



UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA

INCORPORADA A LA UNAM. CLAVE 8183-09

EXTINCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Tesis que presenta

Gonzalo Guzmán Hernández

Para obtener el título de

Licenciado en Derecho

ASESOR: LIC. JOSE JORGE CARBAJAL SMITH

TLALNEPANTLA, EDO DE MEX. 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.

A la profunda memoria del
Ing. Antonio Ramírez Lammoglia, Papá.

A todos los maestros, que estuvieron conmigo
desde mi inicio en el Centro Universitario Indoamericano
y hasta el final en la Universidad Latinoamericana,
de igual manera a mi Universidad.

A mis amigos, familia y a todos, los que por un momento,
creyeron que esta obra podía ser posible.

A Irma, mi madre.

*Non nobis, Domine, non nobis,
sed nomini tou da gloriam...*

EXTINCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

INTRODUCCIÓN.	1
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.	5
1. 1 Primeras asociaciones de trabajadores.	6
CAPÍTULO II. SINDICATO.	14
2. 1 Génesis del sindicato.	15
2. 2 Definición del sindicato.	18
2. 3 Orígenes del sindicato en México.	20
2. 4 Asociación de Trabajadores Post-Revolucionarias.	21
2. 5 Asociación Profesional.	25
2. 6 Coalición de Trabajadores.	30
2. 7 Tipos de Sindicato.	32
2. 7. 1 Sindicato de trabajadores.	32
2. 7. 2 Sindicato de patrones.	35
2. 8 Organización Sindical.	36
2. 9 Terminación del Sindicato.	50
CAPÍTULO III. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	52
3. 1 Concepto.	53
3. 2 Naturaleza Jurídica.	55
3. 2. 1 ¿Por qué se considera un Contrato Colectivo un Contrato Imperfecto?	56

3. 3	Elementos esenciales.	58
3. 3. 1	Teoría de Gestión de Negocios.	59
3. 3. 2	Teoría de Mandato.	60
3. 4	Antecedentes del Contrato Colectivo en México.	61
3. 5	Características Generales del Contrato Colectivo.	63
3. 5. 1	Elementos esenciales, Consentimiento.	64
3. 5. 2	Elementos esenciales, Posibilidad del Objeto.	66
3. 6	Presupuesto de validez.	67
3. 6. 1	Eficacia.	68
3. 7	La obligación del patrón de firmar el contrato colectivo.	69
3. 8	Normas que deben observarse dentro de la empresa cuando existen varios sindicatos.	70
3. 9	Contenido del Contrato Colectivo.	72
3. 9. 1	Cláusulas de admisión y separación.	75
3. 10	Normas para la revisión del Contrato Colectivo.	77

CAPÍTULO IV. TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. . 79

4. 1	Rescisión del contrato colectivo de trabajo.	80
4. 2	Elementos de la terminación del contrato Colectivo de trabajo.	82
4. 2. 1	La terminación del contrato colectivo puede obedecer a causas propias y dejar subsistentes las relaciones individuales de trabajo.	83
4. 2. 2	Causas concretas de terminación del contrato colectivo de trabajo.	84
4. 3	Efectos de la terminación del contrato colectivo de trabajo.	86
4. 4	Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.	88
4. 5	Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.	91
4. 6	Terminación del contrato colectivo de trabajo.	94

CAPÍTULO V. EXTINCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.	95
5. 1 Criterio sustentado por la corte.	96
5. 2 ¿Cuándo debe preceder la extinción del contrato colectivo de trabajo?	99
5. 3 Propuesta de incorporar a la ley federal de trabajo la figura de extinción del contrato colectivo de trabajo.	100
CONCLUSIONES.	101
BIBLIOGRAFÍA.	107

INTRODUCCIÓN.

Hablar del Contrato Colectivo de Trabajo, es hablar de una de las conquistas más importantes del Derecho Laboral, ya que a diferencia de un contrato individual o relación de trabajo, éste engloba los intereses de la masa trabajadora.

Si bien su naturaleza, en un inicio es de carácter contractual, puesto que se origina en una negociación, también tiene el carácter de normativo que emanan de las relaciones de trabajo entre uno o varios sindicatos de trabajadores con sus patrones.

Esta conquista no pudo ser sin haber tenido que enfrentarse a muchas movilizaciones y manifestaciones, mismas que los trabajadores realizaban, principalmente durante todo el siglo XIX, las cuales y hasta nuestros días, han evolucionado paralelamente con la materia laboral.

La finalidad que persigue la presente tesis, es la de hacer un breve estudio del contrato colectivo de trabajo y proponer que se adhiera la figura de extinción del mismo en la Ley Federal del Trabajo, lo anterior obedeciendo que es un convenio éste puede ser extinto y dejar a las partes para la realización de otro, a través de una negociación que alcance los intereses de cada una de sus partes.

El cuerpo de la siguiente tesis consta de cinco capítulos, el primero de ellos, está dedicado a los antecedentes de las primeras asociaciones de trabajadores, cuál era el objetivo y porqué fueron sus movilizaciones, dando así el preámbulo del derecho laboral. Esta parte se encuentra basada en los sucesos vividos por los países, principalmente europeos del S. XIX, aquellos que se encontraban desarrollados o algunos, alcanzando este objetivo por medio de la industria, misma que cambiaría la forma de producción, vida y economía, influenciando nuevas ideas y corrientes filosóficas, rompiendo así con una estructura de organización basada en la colonización, haciendas y, en algunos lugares, la esclavitud.

El Capítulo 2 estado dedicado al sindicato, sus orígenes, definición, y la influencia de la lucha revolucionaria para reconocer este derecho, cuál es la forma de constituir uno, la organización éste y la forma en cómo puede concluir.

Me es importante mencionar, que en este capítulo abordaré, a la asociación profesional, su aplicación y fundamento constitucional, para ser así materializado en la ley como una garantía constitucional, y la aplicación en la ley laboral, encardada de establecer las normas que deben de ser seguidas para constitución del sindicato. De igual manera se estudiarán los distintos tipos de sindicatos, tanto de patrones como de trabadores.

El objetivo es establecer los requisitos de fondo y forma para la constitución, su organización, participación, objetivos del sindicato, al igual de conocer las autoridades que deben rendir su regularización.

Por lo que se refiere al Contrato Colectivo de Trabajo, el capítulo tres de esta obra donde se analizará. De igual manera que su capítulo antecesor, se hará un análisis de sus orígenes, denominación y naturaleza jurídica. Por lo que respecta a su aplicación y en base a la ley laboral, la jurisprudencia y principios generales de derecho, se dirán las normas para su celebración, las etapas y las partes que intervienen en la negociación de las condiciones para la prestación del trabajo. También se hará la observación de que si el multicitado contrato colectivo de trabajo es un contrato imperfecto, por no obedecer la negociación directa, ya que por la parte del trabajador, esta facultad se delega al sindicato.

Por lo que se refiere a la forma de terminación del contrato colectivo de trabajo, será el capítulo cuatro el encargo de estudiar sus causas. Es importante hacer un análisis de las causas por las cuales termina un contrato colectivo, ya que solo la ley aplica la terminación, por ello se dedica un capítulo encargado de analizar las teorías por las cuales es basada la terminación del contrato colectivo, para así dar inicio al capítulo quinto, encargado de la propuesta de adherir la extinción del contrato colectivo.

El ánimo de esta investigación obedece y se basa en lo expuesto por una jurisprudencia de la Sexta Época, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice; *“contratos colectivos, extinción o administración de los, por nuevo sindicato que representa el interés profesional”*.

Finalizando con la propuesta de que es necesario que la ley federal del trabajo contemple la extinción del contrato colectivo, no con el fin de dejar o desaparecer el derecho de los trabajadores de realizarlo, sino que al que ellos mismos decidan dejar su sindicato o formar el propio, no se deje el mismo, sino que desaparezca para que así puedan negociar las propuestas convenientes para el beneficio de la realización del trabajo y mejorar la relación patrón-trabajador.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES.

1.1 PRIMERAS ASOCIACIONES DE TRABAJADORES.

El derecho colectivo del trabajo es el resultado de diversos esfuerzos a través de la historia de la humanidad, teniendo como principal objetivo la búsqueda de los derechos de la clase trabajadora. Los primeros movimientos sociales en exigir estos derechos, surgen con la Revolución Industrial, anteponiendo como inmediato precedente a la Revolución Francesa, ya que provocó la caída del sistema feudal y el reconocimiento de una nueva clase, “la obrera”, siendo aquel conjunto de individuos que realizan un trabajo para obtener una remuneración.

En un principio, la sociedad, el Estado, el derecho y el capital eran contrarios en la organización de los trabajadores, el orden jurídico individual y liberal encerró al hombre en sí y le aisló de sus semejantes para así encontrar la forma de explotar el trabajo.

Es el avance tecnológico de la Inglaterra del siglo XIX que da el nacimiento de un nuevo sistema de producción, la industria. Ésta provoca grandes cambios que se manifiestan principalmente en la vida social, generando dos nuevas clases sociales: a) patronos, quienes son los dueños de la industria; como los equipos de producción para la transformación de la materia prima, y de ésta; y b) el trabajador u obrero, aquella persona que presta un servicio a la industria a cambio de una retribución. Estas dos nuevas clases fueron adoptadas con gran celeridad por todo el mundo.

Las primeras producciones que adoptaron la industria fueron la textil, principalmente en la producción de algodón, y la fundición del hierro.

La introducción de la industria generó la desaparición de varios oficios, ya que su producción hecha de manera artesanal no era lo suficientemente rápida a la nueva demanda que generaba la industria, ocasionando que la gente y sobre todo los empresarios o industriales, buscaran nuevas opciones para satisfacer sus necesidades industriales. En consecuencia las personas que se dedicaban a un

oficio sólo tenían dos opciones, el dedicarse a trabajar en una industria, o la de satisfacer sus necesidades creando una.

Las herramientas usadas por el hombre en la realización de sus oficios, siempre han estado ligadas a él, teniendo un origen antiguo, ya sea para la caza, agricultura, transporte, guerra o simplemente para facilitar la vida de todas las sociedades, que incluso en la actualidad siguen siendo manejadas. Pero es hasta la Revolución Industrial cuando la introducción de la máquina hace que la labor artesanal se transforme en un trabajo arduo en la industria, desarrollando una nueva especie de herramientas, las cuales eran utilizadas para el manejo de las organizaciones.

La Revolución Industrial es caracterizada por una serie de innovaciones tecnológicas, generando un cambio en la producción y transformación de productos; esto es por el aumento de la fabricación y el nuevo manejo de la gente, la cual es explotada.

Para enfrentar la explotación de los patronos del siglo XIX, las clases obreras se manifiestan, creando diversos movimientos a favor del trabajador, que en un principio eran agrupaciones que se declaraban en contra del mal trato que se les proporcionaba.

Un ejemplo de estos abusos, es la “Ley de Chapelier” de junio de 1791, que buscaba prevenir las coaliciones obreras para lograr aumentos en los precios de la jornada de trabajo, como las que pudieran formar los empresarios para lograr su disminución, obteniendo una solución individualista, contractualista y liberal. Partiendo de este famoso documento se desprende que el principal propósito de la burguesía es el de explotar al hombre subordinado, rebajando su condición a una cosa o a una mercancía como cualquier otra.

Esta Ley prohibió todas las instituciones del derecho colectivo del trabajo, declarando ilícita la coalición encaminada a fijación de condiciones generales de trabajo, y asimismo, que huelga era un acto delictivo, prohibiendo en sentido amplio las asociaciones profesionales de trabajadores. En esta ley, la burguesía hizo la declaración de que el Estado se encontraba al servicio de la ideología individual y liberal, en consecuencia, la clase social queda sin defensa de ésta.

Por lo tanto, todo acto que turbara el orden establecido sería tomado como un crimen.

Como consecuencia, las protestas de los trabajadores se hicieron presentes, con el fin de serles permitido asociarse, ayudarse los unos a los otros, pues la burguesía respondió que el Estado ayudaría a los necesitados por medio de las instituciones de beneficencia.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que un movimiento sindical parte de otro social; refiriéndose como movimiento social de trabajadores, la representación laboral; para la defensa, el estudio y principalmente el mejorar las condiciones de trabajo.

Es por ello, como se mencionó, que durante todo el siglo XIX las acciones colectivas de los trabajadores, como sindicatos o huelgas eran considerados actos criminales, esto era una iniciativa de parte de los patrones o de las primeras “gentes de industria”, para prevenir tales actos. En respuesta a esto, los trabajadores de toda Europa, y principalmente en Inglaterra, realizan los primeros movimientos obreros, como el *ludismo* dirigido por Ned Ludd, de ahí su nombre, éste era conocido como el movimiento de los “rompedores de máquinas”, duró de 1810 a 1811, manifestando que las máquinas eran vistas como la fuente de los abusos para los obreros, ocasionando bajos sueldos, jornadas extenuantes, despidos. Este movimiento tuvo como fin el organizar revueltas espontáneas y desorganizadas, atacando a todo lo que se encontraba en la industria.

En 1824, por parte de una fuerte presión popular, el parlamento británico derogó las *Combination Acts*; éstas sólo eran leyes que prohibían las organizaciones obreras, las cuales fueron promulgadas en 1799 y 1800.

En 1829, Robert Owen, quien fue uno de los fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, las sociedades de trabajadores, que tenían como objeto el de salvar las empresas que se encontraban a punto de la quiebra, para que los obreros sean quienes la administren, provocando así una estructura de condiciones de trabajo más aceptables.

No es sino hasta 1830 cuando surgen las primeras organizaciones de trabajadores u obreros, haciendo su movimiento en agrupaciones en formas de gremios, éste es de acuerdo al oficio que desempeñaba cada trabajador. Por parte de Inglaterra, toman la denominación de “Trade-unions”, la cual se traduce como “uniones de crédito”, estableciendo que toda agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros y patronos o entre obreros y obreros o patronos y patronos debe imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio.

Al igual que Inglaterra, en Francia aparecen los primeros movimientos obreros, esto es a raíz de la crisis económica que se vivía, pero es en esta parte de la historia, en donde dichos agrupamientos toman el nombre de “*syndicat*”, que quiere decir “unión”, el llamado sindicato tomo aparición por vez primera en la historia, manifestando que el sindicato profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, u oficios semejantes, o profesionales conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal, cuyo objetos exclusivo sea la defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas.

Este movimiento originado por los abusos cometidos a la clase obrera francesa, la primera en ser organizada, fue en contra de las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon.

En junio de 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, la cual exigía un voto libre y secreto, a lo cual se le conoció con el nombre de las “*cartistas*”, este movimiento buscaba una reforma social y política, durante el período de 1838 y 1858, teniendo como principales objetivos:

- I. Sufragio universal, mayoría de edad de 21 años;
- II. Circunscripciones electorales de igual tamaño;
- III. Votación por medio del sufragio secreto;
- IV. No fuese necesario ser propietario para ser miembro del parlamento;
- V. Dieta para los miembros del Parlamento y
- VI. Parlamentos anuales.

Para el año de 1848, los diversos movimientos de obreros extendidos por toda Europa, principalmente en Inglaterra y Francia, realizaban exigencias de carácter político y social, con el objeto de buscar protección a la clase trabajadora, estableciendo el derecho del trabajo.

Por su parte, en Italia se genera la Organización Corporativa, la cual en sus orígenes como asociaciones de autogobierno y de defensa de categoría, éstas eran individuales y estaban definidas por leyes, que hacían referencia a las categorías mercadológicas de producción, en la que todos los miembros pertenecientes a una misma categoría profesional, eran considerados por las leyes, como titulares de los mismos intereses colectivos profesionales. Esta organización se estableció de hecho o del derecho según la jerarquía a la que pertenecía la economía de las profesiones u oficios.

Cierto es que el fenómeno de la industrialización aparece en Italia hasta la segunda mitad del siglo XIX, por lo que es un retraso de la introducción tecnológica-industrial, además de ser necesario lograr una unidad política, ya que el país se encontraba dividido por diversos Estados soberanos, generando con ello una barrera en las fronteras por la política aduanera y un ámbito de producción y de consumo mínimo, no permitiendo un desarrollo económico en la industria italiana.

