



**Mi Universidad**

**LIBRO**

*Derecho Colectivo del Trabajo*

*Licenciatura en Derecho.*

*Septimo Cuatrimestre*

Septiembre-diciembre

---

## Marco Estratégico de Referencia

---

### Antecedentes históricos

Nuestra Universidad tiene sus antecedentes de formación en el año de 1979 con el inicio de actividades de la normal de educadoras “Edgar Robledo Santiago”, que en su momento marcó un nuevo rumbo para la educación de Comitán y del estado de Chiapas. Nuestra escuela fue fundada por el Profesor Manuel Albores Salazar con la idea de traer educación a Comitán, ya que esto representaba una forma de apoyar a muchas familias de la región para que siguieran estudiando.

En el año 1984 inicia actividades el CBTiS Moctezuma Ilhuicamina, que fue el primer bachillerato tecnológico particular del estado de Chiapas, manteniendo con esto la visión en grande de traer educación a nuestro municipio, esta institución fue creada para que la gente que trabajaba por la mañana tuviera la opción de estudiar por las tardes.

La Maestra Martha Ruth Alcázar Mellanes es la madre de los tres integrantes de la familia Albores Alcázar que se fueron integrando poco a poco a la escuela formada por su padre, el Profesor Manuel Albores Salazar; Víctor Manuel Albores Alcázar en julio de 1996 como chofer de transporte escolar, Karla Fabiola Albores Alcázar se integró en la docencia en 1998, Martha Patricia Albores Alcázar en el departamento de cobranza en 1999.

En el año 2002, Víctor Manuel Albores Alcázar formó el Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. para darle un nuevo rumbo y sentido empresarial al negocio familiar y en el año 2004 funda la Universidad Del Sureste.

La formación de nuestra Universidad se da principalmente porque en Comitán y en toda la región no existía una verdadera oferta Educativa, por lo que se veía urgente la creación de una institución de Educación superior, pero que estuviera a la altura de las exigencias de los

jóvenes que tenían intención de seguir estudiando o de los profesionistas para seguir preparándose a través de estudios de posgrado.

Nuestra Universidad inició sus actividades el 18 de agosto del 2004 en las instalaciones de la 4ª avenida oriente sur no. 24, con la licenciatura en Puericultura, contando con dos grupos de cuarenta alumnos cada uno. En el año 2005 nos trasladamos a nuestras propias instalaciones en la carretera Comitán – Tzimol km. 57 donde actualmente se encuentra el campus Comitán y el corporativo UDS, este último, es el encargado de estandarizar y controlar todos los procesos operativos y educativos de los diferentes campus, así como de crear los diferentes planes estratégicos de expansión de la marca.

## **Misión**

Satisfacer la necesidad de Educación que promueva el espíritu emprendedor, aplicando altos estándares de calidad académica, que propicien el desarrollo de nuestros alumnos, Profesores, colaboradores y la sociedad, a través de la incorporación de tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## **Visión**

Ser la mejor oferta académica en cada región de influencia, y a través de nuestra plataforma virtual tener una cobertura global, con un crecimiento sostenible y las ofertas académicas innovadoras con pertinencia para la sociedad.

## Valores

- Disciplina
- Honestidad
- Equidad
- Libertad

## Escudo



El escudo del Grupo Educativo Albores Alcázar S.C. está constituido por tres líneas curvas que nacen de izquierda a derecha formando los escalones al éxito. En la parte superior está situado un cuadro motivo de la abstracción de la forma de un libro abierto.

## Eslogan

“Mi Universidad”

## ALBORES



Es nuestra mascota, un Jaguar. Su piel es negra y se distingue por ser líder, trabaja en equipo y obtiene lo que desea. El ímpetu, extremo valor y fortaleza son los rasgos que distinguen.

---

## Derecho Colectivo del Trabajo

---

### **Objetivo de la materia:**

Al terminar este curso el alumno distinguirá, analizará y explicará qué es un sindicato y una coalición, sus formas de constitución y las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo; así mismo expondrá y de limitará las fuentes de las relaciones laborales y la función entre patrón, agremiados y estado.

## **Unidad I**

### **DERECHO COLECTIVO**

- 1.1. Concepto.
- 1.2. Instituciones que comprende.
- 1.3. Coalición.
- 1.4. Asociación Profesional.
- 1.5. Contrato Colectivo.
- 1.6. Contrato Ley.
- 1.7. Reglamento Interior del Trabajo.
- 1.8. Huelga.
- 1.9. Conflictos colectivos de trabajo de naturaleza económica y la sentencia colectiva.
- 1.10. Idea general de la asociación profesional.
- 1.11. Orígenes de los sindicatos.
- 1.12. Asociación profesional en México

## **Unidad 2**

### **FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL**

- 2.1 Derecho de Reunión.
- 2.2 Derecho de Asociación.
- 2.3 Derecho de Sindicalización.
- 2.4 Libertad y democracia sindical.
- 2.5 Requisito para la formación de sindicatos.
- 2.6 Diversas formas de sindicalización.



2.7 Estatutos sindicales.

### **Unidad 3**

#### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

- 3.1 Concepto.
- 3.2 Generalidades de la Negociación Colectiva.
- 3.3 Ventajas e Inconvenientes.
- 3.4 Características del sindicato en la contratación colectiva.
- 3.5 Contrato Colectivo.
- 3.6 Naturaleza jurídica del contrato colectivo del trabajo.
- 3.7 Diferencia entre Contrato y Convenio Colectivo de Trabajo.

### **Unidad 4**

#### **EFFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO**

- 4.1 Con los trabajadores.
- 4.2 Con el patrón.
- 4.3 Con terceros.
- 4.4 Cláusulas de exclusividad.
- 4.5 El Contrato Ley.
- 4.6 El reglamento interior del trabajo.
- 4.7 Conflictos de trabajo.

# UNIDAD I

## DERECHO COLECTIVO

### I.1 CONCEPTO

La terminología derecho colectivo del trabajo ha sido creada en contraposición con el término derecho individual del trabajo. Esta dualidad es una particularidad del derecho del trabajo en general, que se origina de la diferencia que hay entre el tipo de relaciones obrero – patronales que se dan entre trabajadores sindicalizados y un patrón o patronos derivadas de relaciones colectivas de trabajo, o entre un trabajador y un patrón derivadas de relaciones individuales de trabajo. Es derecho colectivo del trabajo, como se ha dicho, es un derecho que hace referencia exclusivamente a los grupos sociales, ya de trabajadores o patronos y que tiene como objeto garantizar la defensa de los derechos laborales de grupos de obreros. Constituye un medio para lograr el equilibrio entre trabajadores y patronos, eliminando la inferioridad de estos últimos, derivada de su carencia de capital, logrando colocar a aquellos en una situación de igualdad para la concertación de las condiciones de trabajo.

Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y, por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral. El derecho colectivo del trabajo reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo, representando una garantía de libertad. En el derecho colectivo del trabajo se da la existencia de lo que se conoce como “triangularidad” o “teoría de la unidad indisociable”, que sostiene la fusión al derecho del trabajo en tres instituciones:

- a) El sindicato.
- b) La negociación colectiva
- c) La huelga.

La inexistencia de cualquiera de estas instituciones traería como resultado que el derecho colectivo del trabajo dejara de existir, puesto que son las tres directrices de imputación normativa.

El derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones entre ellos, sus distintas posiciones frente al Estado y los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos.

## **I.2 INSTITUCIONES QUE COMPRENDE**

Ya se ha dicho que la relación entre trabajadores y patronos se regula por la voluntad de los mismos, plasmada en un contrato o por el acuerdo verbal. Así, hay contratos individuales de trabajo en los que participan los sujetos del derecho laboral –patrón y trabajador-, como entidades individuales, y, además, contratos colectivos de trabajo, en los que patronos y trabajadores fijan las reglas que normarán sus relaciones laborales, con la variante que en estos contratos participan uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores.

De entre las instituciones del derecho laboral colectivo se han seleccionado algunas de ellas, en este momento se analizarán y determinarán de Instituciones del derecho colectivo de trabajo:

- a) El Sindicato. Es la forma básica de organización sindical que agrupa a los trabajadores en defensa de derechos.
- b) La Federación. Es una asociación de segundo grado, está formada por la unión de los sindicatos para coordinar los esfuerzos y dar soluciones comunes a un mismo sector, los tipos de federación más conocidos son: Federación industrial y Federación regional.
- c) Confederación de los trabajadores o central sindical. Asociación sindical de tercer grado que agrupa a dos o más federaciones sindicales, el objeto de organizar a todos los

trabajadores del país en sindicatos y federaciones, que a su vez se afilien a una central o confederación.

d) Ligas Campesinas. Se conoce como ligas campesinas, aquellas agrupaciones sindicales que están constituidas por jornaleros de fincas situadas en el área rural. Las ligas campesinas se encuentran localizadas tanto en las cabeceras departamentales, municipios como en las aldeas, fincas y recelamientos, generalmente están afiliados a las federaciones existentes. conformidad con un sistema numérico.

### **I.3 COALICIÓN**

Otra expresión que adquiere un significado especial cuando se tratan los temas del Derecho Colectivo es la “coalición”. En la ley de 1931 el artículo 258 la definía, en su primer párrafo, como “el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes”. Sin embargo, al afirmar después en el mismo artículo que “el sindicato de trabajadores es una coalición permanente”, disposición recogida en el artículo 441 de la ley vigente, le daba un nuevo significado porque venía a expresar así, no tanto el acuerdo, como el órgano nacido del acuerdo.

En cierta manera, en la terminología contractual ocurre un poco lo mismo. Kelsen recuerda a propósito de la expresión “convención” que “el vocablo significa tanto un acto o procedimiento...” CF0020.LMessineo se pregunta, a su vez, si el contrato, en sí mismo, puede considerarse como relación jurídica (doctrina general del contrato. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, t. I, 9. 45), y llega a responder que sólo es así “cuando es de ejecución continuada o periódica e involucra reiteración de actos ejecutivos por parte de los contratantes” (p. 45). Respetando la manera gramatical del concepto de coalición en su valor sustantivo, y refiriéndose el acuerdo de los trabajadores a las expresiones más sencillas: convenio o pacto colectivo, acuerdo mayoritario, etcétera. De todas maneras, no puede olvidarse la solución legislativa que al hacer referencia a la coalición en los artículos 440 y 441 la utiliza como equivalente, al mismo tiempo, de “acuerdo” y de “grupo.

En nuestro país, la legislación sustenta la normatividad de las relaciones colectivas de trabajo en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su fracción

XVI, así como en el título séptimo de la Ley Federal del Trabajo, la cual reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones, definiendo el concepto de coalición como un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses. En este orden de ideas podemos decir que cuando la coalición se constituye debidamente como un sindicato, se convierte en persona jurídica, luego entonces es obligado a señalar que sindicato es la asociación de trabajadores o patrones que está constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.

La coalición no es una huelga ni un cierre patronal ni otro medio de acción directa; es el acuerdo entre un grupo de trabajadores o empresarios para realizar un conflicto colectivo, vale decir, es el paso previo para el conflicto abierto: es un acuerdo entre personas que tratan de obtener un mismo fin y por los medios que permitan alcanzarlo más rápidamente.

La coalición es el antecedente inmediato de cualquier medida de fuerza que se desee realizar; sin una coalición previa no hay posibilidad de efectuar una huelga. Como consecuencia de esta premisa, el reconocimiento del derecho de huelga ha tenido una íntima vinculación con el reconocimiento del derecho de coalición.

## **I.4 ASOCIACIÓN PROFESIONAL**

La Ley de 1931 durante su vigencia y bajo la influencia de los residuos del individualismo, pudo sostener que la Asociación Profesional era un método para proteger al hombre y no un fin en sí mismo. La Asociación Profesional de trabajadores y patrones, persigue distintos objetivos: la de los trabajadores tiene por objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores y por la transformación del régimen capitalista y la de los patrones tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales.

### **Terminología.**

El Derecho de Asociación Profesional pertenece a los trabajadores o a los patrones "para con los miembros de su misma clase social", es un derecho especial, es el derecho de una

clase social frente a otra, aun cuando también es derecho frente al Estado. Es un derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. La asociación refleja el derecho de los hombres para agruparse y realizar un fin común, con retenciones de permanencia. De acuerdo al artículo 2670 del Código Civil "Cuando varios individuos convienen en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituye una asociación".

### **Formación y evolución.**

La asociación no es una creación del derecho, se trata por el contrario de un fenómeno anterior al derecho. De ahí que constituya una garantía esencial el reconocimiento del derecho de asociación que lo único que logra es dar valor legal a una realidad social. Sin embargo, en la historia más reciente fue Roma, Edad Media y en la Edad Moderna han conocido formas de asociación profesional:

Roma: Los colegios romanos tienen sin duda una relación importante con la corporación de oficios, pero difícilmente pueden ser considerados como asociaciones profesionales. El hecho de que agruparan a personas de actividad semejante no atribuye a esos colegios una finalidad profesional. No existía en ellos reglamentación del trabajo, reglas sobre aprendizaje ni categorías profesionales. Los colegios tenían autoridades y jerarquía corporativa, su organización era al parecer democrática ya que las decisiones eran tomadas por la asamblea.

