colectivo son muchas veces influenciados por una buena negociación que antecede a la revisión y que además deberá dar mayor poder a la misma.

Entre los principales beneficios que se pueden obtener con una buena preparación, están los siguientes:

1. Aumentar las probabilidades de llegar a un buen acuerdo.
2. Lograr integrar los objetivos del contrato a los objetivos y planes de la empresa, esto a corto y largo plazo.

3. Introducir cambios al Contrato Colectivo, que resuelvan problemas que a menudo se viven dentro de la fuente de trabajo.
4. Involucrar a los funcionarios de línea en la negociación.
5. Mejorar el tiempo de revisión.

No existe realmente una serie de actividades que sirvan para todo tipo de empresas y para todos los sindicatos, pero sí es posible generalizar una serie de actividades importantes, en una secuencia de tiempo que nos permitan llegar bien preparados a la revisión de contrato.

4.3.1 La empresa

- Revisión a los problemas planteados por el contrato actual. La empresa, por su parte, día con día debe llevar un registro respecto a los problemas que acontecen en la empresa, los cuales puedan estorbar de alguna manera sus metas tanto de producción como de calidad, reducción de costos, entre otras. Asimismo, al revisar el contrato en vigor, se deberá analizar qué cláusulas podrían ser modificadas para evitar los problemas más constantes en la vida cotidiana de la empresa; por supuesto deberá ser al instante de localizar el problema y comenzar a buscar soluciones para plantearlas en el momento oportuno.
- Revisar contratos colectivos de otras empresas del mismo ramo, ya que como decíamos en párrafos anteriores, las revisiones anteriores sientan precedente, marcando una pauta sobre las peticiones que nos podrá solicitar el sindicato en su pliego petitorio de revisión del contrato, además de poder investigar cómo se encuentran redactadas y qué problemas surgieron en la negociación con respecto a cada cláusula; y esta misma información, muchas veces pueden proporcionarla empresas que ya llevaron a cabo la revisión de su respectivo contrato colectivo.

- Realizar encuestas de salarios de la zona y el ramo, también resulta de algún modo útil, en virtud de que al entrar en la discusión, con este tipo de información, que debe ser veraz, ya que de lo contrario se perdería la confianza en las negociaciones y por lo tanto se entorpecerían las pláticas conciliatorias, permite saber si las peticiones del sindicato se encuentran dentro del rango promedio o por encima de éste, y lo que esto puede significar para la empresa.
- Costo de la vida, inflación, desempleo, etcétera.
- Las peticiones económicas del sindicato, muchas veces se basan en el bajo poder adquisitivo. Este argumento resulta muy válido y al sindicato le asiste toda la razón al tratar de conseguir un mejor estilo de vida a sus afiliados, lo cual debe ser tomado en cuenta siempre por la empresa.
- Necesidades de los trabajadores y su perfil. Es muy importante porque de este modo la empresa podrá saber directamente qué es lo que esperan los trabajadores de la revisión, que piensan de los salarios y de las prestaciones. Esto puede realizarse por medio de trabajadores sociales quienes logran obtener importante información, respecto al lugar en donde viven los empleados o encuestas dentro de la fuente de trabajo.
- Análisis del nuevo contrato colectivo. Una vez que la empresa recibe el pliego petitorio, éste deberá ser revisado y analizado minuciosamente, cláusula por cláusula, buscando los cambios, por mínimos que parezcan sean necesarios en las mismas. Así como calcular los costos que genera cada una de las peticiones y revisar aquellas nuevas peticiones respecto de cláusulas administrativas, analizando los efectos que pudieran tener en la práctica.
- Objetivos económicos, administrativos y estrategias de negociación. Una vez recopilada la información anterior, la empresa podrá fijar los objetivos

reales o aproximados de la revisión y, por lo tanto, la dirección general deberá establecer los límites económicos máximos para la revisión.

- Se debe realizar un documento en el que se establezcan los límites máximos económicos, conteniendo la información resumida que fundamente dichos límites, con razonamientos válidos y convincentes para la negación a ciertas peticiones por parte del sindicato, o a la inclusión de cambios administrativos dentro de la empresa.
- Fijar estrategias para la negociación. Resulta muy importante que cada equipo se reúna y pueda establecer la estrategia que deberá utilizar cada uno de sus miembros en la mesa de negociación; de las diversas estrategias se hablará en un capítulo posterior, ya que las consideramos de vital importancia.
- Nombrar el equipo de negociación. El modo de elegir quién debe participar en el equipo es importante, por lo que el tema será tratado de igual forma con posterioridad, con mayor detenimiento.
- Plan de comunicación al personal. Es un documento que debe contener toda la información y los medios que se usarán para comunicar al personal de la empresa el avance en el proceso de negociaciones del contrato colectivo, así como la información confidencial del equipo de dirección. Este plan de comunicación dependerá mucho de la relación que exista entre el sindicato y la empresa. Cuando este plan es mal llevado puede causar hostilidad y agresión en la mesa de negociaciones por parte del sindicato, pero bien utilizado puede significar un magnífico aliado.
- Plan de huelga. En toda negociación de un contrato colectivo puede haber posibilidades aunque sean mínimas de huelga, por lo que la empresa deberá estar preparada para dicha eventualidad. Además el estar preparados para esto, proporciona al equipo mayor poder de negociación.

Este plan deberá cubrir aspectos tales como: equipo y personal de urgencias, costo de la huelga, inventarios, oficinas que atiendan emergencias durante la huelga, archivo, papeles y estadísticas necesarias fuera de la planta o, en su caso, un respaldo magnético o electrónico de toda la información necesaria, para que en caso de huelga el personal de confianza siga laborando. Todo lo anterior se puede y debe planear linealmente de acuerdo con las fechas críticas.

4.3.2 El sindicato

- Revisión del contrato actual. Esto de manera que puedan detectarse las cláusulas que de algún modo no han resultado funcionales o convenientes en la práctica, al mismo momento que se plantean soluciones a ellas y se redactan apropiadamente.
- Revisión específica de los salarios. Es importante tomar en cuenta el aumento de los salarios mínimos generales para establecer parámetros apegados a la realidad. Esto no quiere decir que forzosamente el sindicato pida un aumento del mismo porcentaje del aumento de los salarios mínimos; está por demás mencionar que los sindicatos siempre buscarán mejores condiciones de trabajo para sus agremiados que aquellos otorgados por la ley.
- Realizar estadísticas. De lo que han logrado otros sindicatos en sus actuales revisiones en empresas de la misma rama o giro que con la que tienen celebrado el contrato colectivo; estos argumentos servirán de modo comparativo si las condiciones de otras empresas fueran mejores, claro está.