Los inicios de la organización de trabajadores en España, al igual que todos los países de Europa, se encontraban prohibidos por los órganos de poder del Estado. Es el año de 1813, después de la promulgación del Derecho de las Cortes de Cádiz, el 8 de junio de ese año, cuando se realiza la exigencia de agremiación para ejercer un mismo oficio para los trabajadores, siendo lo anterior, un antecedente de las organizaciones corporativas en España.

La organización en la industrialización en España fue tardía, a pesar de que la entrada de la máquina de vapor fue en el año de 1833, ya que el monopolio del trabajo era realizado en forma tradicional por un grupo de agremiados y no eran producidos con la rapidez que la industria demandaba. Esto fue hasta que se decretó la libertad de las industrias, el 20 de enero de 1824, cuando se inició la industrialización en España.

Con la llegada del ferrocarril, España comienza la organización de trabajadores en la segunda mitad del siglo XIX, en el año de 1848, facilitando la industrialización, ya que con éste se hiciera el transporte de materias primas, productos y de maquinaria.

Las asociaciones de trabajadores españoles tenían en fin político, no teniendo como objetivo la defensa de los trabajadores y su organización, al igual buscaba tener un movimiento para encontrar intereses de carácter personal de sus dirigentes. Un ejemplo de esto es el año de 1855, en Barcelona cuando en un movimiento obrero, apareció un cartel promoviendo la “*asociación o muerte*”, dando a entender

que no sólo se buscaba la asociación para la defensa de los derechos de los trabajadores, sino que al tener más asociados se generaba una presión social y así manipular a más trabajadores, para realizar actos y obtener dichos intereses. Un punto a destacar es que también se buscaba la asociación de los industriales y los que no accedieran a sus peticiones, eran sometidos a movimientos agresivos llevando a destrozos en la industria. A esta idea se siguió el movimiento social obrero buscando una asociación definitiva con apoyo del Estado, para encontrar un acuerdo en común entre los trabajadores y patrones, accediendo a las condiciones que el mismo Estado decretaba.

Es en este siglo XIX cuando España vive problemas de carácter político y su organización gubernamental se encuentra bastante frágil, esto fue ocasionado por una crisis económica generada por las guerras a las cuales se sometieron, ocasionando el cambio de la vieja monarquía al sistema de Estado liberal, buscando una igualdad social.

El movimiento obrero en Alemania evolucionó durante la mitad del siglo XIX, el cual es del artesano al obrero en forma; es aquí donde se dice que el obrero es aquél que mediante el trabajo que proporciona en dirigir una máquina, genera productos y a este trabajo se debe otorgar una retribución o un salario, por lo cual esta situación genera efectos, siendo los dos más importantes: la creación de contratos en donde se establecía que el trabajador que utilizaba su energía, que era el único bien con el cual puede asegurar su existencia debía de ser recompensado con algo que haga recuperar la dicha energía, y el otro por parte de los industriales o empresarios, los cuales podían elegir libremente a los trabajadores que más convenían a sus necesidades, ya sea por sus aptitudes, condiciones físicas, mentales o por ser quienes cobraban menos salarios.

Sin embargo, las organizaciones de trabajadores no dejaban de ser casos aislados, pues aunque algunas mantenían relaciones entre sí, llegaban a una mutua y completa solidaridad, que como logro, de sus aspiraciones era indiscutible e

indispensable. Las organizaciones obreras halladas todavía en estado embrionario y las que por su fuerza numérica habían adquirido relativa importancia al encontrarse sujetas e influenciadas por los participantes de la política y por sus corrientes ajenas.

Las organizaciones obreras destruyeron o anularon por lo tanto esas pretensiones y corrientes desorientadas, agrupó y asoció a casi todos los trabajadores de la época, proclamando su derecho a la existencia, estando siempre atentas a extrañas injerencias que pudieron obstaculizar su libre petición.

Las organizaciones obreras son una síntesis de aspiración colectiva, al momento de percatarse de la injusticia que entrañaba la relación obrero-patrón de la época, ocasionando reclamos de respeto, e igualdad.

Carlos Marx, dice: “Originalmente las organizaciones obreras nacieron de los intentos espontáneos que hacían los obreros para suprimir, o al menos debilitar la competencia que surge de la burguesía, a fin de conseguir términos de contrato que los liberase de la situación de simples esclavos. El objeto inmediato de las organizaciones obreras se limita, por eso, a las necesidades cotidianas, a los intentos de detener la incesante ofensiva del capital, en una palabra, a cuestiones de salarios y de duración de tiempo de trabajo. Semejante actividad de las organizaciones obreras, además de legítima es necesaria. Es indispensable, mientras exista el actual modo de producción. Es más esta actividad debe entenderse ampliamente mediante la formación y la unidad de las organizaciones obreras en todos los países. Por otra parte, sin darse cuenta ellas mismas, las organizaciones de la clase obrera, del mismo modo que las municipales y las comunas medievales lo habían sido para la burguesía. Si decimos que las organizaciones obreras son necesarias para la lucha de guerrillas entre el capital y el trabajo, cabe saber que son todavía más importantes como fuerza organizada para suprimir el propio sistema de trabajo asalariado y poder del capital”. (1)

1.- Carlos Marx, Engels. “Obras Escogidas Tomo II”. Edit. Progreso Moscú. Pág.83.

CAPITULO II

SINDICATO.

2. 1 GÉNESIS DEL SINDICATO.

“Existe una clara tendencia a encontrar, como explicación de instituciones modernas, algunos antecedentes remotos. Esto es sobre todo evidente en materia sindical. Son muchos los autores que intentan ubicar a las corporaciones romanas, las gildas germánicas y a los gremios medievales en el proceso de desarrollo de los sindicatos”.²

A través de la historia se ha llegado a la polémica de encontrar un verdadero antecedente del Contrato Colectivo de trabajo o bien su principio, por lo cual el maestro Néstor del Buen, manifiesta que “el origen de los pactos o convenios es forzoso referido a época histórica reciente”.³

Por su origen y fines, la necesidad de crear un derecho de trabajo, era un derecho de y para los trabajadores, de una clase muy contraria de tener tierra o riqueza.

Principalmente la lucha por este derecho fue impuesto por la clase trabajadora del siglo XIX, como resultado de una lucha en contra del capital, asegurando la existencia de organizaciones de trabajo, que más adelante serán los sindicatos y la relación de las cuestiones laborales, y muy en especial en la creación de condiciones decorosas de la prestación de servicios generadas por una relación laboral.

La esencia primordial, es que por primera vez en la historia los pueblos recocieron la división de la sociedad en dos clases o tipos sociales antagónicas, la existencia y reconocimiento jurídico de la clase trabajadora como uno de los elementos que integraban la comunidad del mundo capitalista, su derecho a una organización y su facultad para negociar colectivamente las condiciones de trabajo, situación no vista anteriormente.

2.- De Buen, Nestor. “Derecho del Trabajo Tomo II” Edit. Porrúa. México, Distrito Federal. 2007. Pág. 801

3.- De Buen, Nestor. Op. Cit., Pág. 801

Prácticamente los fines de la creación de un contrato colectivo de trabajo, es la creación de un derecho regulador justo para las relaciones laborales, que antepone la explotación del trabajo por el capital.

Ahora bien, es sabido que las relaciones de trabajo a través de la historia del hombre siempre han existido, siendo como primer antecedente la esclavitud, en ésta la relación de trabajo y su pago, no era contemplado, ya que la persona era solo un objeto que únicamente proporcionaba servicios y que era propiedad de una persona, el amo, pero puede entenderse que la retribución por sus servicios era su manutención, su existencia, la vida, e incluso en algunas ocasiones otorgar la libertad. Con posterioridad en el feudalismo existían las “siervos”, los cuales otorgaban servicios al señor feudal, además del pagar el derecho por hacer uso de sus tierras.

Pero es durante el Siglo de las Luces, la cual impulsó los derechos naturales del hombre, misma que se encuentra estipulada en el párrafo segundo de la Declaración Francesa de 1789: “El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre”. 4

Con posterioridad la Constitución Italiana manifiesta que los sindicatos que son registrados, unitariamente en proporción de sus afiliados, y así estipular contratos colectivos de trabajo con eficacia obligatoria para todos los pertenecientes a la categoría que el contrato se refiere, pero al mismo tiempo se necesitaba de ciertas especificaciones como: determinar las oficinas competentes para el registro de los contratos colectivos.

Obviamente la burguesía en un principio no tomó en cuenta el verdadero poder de estas manifestaciones de obreros, pero al observar la presión social que se devenía, logró que en la misma Declaración, se incluyera el derecho a la propiedad privada como uno de los derechos naturales, pero aún no conforme con esto,

4.- De la Cueva, Mario “El nuevo derecho mexicano del trabajo” Tomo II Edit. Porrúa Pág.219.

introdujo otro apartado, manifestado que “la propiedad es un derecho inviolable y sagrado”. Con estas dos disposiciones, la burguesía tomo un verdadero factor de poder.

La explotación de los obreros, generada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patronos, fueron las raíces del movimiento de asociación de los trabajadores, que buscaron unir fuerzas respecto de los patronos por medio de la aglutinación de individualidades laborales para reclamar condiciones laborales más justas.

Así es como se originó el principio de sindicalismo, como un sentimiento de solidaridad mutua.

Es por ello que en Inglaterra se definió a la “*Trade Union*” como toda aquella agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea el reglamentar las relaciones entre los obreros y patronos o entre obreros y obreros o patronos con patronos o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio.

Por su parte en el año de 1884, en Francia, se expidió una ley sobre sindicatos, pero con el detalle de no dar una definición de lo que es el sindicato.

Igualmente, Alemania reconoció el derecho de la sindicación, pero no dio una definición clara.

España reconoce este derecho de sindicación, pero sin dar una adecuada definición, estructura o idea de la misma.

2.2 DEFINICIÓN DE SINDICATO.

La palabra sindicato ha sido tomada del francés, como se mencionó con anterioridad en el presente trabajo de investigación, pero aún así se encuentra sus raíces del griego, *sundike*, la cual significa “justicia comunitaria”.

La expresión sindicalismo se ha arraigado en nuestra lengua, por lo que se refiere a protección o defensa de los grupos sociales y aparentemente no parece que las dificultades que presenta su uso puedan llegar a determinar un cambio terminológico.

La definición de sindicato no es una tarea sencilla, ya que muchos autores han expresado sus propias definiciones, mismas que han sido redactadas por las vivencias e incluso sus intereses, por lo que pueden mencionar se las siguientes definiciones: para Cabanellas es “toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus condiciones económicas o sociales” 5.

García Abellán, entiende que es la “la agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y representarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social” 6.

Por su parte, Manuel Alonso García entiende que “es toda asociación de empresarios o de trabajadores de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses de la profesión, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo” 7.

5.- Cabanellas, Guillermo “*Compendio de Derecho Laboral*”. Buenos Aires. Argentina. Edit. Omeba. Pág. 357.

6.- De la Cueva, Mario Op. Cit. Pág. 730.

7.- De la Cueva, Mario Op. Cit. Pág.734.

Al citar las anteriores definiciones de sindicato, podemos observar que hay ciertas diferencias, en la primera hace mención a una agrupación determinada de personas para formar un sindicato, mientras la segunda hace la agrupación de personas con bases de institución y por su parte la tercera hace se refiere al interés de la profesión. Las diferencias que tiene entre si las definiciones, puede ser por razones de la legislación de la época, interés, experiencia o acuerdo de ideas, pero a pesar de encontrarse en cierta discrepancia, siempre llegan a un fin en común, que es la defensa de los derechos laborales.

Pero ahora, para el tema que nos ocupa, no hay otra más definición que nos proporciona la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

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

“En realidad, la definición del artículo 356 refleja la tesis personal del maestro Mario de la Cueva quien prefiere eludir el problema de la profesionalidad y sus implicaciones con respecto a las actividades similares o conexas, para obtener una concepción más elástica, de manera que comprendan todas las actividades que pueden conducir a la elevación del nivel social de los trabajadores, en el terreno material, intelectual o moral” 8.

En verdad la definición proporcionada por nuestra ley laboral, muestra claramente cuál es el objetivo de un sindicato constituido en el territorio nacional.

8.- De Buen, Nestor. Op. Cit. Pág. 734

2.3 ORÍGENES DEL SINDICATO EN MEXICO.

En México se encuentran los siguientes antecedentes:

La ley de Cándido Agilar, fue expedida en año de 1918 en el Estado de Veracruz, es la primera que reglamentó el artículo 123 constitucional. Se refirió al sindicato como los grupos de trabajadores de la misma profesión o de oficios similares o conexos constituidos con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes.

Proyecto de Código de Trabajo de Emilio Portes Gil de 1929, manifestando que el sindicato es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de oficios, profesiones o especialidades similares o conexos, constituida para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes. Por primera vez se deja ver la figura del sindicato patronal, que más adelante se analizará.

Proyecto de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, habla en forma directa sobre la asociación de los trabajadores o patrones.

2.4 ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES POST-REVOLUCIONARIAS.

No hay duda que la revolución mexicana fue uno de los movimientos más importantes de la historia del siglo XX, a partir de ésta, será fácil concluir que realizó el cambio del hacendado, dado por la época, al capitalismo, constituyendo las leyes sociales en México.

La principal aportación que dejó la revolución, fue la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 por parte de Venustiano Carranza, la cual fue calcada de la Constitución de 1857, promulgada por Benito Juárez; pero siendo enmendada en lo relativo a las nuevas aspiraciones revolucionarias, y adicionándola con el avanzado articulado de las conquistas socialistas que la época trajo, a favor de los obreros y campesinos principalmente, y además de modificar los sistemas de enseñanza, propiedad, organización municipal, trabajo, ejercicio cívico y relaciones internacionales.

Ahora bien, antes del inicio de la revolución mexicana, ya eran contempladas las primeras asociaciones de trabajadores, las principales del 16 de septiembre de 1872, conocida como el “Círculo de Obreros” y del 5 de marzo de 1876, que fundó la “Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos”, fortaleciendo a los trabajadores para constituir después en 1890, “La Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos”.

Las primeras asociaciones de trabajadores que se realizaron después de la revolución mexicana son el Cananea con la “Unión de Liberal de la Humanidad” y en Orizaba la del “Gran Círculo de Obreros Libres”, ambas protagónicas de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Para 1912 se fundó el Departamento del Trabajo, estableciendo la Casa del Obrero Mundial, la cual conmemoró por primera vez en el país el primero de mayo, y exigiendo una jornada de trabajo de 8 horas y descanso dominical.

En febrero de 1916, se llevó a cabo en el Estado de Veracruz, “La Confederación Regional Obrera Mexicana”, la cual fue convocada por la Federación de Sindicatos de Distrito Federal y la primera a nivel nacional, en la cual se llegó al acuerdo de formar un organismo sindical obrero, la “Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. Una de sus declaraciones establecía la lucha de clases y la socialización de los medios de producción, tomando *acción directa*, la cual establecía que quedaba fuera del sindicalismo toda clase de acción política y que ningún miembro de algún sindicato que formara parte de un puesto político y de gobierno, haciendo lo contrario quedaría fuera de éste.

Con posterioridad, el 13 de octubre de 1917, pero en esta ocasión en el Estado de Tampico se reunió otro congreso al cual asistieron los delegados de todas las organizaciones de importancia y se planteó la aprobación de resoluciones que acentuaran el derecho libre de asociación, así como también la recomendación de una organización sindicalista y empezar a aconsejar a los obreros a limitar la familia, cuando la situación económica fuera grave; pero siendo el punto más importante es la creación de un Congreso Obrero para formar una organización nacional. Este congreso se reunió el 1 de mayo de 1918, en la ciudad de Saltillo, creando la Confederación Obrero Mexicana, la CROM, en su declaración de principios se destaca: el reconocimiento de la existencia de dos clases: explotados y explotadores.