Las Gildas: Nacen al calor de los convites, señalan que su origen se encuentra en las reuniones que se hacían para discutir negocios importantes de paz y guerra. Los comensales quedaban obligados a defenderse mutuamente. Se dice que fueron como familias artificiales. Tienen como principal característica la mutualidad y la beneficencia que "las parta de la manera de ser puramente industrial del colegio romano". Pueden encontrarse tres clases de gilda: Religiosos o sociales, de artesanos y de mercaderes. No tenían ninguna de ellas carácter puramente profesional y expresaban en realidad una fusión de intereses y esfuerzos.

Tal vez lo más importante de las guildas sea la clasificación de quienes laboran en las actividades laborales.

La Corporación de Oficios: Son diversos los acontecimientos que producen el nacimiento y desarrollo de las corporaciones de oficios. El tránsito del campo a la ciudad y el incremento de la actividad artesanal producen vecindades de las que derivan sentimientos solidarios a veces derivados de la concurrencia a un mismo templo. Las corporaciones de oficios nacen probablemente con el propósito de una emancipación. Son una expresión de libertad la que a su vez es fruto de la revolución comunal. El siervo y el artesano rompen su vínculo con el señor feudal y se refugian en las ciudades. Parece ser que las primeras corporaciones fueron las de mercaderes, pero sin duda de inmediato nacieron las de artesanos. Los gremios se constituyen con la finalidad de establecer el régimen de oficios, regulando todo lo relacionado con su ejercicio. Legaron el tiempo a constituir importantes empresas, monopolizadoras, que no perdían de vista sus fines esencialmente mutualistas, manifestados en la reciproca cooperación económica para ayuda a los miembros necesitados. Una de las funciones fundamentales era la de reglamentar la producción y venta de mercancías. Los gremios establecían sus propios estatutos y contaban con patrimonio. Lo esencial en el sistema corporativo fue la escala gremial. Los maestros detectaban los privilegios del gremio. Lo convirtieron en una casta e hicieron de las corporaciones un coto cerrado. El privilegio de la maestría se transmitió entonces por herencia, acentuándose gravemente las diferencias de clase lo que produjo con el fenómeno económico y técnico de la revolución industrial y el político de la revolución francesa, a la extinción del sistema gremial.

### **Influencias Ideológicas.**

Las Asociaciones Profesionales, desde siempre han contado con la influencia ideológica de la lucha de la clase trabajadora contra la clase patronal. Pero en las distintas etapas del proceso laboral, fue influenciada con doctrinas o ideas específicas:

Etapa de prohibición: El triunfo de la tesis laboral se apoya en el pensamiento fisiócrata, constituye el resultado primario de la Revolución Francesa.

Etapa de la tolerancia: Ideologías como la de Carlos Marx y Federico Engels, hacen que el proletariado se de cuenta de su importancia y fuerza, lo que trae consigo un intenso desarrollo del movimiento obrero.

Etapa de la reglamentación: En el siglo XIX aparecen los primeros instrumentos jurídicos que consagran el derecho a constituir asociaciones profesionales, siendo Inglaterra la primera en consagrar dicho derecho en la ley del 29 de junio de 1871. Después sería Francia quien lucharía incansablemente con ideas liberales de igualdad, seguridad y libertad, por alcanzar la igualdad entre las clases en primer lugar entre trabajadores y patrones y el derecho a asociarse libremente.

### **Finalidades.**

Es un derecho de clase cuya finalidad es conseguir el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. Cuando las asociaciones profesionales nacen son consideradas como contra partes netamente opuestas a la otra. Sin embargo, este concepto va perdiendo vigencia o por lo menos su extremismo, y por lo tanto se dicen que son partícipes sociales, pues sus fines hacen que ese concepto no esté acorde a la actualidad, relativos a la esencia de la relación de trabajo como relación comunitaria de carácter jurídico personal y al enfoque ético-jurídico que resulta respecto de la relación entre los asociados de ambas partes. Persigue dos fines: Uno inmediato y otro mediato. El primero es tipo realista y se refiere directamente a las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, y el mediato de tipo predominantemente ideológico tiende a modificar las estructuras económicas y jurídicas en el ámbito nacional e internacional.

### **Tácticas de lucha.**

Las Asociaciones Profesionales (sindicalismo) no se contentan con exponer ideas y producir programas, sino que lucha para su efectivización y desarrollo. Las técnicas suelen seguir, en líneas generales, dos orientaciones bien definidas: son de carácter sindical o de carácter político, dentro de estos dos parámetros se han desarrollado siempre la actividad sindical. Los medios que se valen comprenden una gama infinita de posibilidades, desde las jurídicas,



económicas, pacíficas, violentas, directas, etc., la huelga suele ser su arma más poderosa, aunque cuando hay también otros medios de efectividad, pero aquella suele ser la preferida y la más empleada, ya sea en su forma pura o en sus manifestaciones irregulares.

La Constitución Política en la fracción xvi del apartado A del artículo 123, consagra la garantía a la asociación profesional indicando que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos...”.

Este derecho implica el ejercicio de una libertad de los individuos que se encuentran en los sectores del trabajo a unirse en defensa de sus respectivos intereses frente a la otra clase social y laboral.

## **1.5 CONTRATO COLECTIVO**

Refiriéndose al contrato colectivo nuestra Ley Federal del Trabajo lo define en el artículo 386:

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.

El contrato colectivo de trabajo es uno de los derechos más preciados de los trabajadores. Como resultado de su lucha sindical con el patrón, los trabajadores establecen los derechos que van conquistando en la empresa arriba de los mínimos establecidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Ahí se establece la jornada de trabajo máxima en la empresa, los descansos, las vacaciones, el salario, el pago del tiempo extraordinario, el aguinaldo y todas las demás prestaciones que recibe el trabajador por su trabajo. Estas bases del trabajo en la empresa son resultado de la estira y afloja en la negociación del sindicato con la empresa.

Los beneficios que contiene el contrato colectivo para los trabajadores forman parte del salario de los trabajadores cuando reclaman de la empresa una indemnización. Para esta finalidad, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El contrato colectivo abarca a todos los trabajadores de la empresa, los de base y los de confianza, hombres y mujeres, los antiguos y los de nuevo ingreso. Ningún trabajador está excluido de los beneficios del contrato. Los trabajadores de confianza también están comprendidos en el contrato, a no ser que en el mismo contrato el sindicato y la empresa hayan acordado no incluir a los trabajadores de confianza. De todos modos, estos trabajadores por lo menos tienen los beneficios mínimos de los trabajadores de base.

Las condiciones de trabajo están basadas en el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y son proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias o exclusiones por ningún motivo. Son iguales para quienes tienen igual trabajo, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales.

Los trabajadores pueden conseguir mejores beneficios organizándose en sindicatos. Aisladamente no son siquiera escuchados por el patrón. Su lucha la presentan organizados los trabajadores de la empresa, haciendo un frente consciente y sólido, sabiendo hacia donde van y qué beneficios deciden obtener.

El contrato colectivo es una institución democrática y de conquista de los trabajadores.

## **1.6 CONTRATO LEY**

Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en

una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

(1994), de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: (escrito por Santiago Barajas Montes de Oca) Origen y evolución en México. La ley mexicana del trabajo promulgada el año de 1931 puede considerarse como una de las primeras legislaciones que se ocupó de su reglamentación en lo que atañe a jornadas, salarios y condiciones comunes de trabajo en varias industrias, al establecer en su artículo 58 que: “cuando el contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los patronos y trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria y en determinada región, será obligatorio para todos los patronos y trabajadores de la misma rama de la industria en la región indicada, si así se establece por decreto que al efecto expida el Ejecutivo Federal. Cuando el contrato afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una entidad federativa, el Ejecutivo Federal resolverá de acuerdo con el Ejecutivo Local lo correspondiente”.

Dos fueron, como puede apreciarse, los objetivos del legislador de 1931: por un lado, fortalecer la unión de los trabajadores al hacerles comprender la conveniencia de un trato igual en el desempeño de un trabajo igual, dentro del ámbito territorial de la República; esto es, que independientemente del progreso, recurrencia y necesidades de cada región del país, cualquier actividad productiva de idéntica naturaleza debía merecer un tratamiento similar, en función del principio de igualdad ante la ley. Por el otro, evitar la libre o restringida concurrencia del sector patronal en el mercado, con la consiguiente disparidad de las condiciones de trabajo, a fin de hacer competitiva su producción, haciéndoles comprender a la vez la conveniencia de fomentar un sentido de unidad y solidaridad con iguales beneficios para todos, mediante el esfuerzo realizado por el Estado para obtener el entendimiento de los factores de la producción (capital y trabajo), al crear en ellos conciencia del daño que podría sufrir la vida económica nacional si la lucha de intereses condujera a una competencia desleal, que al final se hubiera traducido en perjuicio para los trabajadores.

El propósito jurídico del contrato-ley ha sido desde entonces diferenciarlo del contrato colectivo de trabajo ordinario, encontrándose la diferenciación fundamental entre uno y otro en la intervención del Estado, ya que al poder público es a quien más interesa el

aseguramiento de mejores condiciones de trabajo para la generalidad de los obreros, meta de toda convención colectiva, así como el ejercicio cabal de los derechos colectivos. En la actualidad a todos los países importa establecer un conjunto de requisitos de fondo y forma de carácter obligatorio, de idéntico orden, naturaleza y contenido, destinados a impedir, por medio de reglamentos legislativos, se impongan limitaciones laborales derivadas de inexactas interpretaciones de soberanía territorial, cuando se halle en juego el interés general. De ahí la obligatoriedad impresa en todo contrato-ley, diferente a la que surge del contrato colectivo ordinario.

## **I.7 REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO**

En nuestro país la propia ley resuelve el problema, a su manera, esto es, no en forma totalmente satisfactoria, porque ubica el reglamento como un capítulo más del derecho colectivo, pero al señalar el procedimiento para su celebración, hace caso omiso de la intervención sindical y otorga la representación obrera a una confusa coalición temporal, de muy difícil integración si se advierte que el reglamento, en lo sustancial, es un instrumento disciplinario por lo menos incómodo para los trabajadores. La deficiente regulación legal, que pone en serio predicamento a los patrones cuando quieren establecer un reglamento y no encuentran entre los trabajadores una buena acogida a su intención, ha producido una mayor confusión, ya que la necesidad disciplinaria tiene que ser satisfecha, por lo que se buscan otros procedimientos. Así es muy frecuente que las cláusulas reglamentarias sean formalmente incluidas en los Contratos Colectivos del trabajo; o que se formulen reglamentos entre el sindicato y el patrón, un poco al margen del procedimiento sugerido por la ley.

Por último, tiene cierto prestigio una solución que consiste en incorporar a cada contrato individual de trabajo, un reglamento unilateral elaborado por el patrón y al que cada trabajador se somete de manera directa. Otro problema interesante consiste en establecer la distinción en términos claros y no meramente formales, entre tres instituciones que tienen como objeto común, regular los aspectos laborales de las empresas: el Contrato Colectivo

del Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo y las normas de orden técnico y administrativo que formulan directamente las empresas para la ejecución de los trabajos y a que se refiere la parte final del art. 422.

De llegar a una clara diferenciación se podrán evitar los conflictos que resultan de la mezcla de disposiciones. El Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo a la letra del art. 386, debe establecer las condiciones de trabajo. Esto debe entenderse en el sentido particular que a la palabra “condiciones” le atribuye la ley y que se desprende del nombre que se le da al Título Tercero que denominado precisamente “Condiciones de trabajo”, señala los derechos mínimos y obligaciones máximas de los trabajadores (eventualmente, también, derechos máximos, v. gr., la participación en las utilidades).

El Reglamento Interior de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 422 es “el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajadores en una empresa o establecimiento”. Este es un concepto paupérrimo, evidentemente, ya que nada dice de la naturaleza de las disposiciones: sólo menciona que son obligatorias. Ahora bien, independientemente que la propia ley incluya como propias del reglamento disposiciones, que, en rigor, deberían incluirse en los contratos colectivos, v. gr., la determinación de los días y lugares de pago (art. 422-IV), la realidad es que el reglamento atiende, en lo esencial, a regular la conducta del trabajador como miembro de una colectividad, pero al margen de su actividad laboral. El reglamento es, en lo esencial, una norma de disciplina cuya finalidad la expresa mejor la última fracción del art. 423 (XI), que el propio art. 422, ya que allí se dice que persigue “conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo”. Por último: las normas de orden técnico y administrativo formuladas directamente por la empresa se refieren de manera particular al trabajo en sí mismo considerado, a la actividad que motivo el nacimiento de la relación de trabajo.

El trabajador debe de cumplir esas órdenes en razón de la subordinación que debe al patrón respecto del trabajo contratado. Se trata, pues, de una facultad irrenunciable del patrón que no puede ser materia de discusión, so pena de que el mundo del trabajo se transforme en una total anarquía. Son confusos los antecedentes de los reglamentos de taller que dieron origen a los reglamentos interiores de trabajo. Por regla general se hace referencia con esa

expresión, a las disposiciones dictadas unilateralmente por el patrón lo que, en rigor, no constituye el antecedente preciso de nuestro reglamento, de acuerdo a lo señalado en el apartado ya explicado. Para Cabanellas, quien sigue en este punto a Pérez Botija, el reglamento de taller nació como resultado de la gran industria. Así como en el sistema gremial el maestro podía dedicar a cada trabajador una atención personal, en la gran industria esto ya no fue posible.