- Investigar y estudiar argumentos reales y convincentes, en cuanto al costo de la vida e inflación, ya que muchas de las demandas hechas por el sindicato están basadas en el aumento del costo de la vida, pero éstas deben, como ya lo manifestamos estar basadas en hechos reales.
- Plantear los objetivos que se pretendan alcanzar para elaborar el pliego de peticiones, ya que éste debe contener no sólo las aspiraciones reales, sino más que eso con el único fin de tener un parámetro más grande de negociación, y que la empresa también sienta que el sindicato cede al disminuir sus demandas.
 - Planear las estrategias de negociación.
 - Nombrar equipos de negociación
 - Cada vez que sea necesario convocar asamblea general para informar a todos los trabajadores cuáles son las demandas hechas a la empresa y siempre estar abiertos a las opiniones de los trabajadores, pues ellos más que cualquiera saben las deficiencias que tienen en las condiciones de trabajo que rigen su actual relación laboral.
- Plan de huelga. Como ya lo hemos mencionado, en toda negociación existen probabilidades de terminar en una huelga, los trabajadores también deben estar preparados para tal eventualidad ya que si esto acontece dejarían de percibir su salario; por lo regular se hace un fondo económico de huelga, con el que por lo menos podrán subsistir por el lapso que dure el movimiento sindical.

4.4 EQUIPO DE NEGOCIACIÓN

Para llegar a la negociación del Contrato Colectivo, uno de los aspectos más importantes es el equipo de trabajo, Bouzas Ortiz²² concuerda con esta opinión y manifiesta que la empresa debe nombrar a su equipo de la siguiente manera:

- a) Una persona que dirige el equipo, capaz de tomar decisiones más o menos generales y que coordina el equipo totalmente.
- b) Un responsable del aspecto financiero, ya que toda la negociación de contrato colectivo origina movimientos financieros importantes en la empresa.
- c) El jefe de personal o director de Recursos Humanos, ya que es quien se encuentra totalmente familiarizado con el manejo diario del propio contrato, reglamento interior de trabajo, prestaciones, aportaciones al Seguro Social y en general, con las relaciones directas con los trabajadores y lo que a diario se vive en la empresa, y que estará en proceso de ser modificado, y quien dirá con toda certeza si la aplicación de una cláusula es conveniente para la vida práctica de la empresa.
- d) Es también fundamental contar con la presencia de una persona que conozca perfectamente la operación técnica o la actividad fundamental de la empresa.
- e) Una persona que conozca el avance, la interpretación y el criterio aplicable a las normas de derecho laboral, de seguridad social y demás que surgen de la existencia de un contrato colectivo de trabajo. Resulta muy importante, ya que de esta persona dependerá el aspecto procesal de la negociación y juicio, en caso de haberlo, o del emplazamiento a huelga o

²² BOUZAS ORTÍZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. México: IURE, 2006.p32

huelga misma, sino el carácter previo de la correcta interpretación del derecho vertido o creado en el contrato, que asegurará una mayor posibilidad de paz dentro de las relaciones obrero patronales.

Por lo que hace al sindicato, desgraciadamente son pocos los que se preocupan en prepararse y formar un equipo, y sólo aquellos de empresas realmente grandes tienen capacidad para contratar expertos que los defiendan o asesoren, ya que en su gran mayoría son las empresas las que se preocupan en cómo defenderse y en los métodos para evitar conceder más de lo que anticipadamente han decidido, sin exponerse a terminar en una huelga. Esto resulta un tanto injusto puesto que por lo general la empresa se encuentra en mejores condiciones que el sindicato, en varios aspectos como: el equipo se forma por personas con mayores conocimientos y mejor preparación que el equipo sindical, tienen mayor capacidad económica para contratar profesionales en cada tema para lograr sus objetivos, y muchas otras ventajas que en la mayoría de casos los trabajadores no tienen; por ello a continuación y desde mi punto de vista muy personal, apoyándome en los criterios antes estudiados, de las características del negociador, enumeraré de forma enunciativa y no limitativa, quiénes deberían conformar el equipo sindical para la negociación:

- Debe contar con un líder, persona que debe cumplir los requisitos planteados en el capítulo 3 de este trabajo, además de contar con la capacidad de defender sus derechos mostrando firmeza y seguridad, necesitamos en este sitio alguien que conozca el movimiento de la empresa, así como las carencias de sus trabajadores.
- Necesitamos también un elemento de cada área o departamento, para lograr conocer las necesidades de cada una de ellas más a fondo y tener con la información necesaria para la negociación, con ello pondremos más atención en todos y cada uno de los trabajadores de la empresa sin olvidar

a aquellos que podrían pasar desapercibidos. En este sitio sugerimos que participe personal con una antigüedad considerable, ya que será quien tenga mayor conocimiento de la situación pasada y actual de las condiciones de trabajo en la empresa, así como de las prestaciones que hayan venido dándose, ya sea en especie o en dinero, con lo que lograremos mejores oportunidades de negociación.

- Es muy importante que al igual que en el equipo de la empresa, participe una persona con los conocimientos necesarios en cuanto a avance e interpretación de leyes aplicables y reglamento interior de trabajo; este lugar podrá y deberá ser ocupado, de resultar posible, por un Licenciado en Derecho, preferentemente especialista en materia laboral y con experiencia en conflictos colectivos, quien pueda asesorar a los trabajadores y líderes sindicales respecto de sus derechos, así como hacerlos valer, contando con conocimientos y aptitudes necesarias para la negociación, siendo que difícilmente podrá ser sorprendido con argumentos elaborados y de lenguaje técnico jurídico, que el equipo de la empresa pudiera tener. Por otro lado, también sabrá convencer y persuadir a los trabajadores, cuando en algún momento sus peticiones pudieran exceder los límites reales y legales, lo cual pudiera generar una negativa rotunda por parte de la empresa, a cubrirlas o aceptarlas por parecer excesivas e inalcanzables.

4.5 NECESIDADES DEL SINDICATO Y DE LA EMPRESA

Debemos entender que lo que realmente será negociado por la empresa y el sindicato, serán sus necesidades y satisfactores. Si no existieran necesidades insatisfechas, no habría solicitudes y peticiones por parte de los trabajadores, y por lo tanto no habría negociación. De los pliegos de peticiones podríamos encontrar diferentes tipos de necesidades como: fisiológicas, de seguridad, de comprensión, de estimación y de auto-realización. Cuando los trabajadores piden un salario mínimo, estarán cuidando únicamente sus necesidades fisiológicas;

cuando exigen permanencia en el empleo (base), lo que protegen es su seguridad; cuando solicitan un mejor trato, procuran satisfacer sus necesidades de comprensión; exigiendo mayor participación en las decisiones, tratan de sentirse más valiosos y auto-realizarse dentro de la empresa.