Posteriormente la llamada acción directa del anarquismo fue siendo abandonada y sustituida por la acción múltiple, dando origen a la participación en las actividades políticas, que en un principio se pensó desligar de esta organización. La fundación de la CROM representó un triunfo del reformismo, en el movimiento obrero del México de la época.

La creación de la CROM, como primera organización colectiva de trabajadores genera un nuevo proceso en la búsqueda de mejorar las relaciones entre los trabajadores y patrones, por lo que una sola congregación no bastaría, a lo cual para 1925 es creada la Confederación General de Trabajadores (CGT), es una expresión

de la corriente anarcosindicalista en México, prácticamente surge como respuesta de los obreros por legitimar las organizaciones de trabajadores ante el Estado. Pero sin embargo, su evolución se ubica en un período en el que ya existe aceptación oficial del sindicalismo, se discuten los proyectos de reglamentación del artículo 123 constitucional y se plantea una opción que abre la CROM; el sindicalismo en forma. Un obstáculo para la formación de los sindicatos en forma, era generado por los artesanos, la anarquía los había alcanzado, tomando la idea de ser los dueños de sus medios de producción y que en el movimiento histórico les desarrollo del capitalismo están ante una disyuntiva, o se vuelven proletariado industrial, alquilando su fuerza de trabajo bien se convierten en patronos de una las recientes fábricas, para lo cual requieren medios de producción moderna.

No sólo el artículo 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos trajeron un derecho al trabajo para todos los ciudadanos, la idea que tuvieron algunos personajes, fue también el de politizar la idea de concebir o dirigir un sindicato, como ejemplo, el secretario general del CROM, Luís N. Morones hace la división perfecta de los movimientos sociales, por una parte el Partido Agrario manejaría todo lo relevante con las tierras y ejidos, mientras que el partido Laboralista sería llevado a la organización colectiva de trabajadores y los primeros sindicatos de la época, pero con la llegada al poder de Calles ocasiona una pugna entre éstos, ya los miembros del Partido Agrario pedían que la CROM se limitara en sus tareas de acción social con los campesinos a los trabajadores agrícolas de las haciendas y dejar los ejidos a su partido, a lo cual Morones replicaba que los jornaleros y los ejidos tenían los mismos problemas y se negaban a reconocer las diferencias entre las dos clases sociales del campo y la ciudad. El resultado fue que el Partido Laboralista se retiró del bloque de la Cámara de Diputados.

Posteriormente Morones renunció a las actividades gubernamentales, justificando su actitud en un discurso que tuvo amplia difusión entre los miembros del Partido Laboralista, el cual expresó: *“Una organización obrera tiene todo el derecho a ser política cuando existe una corriente de franqueza, basada en hechos innegables,*

la cual puede otorgar a los hombres que dirigen la acción política de nuestro país, todo el prestigio y las garantías necesarias para ganarse la confianza de las masas obreras; cuando hay un hombre como Calles; con él se puede ser político, ir en cualquier dirección, guiado por él, pero cuando hay otras circunstancias, es preferente repetir el cadalso: la vieja guardia muere, pero o se rinde". 9

9.- Meyer y Lorenzo. "A la Sombra de la Revolución". Edit. Cal y Arena. México. Pág. 204.

2.5 ASOCIACIÓN PROFESIONAL.

Suele atribuirse a Aristóteles la expresión formal del espíritu asociativo del hombre. “La vida social –dijo el Estagirita- es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la humanidad el mayor de los beneficios” (Política L. I, Cap. I).¹⁰

El hombre, siempre de forma instintiva adquiere la conciencia de su propia debilidad y la supera con la unión de sus fuerzas con otros semejantes. Seguramente los primeros pasos del hombre para asociarse son producidos por un ambiente de desconfianza, para después decidir unirse con sus escasas fuerzas con los demás, y así superar los obstáculos de un mundo hostil.

Para entender a la asociación como fenómeno de conciencia, debemos establecer que es el resultado de una convivencia dinámica, la cual interviene de un intercambio de ideas y comunicación entre las personas. El hombre siempre ha buscado asociarse, unir sus fuerzas, y ya unidas, buscan los objetivos que se escapan de su acción individual.

El maestro Nestor de Buen expresa: “que la asociación no es creación del Derecho, se trata por el contrario de un fenómeno anterior al Derecho.

Inclusive, según recuerda Francisco Ferrara: “El Derecho romano antiguo ignora el concepto de persona jurídica” (Teoría de las personas jurídicas, trad. Eduardo Ovejero y Maury, edit. Reus, Madrid, 1929, p 21). De ahí que constituya una gramática esencial el reconocimiento del derecho de asociación que lo único que logra es dar valor legal a una realidad social”¹¹.

No cabe duda que el espíritu asociativo del hombre se expresa de maneras

10.- Aristóteles, La Política, Libro I, Pág. 4. Edit. Porrúa. México 1974. Pág. 4.

11.- De Buen, Nestor. Op. Cit. Pág. 594.

diferentes a lo largo de su historia, responde en algunas ocasiones al instinto, a la defensa o incluso frente a otros hombres. Esto puede obedecer a razones de parentesco: el hecho de descender de un tronco común, como a razones de religión, políticas, de raza o cultura social.

Tomando una reflexión, la actitud del hombre entra en su actividad misma, encontrando un motivo que es fundamental para constituirse en un grupo, a lo cual la historia nos proporciona muchos ejemplos de diversos movimientos sociales que ha generado el mismo hombre.

Los antecedentes más próximos de las asociaciones profesionales, dentro del tema que nos ocupa, son las asociaciones sindicales que se han mencionado con anterioridad, ya que al referirnos a las primeras agrupaciones profesionales, son todas aquellas que por su forma de asociación son relacionadas con una relación laboral.

Pero la historia nos proporciona otros antecedentes de las asociaciones profesionales, a lo cual citare a Roma, la Edad Media y la Edad Moderna:

- a) **Roma.**- Los antiguos colegios romanos tienen, sin duda, una relación importante con las corporaciones de oficios pero difícilmente pueden ser considerados como asociaciones profesionales. El hecho de que agrupan a personas de actividades semejantes, aquellas que tenían un oficio en común, no les atribuye una finalidad profesional, ya que no existía una reglamentación de trabajo, debido a que en la época del imperio romano, existía poco trabajo libre. Los colegios tenían autoridades y su jerarquía corporativa representada en tres grados; *los cuestores*, curadores o síndicos, los cuales eran los encargados de los intereses sociales; los simples miembros del colegio o colegiados y los diversos magistrados que precedían las deliberaciones, a lo cual nos hace pensar que su organización era de forma democrática. Los miembros de las profesiones estaban exceptuados de las funciones públicas y especialmente de los gravámenes municipales, pero si eran acusados no se

les sometía a tormento. El aspecto negativo de la colegiación resultaba ser la vinculación de por vida que unía al hombre con su colegio, a lo cual también se obtenía por alguna sucesión, a lo cual llevo a los artesanos a romper el vínculo huyendo de las ciudades y buscando en el campo mayor independencia. Los ejércitos romanos llevaron la organización colegial por todo el Imperio, por lo que de la misma manera, su desintegración produjo la de las corporaciones.

b) La Edad Media, aquí es donde se manifiestan “las gildas”, mismas que tenían similitud con los colegios de Roma, surge con la idea del destierro del hombre, hay una mezcla de paganismo y religiosidad se vincula estrechamente hacia el espíritu guerrero. El paganismo impregnado de religiosidad, la actividad de la guerra y el deseo de conquista de la época, crean un hombre de poco afecto al trabajo, ya que únicamente se rentaba por ésta actividad. Las Gildas nacen al calor del combate, y en cierta forma por las reuniones celebradas para la discusión de negocios importantes de la paz y guerra. Los comensales quedaban obligados a defenderse mutuamente. Se cree que las Gildas eran una especie de familias disfrazadas o artificiales, que se formaban por la comunión de la sangre y unidos por un juramento de ayudarse y socorrerse en determinadas circunstancias. Se pueden encontrar tres clases de Gildas: las religiosas o sociales, de artesanos y mercaderes, no tenían carácter profesional y expresaban en realidad un fusión de intereses y esfuerzos. También se encontraban Gildas de organización democrática, la cual era esencial, en las cuales aparecen ciertas reglamentaciones de trabajo, que posteriormente alcanzarán mayores desarrollos en los gremios. A mi parecer, la aportación más importante de la Gildas es la clasificación de quienes colaboran en las actividades laborales, los cuales se encuentran: los aprendices, los compañeros y los maestros, que con posterioridad generaban un gremio, además de tener un principio muy fuerte de solidaridad, ya que sus fines principales era la asistencia de enfermos, la honra de la memoria de los

mueritos y, en menor importancia para ellos, aunque desde mi punto de vista, debería de ser el más importante, la enseñanza de un oficio.

c) La Edad Moderna, en esta parte de historia aparecen “los gremios”, los cuales fueron naciendo por diversos acontecimientos los que producen el nacimiento, y desarrollo de las corporaciones de oficios, como el tránsito del campo a la ciudad y el incremento de la actividad artesanal producen una vecindad de las que derivan los sentimiento solidarios. Los gremios se constituyen con la finalidad de establecer el régimen de los oficios, regulando todo lo relacionado con su ejercicio, en forma escrita, formal y legal. Con el tiempo se constituyeron empresas importantes y monopolizadoras, que no perdían de vista sus fines esencialmente mutualistas, ya que se manifestaba su cooperatividad económica en la ayuda de sus miembros más necesitados. En cierta forma los Gremios se producía una especie de división de poderes, ya que existía un órgano legislativo: la asamblea, que podía delegar las funciones a una comisión administrativa, obligada siempre a rendir cuentas de su administración. Ésta comisión desempeñaba la función ejecutiva y la judicial quedaba a cargo de los maestros jurados que sancionaban las faltas de los integrantes de la corporación. Los Gremios establecían sus propios estatutos y contaban con patrimonio, al igual que contaban con la facultad de ser persona jurídicas con capacidad. Sus ingresos derivaban de; a) *los derechos abandonados por los nuevos aprendices o por maestros*, b) *los derechos pagados por el recipiendario al ser admitido al maestrazgo*, c) *las diversa cotizaciones abandonadas por los maestros*, d) *una parte de la multas impuestas*, e) *las donaciones que recibieran* y f), *la renta de los inmuebles de su propiedad*. Un punto importante a mencionar con los Gremios, es la implementación de escala gremial, el aprendiz podría llegar a ser maestro o incluso a formar parte de la administración de su gremio, ya que todo género alcanzaba el grado de maestro y la cumbre máxima era ser precisamente maestro, y para llegar a éste el aspirante tenía que realizar una obra maestra y sustentar un examen, independientemente que era obligación comprar el

oficio al gremio. Una vez que se logró lo anterior el maestro se integraba a la corporación y se podía establecer en ella, el cual era recibido en sesión solemne y juraba, sobre las reliquias de los santos patronos, observar fielmente los estatutos y ejercer la profesión con lealtad.

2.6 COALICIÓN DE TRABAJADORES.

Previo a la libertad sindical encontramos al derecho de coalición, mismo que no es el mismo que asociación, que anteriormente hablé, ya que existen diferencias sustanciales.

Por coalición, en sentido general puede definirse como; confederación, liga, unión, misma que al ser momentánea se disuelve después del resultado obtenido, siendo satisfecho su fin o no.

El derecho de la coalición se caracteriza por garantizar a sus agremiados el reunirse para obrar en concierto de una determinada ocasión, a diferencia de la reunión, que consiste en el hecho de reunirse varias personas en el mismo lugar para deliberar sobre sus propios intereses.

Hay diversas doctrinas que estudian a la coalición, como la francesa y que a través de Paul Pic dice que la ésta consiste en la acción concentrada de cierto número de trabajadores o patrones para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes. Además, asevera que la coalición constituye un agrupamiento momentáneo llamado a terminar en vista del resultado obtenido. ¹²

Por nuestra parte, la ley laboral no solo contempla a la coalición, sino que además la acepta en sus artículos:

Artículo 354.- *La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.*

Artículo 355.- *Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.*

12.- Paul Pic. "Derecho del Trabajo". Edit. Reus. Madrid. 1949.

Como se mencionó, la ley primeramente reconoce a la colación, este reconocimiento es aplicable a trabajadores como a patrones.

Una vez que es reconocida, la ley la define con temporalidad, perteneciente a un grupo, en este caso patrones y trabajadores, con el fin de defender sus intereses comunes respectivamente, esto es, la libre agrupación para defender su postura que honrosamente les corresponda.

Un dato muy importante que hay que nombrar es que la coalición es la instancia antecesora o previa del sindicato, mismo que se estudiará más adelante. La coalición puede emplazar a huelga, pero no puede celebrar el contrato colectivo, éste es una facultad reservada al sindicato.

2. 7 TIPOS DE SINDICATO.

2.7.1 SINDICATOS DE TRABAJADORES.

En esta parte, toca hablar los tipos de sindicato, es aquí donde se hablará de los sindicatos de trabajadores, y de patronos.

Los sindicatos de trabajadores, se encuentran establecidos en el artículo 360 de Ley Federal de Trabajo, que expone:

Artículo 360.- *Los sindicatos de trabajadores pueden ser:*

*I. **Gremiales**, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;*

La forma gremial de un sindicato es la más antigua que hay, sus antecedentes proviene con la edad media y es la actividad que tiene en común los hombres, pero ahora en los términos de la ley, este concepto supera sus limitaciones de origen, ya que comprende todo tipo de actividades, como los oficios, profesiones y especialidades.

La ley de 1931 establecía que los sindicatos gremiales merecían una mayor protección, incluso podían declara huelgas aun si se afectara parcialmente a las empresas en la actividad controlada por el sindicato. Sin embargo se conservó la forma, aunque desprovista de medios coactivos ya que siendo los sindicatos gremiales minoritarios, por regla general, se determinó que el ejercicio de la huelga es un derecho de las mayorías.

*II. **De empresa**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;*

Es en mayor medida que el sindicato gremial, es dirigido a los trabajadores que pertenecen a una empresa.

*III. **Industriales**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;*

Cabe hacer la observación que el término de “industria”, no identifica solamente a las actividades extractivas o de transformación, también a cualquier otra actividad comercial o de servicio que se encuentre organizada. En esa razón de ideas, la rama intenta identificar a las empresas que tienen una actividad en común, la cual es una actividad de diferentes cosas: a la materia prima, a las instalaciones, a la especialidad de los trabajadores, al tipo de organización, al producto final. No es posible identificar dos actividades industriales como pertenecientes a una sola rama por analogías que se encuentren mal establecidas. Ejemplo, la industria cervecera acepta una producción distinta a las de sus materias primas, como la cosecha de cebada, tratamiento de agua, etc.

*IV. **Nacionales de industria**, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y*

En cuanto a su esencia estos sindicatos son semejantes a los industriales, sin embargo su jerarquía es mayor y constituyen el peldaño inmediato inferior a las federaciones, aunque en ocasiones las superan para convertirse en unidades confederadas.

Como ejemplo el estatuto de la CTM, en su artículo 4 dice:

“La Confederación de Trabajadores de México se estructura para los efectos legales y de su régimen interno en la forma siguiente:

- I. Por federaciones locales, regionales y estatales.
- II. Por sindicatos regionales y nacionales de industria”.

*V. **De oficios varios**, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.*

Mario de la Cueva: “estos sindicatos nacieron por la necesidad de facilitar la creación de organizaciones sindicales en los pequeños poblados, que no reúnen, por lo menos, a veinte trabajadores de la misma especialidad, que es el número mínimo para la constitución de un sindicato obrero”.¹³

13.- De la Cueva, Mario Op. Cit. Pág.219.

2.7.2 SINDICATO DE PATRONES.

Por su parte los sindicatos de patronos se dividen en: “locales y de empresa”, ambos se encuentran pronunciados por el artículo 361 de la Ley Federal del trabajo, que establece:

Artículo 361.- *Los sindicatos de patronos pueden ser:*

I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

El sector patronal se encuentra en otros organismos: las cámaras de comercio e industria, otras formas eficaces de defensa. Es la razón no han proliferado en México los sindicatos patronales ¹⁴.

14.- De Buen, Nestor. Op Cit. Pág. 742.