El reglamento no nace de un mandato de ley, sino de un acuerdo de las partes. Tiene, como el contrato colectivo, naturaleza normativa, pero está sujeto, además, al control estatal, a petición de las partes (art. 424-IV) y su eficacia depende de su depósito. De acuerdo a lo anterior, en el reglamento se producen los elementos esenciales de todo negocio jurídico: consentimiento y objeto posible, este de naturaleza normativa. Le son aplicables, igualmente, las reglas que vigilan la validez de los negocios jurídicos y su eficacia está sometida a la *conditio iuris* del depósito.

Nada impide que las partes puedan someterlo a cualquier modalidad. Por último, por su propia naturaleza, es un negocio jurídico formal. La ley destaca esa condición, de manera indirecta, al ordenar que se imprima y que se le dé una publicidad adecuada, fijándolo en los lugares más visibles del establecimiento (art. 425).

## **1.8 HUELGA**

El vocablo “igualdad” desde la perspectiva jurídica en el diccionario de la lengua española lo define cómo: principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos<sup>4</sup> y si todos los artículos de la Constitución Federal están en un mismo plano de igualdad, quiere decir que el artículo primero que establece el principio de igualdad ante la ley, el quinto que establece la libertad de trabajo y el ciento veintitrés que reglamenta la actividad del trabajo y que de esta se deriva como un derecho la huelga, se propone que se debe considerar a la huelga como un derecho social fundamental, sin pasar.

Derivado del principio de igualdad jerárquica de los dispositivos constitucionales y de que el derecho a la libertad de trabajo se encuentra en la parte dogmática de la Constitución Federal, el cual es un elemento indispensable para que se dé la figura jurídica de la huelga, la cual se encuentra consagrada en el artículo 123 de la misma ley suprema, por lo anterior, se considera que el derecho de huelga es un derecho fundamental en los Estados Unidos Mexicanos, razonamiento que coincide con criterios, por ejemplo, del Dr. Ignacio Burgoa, quien al respecto afirma:

En la relación entre el artículo 5°. constitucional y 123 de nuestra ley fundamental donde percibimos claramente la aplicación concreta de la tesis del Insigne Ignacio L. Vallarta relativa a la extensión normativo-constitucional de las garantías individuales, puesto que las disposiciones que acabamos de citar , involucradas en el segundo de los preceptos aludidos, y el cual no está incluido en el título de “Garantías individuales”, reglamentan la libertad de trabajo consagrada como derecho subjetivo público en el primer artículo citado (Burgoa,332)

Criterio coincidente del Doctor Burgoa con el autor Cesar Carlos Garza García, quien afirma que otra gran cantidad de derechos constitucionales de los gobernados se encuentran en otra parte de la Constitución, entre ellos los derechos en materia del trabajo, considerándolos dentro de los derechos fundamentales sociales en los siguientes términos:

Una clasificación de las garantías constitucionales de acuerdo a la naturaleza del sujeto activo, se consideran en individuales y sociales, la primera, consiste en que son aquellos derechos subjetivos públicos que pretenden procurar un espacio mínimo de libertad (capacidad de ejercitar derechos) a los gobernados frente a la autoridad, pero en donde el gobernado es considerado en su individualidad, la segunda, consiste en que son aquellos derechos subjetivos públicos que pretenden procurar un espacio mínimo de libertad

## **1.9 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE NATURALEZA ECONÓMICA Y LA SENTENCIA COLECTIVA.**

1.- El procedimiento ordinario comprendido en el capítulo cuarto, tiene por objeto satisfacer la necesidad jurídica de una de las partes cumplan con cierta disposición de la ley o con determinada obligación que se ha impuesto.

2.- El procedimiento especial establecido en el capítulo séptimo, se integra por una serie de disposiciones bajo el rubro: "Conflictos de orden económico", son aquellos que se originan por la acción de complejas causas económicas que dan lugar a frecuentes alternativas en la industria, que dañan o favorecen a determinadas negociaciones, puestos que se refieren a periodos de depresión que de tiempo en tiempo se manifiestan, subsiguientemente a periodos de prosperidad, provocando necesariamente aquellos, una contracción y estos, una expansión de todas las ramas productoras, con el licenciamiento u ocupación de muchos trabajadores o disminución o aumento del capital destinado a remunerarlos.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son aquellos 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. Art.900 L.F.T

Entendiendo conflicto económico como: aquellos que no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma jurídica, sino cuya solución se apoya con exclusividad en consideraciones de carácter social y económico. El procedimiento colectivo de naturaleza económica, tiene por objeto equilibrar las relaciones obrero-patronales, aplicando los principios de la justicia social, lo cual, implica el respeto absoluto de los derechos mínimos del sector obrero, y libertad para modificar las condiciones generales de trabajo que privan en el centro de labores.

- a) Modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo.



- b) Suspensión o terminación de las condiciones colectivas de trabajo (salvo que la ley establezca otro procedimiento).

## LOS DOS PROCEDIMIENTOS SEÑALADOS EN LA L.F.T

### 1.- AUDIENCIA INICIAL:

deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes de recibida la demanda, desarrollándose bajo las siguientes reglas que vienen en el art.906 de L.F.T

### 2.- PERICIALES DE OFICIO:

- a) en la diligencia, la junta deberá designar por lo menos a tres peritos para que investiguen los antecedentes del conflicto.
- b) los peritos deberán formular su dictamen en un periodo no mayor de treinta días, sugiriendo la forma de concluir con la controversia.
- c) cada una de las partes puede a su vez, designar un perito para que se asocie a los anteriores, o rinda su dictamen independientemente.
- d) las partes, además, podrán designar comisiones para que acompañen a los peritos y formulen observaciones y sugerencias.

### 3.- REQUISITOS DE LOS PERITOS: (Art.907)

4.- INTERVENCIÓN DE LAS PARTES ANTE LOS PERITOS: Las partes dentro de los primeros diez días concedidos a los peritos, para formular su dictamen podrán presentarse a observaciones, informes y estudios y todos los elementos a su juicio deberán ser tomados en cuenta.

5.- FACULTADES PERICIALES: Los peritos de oficio realizarán todas las investigaciones y estudios que consideren indispensables actuando con toda libertad, (art.909)

### 6.- CONTENIDO DEL DICTAMEN (Art.910)

### 7.- INTERROGATORIO PERICIAL

## 8.- ACTUACIONES OFICIOSAS

## 9.- ALEGATOS

Una vez desahogadas todas las pruebas y previa certificación de la secretaria que así lo determine, las partes gozaran de un término de 72 horas para formular alegatos por escrito, y en caso de omisión se les tendrá por perdido su derecho.

## 10.- DICTAMEN LABORAL

Declarada cerrada la instrucción, deberá formularse el dictamen, el cual se rige por los principios generales de las resoluciones laborales. Cada uno de los representantes de la junta recibirá una copia citándoles a una audiencia de resolución. Deberá realizarse de la forma acostumbrada para los conflictos ordinarios.

## 11.- CONTENIDO DEL FALLO

La autoridad laboral deberá tomar en consideración el equilibrio y la justicia social que debe prevalecer en las relaciones entre trabajadores y patronos. Como una consecuencia goza de la más amplia libertad para:

- a) aumentar o disminuir el personal
- b) aumentar o disminuir la jornada diaria o la semana de trabajo
- c) aumentar o disminuir los salarios
- d) modificar libremente las condiciones de trabajo existentes

Art.903 L.F.T. Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, lo cual deberá contener:

I.- Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad.

II.- Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

III.- Las prestaciones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Los documentos anexos a la demanda según el art.904 son cuatro fracciones que el promovente según en su caso, deberá acompañar a la demanda. La junta en su fallo, acorde con la solicitud de parte, deberá determinar la pretensión concreta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, sin que ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes, y podrá resolver lo siguiente:

- 1) Aumentar o disminuir el personal.
- 2) Aumentar o disminuir la jornada de trabajo.
- 3) Aumentar o disminuir la semana de trabajo.
- 4) Aumentar o disminuir los salarios.
- 5) En general, modificar las condiciones de trabajo.

Modificación de condiciones de trabajo: es considerado los elementos económicos que faltan en la contratación colectiva durante su vigencia, por tal motivo, los sindicatos o patrones se encuentran en posibilidad de variar las condiciones de trabajo.

Implantación de nuevas condiciones: en esta hipótesis, la empresa no invoca situaciones financieras, por el contrario, las nuevas inversiones, fusiones con otras sociedades, modernidad tecnológica etc., provocando exceso de personal que requiere reajuste o reacomodo.

Suspensión colectiva: son causas de interrupción temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento.

-exceso de producción

-la incosteabilidad

-falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos

Terminación colectiva: la conclusión definitiva de las relaciones con parte o la totalidad del personal.

Importante: el emplazamiento a huelga suspende su tramitación (huelga estallada)

Los conflictos colectivos de orden económico, están relacionados con el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, que, por su naturaleza especial, no pueden resolverse mediante el procedimiento ordinario; por lo tanto, por la trascendencia que tiene en la relaciones obrero-patronales y la sociedad deben tener un lugar prioritario en el proceso del trabajo, sin embargo, la lentitud y obstáculos legales, lo convierten en un procedimiento de difícil realización. La modificación, suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo en todos los casos deberían tramitarse mediante procedimiento sumario o especiales, para que se reduzca a una audiencia de conciliación; demanda y excepciones; ofrecimiento y admisión de pruebas y resolución, con una regulación particular en peritajes y efectos de la sentencia, y sin posibilidad de que el emplazamiento a huelga suspenda su tramitación.

## **I.10 IDEA GENERAL DE LA ASOCIACION PROFESIONAL**

Las asociaciones profesionales son agrupaciones formales, es decir, constituidas jurídicamente, de personas que ejercen una misma profesión para la realización de fines relacionados con su actividad profesional. Las asociaciones profesionales se distinguen de los sindicatos de clase en que éstos giran no sólo alrededor del ejercicio de la misma profesión, sino de la pertenencia a igual clase, y su finalidad fundamental es la defensa de los intereses de clase. En todo caso, el carácter laboral de los sindicatos (véase este término en la presente enciclopedia jurídica) y sus notas peculiares confieren a los mismos una sustantividad propia y una importancia especial, de tal modo que, aunque estén organizados, corporativa o verticalmente, según las distintas ramas de la actividad económica, se consideran generalmente como una categoría distinta y separada de las asociaciones profesionales, cuya nota fundamental es estar basadas en un hecho tan principal como es la profesión, de donde

reciben cierto carácter natural, en cuanto formalización de los extensos vínculos naturales existentes entre los que realizan el mismo trabajo y una importancia social innegable, en cuanto servicio a la comunidad, que tiene como consecuencia generalmente el reconocimiento de carácter público a estas instituciones por las legislaciones positivas.

El origen de las asociaciones profesionales es muy remoto, encontrándose antecedentes de ellas en la Antigüedad, especialmente en Roma con los *collegia* (véase este término en la presente enciclopedia jurídica). En la Edad Media y siglos posteriores, adquirieron gran importancia, sobre todo en su modalidad de gremios (véase este término en la presente enciclopedia jurídica). La Revolución burguesa determinó su abolición, primero en Francia y posteriormente en los demás países europeos. Sin embargo, pronto empezaron a resurgir aspirando a recuperar un puesto preeminente.

Las asociaciones profesionales se relacionan con el Estado, con los ciudadanos y con los profesionales que las forman. Respecto al Estado, realizan funciones de representación administrativa y política y eventualmente también funciones consultivas. En cuanto a terceras personas, cumplen la función fundamental de orientar y regular el ejercicio de la actividad profesional, en orden al mejor cumplimiento de su función social y más perfecto servicio de los particulares y vigilan la realización efectiva por los profesionales de esta orientación.

Una corriente doctrinal encabezada en México por Mario de la Cueva, reconoce al derecho de asociación profesional una identidad esencial con el derecho genérico de asociación. De esta suerte, el artículo 9º. Constitucional plasma el derecho universal del hombre para asociarse con sus semejantes y se relaciona con la fracción XVI del apartado A del artículo 123 que reconoce el derecho de asociación profesional de los trabajadores o de los patrones para la defensa y promoción de sus respectivos intereses. Al relacionar y contrastar los conceptos de asociación y de asociación profesional, se afirma en principio, que el primero representa el género en tanto que el segundo constituye su especie. Si profundizamos un poco y sin desconocer su unidad esencial se advierte que la asociación es un derecho general, en tanto que la asociación profesional es una garantía social entendida por la doctrina en dos

sentidos: como un derecho de los trabajadores frente al capital y ante el Estado, y como un derecho de los trabajadores y de los patrones considerados como miembros de su clase social correspondiente. Se sostiene también que, en tanto que la asociación es un derecho subjetivo público del hombre frente al Estado, la asociación profesional es un derecho de reivindicación frente al Estado y ante la clase social antagónica. Por otra parte, la libertad de asociación puede comprender cualquier tipo de fines lícitos humanos, políticos, recreativos, culturales, etcétera, la asociación profesional en cambio, se restringe a una función concreta: el estudio, mejoramiento y defensa de los derechos e intereses del trabajo. En todo caso la asociación y la asociación profesional no se excluyen por necesidad y aun en el supuesto de que pudieran provenir de circunstancias, principios o propósitos diversos, convergen en un fundamento esencial: la naturaleza social del ser humano, cuyo bienestar es menester garantizar.