Una petición económica absurda no siempre cubrirá necesidades fisiológicas, puede significar la exteriorización de deseos de venganza o una estrategia encaminada a satisfacer otro tipo de necesidades, y de esa forma captar la atención de la empresa, e incluso que sirva para negociar aumento al salario si desisten de dicha prestación que ellos mismos saben que resulta excesiva.

NECESIDADES DEL SINDICATO

Fisiológicas (subsistencia)

Utilidades mínimas

Subsistir como Institución

Prestaciones

Seguridad

Clausula de exclusión

Fijar y aumentar el número de plazas

Comprensión

Mejores Relaciones Humanas

Mejor trato de supervisores

Estima

Cursos y Becas

Oficinas nuevas

Auto-realización

Mayor participación

NECESIDADES DE LA EMPRESA

Salarios en General

Permanencia de la Empresa

Productividad

Seguridad

Buena Calidad

Reducir costos

Comprensión

Buenas relaciones con el sindicato

Buena relación con los trabajadores

Estima

Reconocimiento a la dirección

Reconocimiento de cooperación

Auto-realización

Mayor crecimiento de la empresa

Mayor reconocimiento

Expansión

4.6 ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN

La palabra estrategia proviene del griego *Stratego*, que significa en general, jefe; es el arte de dirigir las operaciones militares y conseguir la victoria.

La estrategia es la esencia de dirigir los ejercicios con los menores sacrificios de sangre y dinero, al más pronto, más feliz y más seguro término de una campaña.

Pues bien, la estrategia y la táctica forman parte de un mismo conjunto, se complementan y ambas concurren al completo éxito de las negociaciones del contrato colectivo.

El modelo ideal de las negociaciones es aquel en el que las dos partes ganen; pero para lograr esto es necesario usar los dos conceptos de estrategia y táctica.

Estrategias de negociación del contrato colectivo serán entonces la dirección de las operaciones de negociación, orientados a lograr un feliz acuerdo entre las partes.

En la práctica, en muchos de los casos, la verdadera negociación se efectúa antes de la mesa de discusión, entre los dirigentes del sindicato y los de la empresa, sin que ni los mismos trabajadores tengan conocimiento, donde se arreglan parámetros de negociación y las partes llegan a la supuesta negociación, ya sabiendo en qué términos habrán de quedar las cosas, discutiendo solamente para cumplir el requisito, montando todo un “show” ante los propios trabajadores, quienes al final piensan haber salido triunfantes al término de la negociación.

La estrategia de la negociación deberá contener los siguientes temas:

- a) Definición de objetivos de negociación administrativos y económicos.

- b) Programas de actividades previas.

- c) Programas de tiempo de negociación.
 - Tiempo para negociar cláusulas administrativas.
 - Tiempo para negociar cláusulas económicas.

- d) Estrategia particular de negociación.
 - Modelo de relación con el sindicato y cuál se quiere a futuro.
 - Necesitamos darles fuerza a los líderes o restárselas.
 - Saber que pediremos a cambio de las cesiones que se harán.
 - Paquete económico que ofreceremos y cómo presentarlo.
 - Cifra con la que iniciaremos la negociación económica.

Las tácticas de negociación deberán estar incluidas en cada cláusula, a fin de cumplir con las expectativas de la estrategia general.

Cada cláusula deberá estar por escrito en hojas por separado, debiendo contener la cláusula a comentar, la propuesta inicial de la empresa y la táctica para negociar; estas podrán ser:

- a. Esperar para negociar en el paquete económico.

- b. Iniciar la discusión, dando un ejemplo práctico de los problemas más reales que causaría la aplicación de determinada cláusula.

Las empresas pueden tener distintas tácticas para negociar las peticiones hechas por el sindicato; entre ellas las enumeradas a continuación:

1. Negociar en contra de las necesidades del sindicato. En este tipo de estrategias tenemos por ejemplo, que cada vez que los dirigentes sindicales

exigen más salarios por el alto costo de la vida, los representantes de la empresa discuten que la inflación no ha sido tan alta, que los salarios han subido más que el costo de la vida, o que la misma crisis ha mermado las ganancias de la empresa y que la ésta no se encuentra en condiciones de aumentar salarios en la proporción solicitada, por peligro a la quiebra. De esa forma contrarrestan lo más posible los argumentos del sindicato.

2. Negociar a favor de las necesidades de la empresa, es decir, convencer al sindicato de subir utilidades, bajar costos, mejorar calidad, entre otras, sin prestar gran atención a las necesidades del sindicato o de los trabajadores.
3. Negociar para satisfacer las necesidades de ambas partes, siendo ésta la mejor de las negociaciones, en las que se puede apreciar objetivamente las necesidades de ambas partes e intentar satisfacerlas en lo posible. Con esta estrategia ambas partes tratan de entender cuáles son las necesidades del oponente y tratará de satisfacerlas, procurará que entiendan también las propias y así buscar el mejor arreglo.

Desde luego podrá haber muchas otras variantes de negociación, respecto de los modelos básicos, pero mi punto de vista es que el modelo número tres ofrece el mejor resultado a corto, mediano y largo plazo.

Obviamente estas estrategias dependen de una serie de factores como objetivos generales, modelo de realización actual y futura, necesidades, etcétera.

A continuación daremos algunos ejemplos de negociación:

- Iniciar la negociación con las cláusulas de cooperación.

En todos los contratos existen cláusulas que interesan a ambas partes y que contienen intereses en conflicto, como son: mayor desempeño por

parte del personal, mejor calidad del producto, mejorar la productividad, entre otras. El comenzar la negociación discutiendo precisamente estas cláusulas, es buena idea, ya que mejorará el espíritu de cooperación, aclarando que si hay objetivos en común entre empresa y sindicato, existirá crecimiento y mejoría en la empresa, el sindicato y, por supuesto, de sus miembros. Después de llegar a acuerdos en estas pláticas, en principio se haría conciencia en los trabajadores que forman parte del equipo sindical, respecto de las necesidades de la empresa, su crecimiento y mejoras en las condiciones laborales. Esto sin duda mejorara el ambiente de negociación y preparará a los equipos para entrar con mejores ánimos a la discusión de cláusulas conflictivas o de mayor dificultad.

- Iniciar la negociación con la presentación de necesidades de ambas partes.