2.8 ORGANIZACIÓN SINDICAL.

En el primer capítulo de este trabajo de investigación se hizo referencia a los movimientos sociales del siglo XIX, que dieron origen al sindicalismo, impulsando el régimen sindicalista en la legislación mexicana.

Para entender cómo debe de realizarse una asociación de trabajadores, debemos partir de su fundamento, el cual se encuentra en el artículo 9 de la Constitución, y en su definición, por lo cual el maestro Burgoa señala que la asociación es *“Toda potestad que tienen los individuos de unirse para constituir una entidad o persona moral con substancialidad propia y distinta de las asociaciones y que tiene a la consecución de determinados objetos, cuya realización es constante y permanente”* ¹⁵. Se entiende que toda asociación debe de perseguir un objeto en común con las personas que la forman y en constancia, cosa en contraria con la reunión, solo reúnen varias personas con un objetivo en común, y una vez terminado, deja de existir.

El maestro Leonardo Grahan Hernández, proporciona otro concepto de asociación: *“se entiende por agrupación de individuos que prestan servicios en forma dependiente y subordinada, que persiguen el estudio u mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, limitándose este derecho de reunión a que sus integrantes practiquen una misma profesión, oficio, o especialidad, o sus integrantes similares o conexas”*. ¹⁶

Por otra parte, el maestro Rodolfo Cepeda Villarreal, señala que el derecho de asociación en general *“es un derecho esencialmente político que se concede al individuo para protegerlo del Estado, en relación con el desarrollo de sus actividad de asociación”*. ¹⁷

15.- Burgoa, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Edit. Porrúa – México, D.F. 1976, Pág. 376.

16.- Leonardo Grahan Hernández. “Los sindicatos en México”. Edit. Atlamiliztli. México, D.F. 1969. Pág. 52

17.- Cepeda Villarreal, Rodolfo. “La evolución de la empresa respecto del derecho de trabajo”. Biblioteca Virtual de la UNAM. Pág. 47.

Por ello la libertad de asociar un sindicato es la más bella conquistada del movimiento obrero del siglo XIX, por lo que en México la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 356 que el *“Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”*.¹⁸

Analizando la definición de sindicato que nos proporciona la Ley laboral, un sindicato no solo busca cumplir con objetivos en particular, sino que la característica más importante de un sindicato es la constancia que tiene, siendo principal objetivo la permanencia que tiene, por lo que se considera que un sindicato siempre se encuentra en coalición permanente.

Puede afirmarse que una asociación obrera, existe con un ánimo de reunión permanente entre sus agremiados, por lo que no es transitoria.

Además de saber ante qué autoridad se registra un sindicato, y tener el contenido de los estatutos, hay una serie de documentos que se deben presentar para su registro, de acuerdo con lo establecido por el artículo 365 de la Ley federal de Trabajo vigente, que dice: *“Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:*

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;*
- II. Una lista con el número, nombre y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;*
- III. Copia autorizada de los estatutos; y*

18.- <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Leyes Federales de México. Ley Federal de Trabajo formato Word. Pág. 67.

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos”.¹⁹

Para constituir un sindicato, es necesario reunir una serie de requisitos que la propia ley establece y que en la práctica son de fondo y forma.

Lo que respecta a los requisitos de fondo, son aquellos exigidos en la constitución de un sindicato, como; las personas, su objeto y la organización que lleve.

Por lo que se refiere a las personas, para constituir un sindicato de trabajadores se necesitan por lo menos 20 trabajadores que se encuentren en servicio activo dentro de una empresa.

La condición de los extranjeros en los sindicatos, y de conformidad con el artículo 372, fracción II de la ley, establece: “No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.... II. Los extranjeros”²⁰. Es la única limitación, los trabajadores con condición de ser extranjeros, pueden formar parte de un sindicato, más no de su directiva, como ser dirigente de un sindicato.

Los menores de edad se encuentran reglamentados en el artículo 362, que dice: “Pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de 14 años”²¹, pero en sentido en contrario no podrán formar parte de la directiva los trabajadores menores de 16 años.

19.- <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Op. Cit. Pág. 68

20.- <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Op. Cit. Pág. 70.

21.- <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Op. Cit. Pág. 67.

Aquí quisiera hacer un paréntesis, con respecto a la condición de los trabajadores de confianza dentro de un contrato colectivo de trabajo, toda vez que su condición radica en la naturaleza e importancia de las funciones que desempeñen.

Pero, ¿Qué establece la naturaleza e importancia de las funciones de los trabajadores de confianza?, para contestar a esta interrogante y como un antecedente, el maestro Miguel Bermúdez Cisneros, dice “La Suprema Corte, en la resolución del primero de marzo de 1938, Amparo directo 2/938/2, Compañía Mexicana de Petróleo El Águila, S. A., aclara lo siguiente: ... *“de dar una interpretación gramatical a sus términos resultaría que la mayor parte de los trabajadores serían de confianza, ya que el simple capataz ejecuta actos de dirección con respecto de los operarios que se encuentran bajo sus órdenes; se sostuvo desde entonces que los empleados de confianza serían precisamente los altos empleados que por razón de sus funciones tenían a su cargo la marcha y el destino general de la negociación, o aquellos que también por razón de sus funciones estuvieran al tanto de los secretos de la empresa, y se dijo además que debía aplicarse en relación con cada una de la empresas, esto es, que se trataba de un concepto elástico que había precisar en cada caso”* 22.

Por ello, al decretarse la Ley Federal del Trabajo de 1970, los legisladores, después de diversos análisis y debates, llegó a la conclusión de establecer el artículo 182 de la ley que dice: “Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento” 23, mismo que hasta hoy es vigente.

Para determinar quiénes son las personas que sirven como representantes del patrón y siendo trabajadores de confianza, el artículo 9, párrafo segundo expone que

22.- Bermúdez Cisneros, Miguel. “Derecho del Trabajo”. Edit. Oxford. Octava Reimpresión. México. Pág. 230-231.
23.- <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Op. Cit. Pág. 39.

son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento y así mismo el artículo 11 de la citada ley manifiesta que los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Los trabajadores de confianza se encuentran ligados con el patrón por un contrato de trabajo, se trata de un contrato especial comparado con los trabajadores de base de la empresa, ya que son considerados como representantes de patrón.

Esto no implica que los trabajadores de confianza no puedan sindicalizarse, ya que jurídicamente, pueden ejercer su derecho de sindicación, haciendo un sindicato de trabajadores de confianza.

Por otra parte, el artículo 363 de la ley, establece que los estatutos de los sindicatos pueden determinar la condición y los derechos de sus miembros que sean promovidos a un puesto de confianza, en este caso dicha regularización no podrá establecerse en condiciones inferiores a lo establecido en los artículos 182, 184, 185 y 186 de la citada ley. Si al trabajador de confianza le es rescindida su relación laboral, la cual es una causa de rescisión de la relación laboral, puede volver a su puesto de base, siempre y cuando no exista alguna causa justificada para su separación, de conformidad con el artículo 47 de la ley.

Además y atendiendo lo establecido en el artículo 184 de la ley, las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo

El principal objeto que la Ley concede a los sindicatos es el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los miembros, los cuales se encuentran contemplados en el contrato colectivo de trabajo, celebrado por el sindicato y patronos de una industria y sus estatutos.

Los requisitos de fondo, con respecto a su objeto, es la libertad sindical, el derecho de reunión consagrado en el artículo 9 constitucional.

Mientras los requisitos de fondo cuanto a la organización, se realiza a través de los estatutos que la Ley establece en forma interna y externa.

La Ley establece el contenido mínimo de los estatutos, en si artículo 371, que dice:

Artículo 371.- Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;*
- II. Domicilio, lugar en el que legalmente el sindicato pueda tratar asuntos que le atañen, como notificaciones;*
- III. Objeto, su objeto fundamental es el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos de los trabajadores, pero los estatutos pueden contener otras finalidades, siempre que contravengan a las prohibiciones establecidas en la Ley laboral;*
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado, generalmente no se establece una duración determinada, aunque éstos funcionan como tiempo indeterminado;*

- V. *Condiciones de admisión de miembros*, el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo establece, que a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o no formar parte de éste, esta es la libertad de los trabajadores para formar parte de un sindicato y para abstenerse de hacerlo, mejor conocida como la libertad de los sentidos activo y pasivos.
- VI. *Obligaciones y derechos de los asociados, las cláusulas mediante las cuales se desarrollaran las conductas de los patrones y especialmente de los trabajadores en la realización de sus actividades, al igual de los derechos que tienen;*
- 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 trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato.*
 - c) *El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.*
 - 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 la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.*
- g) *La expulsión solo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.*

Es en esta fracción y sus incisos, en donde los estatutos deben establecer las causas por las que pueden aplicarse las sanciones a sus miembros, mismas que deben estar determinadas en relación con cada causal para no dejar al arbitrio de los dirigentes su aplicación.

Las correcciones disciplinarias se consignan en los estatutos, con la aprobación de los miembros del sindicato. Los patrones pueden acordar en el contrato colectivo de trabajo, hacer efectivas las sanciones que el sindicato aplique al trabajador con base en los estatutos, como ejemplo la suspensión en el trabajo por un término no mayor de ocho días.

La expulsión constituye, el preámbulo de la aplicación de la cláusula de separación y como consecuencia la pérdida del empleo al trabajador.

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quorum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los sindicatos hacer la convocatoria, en

cuyo caso, para la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el consiente y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos.

Si la directiva no convoca oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, lo trabajadores que representen el 33% del total de los miembros del sindicato o de una selección, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro del término de 10 días, los solicitantes podrán hacer las convocatorias de modo directo, en éste caso para que la asamblea pueda sancionar y adoptar las resoluciones se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o la selección, en el saber de qué las resoluciones deberán tomarse con los votos del 51% del total de los miembros del sindicato o de la selección.

- IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros, la Ley no contempla el procedimiento mediante el cual los sindicatos eligen a sus representantes, aunque deben de ser tomado en cuenta, ya que toda asociación, incluyendo a los sindicatos, deben de tener un representante de sus intereses;*
- X. Periodo de duración de la directiva, la Ley no hace mención alguna de dicho periodo, es una decisión tomada por los trabajadores sindicalizados y consignada en los estatutos de los sindicatos;*
- XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato, es la decisión que toman las trabajadores pertenecientes a los sindicatos;*

- XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales, casi nunca se establece este tipo de normas en los estatutos, lo que abre la posibilidad para el manejo indebido del patrimonio sindical;*
- XIII. Época de presentación de cuentas, en el artículo 373 de la Ley Federal del trabajo, se establece la obligación de la directiva de los sindicatos de rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos cuenta completa detallada de la administración del patrimonio sindical;*
- XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical;*
- XV. Las demás normas que apruebe la asamblea*

Además de los requisitos de fondo, la Ley menciona otros requisitos, algunos de los cuales son previos a la existencia legal del sindicato y otros se relacionan con su finalidad.

Los sindicatos en materia federal, deben de ser registrados en la Secretaría de Trabajo y previsión Social, en la Dirección General de Registro de Asociaciones, quien sería la autoridad administrativa, y por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local, esta atribución tiene su fundamento en el artículo 123, fracción XXXI de la Constitución y 527 de la Ley Federal del Trabajo.

El registro de un sindicato es un acto de naturaleza administrativa, por lo que sería más adecuado, que las autoridades de carácter administrativo sean quien efectúen el régimen, la Secretaría de Trabajo y previsión Social, y los órganos equivalentes en nivel local. Pero de acuerdo a la legislación vigente la autoridad administrativa federal debe hacer el registro de los sindicatos e informar ese registro a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Los documentos mencionados deben estar autorizados por el secretario general, el de organización y el de las actas de sindicato interesado, salvo pacto en contrario establecido por los estatutos.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se realice su registro, producirá efectos ante todas las autoridades.

Una vez realizando éstos requisitos, y de conformidad con el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo, que sostiene que todo sindicato constituido legalmente, tiene personalidad jurídica y capacidad legal.

La personalidad jurídica consiste en la aptitud para ser sujeto de derechos y de obligaciones jurídicos. Los únicos sujetos capaces de contraer derechos y obligaciones son los hombres y personas morales, pero éstos pueden actuar aisladamente o en conjunto, el cual es un conjunto de hombres considerado por la ley como una unidad con personalidad y capacidades jurídicas.

La misma ley establece las limitaciones a la capacidad jurídica de los sindicatos. Un sindicato, por su propia naturaleza tiene la capacidad patrimonial, lo que implica el derecho de adquirir y enajenar bienes, tanto muebles como inmuebles y para su autodefensa, lo anterior de conformidad con el artículo 374 que a la letra dice:

Artículo 374.- *Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:*

I. Adquirir bienes muebles;

II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Ahora bien, ¿los sindicatos tienen facultades y personalidad jurídica para defender los derechos individuales de un trabajador? La respuesta a esta interrogante se encuentra establecida en el artículo 375 de la Ley Laboral, que dice:

Artículo 375.- *Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.*

Lo anterior es cuando el trabajador no rechace su intervención. Un sindicato puede comparecer a nombre de un trabajador en defensa de sus intereses individuales, hasta el momento en que el empleado desee hacerlo por sí mismo, lo cual lo hará saber formalmente ante la autoridad respectiva, es en ese momento cuando cesa la representación sindical. Es importante mencionar que solamente a petición del trabajador el sindicato cesará en su representación. Si bien los sindicatos están facultados para la defensa de los derechos individuales de sus miembros, esto no supone que puedan efectuar actos que, por su naturaleza, deben quedar reservados a los trabajadores en lo particular, como es el caso de la terminación voluntaria, a lo cual sirve como fundamento la siguiente jurisprudencia, que a la letra dice:

RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO. LOS SINDICATOS NO ESTÁN FACULTADOS PARA DARLA POR TERMINADA. *El artículo 53, fracción I de la Ley Federal del Trabajo dispone que es causa de terminación de las relaciones de trabajo, el mutuo consentimiento de las partes. A su vez, el artículo 375 prevé que los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención*

del sindicato. De lo anterior se colige que si bien se faculta a los sindicatos para que representen a sus miembros, ello significa que pueden realizar actos tendientes a la defensa de los derechos de sus agremiados, pero no implica que los sindicatos pueden efectuar actos que, por su naturaleza, les corresponde realizar a cada uno de los trabajadores en lo individual, como sucede con la terminación voluntaria de la relación individual de trabajo, ya que dada su trascendencia, esta decisión, conforme al primero de los preceptos legales en cita, para que tenga validez, debe ser expresada de manera personal por cada uno de los trabajadores actores y no por el ente sindical. SÉPTIMO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo Indirecto 8347/97. Industrias Pinto Orizaba, S. A. de C. V. (antes Compañía Industrial de Orizaba S. A. de C. V.). 28 de agosto de 1997. Unanimidad de votos. Ponente: María Yolanda Múgica. Secretario: Antonio Hernández Meza ²⁴.

Por esto, la persona encargada de la representación de los intereses profesionales de los trabajadores, por medio de un sindicato, son los Secretarios Generales, o la persona que designe su directiva, a cosa contraria establecida por los estatutos del sindicato que designen otro medio para la representación. No olvido mencionar que cuando se designe representante del sindicato, la designación no se contrae a persona determinada sino a quien ostenta el cargo, ya que éste no actúa a nombre propio sino en su calidad de órgano de la agrupación.

Pero los trabajadores que siendo dirigentes sindicales sean separados por el patrón o que se separen por una causa imputable al patrón, continuarán en el ejercicio de sus funciones sindicales, a no ser que los estatutos establezcan alguna situación diferente.

24.- <http://www.scjn.gob.mx/PortalSCJN/>. Actividad Jurisdiccional. Jurisprudencia. IUS 2007, actualizado hasta enero de 2009.

Para que tenga validez la representación sindical, se debe acreditar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la certificación que les extienda la autoridad ante la que quedó registrado el sindicato y su directiva. Ahora bien, si no se cuenta con la citada certificación, el artículo 693 de la ley establece que la Junta puede reconocer la personalidad de los representantes de los sindicatos, siempre que de los documentos exhibidos se llegue al convencimiento de que efectivamente se representa al sindicato interesado.