Para otro sector de la doctrina, la asociación profesional debe entenderse como una figura jurídica típica por su naturaleza, objeto y caracteres, sin vinculación alguna con la garantía individual de asociación. Su carácter clasista es una consecuencia de que en rigor se trata de una facultad privativa de los trabajadores, extensiva a los patrones, por mera deferencia democrática, como una fórmula retórica, pero sin eficacia. Ciertamente, si se atiende a su legítimo significado no cabría pensar en el derecho de los patrones para agremiarse y promover sus intereses, lo que repercutiría directamente en el abatimiento de los derechos del trabajo, situación que, dentro de nuestro sistema, jurídicamente resulta un imposible. En este sentido se ha afirmado que la asociación profesional de los trabajadores persigue la elevación de las condiciones de trabajo y la supresión del régimen de explotación de clases en tanto que la asociación profesional de los patrones persigue la defensa y promoción de sus derechos patrimoniales, particularmente la propiedad individual. El reconocimiento constitucional del derecho de los trabajadores y de los patrones para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera (artículo 123-A-fracción XVI) da pauta para pensar que no son términos sinónimos. En efecto, aunque pudieran tener una vinculación esencial, la asociación profesional debe entenderse como el género próximo y el sindicato como la diferencia específica. Dicho aserto se confirma con la definición de sindicato contenida en el artículo 356 de la Ley

Federal del Trabajo que lo concibe precisamente, como una asociación. De aquí se desprende que la asociación profesional puede manifestarse a través del sindicato, pero también, a través de otras figuras como las sociedades mutualistas o los colegios de profesionistas.

## **I.11 ORIGENES DE LOS SINDICATOS**

El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial. La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. Que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario a obrero. Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador.

Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado. Con la Revolución Industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial. Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones. Así las cosas, el obrero estaba a su suerte, incluso si se enfermaba, situación muy común, al no poder trabajar no cobraba y era rápidamente reemplazado por otro trabajador, que esperaba una oportunidad en ese sentido.

La revolución industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que, dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la ley Chapalier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros. Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, recogiendo el sentido societario de los gremios. Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con sus movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo, que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época. El sindicalismo en este período, existía de hecho, pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora.

### **Sindicalismo en México.**

El 16 de septiembre del año de 1872, se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros. Esta organización llegó a contar en sus filas al mes de octubre de 1874, con 8000 trabajadores, en su gran mayoría eran artesanos y obreros de hilados y tejidos. El 5 de marzo de 1874 fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose en el año de 1890 en la llamada “Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, La Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril y otras más. En Cananea, Sonora se funda la Unión



Liberal Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, el Gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco. En 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se funda el Departamento del Trabajo y se establece la Casa del Obrero Mundial que, en 1913, conmemora por primera vez en México, el día 1° de mayo, exigiendo la jornada laboral de 8 horas y el descanso dominical. 7 En el año de 1916 se lleva a cabo en Veracruz, un congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal, al que se negó a concurrir el general Heriberto Jara, gobernador del Estado. En este congreso se acordó conformar un organismo sindical denominado “Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. Su objetivo principal era la lucha de clases y como finalidad suprema para el proletariado, la socialización de los medios de producción. 7 TRUEBA URBINA, Alberto; Nuevo Derecho del Trabajo; Porrúa; 3° edición; México; p. 351. En el año de 1917 se reunió en Tampico, Tamaulipas, otro congreso obrero, concurriendo a él delegados de las organizaciones más importantes. Se acordaron resoluciones que reconocían el derecho de libre asociación, recomendaban la organización sindicalista y la limitación de los integrantes de la familia de los obreros. En este congreso se acordó la celebración de otro para el siguiente año, así en 1918 en la ciudad de Saltillo, Coahuila, se funda la CROM o Confederación Regional Obrera Mexicana, ello obedeció a que los anarquistas pensaron que sería una sección de una central internacional. Otros integrantes no estuvieron de acuerdo y que deberían de agregar al título la palabra “mexicana”, quedando como se ha dicho. El nacimiento de la CRIM representa el triunfo del reformismo, en el movimiento obrero mexicano. En el congreso de 1918 se exigió la reglamentación del artículo 123 de la Constitución. Durante la década de los 20s del siglo pasado.

La CROM es el organismo representante de las exigencias de los trabajadores mexicanos. En la VI Convención, la CROM declara al candidato presidencial, Plutarco Elías Calles, su presidente honorario. El Partido Laborista Mexicano, prolongación de la CROM apoya a candidatura en el 1° de diciembre de 1924 asume la presidencia de la república, y Luis N. Morones es nombrado Secretario de Industria, Comercio y trabajo. La crisis de la CROM del año de 1928, marca el fin del periodo formativo del sindicalismo mexicano, pues durante este lapso se ensayan las modalidades de organizaciones cuyos rasgos esenciales marcarían el

desarrollo posterior de dicho sindicalismo, y es cuando se establecen los primeros eslabones de la cadena que acabó por atar definitivamente los sindicatos al Estado. La CROM se desfunda con la salida del grupo “lombardita” en el año de 1932. Se funda el Partido Nacional Revolucionario (PNR) actualmente Partido Revolucionario Institucional. En 1931 un año antes, se expide la Ley Federal del Trabajo.

## **1.12 ASOCIACION PROFESIONAL EN MÉXICO**

La Constitución Política en la fracción XVI del apartado A del artículo 123, consagra la garantía a la asociación profesional indicando que “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos...”. Este derecho implica el ejercicio de una libertad de los individuos que se encuentran en los sectores del trabajo a unirse en defensa de sus respectivos intereses frente a la otra clase social y laboral. El derecho de asociación profesional, de acuerdo a la doctrina (De Buen 2005: 600) pasó por tres etapas históricas: a. Etapa de la prohibición: Se caracterizó por prohibir todo tipo de asociación profesional otorgándole incluso, el carácter de ilícitos. Ejemplos de leyes represivas serían: El Edicto de Turgot (1776) y la Ley de Chapelier (1791).

Etapa de la tolerancia: Elimina el carácter ilícito de la asociación profesional, pero no reconoce este derecho ni a obreros, ni a empresarios.

Ejemplos de estas leyes tendríamos: Ley de Francis Place (1824). c. Etapa de la reglamentación: Se caracteriza por incorporar a la Ley los derechos de asociación profesional, libertad sindical y derecho a la huelga. México fue el primer país en reconocer a estas garantías en su Constitución en el año de 1917. Tipos de asociaciones Como bien lo vimos en la Constitución, las asociaciones de obreros y de patronos pueden ser de diferentes tipos:

1. Coaliciones
2. Sindicatos
3. Asociaciones profesionales

## **ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**

### **ENSAYO**

Realiza un ensayo en el cual expongas una idea con fundamento en el análisis, la evaluación o interpretación propia y de interés de la unidad expuesta.

**ENSAYO:** El ensayo es un tipo de texto que analiza, evalúa o interpreta un tema determinado, ya sea de manera oficial o libre. Su principal característica es que se trata de un texto en el que el escritor cuenta con total libertad para organizar el contenido y la información. Es, además, considerado un género literario, como puede ser la poesía, la ficción o el drama. Todos los ensayos suelen presentar una estructura bastante clara, la cual se articula entorno a una introducción, un desarrollo y una conclusión.

## **UNIDAD II**

### **FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA ASOCIACION PROFESIONAL.**

#### **2.1 DERECHO DE REUNIÓN**

El artículo 9 de la Constitución mexicana de 1917 contempla dos derechos fundamentales distintos: el de reunirse y el de asociarse. Su texto es el siguiente:

No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto o una autoridad, si no se

profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

En los siguientes dos apartados se estudia cada uno de estos derechos por separado, ya que se trata de derechos que, a pesar de estar regulados en un mismo precepto constitucional, tienen diferencias importantes entre ellos.

“Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”

El derecho de reunión implica la libertad de todos los habitantes de la República para poder congregarse con otros con cualquier finalidad y objeto, siempre que dicha reunión sea de carácter pacífico y tenga un objeto lícito. Si se trata de reuniones de carácter político (es decir, que tengan relación directa con la celebración de campañas electorales o con la emisión de los sufragios o en general con los procesos electorales, sólo podrán participar los mexicanos. La libertad de reunión conlleva la obligación de las autoridades públicas de no entorpecer la realización de cualquier congregación, siempre que reúna los requisitos que se encuentran precisados en el precepto constitucional antes citado: o sea, que ninguna autoridad puede disolver una manifestación o asamblea.

El derecho de reunión surge como un derecho autónomo intermedio entre los derechos de libertad de expresión y de asociación, que mantiene en la actualidad una íntima conexión doctrinal con ellos, que bien puede decirse, en una primera aproximación al tema, que el derecho de reunión es una manifestación colectiva de la libertad de expresión ejercitada a través de una asociación transitoria, siendo concebido por la doctrina científica como un derecho individual en cuanto a sus titulares y colectivo en su ejercicio, que opera a modo de técnica instrumental puesta al servicio del intercambio o exposición de ideas, la defensa de

intereses o la publicidad de problemas o reivindicaciones, constituyendo, por lo tanto un cauce del principio democrático participativo. Por tanto, el derecho de reunión debe de ser compatible con otro tipo de derecho; para efectos del lugar en que se pueden realizar las reuniones, hay que distinguir entre las que se llevan a cabo en lugares públicos y las que se realizan dentro de propiedades privadas, en este caso, además de todos los requisitos constitucionales del artículo 9°, se debe de tener el consentimiento del propietario del inmueble.

El derecho de reunión produce en las autoridades dos tipos de obligaciones:

- a) Como se dijo, la de no entorpecer, reprimir o prohibir la manifestación.
- b) La de proteger el ejercicio del derecho frente a agresiones de terceros, puesto que, el derecho de manifestarse implica la posibilidad de una contramanifestación. Abundando un poco más en estas obligaciones, hay que comentar, que las autoridades también deben generar las condiciones para que el ejercicio del derecho de reunión no signifique la violación de otros derechos fundamentales, tal es el caso, del derecho de libre tránsito.

## 2.1 DERECHO DE ASOCIACIÓN

Estos dos tipos de derechos tienen su fundamento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dentro del capítulo de las llamadas Garantías Individuales o Derechos Fundamentales, específicamente en el artículo 9° que dice así:

“Artículo 9o. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere

uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.”

En cuanto a la libertad de asociación hay que decir, que consiste en la libertad de todos los habitantes para conforma, por sí mismos o con otras personas, entidades, que tengan una personalidad jurídica distinta de la de sus integrantes: es decir, se trata de poder constituir lo que Kelsen denomina “centro de imputación de derechos y obligaciones”, con el objeto y finalidad que sus integrantes libremente determinen, siempre que sea lícito.

Este tipo de libertad tiene un papel esencial en la conformación de las democracias modernas, pues expresa la posibilidad de constituir agregados interpersonales de intereses, que tengan reconocida una personalidad jurídica. Por de las asociaciones las personas añaden unos elementos importantes a su convivencia y pueden expandir su horizonte vital, participando con otras personas en la consecución de ciertos fines. La participación asociativa incrementa el sentimiento cívico de los ciudadanos, les permite incidir de forma más directa en las decisiones importantes de su comunidad y refuerza los vínculos amistosos e incluso familiares. La participación asociativa es una de las formas más importantes de creación de lo que se ha denominado el “capital social”. Ambos tipos de libertades y derechos fundamentales son básicos para el derecho colectivo del trabajo, ya que permiten la conformación y funcionamiento de las diversas maneras de reunión y asociación que regula ese tipo de normas jurídica positiva, como, por ejemplo: las coaliciones, los sindicatos, las federaciones o las confederaciones.

El *derecho de asociación* implica el derecho de toda persona de asociarse con otras y crear una entidad con personalidad jurídica propia, siempre y cuando el objeto de tal asociación sea lícito.

De acuerdo con jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el derecho de asociación involucra:

\* El derecho de asociarse formando una entidad o incorporándose a una ya existente.

\* El derecho a permanecer en tal asociación o de renunciar a ella.

\* El derecho de no asociarse.

## 2.3 DERECHO DE SINDICALIZACIÓN

G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caen: La libertad sindical consiste para cada persona en afiliarse y por último la facultad de abandonar el sindicato.

Bayon Chacón y Pérez Botija, señalan: La libertad de sindicatos consiste, en su significación estricta en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse y en caso afirmativo, de poder, en los regímenes pluralistas escoger entre uno y otros sindicatos. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicalización es la de abandonar el sindicato.

La libertad de sindicalización también conocida como libertad individual de sindicalización, tiene dos vertientes, un carácter positivo, constituyente en el derecho del individuo de promover y constituir asociaciones sindicales y un carácter negativo, consistente en la libertad de no adherirse a una determinada asociación. Algunos autores como Mario de la Cueva, establecen que: “La conquista de la libertad sindical, fue el reconocimiento de un derecho social y no una concesión del Estado”. De igual forma y en relación a las dos vertientes de la libertad sindical, Alfredo Sánchez.