Lo que realmente se está negociando en una mesa, son las necesidades de las partes, mientras más conozcamos de estas, más conciencia haremos en cada una de las partes y más fácil será llegar a un feliz acuerdo.

Lo que continúa después de conocer las necesidades de ambas partes, en una serie de intercambios en donde la empresa cede un satisfactor a cambio de que el sindicato ceda otro.

La presentación de la empresa podría ser de datos económicos del presente y alguna proyección a futuro basada en la actualidad y en el entorno económico.

La presentación del sindicato sería más compleja, porque estaría basada en las necesidades individuales que tendrían que generalizarse en el aspecto fisiológico y psicológico, pero que podría fundamentarse con encuestas y datos económicos.

- Iniciar la negociación por la línea dura

Rechazar el pliego de peticiones completo, por absurdo que parezca, después de hacer cálculos económicos de lo que costaría en su totalidad el cumplir con todas y cada una de las exigencias del sindicato; dar a conocer esos números excesivos al sindicato y hacerle notar lo absurdo de las peticiones, solicitando que revalore y regrese con peticiones más apegadas a la realidad. Este tipo de estrategias puede dar lugar a que el sindicato se niegue a revisar y pida se inicie la negociación tomando como base sus peticiones iniciales.

- Un buen estratega es aquel que tiene un fin general en la negociación.

Le interesa más el resultado final de la revisión que el triunfar en una discusión; revisa y evalúa diariamente con su equipo, los resultados de la negociación; planea tácticas del día siguiente; tiene la flexibilidad necesaria para usar la táctica más apropiada en el momento preciso, y para cambiarla cuando así sea necesario; logra objetivos finales concretos dentro de los límites establecidos de uso de los recursos, como lo son tiempo y dinero.

Por lo general las cláusulas económicas en un contrato colectivo son de los puntos más complicados de negociar, resultan conflictivas; cuando el sindicato solicita mayores sueldos para sus agremiados, está negociando un interés legítimo, ya que es normal que los trabajadores quieran vivir mejor, pero de esto puede resultar un conflicto para los intereses de la empresa que a su vez está pensando en mejorar utilidades.

Sin embargo hay un rango real de negociación, y si se llega a un acuerdo dentro de este rango, ambas partes lograrán satisfacer sus necesidades.

Las cláusulas económicas, al ser negociadas, ponen en peligro la supervivencia de los líderes sindicales y de los representantes de la empresa y aún a las instituciones que estos representen, ya que detrás de la negociación existen factores de presión importantísimos tanto para el equipo sindical como para el equipo de la empresa; si logran reducir algunas de las presiones que sufren los oponentes, seguramente los resultados serán mucho más satisfactorios.

Por ejemplo, si el sindicato ayudara a la empresa a reducir costos, es probable que la empresa al bajar estos pudiera otorgar mayores incrementos económicos al sindicato y por lo tanto a sus trabajadores.

Si la empresa ayuda a reducir la presión de los miembros del sindicato, quizá éste pueda reducir sus demandas económicas.

Tanto sindicato como empresa, antes de negociar tienen sus propias expectativas y objetivos sobre un punto de negociación económica. El sindicato tiene un máximo y un mínimo económico para lograrlo antes de ir a huelga. La empresa también tiene un máximo y un mínimo económico que puede otorgar antes de ir a huelga.

El rango real de negociación es entre el punto mínimo que el sindicato puede aceptar y el máximo que la empresa puede otorgar.

En mi opinión es que a mayor entendimiento de las necesidades de las partes, será el rango y las posibilidades de negociación, esto debido a puntos de resistencia máximos, más reales conforme a la necesidad de satisfacer las exigencias de las partes.

Como estrategias de negociación económica podemos mencionar las siguientes:

- Tener previamente calculados todos los costos del contrato colectivo actual y los costos de la nueva petición.

- No negociar cláusula por cláusula porque es más complicado para la empresa controlar los costos.
- Negociar lo económico por paquete; es decir, tener preparado el presupuesto total disponible para otorgar y presentar alternativas de cómo repartirlo.
- Tener un contador en el equipo de negociación como ya lo habíamos recomendado, quien rápidamente pueda calcular las posibilidades de costos del contrato y/o de los acuerdos que se vayan tomando.
- Tener por separado las cláusulas económicas que no tienen repercusión directa con el salario y aquellas que sí repercuten al aumentar el salario.
- Saber y tomar en cuenta que el sindicato normalmente intercambia las cláusulas administrativas por las económicas.
- No ceder anticipadamente en las cláusulas económicas para no correr el riesgo de perder poder, cuando se negocien las cláusulas administrativas.
- Fijar objetivos económicos para la empresa y su punto de resistencia final, es decir, el límite máximo.
- Predecir el punto final de resistencia del sindicato y su objetivo económico real, por medio del pliego petitorio y las primeras negociaciones.
- Elaborar el rango de negociación de las partes.

4.6.1 Posibles repercusiones económicas y jurídicas de las prestaciones solicitadas

Resulta de vital importancia para las empresas, analizar detalladamente las repercusiones que puedan tener el hecho de cumplir con el pliego petitorio del sindicato, ya que sería lo más fácil el sentarse a negociar sin saberlo y otorgar prestaciones que la empresa no tenga la capacidad de cubrir; por tal motivo podrían generarse repercusiones muy graves de tipo económico principalmente, o de tipo jurídico como sería una huelga inevitable, ya que el pactar sin el debido

estudio y la capacidad de cumplirlas, al momento del inevitable incumplimiento se generaría que el sindicato, ejerciendo su capacidad de presión, emplazara nuevamente a huelga por incumplimiento y el resultado final sería lo que estamos tratando de evitar con una adecuada negociación, es decir, el estallamiento de huelga.

4.6.2 Análisis previo a las relaciones que privan entre los obreros y su sindicato con el patrón

Es necesario hacer una evaluación de las relaciones existentes después de la revisión del Contrato Colectivo, por parte de los trabajadores para con el sindicato; así como de las relaciones de estos con la empresa con el objetivo de sondear hasta qué grado fue benéfico el otorgamiento de ciertas prestaciones, o bien, con el objeto de ver si las prestaciones ya existentes beneficiaron a los trabajadores, lo cual a su vez otorgará el bienestar de estos que redundará en el bienestar de la empresa.

Así las buenas relaciones que existan entre obreros y sindicato, dependen de su portavoz, de que éste sepa solicitar y presionar a la empresa, de manera que la misma otorgue los aumentos y beneficios que los trabajadores pretendan.