Por otro lado, un sindicato puede ser disuelto por tres distintas formas:

a) De manera natural, la cual opera cuando se deja de existir el número de veinte trabajadores en servicio activo, mismo que determina la ley como mínimo.

b) Por voluntad; que se encuentra regulada por el artículo 379, fracciones I y II, *los sindicatos se disolverán:*

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

c) Forzosa; en cuando el sindicato no cumple alguno de los requisitos legales y su actividad afecta a alguna persona, en este caso, sindicato o empresa puede ejercitar la acción de cancelación de registro de sindicato.

2. 9 DISOLUCIÓN DEL SINDICATO.

Hay tres formas de disolución de un sindicato: natural, voluntaria y forzosa.

1. La Natural opera cuando deja de existir el número de veinte trabajadores que se encuentran en servicio activo que, como mínimo exige la ley en artículo 364, para la constitución de un sindicato.
2. La voluntaria 379, fracciones I y II; los sindicatos se disolverán:
 - Por el voto de las dos terceras partes, de los miembros que lo integren y;
 - Por transcurrir el término fijado en los estatutos.
3. La forzosa es cuando el sindicato no cumple con alguno de los requisitos legales y su actividad afecta una persona; tal persona, requisitos de legalidad, sindicato o empresa, puede ejercitar la acción de cancelación del registro de ese sindicato.

Debe de hacerse la aclaración que es improcedente la cancelación del registro de un sindicato, cuando se funda la solicitud relativa en el hecho de que incumple sus obligaciones. Este criterio ha sido sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, con la siguiente jurisprudencia:

SINDICATOS. CANCELACIÓN DEL REGISTRO DE LOS, IMPROCEDENTE POR INCUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES. *El artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo establece los dos únicos supuestos de procedencia de cancelación de registro de un sindicato, pues los artículos 373, 377, 378, 399 y 399 bis, del mismo ordenamiento invocado, prevén diversas obligaciones para los sindicatos cuyo*

incumplimiento no se encuentra sancionado con la cancelación de su registro, en todo caso daría lugar a que se constriñera legalmente al sindicato respectivo a cumplir con tales obligaciones, aún suponiendo que el sindicato no las cumpliera no implicaría que dejara de contar con los requisitos legales, que se traducen en los elementos de fondo y forma para su constitución. ²⁵

25.- <http://www.scjn.gob.mx/PortalSCJN/>. Actividad Jurisdiccional. Jurisprudencia. IUS 2007, actualizado hasta enero de 2009.

CAPÍTULO III

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

3.1 CONCEPTO.

Al final del capítulo II, manifesté que el sindicato es una agrupación clave del derecho laboral, yo diría un símbolo, producto de todas las demandas en forma colectiva de los trabajadores hacia los patronos, asimismo sus requisitos de fondo y forma, necesarios para su constitución, administración, y representación. El fruto y objetivo del sindicato es el **contrato colectivo de trabajo**, mismo que se ha convertido en la parte más importante y evolutiva del derecho laboral.

“El antecedente más próximo que se tiene de un contrato colectivo de trabajo, data de 1862, y fue en Inglaterra con los trabajadores dedicados a tejer lana. Pero la primera ley que lo legisló fue el Código Civil de Holanda, del 1 de febrero de 1909, y posteriormente el Código Civil Suizo, en el capítulo de obligaciones, en su artículo 322, que establece: las reglas relativas a las condiciones de trabajo podrán establecerse entre los patronos y los obreros interesados por contratos que los patronos y asociaciones patronales celebren con los obreros o asociaciones obreras. El contrato colectivo no es válido si no se redacta por escrito. Si los interesados no se han puesto de acuerdo acerca de la duración de su celebración, puede ser denunciado mediante aviso anticipado de seis meses, en virtud de que la aparición de esta nueva forma contractual hay que buscarla en las decisiones que en esos tiempos los patronos imponían a los trabajadores a través del contrato individual de trabajo, que suponía una igualdad ficticia entre las partes que lo convenían, igualdad inexistente y que, por el contrario, dejaba en manos del patrón la facultad total para establecer condiciones laborales, así como para fijar la cuantía salarial. Este sistema creó una situación asfixiante para los trabajadores, que buscaba con violencia sacudirse la explotación a que eran sometidos”.²⁶

Los países europeos, principalmente Inglaterra, Francia, Alemania y Bélgica, fueron los primeros que pusieron en práctica el contrato colectivo de trabajo como una nueva figura de contratación entre trabajadores y patronos.

26.- Bermúdez Cisneros, Miguel. Op. Cit. Pág. 309.

Es por esto, el objetivo de esta capítulo II es el contrato colectivo de trabajo, como se menciona el fin principal e importe del sindicato o varios sindicatos, ya que en éste se manifiestan las condiciones por las cuales se debe prestar el trabajo y la relación que hay entre los trabajadores y el patrón.

Nuestra ley, en su artículo 386, manifiesta: *“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”*. 27

Con éste artículo nuestros legisladores buscan la forma de llegar a la definición más acertada del contrato colectivo de trabajo, ya que éste rebasa al contrato individual de trabajo, porque no solo busca proteger a una persona con relación a su trabajo, busca proteger a un grupo de personas, teniendo un bien en común para sus miembros.

Por lo que podemos concluir que la denominación de derecho colectivo de trabajo no ha causado mucha controversia, ya que la aceptación de este concepto ha sido adoptada por las legislaciones de diversos países. Aunque, si hay autores como Krotoschin, que expresan que el nombre apropiado es *derecho sindical*, argumentando que todo el derecho es colectivo, y no sería correcto llamarlo de esa manera.

Por mi parte, la consideración dada de derecho colectivo de trabajo es apropiada, ya que se distingue a la relación individual del trabajo entre un patrón y trabajador, y no solo esto, sino que tanto la relación individual como la colectiva, tiene diferentes organismos que deliberan los conflictos laborales respectivamente y administrativos por parte del gobierno para atender cada una de sus controversias en las que puedan recurrir.

27.- www.scjn.gob.mx.- Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Pág. 71.

3.2 NATURALEZA JURÍDICA.

Para otros muchos autores es difícil determinar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, ya que esta área del derecho ha sido tomada tanto por abogados civilistas y laboristas, es por ello que su estudio permite la separación entre estas dos ramas del derecho.

“Analizar la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo resulta un tema interesante del derecho del trabajo, porque es tanta la trascendencia de esta institución que podríamos calificarla como la mayor evolución jurídica que este derecho ha manifestado en los últimos años. El contrato colectivo tiene, como su nombre lo indica, un origen contractual, pero sus efectos de aplicación son normativos, lo que hace que parezca una figura jurídica incongruente porque se supone que las normas jurídicas tienen que ser dictadas por el Estado, no por los particulares. La doctrina ha tratado de explicar estas características con deferentes teorías”.²⁸

En el párrafo anterior, el maestro Miguel Bermúdez es claro en explicar que el contrato colectivo tiene una naturaleza contractual, ya que toma los elementos de un contrato, por lo que se refiere al acuerdo de voluntades y un objeto; por lo que respecta al segundo, sería la relación de trabajo entre los trabajadores y patrones, y la voluntad son las condiciones en las cuales debe de desarrollar el trabajo y quedaría plasmada dentro del contrato colectivo, además déjese muy en claro que su normatividad es incongruente, ya que a pesar de regir a un determinado grupo de personas, no tiene el carácter de normatividad, ya que el único organismo encargado de la aplicación de las normas es el Estado a través de sus respectivos Órganos Jurisdiccionales y Administrativos.

28.- Bermúdez Cisneros, Miguel. Op. Cit. Pág. 311.

3. 2. 1. ¿PORQUÉ SE CONSIDERA UN CONTRATO COLECTIVO UN CONTRATO IMPERFECTO?

Como se mencionó, hay dificultad de otorgar una definición del contrato colectivo de trabajo, porque se hace la pregunta, que si en verdad éste es un contrato imperfecto.

Pero antes de entrar propiamente a clasificar, que si un contrato colectivo de trabajo es perfecto o no, es necesario que identifiquemos que es un contrato.

El artículo 1792 del Código Civil Federal, expone en *latu sensu*; *Convenio es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones* 29. Ahora bien, en sentido *stricto sensu*, el artículo 1793 del Código en cita, dice *los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos* 30.

Podemos decir que el contrato cómo todo convenio es un acto jurídico, una manifestación de la voluntad tendiente a la producción de efectos de derecho sancionados y encaminados por la ley.

Cómo antecedente, en el Derecho Romano se reconoció que el contrato es un concurso de voluntades que creaba un vínculo si se actuaba de acuerdo con la formalidad prescrita a la causa civil.

A razón de lo anterior, es la génesis de la interrogante de la correcta clasificación del contrato colectivo de trabajo ya que a diferencia de los civiles, los contratos laborales corresponden al Derecho Público y por ende, su esencial diferencia radica en la autorregulación de las relaciones privadas, que dentro del marco de la ley tienen autonomía y libertad para establecer las bases de sus

29.- <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Leyes Federales de México. Código Civil Federal, formato Word. Pág. 168.

30.- <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Obr Cit, formato Word. Pág. 168.

obligaciones y la heterorregulación de las relaciones públicas, las cuales son regidas por leyes de orden público.

Es claro que el contrato laboral, se distingue del contrato civil, pero también hay una relación entre ambos. En el siglo XIX, como se ha dicho en el presente trabajo, emergió el derecho del trabajo o derecho obrero, como una rama independiente de cualquier otra rama de Derecho; pero no obstante, le correspondió al derecho civil, el establecer las reglas entre trabajadores, sus representantes y patronos, el establecer las normas, reglas y condiciones que se deberían de desarrollar las labores. El resultado de las negociaciones fueron tratos inhumanos e injustos, al punto que fue necesario instituir dichas relaciones heterónomamente, es decir, desde fuera, en normas de orden público irrenunciables impuestas forzosamente por el Estado, provocando que así fueran parte del Derecho Público.

3.3 ELEMENTOS ESCENCIALES.

Muchos estudiosos de derecho laboral han tomado diversas teorías a partir de la categorización del contrato colectivo de trabajo, que intenten justificar de alguna forma su naturaleza jurídica, ya que se encontraba amenazando el estudio de los contratos, es por ello que los maestros; De la Cueva, Cabanellas, Pérez Leñero, entre otros, se ocuparon del estudio de esas doctrinas, e incluso coincidieron que para su estudio debería haber una clasificación.

Por ello a partir esta clasificación, diversos maestros se han tendido a la tarea de dar una caracterización al contrato colectivo, surgiendo una serie de teorías jurídicas, en las cuales diversos juristas conocedores de la materia laboral tratan de justificar de una forma la naturaleza jurídica de esta institución.

Por ello estudiaremos las teorías del Mandato y de Gestión de Negocios.

3.3.1 TEORÍA DE GESTIÓN DE NEGOCIOS.

El contrato colectivo de trabajo se explicaría como una gestión de negocios realizada por el grupo o asociación con personalidad jurídica, en beneficio de sus miembros. No cabe duda que el contrato colectivo de trabajo es el camino para conseguir mejores condiciones de trabajo y el gestor era la asociación profesional; ésta no obraba para sí, se limitaba a gestionar para sus miembros las mejoras condiciones para laborar.

3.3.2 TEORÍA DE MANDATO.

Esta teoría compara al contrato colectivo con el contrato de mandato, sus seguidores sostienen que el contrato colectivo no es otra cosa que un contrato de mandato y que los trabajadores con el simple de hecho de afiliarse a un sindicato otorgan el poder directamente a los representantes sindicales para que tome las decisiones que mejoren sus condiciones laborales y sea pactada en forma colectiva.

3. 4 ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO EN MEXICO.

Debido a que el régimen gremial durante la Nueva España no se encuentra vestigios del origen de un contrato colectivo, nuestro problema se situó durante el siglo XIX y principios del XX del México independiente.

Los antecedentes más importantes del contrato colectivo de trabajo en el derecho mexicano son los Reglamentos de Trabajo, siendo uno de los más recordados el “Reglamento para las Fábricas de Hilados y tejidos de Algodón de Puebla”, del 20 de noviembre de 1906, motivando el Laudo presidencial que afectó los intereses de los trabajadores, ocasionando el conflicto de Río Blanco.

Lo anterior ocasionando uno de los principales móviles para estallar la revolución mexicana. Es evidente que dicha revolución atrajera cambios significantes a las leyes sociales de la época, aunque en un punto de vista personal, atrajo la creación de las leyes sociales al pueblo mexicano, puesto que la lucha revolucionaria tenía como uno de los principales objetivos el derecho al trabajo, su protección y proporcionar a éste las condiciones dignas para su desarrollo.

Un ejemplo de lo anterior es la petición que hace Rafael Zumbarán Capmany el 12 de abril de 1915, en un proyecto al entonces presidente Venustiano Carranza, el cual puede considerarse como el antecedente más directo del contrato colectivo, ya que prevé por vez primera un capítulo dedicado al contrato colectivo de trabajo.

Por otra parte la “Ley de Asociaciones Profesionales”, emitida al 14 de diciembre de 1915 por Agustin Millán para el Estado de Veracruz, y en una forma indirecta sancionaba los derechos de los sindicatos para celebrar convenios destinados referentes a la regularización de salarios, horas y condiciones de trabajo, por la orden de imponer multa a los patrones que se negaran a otorgarlos, y al mismo tiempo el proyecto de ley de Salvador Alvarado, decretada con número 392 del 15 de diciembre de 1915 para el Estado de Yucatán, la cual regulaba las

celebraciones de convenios industriales, haciendo la mención que éstos son los que unen o realizan una federación de trabajadores con sus patrones, ya estén o no organizados, y que solo podrán celebrarse por tiempo fijo o para una obra determinada.

Por su parte en los estados de Veracruz y Tamaulipas, se celebraron diversos contratos relacionados con las organizaciones colectivas de los trabajadores con sus patrones, aunque es importante mencionar, que al igual que en Europa, éstos fueron celebrados antes de fundados por alguna ley.

Por su parte, “en el al texto original del artículo 123 constitucional, no se mencionó a los contratos colectivos de trabajo, si bien podría entenderse que su contenido establecía que las leyes de trabajo expedidas por el Congreso de la Unión y las Legislaturas de cada uno de los Estados; solo regirán el trabajo de obreros, jornaleros, empleados domésticos, y artesanos, pero en general todo contrato de trabajo”.

3.5 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Tradicionalmente en el acto jurídico o negocio jurídico, se encuentran tres elementos; a) esenciales, b) de validez y c) eficacia. Los primeros constituyen realmente elementos estructurales; los segundos son presupuestos que como su denominación dice dan validez; y los terceros, requisitos de eficacia.

El acto normativo de condiciones de trabajo, en su actual regulación claramente presenta los elementos mencionados, en razón de la mayor eficacia que tiene la conducta observada sobre la norma vigente en materia laboral es importante advertir que un contrato colectivo al que, inclusive, se le pueda calificar de inexistente por elemento esencial, puede de alguna manera surtir efectos entre las partes generando nuevas situaciones económicas y jurídicas irreversibles. En realidad al hablar de los efectos de Contrato Colectivo de Trabajo, la falta de un elemento esencial determinará que el documento carezca de valor como tal contrato, con todo lo que ello pueda suponer en cuanto a posible a intromisiones de otros organismos sindicales, pero será válido en cuanto contenga un conjunto de derechos a favor de los trabajadores ³¹.

Por esto, conviene que sea analizar en qué consiste cada uno de los elementos mencionados y cómo participan dentro del contrato colectivo de trabajo.

31.- De Buen, Nestor. Op. Cit., Pág. 821.

3. 5. 1 ELEMENTOS ESENCIALES, CONSENTIMIENTO.

El Maestro Néstor de Buen, hace una buena distinción de los elementos que caracterizan al contrato colectivo de trabajo, haciendo alusión que no cabe duda alguna que la voluntad constituye un elemento esencial dentro de cualquier negociación, y las negociaciones colectivas de trabajo no son la excepción. Cuando se habla o se trata de un acuerdo de voluntades, se habla del consentimiento.