Castañeda, ha expresado: La libertad sindical se entiende en dos vertientes: Una de carácter positivo, que tiene que ver con la libertad del trabajador o de los trabajadores a formar sindicatos (libertad positiva) y otra, que tiene que ver con la libertad del trabajador o de los trabajadores a dejar de pertenecer a un sindicato o simplemente no formar parte de un sindicato ya existente o que está por crearse (libertad sindical negativa).

En el derecho comparado del trabajo, se puede apreciar que tanto las legislaciones nacionales y la regulación existente en materia internacional consagran la libertad

sindical en su vertiente positiva y negativa. Aunque, no dejan de presentarse dos tendencias en el derecho comparado del trabajo, por un lado, aquellos países que no establecen ningún límite a la libertad sindical negativa y aquellos que establecen ciertos límites a la libertad sindical negativa.

Respecto de la cláusula de inclusión y exclusión, hoy en día existen argumentos a favor y en contra, en virtud de que algunos argumentan que atentan contra la unidad sindical o bien que no permiten un pluralismo sindical; a mayor abundamiento se puede decir que Mozart V. Russomano, citado a su vez por Alfredo Sánchez Castañeda, establece que entre el sistema de la unidad sindical y el sistema de la pluralidad hay argumentos desfavorables: La unidad sindical, limita la libertad sindical. El sindicato único puede ser un producto artificial, puede ser controlado por el Estado, estimular la profesionalización de los dirigentes sindicales, y crear desconfianza respecto a la independencia sindical. Por su parte el pluralismo sindical, puede quebrar la unidad de la clase obrera, estimular la lucha entre sindicatos y sus agremiados, y estimular la disidencia sindical. La pluralidad sindical presupone la declaración de la entidad más representativa, de modo que los sindicatos quedan divididos.

En relación al pluralismo sindical es importante precisar que el mismo presupone un nivel de desarrollo nacional adecuado, comprensión, solidaridad de parte de los trabajadores, una tradición sindicalista y una estructura consolidada para afrontar las disidencias. Este pluralismo sindical, puede analizarse desde el punto de vista externo, cuando en una sociedad existen varios sindicatos sin que se encuentren ligados unos con otros y que no tienen obligación de hacerlo y, desde el punto de vista interno, existe cuando, en una empresa convergen varios sindicatos. Algunos autores manifiestan que la pluralidad sindical interna atenta contra la unidad del sindicalismo, constituye un desafío para los sindicatos y propicia en ocasiones los llamados sindicatos blancos o de protección patronal.

Derivadas de la libertad sindical, las cláusulas de admisión y separación reciben diversas denominaciones como son; cláusula de exclusión, cláusulas de exclusión por



expulsión, cláusulas de seguridad sindical, cláusulas de consolidación sindical, cláusulas de expulsión, cláusula de inclusión y separación, entre otras.

## 2.4 LIBERTAD Y DEMOCRACIA SINDICAL

### ANTECEDENTES

Hablar de democracia sindical es hablar de la permanente lucha de la clase trabajadora por abolir la explotación del hombre por el hombre y por lograr su mejoramiento económico, social y cultural.

Con el triunfo de la Revolución francesa nace una sociedad dividida en dos clases sociales antagónicas, una de las cuales posee la riqueza y la otra tan sólo cuenta con su fuerza de trabajo.

En junio de 1791 la Ley de Chapelier confirmó la desaparición de los gremios del sistema corporativista; el artículo 2º prohibía la asociación profesional, en tanto que el artículo 4º prohibía las coaliciones de trabajadores para buscar aumento de salarios.

El maestro De la Cueva considera "que la Ley de Chapelier fue la declaración de guerra que lanzó el Estado individualista y liberal burgués a los trabajadores. Y agregamos ahora que sirvió para que los obreros tomaran desde entonces conciencia de que su redención tendría que ser obra de ellos mismos...".[1](#)

No sólo quedó prohibida la coalición de trabajadores, sino que dicha conducta estaba tipificada como delito en el Código Penal francés de 1810, cuyo artículo 415 señalaba:

Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender impedir o encarecer el trabajo, si ha habido una tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años.

En el siglo XIX se inicia una nueva etapa con la Ley Inglesa de Francis Place de 1824, la cual suprime las normas que prohibían las asociaciones de trabajadores y la huelga; de esta forma la agrupación de trabajadores y la huelga dejan de constituir un delito; sin embargo, ello no significaba que fueran reconocidos como derechos.

A finales del siglo XIX la mayoría de las legislaciones europeas suprimieron el delito de coalición. Ejemplo de ello fueron: Bélgica en 1866, con base en el derecho constitucional de asociación; Alemania con la Ley de Trabajo de Bismarck de 1869; Italia en 1890, etcétera. Se trataba de una etapa de tolerancia hacia las inquietudes de los trabajadores.

El reconocimiento del derecho de coalición fue el resultado de la lucha de los movimientos obreros de los distintos países durante muchos años.

En Inglaterra, la Ley de 29 de junio de 1971 reconocía personalidad jurídica de los *Trade-Unions*, para evitar los fraudes que cometían los representantes sindicales en relación con propiedades colectivas.

En Francia se empezaron a multiplicar las asociaciones de trabajadores de diversas tendencias y los movimientos de huelga, lo que hizo necesario expedir la Ley de 21 de marzo de 1884 que reconoció la legalidad de los sindicatos, y mencionó que para la creación de éstos no se requería de autorización gubernamental; sin embargo, contenía varias limitantes.

Ya en forma más amplia, en la Ley francesa de 1° de julio de 1901 se reconoció personalidad jurídica a los sindicatos, y se estableció el derecho a poseer un local para la administración de sus negocios y reunión de sus miembros.

Por lo que se refiere a México, vale puntualizar algunos aspectos de la vida sindical a partir de la Constitución de 1857, sin desconocer la existencia de diversos hechos anteriores que son resultado de las continuas luchas de los trabajadores para alcanzar el derecho a la sindicación.

La Constitución mexicana de 1857, de corte liberal, consagró en los artículos 5° y 9° la libertad de trabajo y el derecho de asociación, respectivamente.

El Código Penal de 1871 tipificaba la huelga como delito sólo en el caso de que formara un tumulto o motín, o se empleara violencia física o moral.

Dos acontecimientos fueron decisivos para lograr una apertura rumbo a la libertad sindical: la muerte de numerosos obreros en la represión de la huelga de mineros en Cananea (junio de 1906), y el conflicto textil de Río Blanco, en enero de 1907.

En 1910 se inició el movimiento en contra de la dictadura de Porfirio Díaz.

Al término de aquel movimiento se convocó a redactar una nueva Constitución. La Constitución de Querétaro de 1917 fue la primera Constitución en consagrar los derechos sociales de los trabajadores.

El artículo 123 de la Constitución de 1917 estableció los derechos colectivos de los trabajadores en los siguientes términos: "XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera..."

"XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros."

La primera Ley Federal del Trabajo (LFT), de 1931, reglamentaria del artículo 123 constitucional, consolidó la libertad sindical, impregnada de una filosofía social producto del conjunto de inquietudes e ideales de los trabajadores.

El artículo 234 del citado ordenamiento reconoció el derecho de formar sindicatos sin necesidad de autorización previa; también estableció el principio democrático de que a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Sin embargo, esta última disposición se vio opacada por la inclusión, en el artículo 236, de la cláusula de separación, mediante la cual los sindicatos tenían el derecho de

pedir y obtener del patrón la separación del trabajo de aquellos miembros que renunciaran o fueran expulsados de la organización.

La libertad de coalición se extendió a los mayores de doce años y a partir de los dieciséis años podrían participar en la administración y dirección del sindicato (artículo 239).

Finalmente, la propia Ley de 1931 estableció la libertad de los sindicatos de formarse y organizarse conforme a sus propios estatutos. De esta forma, la LFT de 1931 fue el punto de partida para consolidar los derechos sociales de los trabajadores y un horizonte de evolución rumbo a la democracia social.

## CONCEPTOS

### **I. Democracia**

Etimológicamente, "la palabra democracia proviene del griego *demokratia*, de *demos* (pueblo) y *kratós* (autoridad) [también fuerza o poder]".

Gramaticalmente, democracia significa "doctrina política favorable a la intervención del pueblo en el gobierno".

Para Aristóteles la democracia es el gobierno que emana de la voluntad mayoritaria del grupo total de ciudadanos y tiene como finalidad el bienestar colectivo.

Según los griegos, para que se fundara un régimen democrático era necesario implantar y ejercitar la igualdad del ciudadano ante la ley, la igualdad de derechos de los ciudadanos para ejercer funciones de gobierno y cargos públicos y la libertad de expresión, que llevaba implícita la idea de reunión y asociación.

Con Aristóteles se inicia la concepción democrática. Las luchas por el ideal democrático lograron reivindicar al hombre en los términos de liberalismo que se vierten en la Declaración de los Derechos Humanos de 1789.

La democracia tiene como presupuestos básicos la libertad, la igualdad y la justicia.

La libertad, como presupuesto de la democracia, se traduce en el conjunto de derechos que tienen los gobernados frente a los gobernantes, siempre que estén encuadrados en un marco de legalidad.

El presupuesto de la igualdad comprende: a) la igualdad política, que significa que todos los ciudadanos tienen derecho al voto y que entre ellos no debe haber diferencias de ninguna índole, y b) la igualdad social, que se alcanza cuando los individuos que integran la sociedad tienen las mismas oportunidades, independientemente de la actividad social que desempeñen para realizarse como seres humanos.

En síntesis, la democracia, como forma de gobierno, es una estructura jurídicamente sistematizada en cuanto que se crea y organiza en la misma Constitución o en el más alto nivel jurídico. En este nivel deben concurrir los siguientes elementos:

La declaración dogmática sobre la radicación popular de la soberanía; el origen popular de los titulares de los órganos primarios del Estado y la representación política; el control popular sobre la actuación de los órganos del Estado; la libertad; el pluripartidismo; la responsabilidad de los funcionarios públicos; el referéndum popular; la juridicidad; la división o separación de poderes; y la justicia social.

Por otra parte, la Constitución mexicana en el artículo 3° considera a la democracia "no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo...".

La democracia es un sistema político, económico y social basado en la participación del pueblo en el gobierno del Estado y en el control, por parte del mismo, de los recursos económicos en beneficio de toda la comunidad.

## **2. Sindicato**

"La raíz idiomática de sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina *syndicus*, se encuentra en el griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significaba con justicia. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos."

El sindicalismo nació como un instrumento de lucha de la clase trabajadora en contra del capital. En sus diversas etapas la asociación profesional ha recibido distintos términos.

En el régimen corporativo, a partir del siglo XII los compañeros formaron las fraternidades, cuyo propósito esencial era de naturaleza mutua.

Las fraternidades cambiaron a estructuras conocidas como *associations compagnoniques* y *Gesellenverbanden*. Las asociaciones inglesas usaron el término de *trade-unions* que equivale a asociación de oficios y profesiones.

"Máximo Leroy afirma que «en 1886, una asociación de zapateros tomó el nombre del sindicato y dio a su comité administrativo la designación de cámara sindical. De las investigaciones en los archivos se desprende que éste debe haber sido el primer organismo obrero denominado de tal modo»".

También la Ley francesa de 1884 empleó el término sindicato, añadiéndole el calificativo de profesional.

Por lo que se refiere al concepto legal, la vigente LFT de 1970, en el artículo 356, define al sindicato como "La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

El sindicato respondió a una necesidad; por ello el maestro De la Cueva lo define como "Un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica, organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo".

## VISIÓN TRIANGULAR DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El hombre conquistó primero la libertad individual de asociarse con sus semejantes, y posteriormente los trabajadores alcanzaron la libertad de agruparse como miembros de una clase social para defender los intereses que les son comunes.

La inclusión de la libertad sindical en el texto de las Constituciones generó una discusión de tipo doctrinal; muchas Constituciones ya contenían en su parte dogmática las garantías de libre reunión y de libre asociación al momento de incluir la de sindicación, de tal manera que surgió una corriente que afirmaba que ésta quedaba comprendida en aquéllas y que consecuentemente resultaba innecesaria su incorporación.

En el caso de México, por ejemplo, la Constitución de 1857 ya contenía las garantías de reunión y de asociación, no así el derecho de sindicación; y "aunque de aquéllos pudo hacerse derivar el derecho de asociación profesional, lo cierto fue que cuando los trabajadores lo ejercieron, fueron perseguidos... ya que las leyes penales... castigaban el concierto para hacer subir los salarios (artículo 925 del Código Penal del Distrito Federal)".

Por nuestra parte, consideramos que sí hay importantes diferencias entre el derecho de asociación en general y el derecho de sindicación, entre las cuales se pueden mencionar las siguientes:

...la libertad general de asociación se refiere a todos los fines humanos, políticos culturales, deportivos, etcétera, en cambio, la libertad sindical se ocupa de una libertad concreta, el estudio, defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo; la libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales.

Algunos especialistas, tratándose de nuestro derecho, opinan a este respecto que

...la libertad sindical encuentra su apoyo en el artículo 9º constitucional a título de garantía individual, o sea, como derecho subjetivo público de obreros y patrones,

ponible al Estado y sus autoridades. Por el contrario, dicha libertad, considerada ya no como garantía individual emanada de la relación jurídica entre los Gobernados y el Estado y sus autoridades, sino reputada como garantía social, tiene su apoyo en el artículo 123 constitucional, fracción XVI.I

No puede negarse que existe un vínculo indisoluble entre las libertades de asociación y de reunión y la de sindicación; todas, como garantías de carácter *grupal*, forman parte de un mismo género, el cual tiene su origen en la natural sociabilidad del ser humano.