Una vez que se han elaborado de manera coherente, las peticiones, éstas deben llegar al patrón de forma clara y precisa, toda vez que de ello dependerá, en la medida de lo posible, que el patrón otorgue o no las prestaciones, o las incrementos.

Este elemento es importante que se lleve a cabo, con el fin de que el cumplimiento del contrato colectivo por las partes que en él intervinieron, funcione de acuerdo con lo pactado, vigilando por parte de la empresa y sindicato, si es posible detectar y rectificar las fallas de dichas relaciones lo antes posible, de manera que se lleve a cabo un óptimo funcionamiento del contrato.

4.6.3 Sistema de revisión salarial

Durante el régimen del Licenciado Luis Echeverría Álvarez, se instituyó por decreto presidencial que el salario debería tener un aumento anual general. Desde luego este criterio fue muy criticado, ya que se quitó a empresas y sindicatos el derecho de negociar²³.

A principios del gobierno del Licenciado José López Portillo y con el propósito de controlar la inflación, se pensó que para ir cerrando el abanico salarial, resultaba conveniente que los salarios más bajos se aumentarían con un porcentaje mayor y los más altos con uno menor. Sin embargo quienes se opusieron, en primer término, a este sistema, fueron precisamente los trabajadores, aduciendo que con ello se desalentaba a los trabajadores que realmente producían y se preocupaban por tener un mejor salario, favoreciendo solamente a quienes menor ingreso generara. Aunado a lo anterior, se pudo apreciar que los representantes sindicales que acudían a negociar los Contratos Colectivos, eran precisamente los que tenían mejores salarios, por lo que desde luego ofendidos rechazaron tal propuesta, el resultado fue que el aumento salarial se volvió general y proporcional para todos los trabajadores.

Sin embargo, la libertad de negociar salarios, hoy en día sí encuentra su base primordial en el aumento porcentual anual, que por decreto presidencial tienen los salarios mínimos en cada zona económica, iniciando la negociación, por parte de los empleadores, en un aumento igual al que sufrieron los mínimos.

En teoría el aumento al salario mínimo no da el índice de aumento a los demás salarios, así si el salario mínimo aumenta en el mes de enero "x" porcentaje, todos los demás salarios aumentarían en un porcentaje similar automáticamente, cosa

²³ RANDEL, Clinton Wilson. El Contrato Colectivo de Trabajo: su negociación, revisión, principios y prácticas. México: Letras, 1958. p.709

que no sucede, pero en la práctica sí son el parámetro que toman en cuenta las empresas para hacer su primera oferta.

Por todo lo anterior se aconseja que las revisiones se hagan a principios de año, así cuando aumenten los salarios mínimos, también aumentarán los demás.

4.6.4 Estudio comparativo económico y jurídico de las prestaciones a otorgar y sus posibles repercusiones

Cabe mencionar que siempre es importante que la empresa practique un análisis, en el momento en el que tenga en su poder el pliego de peticiones del sindicato; que realice un minucioso estudio comparativo de las cláusulas a revisar, que forman parte del mencionado pliego petitorio, con el objeto de determinar el costo de las prestaciones que en él se comprenden, así como encuadrar dichas peticiones dentro de un marco, de la siguiente manera:

1. Real.- Se refiere a un marco real atendiendo a las finanzas de la empresa y lo que ésta pudiera otorgar a sus trabajadores.
2. Jurídico.- Hablando de que no existan imposibilidades en este campo para el otorgamiento de una u otra prestación, o que alguna de ellas se contraponga con lo estipulado por las leyes laborales, o su modificación o aplicación generen problemas dentro del marco jurídico vigente.
3. Económico.- Estudiar las posible repercusiones de carácter económico, del otorgamiento de una o varias prestaciones, contenidas en las cláusulas que forman parte del contrato, que de acuerdo al pliego petitorio deben ser aumentadas a los alcances económicos de ésta y de las de nueva creación. Aquí es donde se fijan los límites máximos a los que puede llegar la empresa.

Una vez hecha esta evaluación, es conveniente determinar de acuerdo con el estudio comparativo del emplazamiento, las repercusiones de tipo jurídico y económico, con el contrato colectivo vigente y la posibilidad del otorgamiento de las prestaciones solicitadas por el sindicato; así como la posibilidad de negociación del porcentaje máximo a otorgar; la determinación de la imposibilidad o incosteabilidad del otorgamiento de algunas de las cláusulas, un incremento en alguna ya existente, o el incremento que en material salarial forme parte del pliego petitorio con emplazamiento a huelga.

Teniendo esta información es indispensable comentarla con el asesor externo, quien dará su aprobación y que será el elemento físico de mayor jerarquía dentro de los que formen el equipo negociador, el cual como lo hemos ya mencionado, deberá estar formado por elementos de la empresa que conozcan perfectamente los estados financieros de ésta, con el fin de determinar hasta qué punto debe existir cierta flexibilidad al negociar, así como con el gerente o director a cargo de las relaciones laborales, industriales o de recursos humanos.

4.6.5 Análisis comparativo de la situación imperante nacional

Este análisis se dice comparativo porque deberá estar basado en la situación económica, principalmente de las relaciones humanas, en empresas del mismo ramo, empresas de la misma zona económica y qué prestaciones ha solicitado el mismo sindicato, y otros de la misma rama o zona de empresas similares.

Para este efecto las diversas cámaras industriales del país poseen competentes organizaciones de estudio e investigación, con el objeto de proporcionar información a las empresas a ellas afiliadas en cuanto a los logros sindicales en distintas empresas de igual rama industrial, porcentajes de revisión salarial, así como beneficios que otorga una u otra empresa.

Esto resulta de gran ayuda, ya que servirá de parámetro para determinar un aproximado de las prestaciones, más apegadas a la realidad, de aquellas solicitadas por el sindicato y cuáles ya fueron aceptadas por otras empresas similares, sentando así un precedente para los diversos sindicatos; aún más si se tratase del mismo sindicato, si una empresa ya rechazó algunas de sus peticiones, de alguna manera éste toma conciencia del costo que esta petición pudiera tener para la empresa.

4.7 CONSECUENCIAS DEL FRACASO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Es importante mencionar que por el fracaso de las negociaciones colectivas, en ciertos casos puede llegarse al estallamiento de huelga.

Y para la mejor comprensión de este tema explicaremos brevemente lo referente a la huelga.

4.7.1 La Huelga

Es la suspensión temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores, con el objeto de lograr nivelar los factores de la producción. Su finalidad es mantener en equilibrio los factores de la producción, que son capital y trabajo, por virtud de la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

La huelga posee varias etapas, que son las siguientes:

1. Etapa de Gestión.- no interviene ni el patrón ni las autoridades del trabajo, ya que es la preparación del proyecto de emplazamiento y termina con la notificación del mismo a la empresa.