Por lo que el maestro hace un estudio del consentimiento, analizado las siguientes situaciones:

- A) Sujetos: toda voluntad debe ser emitida por una persona. En primera parte, hablaremos del patrón, éste, ya sea una persona física o jurídico-moral y que sea el titular de la empresa, adquiere una especial connotación económica, lo cual está contemplado en el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo, ³².

Ahora bien, no todos los patrones pueden ser titulares del contrato colectivo, ya que en medida que la ley exige que se celebre respecto de una empresa o establecimiento, sólo los patrones titulares de éstos estarán obligados a celebrarlos.

Por la parte trabajadora, un contrato colectivo de trabajo debe estar constituida por un sindicato. En consecuencia la coalición de los trabajadores no será suficiente, por sí misma, para la celebración de contratos colectivos de trabajo, ya que el derecho de exigir éstos, lo tiene los sindicatos, pero este derecho se basa en una presunción *iuris tantum*, que acepta prueba en contrario y consiste que el sindicato mayoritario es el titular del derecho de ser titular y exigencia del contrato colectivo.

32.- Artículo 16, Ley Federal del Trabajo.- Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento 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.

De ahí, esta titularidad constituida por la parte obrera depende de un derecho jurídico evidente y cambiante, que consiste en la adhesión de trabajadores al sindicato mayorista.

- B) Modo de expresión del consentimiento: la mayoría de los actos jurídicos, en lo general, aceptan que el consentimiento se manifieste en forma expresa, esto es que el consentimiento de realizar un contrato colectivo debe ser expreso y constar por escrito.

- C) Momento de perfección del consentimiento: la forma escrita es una prueba de que se alcanzó un acuerdo, pero no constituye el contrato colectivo. En realidad, éste nace desde que se produce el acuerdo y aún antes de que se transcriba. La ley condiciona la eficacia del contrato colectivo a su depósito ante la autoridad competente, (la Junta Laboral). En consecuencia, este depósito no es un elemento de la realización del contrato colectivo, sino más bien es un elemento de eficacia y reconocimiento legal.

3.5.2 ELEMENTOS ESENCIALES, POSIBILIDAD DEL OBJETO.

El principal objeto de un contrato lo constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. Pero el contrato colectivo puede crear también ese tipo de obligaciones, claro, entre el patrón y el sindicato, pero su objeto principal es implementar un esquema normativo de las relaciones de trabajo, y que también sirva como modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa. En pocas palabras, la esencia del contrato colectivo lo constituye el aspecto normativo.

Queda claro, que el principal objetivo de un contrato colectivo, no es la negociación patrimonial, sino la negociación de normas; aquellas condiciones, prestamos, derechos, beneficios e incluso sanciones, en la cuales se debe de prestar y desarrollar el trabajo, ¿pero qué pasa si no se estipula algo, o carece de un elemento normativo?, es por ello que el legislador estableció que en el caso de faltar algún elemento de; jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se deberá de aplicar las disposiciones legales, artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo ³³. Lo que implica que opere una sustitución legal, pero, como se puede observar, hay un elemento *sine qua non*, consistente en el convenio de salarios.

33.- **Artículo 393 Ley Federal del Trabajo.**- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

3. 6 PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.

Principalmente, los presupuestos de validez dentro del contrato colectivo consisten en la libre capacidad y la legalidad en el objeto. La celebración de éste plantea un problema de manera diferente ya que la libre decisión corresponde a la voluntad patronal, en primer término; ya que en realidad no tiene alternativa de negarse a firmar el contrato y en segundo, es legítimo que lo haga bajo cierta amenaza, o advertido de que si no accede a lo solicitado, podrá estallar una huelga.

“Por otra parte la capacidad juega montada en sistemas jurídicos distintos, ya que respecto de los sindicatos debe estarse a la ley laboral, en tanto que la capacidad patronal puede quedar sujeta a disposiciones civiles, mercantiles o administrativas. Inclusive puede haber discrepancias normativas en orden a la mayoría de edad de los representantes de las partes: un representante sindical podría tener solo dieciséis años de edad, tanto que un representante patronal deberá tener, por lo menos, dieciocho años, que es la edad mínima en materia civil, mercantil y política”³⁴.

34.- De Buen, Nestor. Op. Cit., Pág. 827.

3.6.1 EFICACIA.

Los actos jurídicos pueden quedar sometidos, por su existencia o por determinados acontecimientos futuros, pero los más tomados, son lo que son pactados por las partes, los cuales se les denomina *modalidades*, y consisten, en los plazos o condiciones suspensivas o resolutorias. En ocasiones, la condición esta prevista por la ley.

La ley señala que el contrato colectivo surtirá efectos desde la fecha y hora de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, artículo 390, ³⁵. Como se comentó, esto se le atribuye al depósito, el reconocimiento del acto, ya que en si es el reconocimiento del acuerdo de voluntades e invistiéndolo de legalidad.

A decir verdad, la existencia de un contrato colectivo, desde su celebración, no produce efectos si no es depositado debida y legalmente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

35.- **Artículo 390.-** El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

3. 7 LA OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE FIRMAR EL CONTRATO COLECTIVO.

Recordemos a los sujetos que forman parte del contrato colectivo de trabajo; los sindicatos y patronos, pudiendo ser estos últimos, persona moral o física.

Ahora bien, por lo que corresponde al patrón, éste tiene la obligación de firmar el contrato colectivo que se le presente, no tiene más que firmar el contrato colectivo que le exhiba la representación sindical de los trabajadores

El patrón o patronos, no tienen opción para negociar o convenir, su fundamento se encuentra en el artículo 387 de la Ley Federal de Trabajo, que a la letra dice: *El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450* ³⁶. Hablando en estricto sentido y retomado lo dicho con anterioridad, un contrato es un acuerdo de voluntades, pero, hablando del contrato colectivo de trabajo, el patrón tiene que firmar éste, ya que en caso de no hacerlo, el sindicato puede proceder con su derecho de huelga legal, ya que tiene su fundamento en el artículo 450, párrafo II de la ley laboral ³⁷.

36.- <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Obr Cit, LFT formato Word. Pág. 72.

37.- **Artículo 450.**- La huelga deberá tener por objeto:

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo...

3. 8 NORMAS QUE DEBEN DE OBSERVARSE DENTRO DE LA EMPRESA CUANDO EXISTEN VARIOS SINDICATOS.

¿Qué pasa cuando en una empresa, industria o establecimiento concurren dos o más sindicatos?

Los legisladores buscaron una solución sencilla y equitativa, con un principio democrático, y es por ello que en la legislación laboral del 1970, en su artículo 388, misma que es la ley que rige en la actualidad, determina, que si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, aquí es donde se afirma el criterio del interés mayoritario, una característica del derecho social, buscar el interés de la mayoría, pero igualmente sujeta la voluntad de las minorías.

Conviene aclarar que para el cómputo de esta mayoría deben tomarse en cuenta a los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa, es decir, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores presentes en la diligencia de recuento, sino también que dicha mayoría corresponda a la de los trabajadores de la empresa, pues sólo de esta área se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional, a lo anterior sirve como fundamento la siguiente tesis:

RECUESTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE. PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UN CONTRATO OLECTIVO QUE DEMENADAN TRES SINDICATOS. Conforme a los lineamientos establecidos en la tesis de jurisprudencia 4ª/J.24/93, visible en la página veintidós de la Gaceta el Semanario judicial de la Federación número 65, correspondiente al mes de mayo de mil novecientos noventa y tres, bajo el rubro: **“RECUESTO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA DE, PARA OTORGAR LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE UN CONTRATO COLECTIVO”**, y de la interpretación que ya en la misma se hace, de

los artículos 931 y 388, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, conforme a la cual concluye que para otorgar la titularidad y administración de un contrato colectivo a determinada organización sindical, entre dos contendientes, no sólo se necesita obtener la mayoría de votos de los trabajadores de la empresa, porque únicamente así se acredita que también se cuenta con la mayoría del interés profesional; cabe concluir que cuando la contienda por la titularidad y administración del contrato colectivo se da entre agrupaciones sindicales, no solamente se debe obtener la mayoría de los votos de los trabajadores que concurren al recuento, sino también la mayoría de los trabajadores de la empresa, pero teniendo en cuenta que esta última debe determinarse con base a que los sindicatos que contienen son tres, por lo que no es dable exigir que el ganador obtenga un porcentaje mayor del cincuenta por ciento de los votos de los trabajadores y agrupaciones contendientes. Se llega a la anterior conclusión, porque tratándose del conflicto de trabajo, suscitado con motivo de la titularidad del contrato colectivo, entre más de los agrupaciones sindicales, la mayoría que exige la ley para acreditar la representación necesaria de los trabajadores, no puede determinarse estableciéndose un porcentaje de la mitad más uno, pues con ello se estaría estableciendo un requisito que la ley no contiene, pues ella solamente se establece la exigencia de una mayoría de trabajadores, mayoría que sólo puede determinarse tomando en consideración en forma proporcional el número de sindicatos que contiendan en el recuento para tratar de acreditar la representación de los trabajadores y el número de trabajadores de la empresa.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 476/94. Unión de trabajadores Industriales, Empleados y Oficinistas de Saltillo. 27 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez. Octava época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito.

3. 9 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO.

Todo contrato colectivo establece las normas por las cuales se deba desarrollar una relación individual, como jornadas, días de descanso, vacaciones, monto de salario, etc.; su fundamento se encuentra en el artículo 391 de la Ley, mismo que menciona los puntos más importantes del núcleo del contrato, pudiéndose añadirse todas las demás condiciones que convengan a las partes.

Artículo 391.- *El contrato colectivo contendrá:*

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;*
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;*
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;*
- IV. Las jornadas de trabajo;*
- V. Los días de descanso y vacaciones;*
- VI. El monto de los salarios;*
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;*
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;*

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes ³⁸.

El artículo que antecede, expresa el contenido del contrato, manifestando las reglas mediante las cuales se elabora, pero faltan aquellos elementos que lo envuelven, y éstas son las obligaciones que contrae el sindicato y el patrón.

En primera parte, deben de analizarse las cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del derecho del trabajo y las disposiciones del contrato colectivo, por ejemplo; establecer la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, estas resoluciones estarán ejecutadas por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias, artículo 392 ³⁹.

Enseguida, debe exponerse las normas que ha impuesto el movimiento obrero en defensa de su unidad y de libertad sindical, estas son las cláusulas de ingreso y de separación; las disposiciones que prohíben al empresario inmiscuirse en asuntos sindicales, artículo 133, fracciones IV y VI ⁴⁰.

Por último, están las obligaciones que puede adquirir cada una de las partes hacia la otra; la obligación del empresario de proporcionar al sindicato un local para establecer sus oficinas, obligación del patrón de pagar mensualmente los gastos del sindicato, como luz, teléfono, etc.

38.- <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Obr Cit, LFT, formato Word. Pág. 72.

39.- **Artículo 392.-** En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

40.- **Artículo 133.-** Queda prohibido a los patrones

IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;

V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato...

También, hay que tomar en cuenta las cláusulas ocasionales, éstas se refieren a las condiciones en que concluirá la huelga o a las condiciones en que se reanudarán la labores; obligación del patrón de pagar la totalidad o un porcentaje de los salarios de los días que duró la huelga, fecha a partir de la cual regirán las nuevas condiciones de trabajo, así como la reinstalación de los trabajadores separados del empleo.

3.9.1 CLAUSULAS DE ADMISIÓN Y SEPARACIÓN.

En derecho colectivo de trabajo, uno de los temas que genera más controversia, es el relativo al establecimiento de las “cláusulas de admisión y separación”, ya sea en un contrato colectivo o contrato ley.

Estas cláusulas son utilizadas para el ingreso o de preferencia sindical y de separación.

Como antecedente, los trabajadores consiguieron que en la ley de 1931 se establecieran dichas cláusulas y aun hoy en nuestros días subsisten, y su fundamento lo encontramos en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo;

Artículo 395.- *En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su 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 o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.*

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.

Artículo 413.- *En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.*

“La cláusula de admisión es aquella en virtud de la cual el patrón se obliga a ocupar únicamente a trabajadores miembros del sindicato contrata. La Cláusula de separación consiste en la facultad del sindicato titular del contrato colectivo, de

solicitar y obtener del patrón la separación de los trabajadores que renuncien o sean expulsados del sindicato” 41.

Al analizar la ley y las definiciones expuestas por el maestro José Dávalos, puede entenderse que en el fondo, no es un mandato legal imponer estas obligaciones al patrón, ya que estas cláusulas pueden, o no ser pactadas en el contrato colectivo. Igualmente, a estas cláusulas se puede observar, que no fueron realizadas por juristas, sino de una concesión, obra de la conquista de los trabajadores, misma que fue respuesta a las manipulaciones de los empresarios.

Ahora bien, algunos autores afirman, que la cláusula de ingreso o de preferencia es violatorio a lo establecido en el párrafo primero del artículo 5 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que a la letra dice: **Artículo 5o.** *A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial...* lo anterior, considerando que su establecimiento no impide al trabajador que se dedique a la actividad que más le acomode, siendo esta lícita, por ende que no vaya en contra de la ley, porque en todo caso, al aplicar la cláusula que nos ocupa, se estaría interponiendo un obstáculo para el desarrollo de la actividad laboral que cada persona tiene derecho. En los contratos en los que se pacta la cláusula de admisión, se está limitando a la facultad que tiene el patrón de poder seleccionar libremente al persona que laborara en su empresa, establecimiento o industria; ya que ésta, es una prerrogativa obtenida en la contratación colectiva por el sindicato, por lo que es a éste y no al patrón a quien se debe dirigir el trabajador su solicitud para ser preferido a los efectos de poder ocupar un puesto vacante o de nueva creación.

41.- José Dávalos. “Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo”. Edit Porrúa. México D. F. 2007. Pág. 43.

3.10 NORMAS PARA LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.

A consecuencia de las reformas, adiciones y abrogaciones de la Ley laboral, todos los contratos colectivos; ya sean por tiempo determinado o indeterminado o, en su caso por obra determinada, serán revisados total o parcialmente, siguiendo las reglas establecidas, para tal efecto, en el artículo 399 de la Ley.

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 una duración mayor; y

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

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

Hay una excepción al término de revisión antes señalada, y es cuando ésta, es con el objeto de revisar los tabuladores por cuota diaria, la solicitud debe hacerse con treinta días de anticipación del cumplimiento del año transcurrido desde su celebración: *Artículo 399 Bis.- Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.*

La solicitud de 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.

Este derecho puede ser ejercido por cualquier parte en el contrato colectivo, observándose las normas establecidas en el artículo 388 de la citada Ley.

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

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

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

El legislador ha tratado de dar facilidades para que las partes puedan llegar a un acuerdo, por ello el artículo 926, determina que la junta de conciliación y arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o la no justificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores por una sola vez.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión ni emplazó a huelga, se entiende que el contrato tácticamente está prorrogado por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

CAPÍTULO IV

CAUSAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

4. 1 RESCISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Entendemos por Rescisión de un contrato, en forma general; la terminación que del mismo declara u obtiene una de las partes, cuando la otra no cumple las obligaciones que le correspondían o se llegó al fin del mismo, ya sea por la tarea encomendada o llegar a su término.

Ahora bien, el elemento normativo del contrato colectivo, creado por la asociación obrera y el empresario, tiene vida propia y se realiza en los contratos individuales de trabajo. Sus creadores, como tales, no pueden faltar a su cumplimiento, porque no está dirigido a ellos; el empresario puede dejar de cumplir obligaciones contraídas en las relaciones individuales de trabajo, o los obreros, pero esta falta de cumplimiento no es de las partes creadoras del contrato colectivo, esto es, del sindicato obrero y del sindicato patronal o del empresario y no puede, consiguientemente, producir la rescisión del contrato colectivo.

En otros términos, el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, no puede dar origen a la rescisión del contrato colectivo. En otros términos, el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo, no puede dar origen a su rescisión.