Sin embargo, y por sobre ese origen común, las citadas libertades se pueden deslindar perfectamente en razón de la naturaleza y finalidad que posee cada una en lo particular.

Dentro de los derechos sociales, el de la libertad sindical es, con seguridad, el de mayor importancia; no sólo por ser uno de los medios de que se vale la clase trabajadora en su eterna búsqueda de la justicia, sino porque, además "...procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes"; "de ahí que constituya una garantía esencial el reconocimiento del derecho de asociación que lo único que logra es dar valor legal a una realidad social".

El derecho de libertad sindical es amplísimo en la medida que comprende todo lo relativo al derecho colectivo. Esto quiere decir que las facultades de los trabajadores de formar sindicatos, de pertenecer o no a ellos, así como las relativas a la capacidad de los sindicatos para autogobernarse, no son los únicos aspectos de la libertad sindical; también han de considerarse las facultades que le dotan de viabilidad; gracias a estas facultades aquélla trasciende. De nada valdría la libertad sindical si no es en razón de la posibilidad real de lograr los fines inherentes a los sindicatos: el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores y de las mismas organizaciones sindicales.

Durante el Primer Coloquio sobre Libertad Sindical en América Latina, celebrado en la ciudad de México del 6 al 14 de septiembre de 1976, bajo el auspicio de la



Organización Internacional del Trabajo (OIT), surgió la idea de la visión triangular del derecho colectivo del trabajo, formado por tres instituciones indisolubles: la sindicación, la negociación colectiva y la huelga.

Resultaría falsa, pues, la aseveración que estimara posible la existencia de la libertad sindical en ausencia de los derechos de negociación colectiva y de huelga.

## LA DEMOCRACIA SINDICAL EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

La democracia sindical, como hemos mencionado, está condicionada a los obstáculos que encuentre el derecho de sindicación para su libre ejercicio.

El derecho de sindicación presenta dos regulaciones distintas en el derecho positivo mexicano, según que se trate de trabajadores en general o al servicio del Estado.

### ***I. Trabajadores en general***

El derecho de sindicación se presenta en dos niveles: el individual y el colectivo.

Por lo que respecta a la libertad sindical individual, podemos hablar de tres aspectos:

Un primer aspecto del derecho de libre sindicación lo encontramos en la facultad del individuo de sumar su voluntad a la de otros para constituir sindicatos, sin necesidad de tener autorización previa (artículo 357 de la LFT) o de ingresar a un sindicato ya constituido.

Este aspecto de la sindicación también protege frente al patrón, ya que éste tiene prohibido obligar a los trabajadores por cualquier medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura (artículo 133, fracción IV, de la LFT).

Un segundo aspecto lo constituye la libertad sindical en sentido negativo, el cual consiste en el derecho de no ingresar a un sindicato determinado o de no afiliarse a ninguno. El artículo 358 de la LFT consagra estos principios cuando señala que "a nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él".

Esta frase negativa es importante para la democracia sindical porque se considera que un verdadero sindicato se logra en la medida en que tiene su soporte en la libre voluntad de sus miembros.

Finalmente, ninguna Constitución que afirme la dignidad humana y el derecho de los hombres al libre desarrollo de su personalidad, podrá permanecer neutral ante la pregunta acerca de si alguna persona puede ser obligada contra su voluntad y frecuentemente contra su convicción, a ingresar a una asociación; y no es necesario preguntar si este tipo de coacción está en contradicción con el derecho fundamental del hombre a la libre emisión del pensamiento, porque resulta evidente. Conviene todavía decir que esa imposición es incompatible en un orden democrático verdadero.

El tercer aspecto de la libertad sindical se refiere a la posibilidad de los trabajadores de separarse en cualquier tiempo del sindicato a que pertenezcan. El párrafo segundo del artículo 358 de la LFT, garantiza este derecho al señalar: "Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta."

En cuanto a la libertad sindical colectiva, tenemos que una vez constituido el sindicato adquiere una personalidad propia y distinta de la de sus miembros, convirtiéndose en titular de los denominados derechos colectivos.

Ahora bien, el primer aspecto de la libertad de asociación es el derecho del sindicato de actuar libremente para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de sus agremiados. Este actuar libre del sindicato frente al Estado se materializa con el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (artículo 359 de la LFT).

El hecho de que en el artículo 371, fracción VII, de la LFT se establezca el procedimiento que se debe seguir en los casos de expulsión, no atenta contra el

derecho de la libertad de los sindicatos de darse sus propios estatutos, ya que la intención del legislador fue la de evitar expulsiones arbitrarias y garantizar al trabajador, sujeto a un evento de este tipo, la posibilidad de ser oído en su defensa.

La Ley establece la prohibición al patrón de intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato (artículo 133, fracción V, de la LFT).

"Una actividad aún más amplia de los sindicatos, reside en la facultad de formar federaciones y confederaciones, cuya finalidad es fortalecer la actividad sindical para organizar la lucha por las reivindicaciones obreras a una escala masiva."

La LFT establece en el artículo 381 que las federaciones y confederaciones se registrarán por las disposiciones relativas a los sindicatos, en lo que resulten aplicables.

Como habíamos mencionado anteriormente, la democracia sindical es una forma de gobierno que garantiza la decisión del órgano representativo del sindicato.

La asamblea constitutiva de un sindicato es un acto eminentemente democrático, debido a que los trabajadores expresan su voluntad, en forma libre y decisiva, de querer formar un sindicato. Así lo entiende el maestro De la Cueva cuando dice: "Una asamblea constitutiva, expresión pura de democracia, es la fuente de nacimiento del sindicato, más no como un niño, sino un adulto, revestido con las armas de un gladiador romano."

Los estatutos de cada sindicato son fundamentales para el funcionamiento democrático de estos órganos, ya que en ellos están contenidas, entre otras, las normas relativas a la elección y duración de las directivas sindicales, establecimiento de cuotas sindicales, etcétera.

Todos los trabajadores mayores de catorce años tienen el derecho de pertenecer a un sindicato (artículo 362 de la LFT).

Por lo que se refiere a la posibilidad de formar parte de las directivas sindicales, lo pueden hacer todos los trabajadores nacionales mayores de dieciséis años (artículo

372 de la LFT); el procedimiento para la elección de la directiva lo fijan los trabajadores en los estatutos, sin la intervención de ninguna persona o entidad ajena al sindicato.

Un aspecto que ayuda a garantizar el espíritu democrático que debe prevalecer en el ejercicio de los quehaceres sindicales, es el relativo a la posibilidad de que los dirigentes de los sindicatos continúen ejerciendo sus funciones, si no se oponen a ello los estatutos, aun cuando sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste.

## **2. Trabajadores al servicio del Estado**

La naturaleza especial de la función pública del Estado, hace que las relaciones con quienes le sirven sean tratadas de modo diferente a las que se establecen entre trabajadores en general y empresas particulares.

El sustento constitucional de la libertad de asociación de los servidores públicos se encuentra en la fracción X del apartado B del artículo 123, que señala: "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes."

Del análisis de la condición de los trabajadores al servicio del Estado en lo referente a la libertad sindical, podemos concluir que el ejercicio de este derecho en el sector gubernamental se desarrolla en medio de muchas limitaciones establecidas por la propia Constitución y por la Ley.

Las restricciones a la libertad sindical que nos conducen a poner en entredicho la democracia sindical en el sector público son las siguientes:

a) Únicamente permite la existencia de un solo sindicato por cada dependencia (artículo 68 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado [LFTSE]); es decir, no funciona el sindicalismo plural, figura democrática que permite al trabajador elegir entre varias organizaciones sindicales.

b) Una vez que los servidores públicos soliciten y obtengan su ingreso al sindicato, no podrán dejar de pertenecer a él, a menos que sean expulsados (artículo 69 de la LFTSE); y la expulsión del sindicato, de acuerdo con el artículo 74 de la Ley burocrática, trae como consecuencia la pérdida de todos los derechos sindicales.

c) Los sindicatos burocráticos solamente podrán adherirse a la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado, que es la única central reconocida por el Estado (artículo 78 de la LFTSE).

d) Existe prohibición expresa a los sindicatos (artículo 79, fracción V, de la LFTSE) de adherirse a organizaciones o centrales obreras.

En relación con por qué el Estado no otorga mayor amplitud a la libertad sindical de sus servidores, Miguel Acosta Romero ha dicho: "Se piensa que el Estado debe otorgar a sus servidores las mayores garantías y prestaciones compatibles con su capacidad, pero sin que esto signifique que quede supeditado a aquéllos, pues en el fondo se convertirían en la clase gobernante."

Como vemos, el Estado ejerce un control sobre sus trabajadores para evitar que la actividad estatal quede afectada; es decir, limita la libertad sindical en nombre de la sociedad. Consideramos que se debe ampliar la libertad de los trabajadores al servicio del Estado, porque el espíritu del Constituyente de 1917 fue que todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del servicio que presten, tienen el derecho de alcanzar una condición social más justa, para lo cual es imprescindible que se garantice una libertad sindical plena.

## PERSPECTIVAS DE LA DEMOCRACIA SINDICAL EN MÉXICO

Los trabajadores regulados por el artículo 123 constitucional, apartado B, poseen una libertad sindical muy precaria; una verdadera apertura democrática a este respecto requeriría la modificación de la actual estructura de los aspectos colectivos de la LFTSE.

Los trabajadores en general, en cambio, sí tienen el soporte jurídico para alcanzar un orden sindical democrático, lo que no los exime de la presencia de obstáculos que en la práctica entorpecen su ejercicio.

Así vemos, por ejemplo, que a pesar de que existe la prohibición a los patrones de intervenir en los sindicatos, mediante astutas maniobras empresariales controlan y disminuyen los ímpetus de la clase trabajadora.

La "compra" de la simpatía de los dirigentes sindicales a los que en México se les denomina despectivamente "charros", es un medio más para disminuir la capacidad organizativa de los trabajadores.

La falta de movilidad de las directivas sindicales, en las que suelen eternizarse los líderes obstaculizando el acceso a las nuevas generaciones, es otro de los hechos que reflejan la parálisis del movimiento obrero.

La democracia sindical atraviesa por una aguda crisis, con una organización sindical endeble en la mayoría de los casos, con líderes anacrónicos, con una ideología que consiste en hablar y hablar de glorias pasadas pero que no señala ningún rumbo, ni para el presente ni, mucho menos, para el futuro.

En muchos casos es notoria la desvinculación entre los dirigentes sindicales y las mayorías representadas. Y esa falta de contacto con las bases obreras se refleja de inmediato en las peticiones de las directivas carentes de la solidez, la audacia, que da la verdadera representación democrática.

Por otra parte, mucho se ha dicho con respecto a si la cláusula de separación es atentatoria del régimen de democracia sindical.

Las cláusulas de ingreso y de separación nacieron originalmente como una forma de integración y unidad de la fuerza obrera frente a los patrones. Desgraciadamente, con el transcurso del tiempo fueron desviándose de su finalidad, hasta convertirse en formas represivas en manos de líderes sindicales carentes de conciencia de clase y de patrones ambiciosos.

La cláusula de separación es aquella en virtud de la cual el sindicato tiene el derecho de pedir y obtener del patrón la separación del empleo de los trabajadores que hayan renunciado al sindicato o sean expulsados de él.

El establecimiento de esta cláusula es incompatible con un régimen sindical democrático. El artículo 358 de la LFT prohíbe cualquier estipulación que imponga una sanción por el solo hecho de separarse del sindicato. Cuando se renuncia a un sindicato se hace en ejercicio de un derecho, por tanto, no procede que este hecho traiga como consecuencia la pérdida del empleo.

La cláusula de separación es una violación directa a las garantías constitucionales de audiencia y de libertad sindical.

En todo caso se hace más por la unidad sindical, mediante programas de acción y política sindical que respondan a las inquietudes de los trabajadores agremiados, que mediante el ingreso y permanencia forzosos a las agrupaciones sindicales.

#### ALGUNAS PROPOSICIONES

Mencionamos a continuación algunos rubros que consideramos podrían coadyuvar a democratizar la vida y el desarrollo de los sindicatos, federaciones y confederaciones.

I. Consideramos que, siendo la no reelección un principio democrático fundamental, por disposición legal debería incluirse en los estatutos de los sindicatos, la prohibición expresa de la reelección de las directivas sindicales.

En el marco del apartado A, la cuestión de los periodos de duración y de renovación de las directivas se decide no por disposición de la Ley, que no pone limitaciones, sino atendiendo al contenido de los estatutos de cada sindicato.

Pese a toda la crítica que puede hacerse, válidamente, con respecto a la regulación de la libertad sindical en el sector público, existe un punto valioso que es preciso subrayar: el artículo 75 de la LFTSE prohíbe todo acto de reelección dentro de los sindicatos. Es una disposición muy sana; desafortunadamente, en la práctica, los ex

dirigentes de los sindicatos burocráticos siempre encuentran formas para perpetuarse en el mando sindical.