2. Etapa o Periodo de Prehuelga.- Comienza desde que el patrón es notificado y termina cuando estalla la huelga, o bien, cuando la empresa y el sindicato llegan a un acuerdo conciliatorio por excelencia, debido a que la premura del tiempo se obtienen beneficios para ambas partes.
3. Periodo de Huelga Estallada.- Se inicia con el estallamiento de la huelga y termina con la reanudación de las labores.

Existen varios tipos de huelga que a continuación se mencionan:

- a) Lícita.- Cuando se busca el equilibrio entre los factores de la producción, obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de vigencia del mismo. Exigir el debido cumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato Ley, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, apoyar alguna huelga, exigir la revisión de los salarios contractuales.
- b) Ilícita.- Cuando se realiza en forma violenta contra la empresa o el patrón.
- c) Existente.- Cuando se satisfacen todos y cada uno de los requisitos que marca la ley, como de fondo y mayoría.
 - Requisitos de fondo. Buscan el equilibrio entre los factores de la producción, obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, exigir su revisión al terminar su periodo de vigencia, obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, apoyar alguna huelga, exigir la revisión de los salarios contractuales.

- Requisitos de forma. Que cumpla con los requisitos que para este efecto establece la Ley.
- Requisito de Mayoría. Esto es que deberá más del 50% del total de trabajadores estar de acuerdo en que se lleve a cabo la huelga.

d) Inexistente.- Cuando carece de alguno de estos requisitos la inexistencia debe ser solicitada por el patrón, dentro del término que establece la ley.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó:

“Huelga inexistente, regreso de los trabajadores en caso, carga de la prueba.- el artículo 463 de la Ley Laboral, establece: „Si la Junta declara la inexistencia legal del estallo de huelga: Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo, lo anterior significa que la disposición de la ley impone a los trabajadores demostrar su comparecencia al lugar de sus labores dentro del término que señala el artículo en cita, si fue fijada en la resolución de la Junta que declara la inexistencia de la huelga y fue notificada oportunamente a las partes”

Amparo Directo 6031/78 Benigno Rincón

Mora y otros, 16 de abril de 1979

Unanimidad de 4 votos

e) Justificada.- Es aquella, cuyas causas si son imputables al patrón por incumplimiento de contrato o negarse a formar Contrato Colectivo; entre otros aspectos.

f) Injustificada.- Cuando por el contrario, no es imputable al patrón.

Es indispensable hacer una reflexión respecto a que la huelga es un fenómeno de gran importancia, dentro de las relaciones entre obreros y patrón, debido a que es el medio más eficaz por el cual los trabajadores obtienen de la empresa los beneficios y logros a los que creen tener derecho.

La Ley en sus Artículos del 920 al 938 hace mención del procedimiento de huelga; sobre lo que a continuación se harán algunos comentarios:

- a) Es necesario que el sindicato que emplaza sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo o el Administrador del Contrato Ley.
- b) Cuando se pretenda exigir la firma del contrato el Sindicato debe contar con la mayoría de los trabajadores.
- c) Si existe, ya depositado, ante la Junta otro contrato, será desechado un emplazamiento por firma.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, se suspenderá toda ejecución de sentencia, salvo los siguientes casos:

1. Cuando se están asegurando derechos de trabajadores como indemnizaciones, salarios, pensiones, hasta por dos años del salario del trabajador.
2. Créditos de cuotas del IMSS.
3. Aseguramiento de cuotas al INFONAVIT.

Haciendo hincapié la Ley, que tienen preferencia, en cualquier caso, los trabajadores.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia en la cual procurará avenirlas, ésta sólo se podrá diferir a petición de los trabajadores y por una sola vez (en materia de huelga todos los días son hábiles y la Junta tendrá guardias permanentes a este efecto).

Si las partes llegan a un acuerdo, éste se celebrará y ratificará en presencia de la Junta, dando fin al conflicto colectivo. Si no llegarán a un acuerdo pero continuaran con pláticas tendientes a éste, se diferirá la audiencia a petición de los trabajadores, en términos de lo dispuesto por el Artículo 926 de la Ley de la materia.

Ahora bien, si no se llega a algún acuerdo entre las partes y no se prorroga el periodo de pre huelga, la representación sindical en la audiencia correspondiente ratificará su emplazamiento a huelga y quedarán los trabajadores en aptitud de llevar a cabo la suspensión de las labores; en este caso, la Junta, a petición del patrón, fijará un número indispensable de trabajadores que deberán continuar trabajando para que sigan ejecutándose ciertas labores; en los casos de que la suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajadores y el patrón, ratificará su contestación en caso de haberla formulado.

El Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, surgió por primera vez en la Ley de 1970, como el hoy derogado artículo 453 y pretende proteger los derechos y créditos de los trabajadores en contra de otros acreedores, estableciendo en ese entonces lo siguiente:

“A partir de la notificación del pliego de posiciones con emplazamiento a huelga deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna. Así como tampoco deberá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local donde se encuentren instalados”.

Este precepto dio lugar a que muchos patrones coludidos con el Sindicato se hicieran emplazar a huelga con el fin de evitar procedimientos de ejecución en su contra por cualquiera de sus acreedores, prorrogando indefinidamente el periodo de huelga, manteniendo así vivo el emplazamiento.

En la reforma de 1980 se modificó este Artículo, en el sentido antes expuesto, excluyendo de dicha protección los créditos de otros trabajadores, tratándose especialmente de indemnización, pensiones y demás prestaciones hasta por el importe de dos años de IMSS, INFONAVIT y de adeudos a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; así mismo, se establece que la audiencia de avenimiento en conflictos colectivos puede diferirse únicamente una sola ocasión; aparentemente la Ley pretendió evitar la prórroga indefinida del periodo de prehuelga, es decir, que se sigue prestando para que los Sindicatos en acuerdo con los patrones, mantengan vivo un emplazamiento a huelga evitando que otros acreedores comunes puedan llevar a cabo su diligencia de ejecución en contra del patrón emplazado.

Por lo anterior resulta inútil que la audiencia de avenimiento pueda diferirse sólo en una ocasión, restringiendo la oportunidad de que las partes en conflicto puedan celebrar más pláticas conciliatorias y de la Junta de Conciliación y Arbitraje para intervenir en la conciliación.