Así lo entendió la Suprema Corte de justicia, en la ejecutoria del 24 de marzo de 1942, Amparo Directo 9887/41/1a, Anselmo García:

"El contrato colectivo de trabajo no puede considerarse desaparecido por el solo hecho que uno o algunos de los trabajadores den lugar, en lo personal, a que respecto de ellos, se considere terminada la relación individual que por virtud del citado contrato mantenían con el patrono".

Se piensa que tampoco es posible la rescisión del elemento obligatorio, porque una institución jurídica no puede rescindirse parcialmente y porque

analizando el contenido del elemento obligatorio se nota que en sus cláusulas se contienen las sanciones por la falta de cumplimiento a las mismas; así por ejemplo, si el patrono deja de cumplir la cláusula de exclusión, tiene el sindicato determinadas acciones; finalmente, es contrario a la lógica el pedido de rescisión, pues normalmente se favorecía la parte que dejó de cumplir la obligación.

4. 2 ELEMENTOS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El contrato colectivo de trabajo consta de dos partes: El elemento normativo y su cubierta, dividida ésta en dos capítulos, el elemento obligatorio y su envoltura.

El elemento normativo es una fuente autónoma de derecho objetivo, limitada a una o varias empresas, en tanto la cubierta es la garantía de eficacia del derecho objetivo. Este derecho objetivo no es el conjunto de relaciones de trabajo, ni su causa, sino la norma jurídica que las rige en unión con otras normas, como la ley y la costumbre. Por lo tanto, los problemas de la terminación del contrato colectivo nos obligan a considerar la condición en que quedan las relaciones individuales de trabajo y los nexos que pudieran establecerse entre éstas y aquel.

Se podría decir que la terminación en el contrato colectivo es la circunstancia objetiva, independiente de la voluntad de los trabajadores y de los patronos, que determinan el cierre de las empresas, esto es, la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo.

Algunos estudiosos del derecho laboral se han dado a la tarea de generar algunas hipótesis sobre la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo.

4. 2. 1 LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO PUEDE OBEDECER A CAUSAS PROPIAS Y DEJAR SUBSISTENTES LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Éstas podrían quedar gobernadas por sí mismas, en cuanto a que en ellas se injertaron las cláusulas del elemento normativo del contrato colectivo por causas que, a su vez, produzcan la terminación de las relaciones individuales de trabajo y que hagan imposible la continuación, tanto de éstas como del contrato colectivo.

La **primera hipótesis** supone la terminación del contrato colectivo y la persistencia de las relaciones individuales de trabajo: Un primer ejemplo se encuentra en el contrato colectivo a plazo fijo, pues una vez vencido el plazo de duración , si no se revisa el contrato o no se prorroga, termina su vigencia, pero deja subsistir las relaciones individuales de trabajo. Un segundo ejemplo se da cuando existe la disolución del sindicato titular del contrato colectivo que produce la terminación de este, pero en la Ley se dispone el precepto de que las relaciones individuales de trabajo subsisten y continúan regidas por las cláusulas del contrato colectivo.

Por su parte la **segunda hipótesis** contempla que la terminación, es aquella concomitante del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo: El primer ejemplo se encuentra en el contrato colectivo para obra determinada, en éste, las relaciones individuales de trabajo concluyen al mismo tiempo que el contrato colectivo. Otros ejemplos, se encuentran en los artículos que se refieren a la terminación de las relaciones individuales de trabajo: cuando se agota la materia objeto de la industria extractiva, falta la materia de las relaciones individuales y, como consecuencia, la materia que debe regular el contrato colectivo, igual situación se produce en el caso de cierre de una empresa.

4. 2. 2 CAUSAS CONCRETAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Las causas de terminación del contrato colectivo de trabajo se pueden clasificar en ordinarias y extraordinarias: las primeras son las que, normalmente, ponen fin al contrato colectivo y, puede decirse, que dependen de la voluntad de los autores de la institución, por ejemplo, el mutuo acuerdo, el vencimiento del término estipulado, entre otras. Las causas extraordinarias son aquellas que ponen fin al contrato colectivo, independientemente de los deseos de las partes, por ejemplo, el caso fortuito o la fuerza mayor que obligan al cierre de la empresa. Las primeras pueden llamarse contingentes, en tanto las segundas son necesarias; de lo que se desprende que son diversos sus efectos.

1. Las causas ordinarias de terminación del contrato colectivo se reducen a cuatro:
 - a. Mutuo consentimiento;
 - b. Causas de terminación convenidas por las partes;
 - c. El vencimiento del término estipulado;
 - d. La terminación de la obra para la que fue contratado el trabajo.

Se desprende de la enumeración anterior, que las causas ordinarias de terminación del contrato colectivo pueden ir o no acompañadas de la desaparición de las relaciones individuales de trabajo.

Las causas extraordinarias de terminación del contrato colectivo están consideradas en dos preceptos:

- a. Dispone la ley, que la disolución del sindicato titular del contrato colectivo produce la conclusión de éste, pero en el caso, subsisten las relaciones individuales de trabajo;

- b. Otra disposición, dice que se produce la terminación del contrato colectivo y de las relaciones individuales de trabajo.

4. 3 EFECTOS DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La terminación del contrato colectivo de trabajo produce distintos efectos, según que subsistan o desaparezcan las relaciones individuales de trabajo.

1. Cuando el contrato colectivo termina, pero no concluyen, a la vez, las relaciones individuales de trabajo, se operan los siguientes efectos:
 - a. El elemento obligatorio del contrato colectivo deja de tener vigencia. Así, por ejemplo, disuelto el sindicato titular del contrato colectivo, el empresario será libre, en el futuro de seleccionar su personal y podrá recoger que hubiere prestado al sindicato;
 - b. El elemento normativo deja de valer como integrante del contrato colectivo, pero continúa vigente como cláusulas de las relaciones individuales trabajo; el artículo 403 de la Ley dice que, en estos casos, los miembros del sindicato continuarán prestando sus servicios en las mismas condiciones del contrato colectivo.
 - c. Por lo tanto, la envoltura del contrato colectivo es llevada por los elementos de la institución.
2. Si la terminación del contrato colectivo va acompañada de la destrucción de las relaciones individuales de trabajo, concluyen todos los vínculos jurídicos.
 - a. La parte final del artículo 55 previene las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores y los derechos que pueden quedar a su favor, como la readmisión en caso de apertura de una nueva negociación.

b. La Ley Federal del Trabajo únicamente habla de terminación del contrato colectivo y es muy clara, porque en sus artículo 401, 402 y 403 expresan:

Artículo 401.- *El contrato colectivo de trabajo termina:*

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Ahora bien, una vez firmado un contrato, el patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrató regirá, aunque no obstante, las relaciones de que aquel patrón, con el sindicato o sindicatos, según el caso, de sus trabajadores, artículo 402.

Pero en los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa y establecimiento, artículo 403.

4. 4 SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo prevé las causas de suspensión, tanto individual y colectiva de las relaciones de trabajo, asimismo, que la suspensión individual, la suspensión colectiva responde a la intención de mantener el vínculo laboral, no obstante que se presenten circunstancias que obliguen a suspenderlo.

Por lo que se refiere a la suspensión individual, las causas son originadas por situaciones que le acontecen al trabajador, podemos decir que es al trabajador quien le compete el beneficio de la suspensión.

Referente a la suspensión colectiva, es el patrón a quien le conviene el suspender el trabajo, frente a graves circunstancias de tipo natural o económico. Es por esto que un empresario no puede decidir unilateralmente la suspensión de los trabajos, solo las autoridades laborales son quienes aprueban o autorizan la suspensión.

Por lo anterior, se entiende que la terminación colectiva de las relaciones de trabajo puede darse en forma individual o colectiva, solamente que las causas individuales se hallan en el artículo 53 de la Ley⁴² y las causas de suspensión colectiva se enumeran en forma limitativa en el artículo 427 de la Ley y de acuerdo al procedimiento que debe seguirse para su aplicación, mismo que a la letra dice:

Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

42.- **Artículo 53.-** Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de 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, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de administración 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 aquéllas sean indispensables.

Esta suspensión puede presentarse en toda la empresa, en una sucursal o simplemente afectar a un segmento de una u otra.

La empresa podrá suspender de forma directa los trabajos, pero únicamente el patrón o su representante están obligados a dar aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que la autorice o no. Pero en el caso de una suspensión parcial, ésta debe afectar a los trabajadores de menor antigüedad.

Una vez autorizada la suspensión por la Junta de Conciliación y Arbitraje, fijará una indemnización para cada trabajador de hasta un mes de salario, considerando el tiempo probable de la suspensión y la posibilidad de colocarse en un nuevo empleo.

Los trabajadores miembros del sindicato que fueron afectados por la suspensión, cada seis meses tienen el derecho de solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que verifique si subsisten las causas que le dieron origen, una vez de ser realizadas y por un término no mayor de 30 días para reanudar los trabajos y en caso de una negativa, se obligará al patrón a pagar a los trabajadores las indemnizaciones señaladas en el artículo 50 de la Ley ⁴³.

Para poder ser reanudada las labores se debe dar aviso formal al sindicato y llamar a los trabajadores por medios idóneos para ser repuestos a su trabajo. El incumplimiento de esto, se tomará como rescisión de la relación laboral imputable al trabajador, mismo que podrá ejercer su derecho de indemnización o reinstalación.

La principal característica de esta suspensión es que es temporal, y el fin es la devolución del trabajo.

43.- **Artículo 50.-** Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

4. 5 TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

En algunas circunstancias establecidas por la ley, el patrón puede cerrar la empresa o alguno de sus establecimientos o reducir de forma definitiva los trabajos, dando de una manera colectiva las relaciones de trabajo.

Por lo que se refiere a la terminación colectiva de las relaciones trabajo, encontramos su fundamento en los artículos 434 al 439 de la Ley laboral, esta terminación la limitada y no admite aplicación por simple analogía o por mayoría de razón, es decir, debe acatarse a lo establecido por la ley.

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

Artículo 434.- *Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:*

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

Esta primera causa de terminación es múltiple y es referida a todo lo que no es culpa del patrón, entendiéndose por fuerza mayor o al caso fortuito, a que nadie está obligado a lo imposible. En un término general se trata de aquellos acontecimientos de la naturaleza o del hombre, que siendo ajenos a ellos y a la empresa, le impiden cumplir con sus obligaciones, ya que constituyen un obstáculo humanamente irreversible o irreparable. En cuanto a la muerte o incapacidad del patrón, solo será viable en los casos que éste tenga una pequeña empresa o taller.

En el supuesto que la terminación colectiva sea por lo previsto en la fracción que antecede, el patrón tiene dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que ésta determine su aprobación, siguiendo el procedimiento especial de una sola audiencia previsto en el capítulo XIX, de Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica de la Ley 44.

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

Por lo que hay esta terminación, ésta debe ser autorizada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, misma que deberá acatarse a lo previsto en el procedimiento especial del artículo 435, fracción II de la Ley Federal del Trabajo 45.

IV. Los casos del artículo 38; y

Este caso es concreto a la explotación de minas, mismas que por su explotación carecen de minerales costeables o también a la rehabilitación al ser abandonadas, puede porque ya haya concluido su obra, se venza el término o se agote el capital invertido. Para dar terminación de la relación colectiva de trabajo, la Ley no establece un procedimiento determinado. Por esta misma razón no se establece indemnización o prestación alguna del término del contrato.

V. El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Esta última causa de terminación consiste en el proceso de concurso o

44.- **Artículo 900.-** Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

45.- **Artículo 435.-** En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:..

III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

quiebra legalmente declarados, siempre cuando, si la autoridad o los acreedores deciden el cierre definitivo o la reducción de los trabajos. Se considera que no es posible obligar a los acreedores del patrón a continuar el frente de la empresa.

Todos los supuestos de la terminación colectiva, deben estar autorizadas legalmente por la Junta de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento especial, antes mencionado, del capítulo XIX, de Procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica de pronunciada Ley.

En la terminación colectiva, salvo el caso de la fracción IV del artículo 434, se impone al patrón la obligación de entregar a los trabajadores una indemnización de tres meses de salario, más la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162, mismo consistente de 12 días de salario por cada año de servicios.

Si un patrón cierra una empresa y más adelante reanuda actividades o crea una semejante, debe respetar el derecho de los trabajadores a ser preferidos en la nueva contratación, siempre y cuando prestaron sus servicios anteriormente ⁴⁶.

46.- **Artículo 154.-** Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical. Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Artículo 438.- Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

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

4. 6 TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Un Contrato colectivo de Trabajo tiene una vigencia, misma que la Ley establece es los supuestos del artículo 397, la cual es indefinida, no se fija un término, sino que el contrato durará mientras perduren los motivos que le dieron origen. Lo anterior sin limitar la libertad de que gozaban las partes para celebrar un contrato colectivo en que se establezca algún límite de duración acorde con el trabajo que se va a realizar, como en el caso de alguna construcción.

La Ley Federal del Trabajo contempla en su capítulo III, del Contrato Colectivo de Trabajo, en el numeral 401, que a la letra dice:

Artículo 401.- *El contrato colectivo de trabajo termina:*

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, artículo 402 ⁴⁷.

Por su parte el artículo 403 establece además: en los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

47.- **Artículo 402.-** Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

CAPITULO V.

EXTINCÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

5. 1 CRITERIO SUSTENTADO POR LA CORTE.

Es en este capítulo cuando analizare la extinción del Contrato Colectivo de Trabajo, primeramente y por lo establecido en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se entiende por *extinción*; como la acción y efecto de extinguir o extinguirse y por estas dos, el hacer que cesen o se acaben del todo ciertas cosas que desaparecen gradualmente.

Podemos entender que la extinción es la desaparición de algo. Esta desaparición puede ser de una especie animal o vegetal, una lengua, una habitad, una etnia y porque no, una ley o leyes, hay que tomar en cuenta que es algo que desaparece, que ya no existe y ya no puede ser.

Al hablar de la extinción del Contrato Colectivo de Trabajo, es decir que éste desaparezca y dejar completamente en cero la relación laboral que hay entre los trabajadores pertenecientes a un sindicato con su patrón o patronos.

Lo anterior no es con el fin de dejar sin defensa a los trabajadores, ya que se ha dicho con antelación en esta investigación, que el reconocimiento legal de las relaciones de trabajo, tanto individuales como colectivas, es la consecuencia de las luchas que el hombre realizó a principios de la revolución industrial durante todo el siglo XIX y principios del XX, mismas que han dejado historia en la humanidad.

Ahora, encaminándonos en la materia laboral, la extinción del contrato de trabajo es la finalización de la relación del trabajador con el empresario, la que lleva consigo el cese o liberación de las respectivas obligaciones que se hayan firmado. Finaliza la relación entre empresario y trabajador, de forma definitiva.

Esta idea ha quedado sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la siguiente tesis:

Sexta Época

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: Quinta Parte, XXI

Página: 32

CONTRATOS COLECTIVOS, EXTINCION O ADMINISTRACION DE LOS, POR NUEVO SINDICATO QUE REPRESENTA EL INTERES PROFESIONAL. Ciertamente, la fracción XI del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que el contrato de trabajo terminará por resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivas, dictada conforme a la ley, no establece una causa concreta de extinción de dichos contratos, como lo hacen las demás fracciones del mismo precepto; pero debe entenderse que en ella el legislador quiso hacer referencia a los demás casos en que la terminación resulta de alguna disposición legal o de la aplicación de las otras fuentes del derecho laboral a que se refiere el artículo 16 de la ley de la materia, entre las que se encuentran los principios derivados de la propia ley, debiendo decirse al respecto que si bien en el capítulo segundo del título segundo del mencionado ordenamiento, que contiene las disposiciones relativas a los contratos colectivos de trabajo, no se señala en forma expresa como causa de terminación de los mismos la consistente en que los trabajadores miembros del sindicato contratante renuncien a seguir perteneciendo a él, formen uno nuevo y celebren con el patrón otro contrato colectivo, es lícito estimar que ello se desprende del principio contenido en el artículo 43, en el que se previene que todo patrón que emplee a trabajadores pertenecientes a un sindicato tiene obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo, pues aunque es exacto que, contrario sensu, tal disposición solamente quiere decir que el patrón que no emplee trabajadores sindicalizados no tiene obligación de celebrar tal contrato, implícitamente contiene el principio de que el sindicato que deja de contar entre sus miembros a los trabajadores de la negociación, pierde el derecho a representar el interés profesional de los mismos y, por tanto, el contrato colectivo que ha celebrado se extingue o, en todo caso, debe ser administrado por el nuevo sindicato que represente el interés profesional de dichos trabajadores, supuesto que todos los que trabajan en la negociación y que pertenecían al sindicato contratante, renunciaron al mismo y formaron un sindicato de empresa que celebró con el patrón nuevo contrato colectivo. Como corroboración de lo anterior, el mismo artículo 43 contiene la regla relativa al caso en que dentro de una misma empresa haya varios sindicatos, estableciendo que el contrato colectivo debe celebrarse con

el que tenga mayor número de trabajadores, lo que lleva a pensar que el legislador adoptó el principio de que tiene derecho a celebrar el contrato colectivo y a administrar el ya celebrado, el sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de una negociación y con mayor razón el que reúna a la totalidad de los mismos, pues no debe olvidarse que por definición el sindicato es una asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses y que la ley protege a los sindicatos no por ellos mismos, sino por ser agrupaciones de trabajadores, lo que se desvirtuaría si se pretendiera que prevaleciese el interés del sindicato como persona moral sobre el de los trabajadores individuales que prestan sus servicios en la empresa.