2. La LFT dispone, en el artículo 362, que pueden formar parte de los sindicatos los trabajadores mayores de catorce años, lo cual es formalmente correcto por respetar la edad mínima de admisión al trabajo, constitucionalmente consagrada y dispuesta en los convenios internacionales sobre la materia; sin embargo, hay una realidad que palpamos todos los días y que no podemos soslayar: se trata del elevado número de trabajadores menores de esa edad que prestan servicios personales y subordinados.

Resulta irónico que los menores de catorce años, a quienes las circunstancias obligan a adentrarse antes de tiempo por los senderos del trabajo, y que por razón de su corta edad son más vulnerables en todos sentidos, queden al margen de la protección sindical. Tal vez no sea lo más conveniente reformar la Ley y reducir la edad de ingreso a los sindicatos, pero ahí están las voces de todos esos menores clamando por una pronta solución a la injusta condición social en que se debaten.

3. Un movimiento sindical verdaderamente democrático requiere de la participación de todos los trabajadores sin importar jerarquías en el empleo, grado de preparación, sexo, edad, etcétera.

Es común observar que se discrimina a los jóvenes, evitando que ocupen responsabilidades dentro de las directivas de los sindicatos; se hace sin considerar que éstos poseen la imaginación y la fuerza necesarias para encontrar los nuevos caminos para reivindicar a la clase trabajadora.

La falta de movilidad de la organización obrera actual se resolvería, sin lugar a dudas, con la inyección de vitalidad que le imprimirían los jóvenes, sumada a la invaluable experiencia de los dirigentes sociales maduros.

4. La cláusula de separación debe suprimirse; su naturaleza es inconstitucional. Hasta ahora ha venido siendo un instrumento de represión que atenta contra dos de los



derechos humanos más elementales: el derecho al trabajo y a la libertad de asociación.

5. La libertad sindical de los trabajadores al servicio del Estado debe ser objeto de un replanteamiento, para garantizar a los trabajadores estatales un verdadero derecho de sindicación, y no una mera caricatura. Este replanteamiento deberá también abarcar los aspectos de la negociación colectiva y de la huelga.

A efecto de dar vigencia a la voluntad política de remediar la condición de los burócratas, México debería empezar por firmar el Convenio 151 de la OIT relativo a la Protección del Derecho de Sindicación y los procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública. La firma de este Convenio sería un compromiso frente a la nación y un ejemplo ante la comunidad internacional.

6. Tan importante como la democratización de los sindicatos, es la estrategia que éstos decidan asumir frente a la crisis. La actitud reivindicadora o negociadora de los sindicatos puede ser igualmente valiosa dependiendo del momento y de las condiciones en que se asuma.

Vivimos bajo el signo de la flexibilidad, del diálogo, de la negociación, de las acciones conjuntas y concertadas. El sindicalismo rígido en la actualidad es contraproducente; la flexibilidad sindical es garantía de prevalencia. Las condiciones actuales obligan a abrir un paréntesis -que no equivale a un punto final-, en la histórica y vigente lucha de clases.

Las consignas de "siempre adelante sin ceder un ápice", las políticas de "arriesgarlo todo antes que retroceder un poco", hoy día son sinónimos de irresponsabilidad. A nadie beneficiaría proponerse matar a la "gallina de los huevos de oro" (las empresas).

Volverán los días de la lucha reivindicadora, de las conquistas ganadas a pulso mediante el esfuerzo tenaz y fraterno de los trabajadores; la estrategia ¡hoy!, es la negociación, la concertación, sin importar la jerarquía y el contenido de lo pactado; lo verdaderamente trascendente es la voluntad misma de diálogo.

## 2.5 REQUISITOS PARA LA FORMACION DE SINDICATOS

La doctrina (De Buen 2005: 743) ha señalado que los requisitos para la formación y registro de los sindicatos se clasifican en: a.

- a) Requisitos de fondo. Que se refieren a las personas que lo integran y a la finalidad de la unión.
- b) Requisitos de forma. Que se refieren al conjunto de actos jurídicos necesarios para su existencia y reconocimiento en la vida jurídica.

Los requisitos de forma se encuentran conformados por las reglas que señalan el quórum legal mínimo para la formación de sindicatos y los actos jurídicos relativos al registro de los sindicatos.

Del quórum La LFT en su artículo 364 establece que para la formación de sindicatos obreros se requiere de un quórum mínimo de 20 trabajadores en servicio activo. Para los sindicatos patronales se requiere de un quórum mínimo de 3. b. Actos jurídicos previos al registro

## DE LOS REQUISITOS PARA LA CONSTITUCIÓN DE LOS DIVERSOS SINDICATOS.

**3.1, NUMERO DE TRABAJADORES.** La Ley establece que sean por lo menos veinte en servicio activo, regla que, en los casos de los sindicatos industriales y nacionales de industria, debe rebasarse por los requerimiento de organización sindical interna.

**3.2, EDAD Y OTROS REQUISITOS PERSONALES.** Deben ser mayores de catorce años, pueden sindicalizarse también los extranjeros con la limitante de que no pueden formar parte de la directiva y no pueden coexistir los trabajadores de confianza con el resto de los trabajadores en el mismo sindicato.

## 3.3, DEL PADRÓN SINDICAL.

Debe integrarse padrón por triplicado, consistente en la lista de los constituyentes con progresión numérica de sus nombres, sexo, edad, domicilio particular, afiliación del IMSS, SAR e INFONAVIT si lo tienen y firma autógrafa de cada trabajador, así como con el nombre y domicilio del patrón, empresa o establecimiento en que presten sus servicios. Un padrón por cada empresa si se trata de sindicato industrial o nacional de industria. De ser posible debe obtenerse constancia patronal de prestación de servicios que puede ser directa cuando no les ponga en peligro o bien copia de su alta en el IMSS u otro documento público fehaciente de la existencia de la relación laboral de cada uno.

### **3.4, DE LOS ESTATUTOS.**

Deben previamente formularse por triplicado, los estatutos sindicales que reúnan los siguientes requisitos:

- 1,** Denominación del Sindicato,
- 2,** Domicilio y población,
- 3,** Objeto del Sindicato (el estudio y defensa de los derechos de los trabajadores integrantes) y estructura, (por secciones y delegaciones si se trata de sindicato industrial o nacional de industria;
- 4,** Condiciones de admisión de los socios,
- 5,** Obligaciones y derechos de los asociados,
- 6** Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias,
- 7,** Forma de convocar a asambleas y clases de ellas,
- 8,** Quórum requerido para sesionar y porcentaje de miembros para que los acuerdos tengan validez,
- 9,** Procedimiento para la elección de la directiva, número y cargos sindicales,

- I0 Período de duración de la directiva,
- I1, Normas para la adquisición, administración y disposición de los bienes sindicales,
- I2, Forma de pago y monto de las cuotas sindicales,
- I3, Época de presentación de cuentas (en plazos no menores a seis meses),
- I4, Normas para la liquidación del patrimonio sindical en caso de extinción del sindicato y
- I5, Demás normas y garantías específicas del artículo 371 de la L.F.T.

### **3.5, ACTA DE LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA,**

Esta debe prepararse por triplicado y cuidadosamente para que reúna los requisitos de ser una relación circunstanciada y coherente en que consten:

- 1, quiénes instalan la asamblea;
- 2, los padrones deben hacer las veces de lista de asistencia;
- 3, debe precisarse el quórum, declararse y elegirse a la Mesa de Debates;
- 4 debe insertarse la orden del día y decirse que se aprobó;
- 5, debe decirse que se dieron a conocer los estatutos, que se aprobaron y que forman parte del acta;
- 6, debe elegirse la primera directiva conforme a los puestos del estatuto y
- 7, debe firmarse por la mesa de debates y por la directiva electa.

### **SOLICITUD DE REGISTRO ANTE LA AUTORIDAD COMPETENTE.**

Esta debe estar firmada por lo menos por los secretarios General, de Organización y de Actas, se deben adjuntar por duplicado:

El artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo establece que los sindicatos deben registrarse y, para ese efecto, remitirán por duplicado lo siguiente: "

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

Además, la propia ley en su artículo 366 señala que sólo podrá negarse el registro de un sindicato en los siguientes casos: "

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364;
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior".

## **2.6 DIVERSAS FORMAS DE SINDICALIZACIÓN**

Según la doctrina ésta se divide en dos grandes rubros: sindicación única y sindicación plural.

### **SINDICACION UNICA**

; es el sistema que solamente permite la formación de un sindicato, que debe contar con la mayoría de los trabajadores de una empresa, de una rama de la industria o del comercio o de una determinada demarcación territorial.

### **SINDICACION PLURAL**

Contempla la posibilidad de formar sindicatos independientes los unos de los otros. Una vez analizada la definición de las sindicaciones mencionadas con anterioridad

se entiende que las formas de la sindicación consisten en las varias estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patronos. En la actualidad y de acuerdo a la reformada Ley Federal del Trabajo desde 1970 se pueden enumerar las formas de sindicatos existentes, éstos pueden ser: sindicatos de los trabajadores y los sindicatos de los patronos.

### **SINDICATO GREMIAL**

Es el formado por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad, sirviendo como antecedente que en edad moderna fue la forma natural de la sindicación, pues el trabajo en los talleres no requería sino una sola profesión u oficio de tal modo que los trabajadores por la similitud de sus problemas se agremian por profesiones, independientemente de los talleres en los que prestaban sus servicios. (sindicato de meseros, sindicato de enfermeras)

### **SINDICATO DE EMPRESA**

Es aquél que está formado por trabajadores de una misma empresa. El sindicato de empresa supera la autorización que producen la organización gremial, a diferencia de ésta que busca la unión de la profesión y sólo mediante la de la clase trabajadora. El sindicato de empresa es el primer defensor de los intereses de la totalidad de los trabajadores, convencidos de que únicamente por el camino del mejoramiento integral del trabajo se

Debemos entender por diversas formas de sindicación la variedad de estructuras sociales y jurídicas que revisten o pueden revestir las organizaciones de trabajadores y patronos. El artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo nos señala las diferentes formas de sindicatos, mismas de las que se hablará más adelante, esta es la única y real clasificación de los sindicatos en México, a pesar de que somos muy afectos a calificarlos por colores en rojos, amarillos y blancos. Para ser miembro de un

sindicato de empresa se requiere, forzosamente, trabajar en la empresa de que se trate.

### **Plural.**

Legalmente debemos entender por sindicato: “La asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses”.

### **Gremiales.**

Los sindicatos gremiales, son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio especialidad.

### **Industriales.**

Los sindicatos industriales, son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial.

### **Nacionales de Industria.**

Esta clasificación de sindicatos, son 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.

### **De oficios varios.**

Estos sindicatos, son los formados por trabajadores de diversas profesiones, y estos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

### **Federaciones y Confederaciones.**

Las federaciones y confederaciones son las uniones sindicales constitutivas para el estudio, mejoramiento y defensa, de los intereses y derechos de la clase trabajadora. El artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo establece: Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este

numeral, en lo que sean aplicables. Para la constitución de las federaciones y confederaciones existen requisitos de:

a) Fondo, y

b) Forma.

*Los requisitos de fondo:*

1. Las federaciones y confederaciones deben formarse con sindicatos obreros o empresariales, y
2. La finalidad de unos y otros es la misma que asignamos a los sindicatos: la lucha en defensa del trabajo.

*Requisitos de forma:*

1. Cada sindicato o federación debe aprobar la medida.
2. La misma asamblea o una sucesiva, aprobar los estatutos.
3. La asamblea constituye una posterior, nombrará la directiva.

Las federaciones y las confederaciones se integran con personas jurídicas (sindicatos) y deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El fin primordial de las federaciones y confederaciones es más amplio que el de los sindicatos, es llegar a la unidad de la clase trabajadora. Su fuerza de acción es mucho más poderosa que la de los sindicatos y por ello puede obtener más fácilmente el objetivo propuesto. El nacimiento de las federaciones y confederaciones está determinado por el mismo principio de libertad sindical. Así los sindicatos podrán formarlas libremente, sin necesidad de autorización previa y de la misma manera retirarse de ellas sin incurrir en responsabilidad en cualquier tiempo, no importando que haya pacto en contrario

## 2.7 ESTATUTOS SINDICALES



Son aquellas normas de carácter interno que rigen las acciones de los miembros del sindicato, en él se establecen las funciones de los integrantes, sus obligaciones y el derecho que contienen los sindicatos.

Los Estatutos son un elemento fundamental para el funcionamiento de los sindicatos, ya que su principal función es regular los procesos internos del sindicato. Para que los estatutos son válidos el sindicato deberá contar con reconocimiento formal de las autoridades laborales y administrativas y cubrir los requisitos necesarios para acreditar la capacidad y personalidad jurídica para desempeñar su función de representatividad y defensa de los trabajadores sindicalizados.

**Artículo 371.** Los estatutos de los sindicatos contendrán:

- I. Denominación que le distinga de los demás;
- II. Domicilio;
- III. Objeto;
- IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado;
- V. Condiciones de admisión de miembros;
- VI. Obligaciones y derechos de los asociados;
- 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 mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato.

g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum 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 solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que 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 cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;

X. Período de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas;

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

## ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE MAPA CONCEPTUAL

Elabora un mapa conceptual donde desarrolles el contenido de la información expuesta.