Una vez que se ha llevado a cabo el estallamiento de huelga pueden suceder distintas cosas:

- a) En caso de que el patrón considere la huelga inexistente o ilícita, deberá solicitar por escrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las primeras 72 horas siguientes a la suspensión de las labores, la declaración de la inexistencia o de la ilicitud de la huelga, la que se sujetará al procedimiento que para este efecto señala la Ley en los artículos 930 y 932. Si al resolver la Junta esta cuestión declara que la huelga es ilícita o inexistente, fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a sus labores.
- b) Durante la huelga las partes con o sin intervención de la autoridad (Junta de Conciliación y Arbitraje, Conciliador de la Dirección de Conciliación de la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de alguna Dirección de Trabajo Local, etc.), podrán seguir celebrando pláticas conciliatorias y levantar el estado de huelga. Obviamente el convenio que se celebre deberá presentarse y ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- c) Si los trabajadores se someten a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso de que se trate. Si en el laudo se condena al patrón, tendrá éste que cubrir las peticiones de los trabajadores y el pago de salarios caídos, con excepción de la huelga por solidaridad.

Por otra parte y observando la huelga sólo como efecto, podemos mencionar una serie de causas para llevar a cabo, entre las que se encuentran las siguientes:

1. Peticiones económicas por parte del sindicato fuera del parámetro económico de la empresa.
2. Una demostración de poder por parte del sindicato a la empresa, debido a malas relaciones o promesas no cumplidas.
3. La intención de las empresas de debilitar al sindicato como organización perjudicial a sus intereses o a sus líderes por controversias directas con ellos.
4. El sindicato quiere debilitar o eliminar a la empresa o alguno de sus dirigentes.
5. Peticiones administrativas del sindicato que ponen en peligro la buena dirección de la empresa.

6. Por estar en peligro un principio, un valor o una convicción de alguna de las partes.

Muchas veces una huelga es el producto de la falta de planeación de las relaciones laborales, así como de preparación en la revisión de un Contrato Colectivo.

Cuando no se quiere la huelga y se cae en ella, normalmente habrá descontento y frustración de ambas partes, en virtud de su fracaso de llegar a un acuerdo en el tiempo que fija la Ley.

Sin embargo, no hay que olvidar que este fenómeno podría significar, en algunas ocasiones, solamente un estancamiento temporal del proceso, en virtud de que el punto final de no negociación sería la liquidación de la empresa o del Sindicato, pero en tanto esto no suceda se considera la negociación en proceso.

Para romper este estado de estancamiento de negociaciones y llegar a un feliz acuerdo final, se sugiere lo siguiente:

- a) Cambiar de negociadores, retirar a los villanos (por llamarlos de algún modo) y usar nuevos negociadores con puntos de vista nuevos y frescos, sin afrentas del pasado que vindicar.
- b) Soluciones simples como dividir la diferencia, redondear los números y más.
- c) Iniciar discusiones con las cláusulas de menor dificultad o en aquellas en las que la solución se encuentra muy cerca.
- d) Cambiar horarios y lugar donde se lleve a cabo las pláticas de negociación.

- e) Hacer negociaciones fuera de la mesa formal; en ocasiones una comida informal o un café son muy buenas opciones.
- f) Cambiar el nivel de negociación, sugerir se reúnan solamente los más altos dirigentes.
- g) Introducir nueva información, capaz de concientizar a ambas partes o al menos a la que se encuentre más cerrada a la negociación.
- h) Cambiar la estructura total del posible arreglo y buscar nuevas alternativas.

Debemos pensar que una huelga no es un “NO” total a las negociaciones; debemos comprender las objeciones básicas de cada parte para poder seguir negociando.

Una huelga presenta altos costos tanto para la empresa como para el sindicato; al producirse la huelga los trabajadores dejan de percibir su salario, utilizando por tal motivo sus pocos ahorros para satisfacer sus necesidades básicas, si el conflicto no se resuelve su problema crecerá, pues para poder comprar alimentos tendrá que pedir préstamos y probablemente un tiempo después ya nadie quiera prestarle; los fondos de huelga aún siendo manejados por sindicatos nacionales, normalmente son raquíticos y no se usan para pagar salarios.

El punto crítico de la huelga para el sindicato, aunque pueda variar, aparece en la séptima u octava semana de huelga, cuando hay un fuerte desgaste económico y psicológico de la mayor parte de los trabajadores, quienes comenzarán a hacer presión sobre sus líderes para que se arregle el conflicto.

La empresa comenzará a tener grandes pérdidas cuando termina de liquidar su inventario, este podría ser el punto crítico de la misma, porque aparte de no tener

utilidades debe seguir con su reserva de salarios caídos y comenzará a correr el peligro de perder a sus clientes, al no poder surtirles sus productos.

Por otro lado, la huelga también causa pérdida del prestigio, mala opinión pública y un fuerte deterioro de sus relaciones laborales; todos estos factores son importantes y muy difíciles de valorar económicamente.

Las partes tienen su punto crítico, lo cual de alguna forma afecta su poder de negociación y su estrategia. Así las cosas la parte que pueda tener una mayor reserva de tiempo para llegar a su punto crítico, estará en ventaja sobre la contraria.

Pero lo más importante de todo es no tener que llegar a este punto, lo mejor será llegar a un buen arreglo, realizar un convenio y no arriesgarse, por un lado la empresa a la quiebra y por otro los trabajadores a perder su fuente de empleo.

¿Cómo saber que existe un buen acuerdo o una buena negociación? Cuando se dan los supuestos siguientes:

- a) No hay perdedor ni ganador, con este acuerdo ambas partes ganan.
- b) Se entienden las necesidades de las partes, hay intentos serios y fracasos para llegar finalmente a satisfacerlas, aun y cuando esto no sea posible al cien por ciento.
- c) Los acuerdos se hacen por escrito para formalizarlos, sin olvidar los detalles,
- d) Entre las partes y sus dirigentes existe un espíritu de colaboración más que de competencia.

- e) La información fluye libre y francamente para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo.
- f) No hay lucha de personalidades, pues son más importantes los intereses que las partes representan, que los intereses personales.
- g) No hay regateo, las ofertas son reales y tratan de ajustarse a las necesidades.
- h) Al terminar la negociación y llegar a un acuerdo las dos partes tienen enormes sentimientos de satisfacción por un trabajo que hicieron bien.

En virtud de todo lo anterior, podemos concluir que la negociación es fundamental para evitar conflictos que al final dañan tanto a la empresa como a los trabajadores. Dicha negociación debe hacerse de una forma seria y responsable, es decir, el o los negociadores de ambas partes, deben conocer cuáles son las posibilidades de cumplir con las demandas hechas por el sindicato, por un lado, y por el otro, cuáles son las necesidades que como empresa sí se deben cubrir y que sí se puedan cumplir.