Amparo directo 4287/56. Sindicato Único de Trabajadores de Comercio, Industrias, Oficinas Particulares y Similares de Veracruz, Veracruz y coagraviados. 12 de marzo de 1959. Cinco votos. Ponente: Arturo Martínez Adame 47.

Una vez expuesta esta tesis, analizaremos los puntos sus medulares:

1. *Título, Extinción o administración de los Contratos Colectivos por un nuevo sindicato que represente el interés profesional:* desde el principio se contempla la extinción, misma de los Contratos Colectivos, por la entrada de un nuevo sindicato.
2. *El patrón que no emplee trabajadores sindicalizados no tiene obligación de celebrar tal contrato, implícitamente contiene el principio de que el sindicato que deja de contar entre sus miembros a los trabajadores de la negociación, pierde el derecho a representar el interés profesional de los mismos y, por tanto, el contrato colectivo que ha celebrado se extingue o, en todo caso, debe ser administrado por el nuevo sindicato que represente el interés profesional de dichos trabajadores:* aquí, se manifiesta la idea que si un sindicato deja de formar parte de una empresa, no representa a los trabajadores y por consecuencia no representa sus intereses, por lo que sería obsoleto seguir con el Contrato Colectivo firmado con el anterior sindicato, ya que ese Contrato, no representa su interés en la relación laboral, por lo que debe de extinguirse y dejar libremente a los trabajadores el negociar sus intereses con el patrón.

5. 2 ¿CUÁNDO DEBE PRECEDER LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO?

Hablar de la extinción del contrato colectivo es hablar de su desaparición, con el fin de dejar a los trabajadores la libre negociación colectiva con el patrón, teniendo como objetivo primario sus intereses.

La extinción debe obedecer a los intereses de la mayoría de los trabajadores, estos intereses deben de ser obedecidos por el sindicato, ya que los representa y la manifestación de estos intereses es la creación de un contrato colectivo, pero cuando llegue el momento que dicho sindicato no represente los intereses, estos cambien o ya no sea del gusto del trabajador, este contrato debe desaparecer.

La libertad de la negociación colectiva quedará libre, el patrón oirá a los nuevos representantes y la negociación se hará, el contrato colectivo será creado y deberá contener los intereses de las partes.

Las representaciones sociales obedecen el principio de democracia, y esto es el interés de las mayorías, no sirve deshacerse del sindicato que quiere ser representada por la mayoría, si las mismas condiciones que impuso deben de obedecerse. Es aquí cuando deben de desaparecer las condiciones que pudieron haber hecho , y ende, ya sea que los trabajadores formen su sindicato o llegue otra administración sindical, ambas obedeciendo lo previsto por la ley de ser

5. 3 PROPUESTA DE INCORPORAR A LA LEY FEDERAL DE TRABAJO LA FIGURA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Últimamente se ha hablado mucho de una reforma laboral, ya que desde 1970 hasta ahora 2010, ha habido muchos cambios en la conducta social, misma que ha sido influenciada por intereses personales hacia el poder y sus ganancias, y políticos.

La visión de un buen manejo de un contrato colectivo no solo favorece a las relaciones de trabajo y sus prestaciones, sino que además puede beneficiar a la economía y por consciencia dar un estado de vida más aceptable.

Se propone que haya una reforma, consistente en añadir a la Ley Federal del Trabajo, en su Título VII; de las Relaciones Colectivas de Trabajo, Capítulo III; Contrato Colectivo de Trabajo, las reglas para la extinción del contrato colectivo de trabajo, la cual debe de apoyarse por las terminaciones colectivas de las relaciones de trabajo y con la terminación del contrato, una vez avaladas estas figuras jurídicas, entrará la extinción, dando un término para hacer un nuevo contrato, obedeciendo las reglas generales que marca la ley.

Esta puede ser que se contemplando los intereses de la mayoría de trabajadores que no quieran formar parte de un sindicato o por la entrada de un nuevo sindicato, este último obedeciendo el proceso especial de recuento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

CONCLUSIONES.

El trabajador, es aquella persona que físicamente presta una actividad, misma que desarrolla, adiestra y mantiene, porque por ella recibe a cambio un pago.

Pero hablando del Derecho Colectivo de Trabajo, este tiende a evolucionar, ya que no busca solo un interés, sino que busca se enfoca en los intereses de la mayoría.

El surgimiento de la industria ocasionó el nacimiento de un nuevo estilo de vida y con ello conductas que antes no se encontraban. La industria reflejó el ingenio humano y lo desarrolló para que el hombre hiciera trabajos que antes eran imposibles de realizar. La mano factura pasaba a hacer obsoleta, por su falta de rapidez y por sus altos precios.

Todos estos avances tecnológicos y unidos con las ideas de libertad e igualdad del hombre, generadas por la revolución francesa y el siglo de las luces, impulsaron a la industria, como consecuencia surgieron a dos nuevas clases sociales, el patrón y trabajador, este último prestaba un servicio a cambio de un retribución, este servicio era operando maquinaria que generaba productos, manejando materia prima, dando mantenimiento a la propia maquinaria o cualquier otro servicio que se le imponía pero en beneficio a la industria. Por su parte el patrón era el dueño de la industria, desde el establecimiento hasta la materia prima y por ende los productos realizados.

Toda Europa y posteriormente el resto del mundo adoptó este nuevo sistema de producción.

Los principales países europeos fueron Inglaterra, Francia e Alemania, cada uno aportó ideas de cómo debía de adaptarse la industria. Por su parte, Inglaterra es el más característico, porque de ahí nació no solo las ideas de un sistema económico basado en la explotación de recursos, para así crear productos y venderlos, entendiéndose que era una venta en grandes masas y dejando una ganancia de alto

nivel, también surgieron ideas de igualdad, no olvidemos al socialismo, que es curioso mencionar que esta corriente nombró a la actividad económica basada por la explotación, la cual llamó “capitalismo”.

El principal problema de esta nueva forma de vida y con el surgimiento de las ideas sociales, ocasionaron el disgusto de la clase trabajadora, porque ya eran tal los abusos de los patrones. Primeramente eran los motines, después quien o cómo debía regular estas conductas, si es que debían de ser tomadas como legales y castigables o simplemente no ser tomadas en cuentas.

La explotación de los patrones y la necesidad del trabajador, eran notorios y se pueden ver en las jornadas extenuantes y los bajos salarios, además de las condiciones menos deseables de trabajar, por su falta de seguridad, higiene y en caso de un accidente, no se recibía apoyo alguno.

La tensión generó que los trabajadores se reunieran y amotinaran en contra del patrón, en un principio eran sin organización y por impulso, pudiendo ser este considerado como venganza.

La necesidad de crear una norma que regule las asociaciones de trabajadores y las relaciones de trabajo eran contrarias, bastante lo eran ya que el patrón quería que cualquier asociación fuera considerada como ilegal y como ejemplo se mencionó a la Ley de Chapelier, y por lo que respecta a los trabajadores, ellos querían un trato digno para prestar su trabajo. Anteriormente solo había una relación del patrón con cada uno de sus trabajadores, pero la idea de que se hiera con un grupo de trabajadores era tomada como obsoleta e ilegal.

El fruto de las asociaciones de trabajadores fue la creación de los sindicatos, éste es la agrupación de trabajadores, y como dice la Ley laboral, es una coalición permanente, siempre están para defender a sus agremiados, además de estudiar y mejorar las condiciones de trabajo.

La manera que se encontró para regular la relación entre trabajadores y patrones, fue que a través de una ley se regulara una figura, la cual se encuentra en el Título Séptimo, Capítulo III de nuestra Ley Federal del Trabajo, y es el “Contrato Colectivo de Trabajo”.

Han pasado muchos años desde que el maestro Néstor de Buen plateó una conclusión del Contrato Colectivo de Trabajo, misma que hasta nuestros días se mantiene.

La primera Ley Federal del Trabajo, del 28 de agosto de 1931, después la nueva ley del 1 de mayo de 1970 y por último, su modificación en el proceso, iniciando 1 de mayo 1980, han planteado desde su punto de vista positivo el Derecho Colectivo y por ende el Contrato Colectivo de Trabajo.

Comparto el punto de vista del maestro de Buen, referente que el concepto de Contrato Colectivo de Trabajo intenta resumir sin mucho éxito la idea de que los organismos representantes de las clases que lo conforman, ya que la idea puedan sus propias normas, no es de su competencia.

El derecho individual del trabajo es creación del Estado, pero el Contrato Colectivo se encuentra solamente reglamentado por la ley, su contenido así como sus derecho y obligaciones competen a las partes que lo conforman, pero como la Ley Laboral es de interés social, ninguna cláusula que lo contravenga en lo mínimo marcado por la ley será considerada de ilegal.

Al pronunciar la palabra contrato, lo primero que se nos viene a la mente es un acuerdo, una negociación para llegar a un fin, este puede ser mediato o inmediato, el primero porque tiene que pasar un transcurso de tiempo para hacer acceder a derechos o beneficios contemplados en la negociación colectiva y por inmediatos entiéndase que con el simple hecho de formar parte de un sindicato, inmediatamente cualquier agremiado tiene derecho a laborar y recibir una retribución.

Se entiende que para que haya un Contrato Colectivo de Trabajo, primeramente debe haber una relación colectiva entre uno o varios patrones o uno o varios sindicatos, pero la Ley contempla diversos requisitos de fondo y forma respectivamente, por los cuales sin ellos, tanto el sindicato como su contrato colectivo no pueden ser reconocidos y por ende no tienen validez.

Es notorio que el término del Contrato Colectivo se confunde con la doctrina y la legislación, ya que en sus inicios solo existía la legislación civil, misma que sirvió como modelo, ya que era el medio regulador entre los particulares. Esta única figura jurídica se tomó para legitimar las relaciones colectivas de las asociaciones obreras. Esta denominación es el resultado de su tiempo, y que hasta hoy prevalece, ya que se ha adaptado al estilo de vida actual y de alguna manera da resultados.

Concluyo que el Contrato Colectivo es un Contrato imperfecto, porque al analizar su definición, plantea erróneamente la figura de contrato con convenio, ya que son mal invocadas. Por lo que se refiere a Contrato, es el título del capítulo que la ley regula, pero en su definición invoca la palabra Convenio, y en materia civil el Convenio es la parte general, ya que crea, transfiere, modifica o extingue derechos y obligaciones; mientras que el contrato solo crea o transfieren obligaciones y derechos, por lo anterior es claro que el contrato se deriva del convenio, pero en la legislación laboral es al revés, primero hace referencia al contrato como parte general y posteriormente al convenio, pero en forma particular.

Por lo que se refiere a la negociación, éste es un problema en la práctica, porque si bien es cierto que si hay una negociación entre patrones y sindicato, siempre por lo general, el patrón debe acceder a firmar el contrato, ya que de no hacerlo, el sindicato puede estallar la huelga, ya que la ley lo permite y al mismo tiempo ampara, puede entenderse que esto es para ocasionar una presión para que se firme el contrato.

Otro problema es que cuando hay otro sindicato interesado en representar al grupo de trabajadores agremiados a una empresa, se lleva un proceso especial, siendo el recuento la figura principal para determinar que sindicato será el titular del contrato colectivo el litigio.

Pero una vez concluido el recuento, el contrato colectivo sigue vigente, independientemente de quien haya sido declarado su titular, por lo hay que esperar el término estipulado en el mismo contrato, para ser revisado y modificado, muchas veces los trabajadores desean cambiar de sindicato, por lo general porque el sindicato que los representa no actúa por su defensa o porque ya no quieren tener las prestaciones que se contemplan en el contrato, pero ellos no saben que a pesar de haber cambiado sindicato, las prestaciones siguen vigentes.

¿Debe considerarse la extinción del Contrato Colectivo?, si, se debe de contemplarse la figura de extinción del Contrato Colectivo, porque en primera parte el contrato en su definición es un “convenio”, el mismo puede extinguir derechos y obligaciones, los mismos que se contemplan en el Contrato.

Además, como se mencionó en el último capítulo de este trabajo, hay una tesis que avala dice figura, lo anterior no es con el objetivo de dejar sin el derecho a los trabajadores de realizar un contrato y dejarlos desprotegidos, sino todo lo contrario, se busca dejar a los trabajadores con el derecho de poder negociar las condiciones que desean para prestar sus labores y decidir con que sindicato o si desean hacer su propio sindicato y defender sus derechos.

Esta tesis es clara porque radica en un principio democrático de mayoría, misma que finalmente que tendrá la facultad de entablar con el patrón cuáles serán las condiciones por las cuales se prestaran las relaciones laborales, y al no haber antecedente de otras, serán nuevas y acuerdo a sus respectivas necesidades.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Carlos Marx, Engels. "Obras Escogidas Tomo II". Edit. Progreso Moscú.
2. Marx, Carlos. "El Capital". Tomo I. Edit. Fondo de Cultura Económica. Quinta Reimpresión México 1967.
3. De Buen, Nestor. "Derecho del Trabajo Tomo II" Edit. Porrúa. México, Distrito Federal. 2007.
4. De la Cueva, Mario "El nuevo derecho mexicano del trabajo" Tomo II Edit. Porrúa.
5. Dávalos, José. "Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo". Edit. Porrúa. Primera Edición. México D. F. 2003.
6. Bermúdez Cisneros, Miguel. "Derecho del Trabajo". Edit. Oxford. Octava Reimpresión. México D. F. 2008.
7. Cabanellas, Guillermo "*Compendio de Derecho Laboral*". Buenos Aires. Argentina. Edit. Omeba.
8. Izquierdo Muciño, Martha Elba. "Garantías Individuales". Edit. Oxford. Primera Edición. México D. F. 2001.
9. Meyer y Lorenzo. "A la Sombra de la Revolución". Edit. Cal y Arena. México.
10. Aristóteles, La Política, Libro I, Pág. 4. Edit. Porrúa. México 1974.
11. Paul Pic. "Derecho del Trabajo". Edit. Reus. Madrid. 1949.

12. Burgoa, Ignacio. Derecho Constitucional Mexicano. Edit. Porrúa – México, D.F. 1976.
13. Leonardo Grahan Hernández. “Los sindicatos en México”. Edit. Atlamiliztli. México, D.F. 1969.
14. Cepeda Villarreal, Rodolfo. “La evolución de la empresa respecto del derecho de trabajo”. Biblioteca Virtual de la UNAM.

Leyes estudiadas.

1. <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Leyes Federales de México. Ley Federal de Trabajo formato Word.
2. <http://www.scjn.gob.mx/PortalSCJN/>. Actividad Jurisdiccional. Jurisprudencia. IUS 2007, actualizado hasta enero de 2009.
3. <http://www.cddhcu.gob.mx/>. Leyes Federales de México. Código Civil Federal, formato Word.