CONCLUSIONES

En primer término debemos concluir que el Contrato Colectivo de Trabajo es un instrumento regulador, que sirve o debería servir para equilibrar la relación laboral entre trabajadores y empresas.

Como vimos a lo largo del presente trabajo, es importante que la revisión anual que se hace de dicho Contrato Colectivo, sea de acuerdo a un procedimiento ordenado, con el fin de resolver las controversias que se puedan presentar, teniendo en cuenta los intereses y necesidades de ambas partes; esto se puede lograr si los Sindicatos hacen peticiones lógicas o que estén dentro de las posibilidades de los patrones para concederlas; de igual forma, es importante que el patrón haga un examen minucioso del pliego de peticiones, con el fin de valorar en su parte administrativa y económica, cuáles de todas las demandas del Sindicato puede cumplir y poder llegar a las pláticas conciliatorias con propuestas reales. Por otro lado debe de tomarse en cuenta la necesidad de pedir el apoyo de las autoridades competentes, para la mejor solución del conflicto en la vía de la conciliación y valorar la formación de equipos de trabajo integrados por un asesor financiero, el jefe de personal de la empresa, un perito en la interpretación y criterio aplicable a las normas de derecho laboral y seguridad social (un Licenciado en Derecho especialista en materia Laboral de preferencia) y un dirigente del equipo en cuestión.

En cuanto a la negociación del Contrato Colectivo, podemos concluir que debe estar sometida a una nueva metodología, ya que la improvisación con la que se hace y las decisiones irreflexivas que se toman, no contribuyen de ninguna manera al equilibrio entre los factores de la producción, ni tampoco facilita el alcance de las metas y objetivos que tienen cada parte en beneficio de ambas. Cabe aclarar que las estrategias en la negociación pueden variar o ser enriquecidas circunstancialmente, ya que no están sometidas a esquemas rígidos, sino que dependen de la habilidad de los negociadores que intervienen, quienes

deben estudiar el caso y reflexionar sobre cuál es el modelo idóneo del contrato que deben celebrar para que sea benéfico para ambas partes y evitar que por cuestiones de ignorancia o soberbia estalle una huelga, que como se dijo en el cuerpo de la presente tesis, a la larga perjudica a todos.

En el mismo orden de ideas creemos que la dinámica de la negociación colectiva requiere hoy en día una acción más definida del poder público, que permita conciliar de manera racional y práctica los conflictos surgidos entre los factores de la producción, por lo que es necesario modificar el sistema legal, reforzando la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo y evitar el aumento de salarios de emergencia por emplazamientos sin fundamento, abriendo la posibilidad a que los sindicatos emplacen a huelga cuando la inflación se torne inaceptable y destruya el poder adquisitivo del salario.

En cuanto a los medios de la empresa podemos decir que es necesario que se les abran mecanismos de defensa, pues suele suceder que una empresa está en peligro de quiebra y aún así se le permite al Sindicato emplazar a huelga, lo que provoca la quiebra inevitable del negocio; esto no quiere decir que no sea necesario el derecho de huelga, sólo que éste debe ser usado con mesura y cuando realmente los sindicatos representen los intereses de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. "Derecho Laboral". México: Instituto Internacional de Investigación Tecnológica y educativa, 1999.
2. BOUZA ORTÍZ, José Alfonso. "Derecho Colectivo y procesal del Trabajo". México: IURE, 2006.
3. BUÉN LOZANO, Néstor De. "Derecho del Trabajo". Ed. 18°. México: Porrúa, 2008.
4. BUÉN LOZANO, Néstor De. "Derecho del Trabajo". Tomo I. Ed. 4ª. México: Porrúa, 1981.
5. BUEN LOZANO, Néstor De. "Derecho del Trabajo". Tomo II. Ed. 4ª. México: Porrúa, 1981.
6. CASTORENA, Jesús. "Manual de Derecho Obrero". México: s/ed., 1987.
7. CAVAZOS FLORES, Baltasar. "35 Lecciones de Derecho Laboral". México: Trillas, 1983.
8. CAVAZOS FLORES, Baltasar. "EL Derecho Laboral en Iberoamérica". México: Trillas, 1981.
9. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. "Jurisprudencia Laboral Comentada". México: Esfinge, 2008.
10. DÁVALOS, José. "Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo". México: Porrúa, 2006.

11. DE LA CUEVA, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. México: Porrúa, 2007. Ed. 21^a
12. DE LA CUEVA, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. México: Porrúa, 2007. Ed. 21^a
13. DE PINA VARA, Rafael. "Derecho Civil Mexicano". México: Porrúa, 2005.
14. ETALA, Carlos Alberto. "Derecho Colectivo del Trabajo: Asociaciones Sindicales, Convenios Colectivos, Conflictos, Conciliación y Arbitraje, Huelga". Buenos Aires, Argentina: Astrea de A. y R. De Palma, 2001.
15. GUERREO, Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo". México: Porrúa, 1983.
16. GUERRERO FIGUERÍA, Guillermo. "Derecho Colectivo del Trabajo". Bogotá, D.C. Colombia: Leyer, 2008.
17. GUERRERO, Eustaquio. "Manual de Relaciones Industriales". México: Porrúa, 1980.
18. H. CONGRESO DE LA UNIÓN. "Código Civil". México: Ediciones Fiscales ISEF, 2011.
19. H. CONGRESO DE LA UNIÓN. "Ley Federal del Trabajo". México: Ediciones Fiscales ISEF, 2011.
20. MOLERO MANGLENO, Carlos. "Derecho Laboral". España: Reus, 1980.

21. MUELLER DE LA LAMA, Enrique. "Dirección de Relaciones Laborales". México: Trillas, 1983.
22. OBANDO GARRIDO, José María. "Derecho Laboral". Bogotá, D.C. Colombia: Tunximos, 2007.
23. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. "Derecho del Trabajo". Ed. 13°. Madrid: Centro de estudios Romeros Areces, 2005.
24. PONCE CASTILLO, Rodolfo. "Derecho Laboral". México, D.F.: Limusa, 2008.
25. PONCE CASTILLO, Rodolfo. "Derecho Laboral". México: Banca y Comercio, 2005.
26. RANDEL, Clinton Wilson. "El Contrato Colectivo de Trabajo, su negociación, revisión, principios y prácticas". México: Letras, 1958.
27. RUPRECHY, Alfredo. "Derecho Colectivo del Trabajo". España: CECA, 1987.
28. TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo". México: Porrúa, 1982.
29. www.juridicas.unam.mx
30. www.bibliojuridica.org