MAPA CONCEPUAL: El mapa conceptual representa una jerarquía de diferentes niveles de generalidad, de inclusividad o importancia, y se conforma de: conceptos, proposiciones y palabras enlace. (Novak y Gowin, 1988).

## **UNIDAD III**

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### **3.1 CONCEPTO**

La negociación colectiva es un procedimiento de creación de reglas y toma de decisiones caracterizado por la intervención directa, conjunta y exclusiva de los representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales) y de los empresarios y/o sus representantes, tendente a la firma de un acuerdo (generalmente, un convenio colectivo).

La negociación colectiva se fundamenta en la autonomía de las partes y suele desarrollarse conforme a unas reglas legales (mínimas), y por las pautas o criterios elaborados o aceptados por los sujetos negociadores.

El carácter normativo de los convenios colectivos, que es el fruto más logrado de la negociación, justifica que ésta haya de sujetarse a lo establecido en la Ley, puesto que es ésta la que reconoce validez jurídica a aquéllos.

A diferencia de las normas estatales, la negociación colectiva se caracteriza por su dispersión, ya que se desarrolla en distintos ámbitos o unidades de negociación, delimitadas por criterios funcionales (profesiones, sectores de actividad, etc.) y territoriales (Estado, Comunidades Autónomas, regiones, comarcas, provincias o municipios) y permite satisfacer necesidades concretas que difícilmente pueden ser reguladas con carácter imperativo de forma heterónoma por los poderes públicos. La dispersión (y, en ocasiones, “atomización”) de la negociación colectiva genera importantes problemas de articulación como consecuencia de la abundancia de acuerdos y convenios colectivos que pretenden regular las condiciones de trabajo de los empleados en sus distintos ámbitos y niveles territoriales y funcionales.

La finalidad primordial de la negociación colectiva es la creación de reglas que permitan disciplinar las condiciones de trabajo, entendidas en sentido amplio, pero también puede y suele utilizarse con otros muchos fines, como la creación de canales de comunicación y participación entre las empresas y sus trabajadores, o entre los representantes de unas y de otros, al mismo tiempo que puede facilitar la gestión de los conflictos colectivos.

## **ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN**

La estructura de la negociación colectiva viene determinada por el conjunto de convenios, pactos y acuerdos colectivos existentes en un determinado sistema de relaciones laborales y se refiere, más concretamente, a los ámbitos o unidades de negociación, así como a sus diferentes niveles, lo que significa que forman parte de la estructura de la negociación las cuestiones relativas a la jerarquía, a la preferencia, a las relaciones de complementariedad y a la articulación de convenios (Mercader Uguina).

La estructura de la negociación es simple cuando domina o prevalece un determinado tipo de convenio colectivo (de empresa, de rama de actividad, de ámbito interprofesional, etc.) y sobre él se articulan los restantes. Por el contrario, es compleja cuando no hay una unidad de

negociación claramente dominante, sino que coexisten varias (de empresa y de ámbito provincial, de sector y de profesiones, etc.), que a su vez pueden estar o no articuladas.

La coordinación o articulación entre convenios puede conseguirse mediante la aplicación de reglas de jerarquía que establecen diferencias de rango entre los distintos tipos de convenio, normalmente atendiendo a la magnitud de la correspondiente unidad de negociación, mediante la aplicación de reglas de delimitación competencial y complementariedad, que procuran una adecuada distribución de materias y funciones entre los distintos niveles o unidades y, finalmente, mediante la aplicación de reglas de concurrencia.

La negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados. La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas en el campo laboral.

Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración. Al revés de lo que se suele pensar, según un estudio realizado en el marco de la OIT (Ozaki editor, 1999), en muchos países la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que han permitido alcanzar consenso en torno a la flexibilidad en los mercados de trabajo.

Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural. En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales. La ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es esencial en lo que respecta a la base jurídica.

Muchos otros convenios y recomendaciones de la OIT relacionados con la negociación colectiva estipulan los principios y derechos de los trabajadores de determinados sectores económicos (véase la lista al final del texto). Si es posible extender el ámbito de aplicación de los convenios colectivos pueden quedar protegidos por éste trabajadores que no se han involucrado directamente en el proceso de negociación. Es fundamental que existan mecanismos apropiados (de orden jurídico, reglamentario o normas oficiosas) para hacer cumplir los convenios colectivos.

En lo que se refiere a las condiciones estructurales o las instituciones necesarias, unas organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes, legítimas, con líneas de acción coherentes y criterio pragmático y que actúen en pie de igualdad facilitan la realización de negociaciones justas y eficaces. La OIT ofrece servicios de asesoramiento técnico y de cooperación en muchos países para capacitar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para entablar negociaciones colectivas que puedan redundar en beneficio de ambas partes.

## 3.2 GENERALIDADES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### Características

Las principales características de la negociación colectiva son:

- Se percibe a la otra parte como adversario, e inclusive como enemigo.
- Impera una gran desconfianza, especialmente hacia la empresa.
- Se negocia bajo una posición de fuerza y de amenaza.
- Se oculta información relevante y se miente deliberadamente.
- Se maneja bajo una visión de corto plazo.
- Involucra diversos intereses, unos explícitos y otros implícitos (objetivos emboscados).
- Conlleva intereses económicos cuantiosos.
- Ocurren problemas en la comunicación, debido a diferencias culturales y socio-económicas; en ocasiones “se hablan idiomas diferentes”.

Si existe algún tipo de negociación difícil y complicada, claramente retadora, sin duda es la colectiva...

### Preparación

La preparación es el elemento fundamental de la negociación colectiva, y puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso.

Tradicionalmente, la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo se inicia con la presentación del Pliego de Peticiones por parte del Sindicato.

Es conveniente iniciarla mucho antes, para poder advertir, analizar y valorar los factores que incidirán en la etapa de la discusión.

Algunos de los factores que deben anticiparse, valorar y trabajarse son los siguientes:

- Clima y ambiente laboral.
- Problemas laborales recurrentes que se han presentado en los últimos meses.
- Expectativas ideales y reales de los trabajadores y del Sindicato frente a la revisión.
- Política laboral y salarial del gobierno.
- Resultados de la negociación colectiva en el área geográfica en la que opera la Empresa y la de su rama o actividad.
- Contenido formal (explícito) y real (implícito) del Pliego de Peticiones.
- Anticipación de las metas sindicales.
- Capacidad e intención del Sindicato de usar la huelga.
- Política gubernamental sobre la huelga.
- Condiciones del mercado, de inventarios y de proveedores.
- Objetivos y metas de la Empresa, distinguiendo las ideales y las reales.
- Análisis y determinación de las posibles alternativas o fórmulas de solución.  
Integración del equipo negociador.
- Conocimiento de las características personales de los miembros de la comisión negociadora sindical.
- Contacto previo y coordinación con las autoridades laborales correspondientes.

### Equipo Negociador



Si alguna vez hubo la conveniencia de realizar un trabajo “en equipo”, es esta. La función y responsabilidad de este grupo de personas es apoyarse en la negociación a través de las siguientes funciones y responsabilidades:

- Una división básica del trabajo.
- El manejo de diversos “roles” o papeles.
- Diversa percepción interdisciplinaria.
- Análisis y evaluación grupal de la situación.
- Toma de decisiones colegiada.
- Apoyo mutuo en situaciones complicadas.

El grupo negociador debe de contener las funciones y personas siguientes:

- Un responsable o “cabeza negociadora”, que puede o no ser el conductor de la negociación y portavoz del grupo y Empresa.
- Directores o altos funcionarios de las diversas áreas que integran la Empresa, como operación o producción, comercialización, finanzas, administración, y desde luego.
- Un responsable de llevar la bitácora o relación circunstanciada de los eventos que se van dando en el transcurso de la negociación.
- Un abogado experto en negociación laboral, sea interno o asesor externo.
- Observadores, cuya función **muy importante** es percatarse de todos aquellos signos que pueden proporcionar información adicional. Atender y entender al lenguaje no verbal (corporal) y a la interpretación de las acciones y los hechos, más que a las palabras. Una asignación de roles en los que uno o unos miembros del grupo manejarán la posición conciliatoria y abierta, y otros la dura, cerrada y agresiva, según sea necesario y de acuerdo a sus características y habilidades personales.

Manejo de los intereses y objetivos de cada área de la Empresa, así como de la información que se maneje en la discusión.

### Reglas y Rituales

- La fecha límite es flexible.
- Siempre se puede pedir “tiempo fuera” para analizar, discutir y decidir.
- Si no estás seguro de que es conveniente lo que vas a decir, mejor no hables.
- Si es necesario reiterar para convencer, repite, repite y repite...
- No te apresures en tus concesiones; los negociadores sindicales esperan que sigas el ritual de una negociación larga y desgastante.
- En principio, las concesiones finales se darán cerca del momento del posible inicio de la huelga. ¡Cuidado!, ¿cuál es ese momento?
- Utiliza todos los medios y materiales que puedan apoyar tu posición, tales como información estadística, administrativa, contable, periodística, técnica, gubernamental, etc.
- No te apoyes directamente en las autoridades laborales a menos que sea necesario (salvavidas).
- “Se vale” retirar cualquier oferta o posición, pero siempre la otra parte sabrá la disposición de quién la retiró de llegar a ello.
- Ten presente y analiza constantemente tus alternativas. Busca nuevas.
- Toda negociación conlleva diversas etapas. No vas a llegar a concesiones sólidas que propicien el acuerdo final sino hasta que la negociación esté “madura”. Sé paciente y no te apresures.
- Si no estás llevando la negociación, no participes a menos que el responsable así te lo indique.

- Cuando tu compañero no sepa que hacer o decir, si tú sí lo sabes, participa.

La negociación colectiva, por las características con las que la percibe y la manejan los sindicatos, y los contenidos, intereses y valores que conlleva, es una de las formas difíciles de negociar.

Con un estilo negociador basado en principios, podemos cambiar gradualmente la forma de negociar del Sindicato y lograr los objetivos de la Empresa.

La preparación adecuada y oportuna es fundamental para una buena revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

Es muy importante la integración del grupo negociador, su organización y preparación previa, así como su desempeño a través de la negociación.

Existen reglas no escritas, verdaderos rituales en la negociación colectiva. Es muy valioso conocerlas, entenderlas y aplicarlas.

#### TIPOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

##### **REGLADA:**

- Aplicable a organizaciones sindicales o grupos de trabajadores.
- Procedimiento rígido y formal.
- Plazos de días establecidos son corridos.
- Faculta para acordar huelga.
- Termina proceso con Contrato colectivo.

##### **NO REGLADA:**

- Solo pueden negociar una o más organizaciones sindicales.
- Las negociaciones son directas

- No hay sujeción a reglas o normas
- Duración determinada
- Convenio colectivo

### **SEMI-ARREGLADA.**

- Grupos de trabajadores que se unan solo para los efectos de negociar
- Debe tratarse un grupo de 8 o más trabajadores.
- Debe elegirse comisión negociadora en votación secreta y ante M. de fe.
- Respuesta empleadora en 15 días. O sino se le aplica multa.
- Aprobación propuesta final, debe acordarse por trabajadores involucrados en votación secreta ante
- Inspector del Trabajo.
- Faltando alguna de estas condiciones se tiene como contrato Individual.

## **3.3 VENTAJAS E INCONVENIENTES**

### **VENTAJAS:**

Quienes han ponderado las ventajas de la negociación colectiva han señalado que ella:

- \* Disminuye o aun elimina las desigualdades entre las partes contratantes.
- \* Democratiza el derecho, al permitir que las partes establezcan sus propias normas, de una manera flexible y de acuerdo a sus específicas circunstancias.
- \* Permite que se conozcan las necesidades, expectativas y objetivos de las partes.
- \* Involucra al Sindicato en la gestión de la empresa y ofrece enormes posibilidades como mecanismo de participación.

- \* Su práctica es un acicate permanente para el desarrollo de la legislación social, especialmente en aquellos países que apenas empiezan a regular las relaciones laborales.
- \* La preparación para la negociación permite a las partes compararse con otros sectores, conocer su propia situación, medir el respaldo que las políticas y prácticas de la empresa o del sindicato han logrado obtener entre los trabajadores, los propietarios o la comunidad.
- \* Perfecciona el sistema de libre empresa al hacer más precisa la competencia entre las empresas como consecuencia de los costos de operación nivelados en el mismo sector industrial. Es por consiguiente un freno a la competencia desleal.
- \* La negociación es una escuela del tripartitismo que madura y capacita a las partes para trabajar concertadamente frente a problemas de carácter nacional más complejos que la simple reivindicación laboral.
- \* La paz social producida por el sistema de la negociación genera tranquilidad al inversionista, estimula el empleo, aumenta el consumo y acelera el desarrollo.
- \* Finalmente, muchos sostienen que sin la existencia de la negociación y del convenio colectivo sería imposible administrar objetiva y racionalmente las condiciones económicas y laborales dentro de la empresa moderna.

### **INCONVENIENTES:**

Por el contrario, quienes se oponen o desconfían del sistema de la negociación o del convenio colectivo señalan con vehemencia sus inconvenientes:

- \* Acelera la brecha entre el sector moderno y el sector tradicional. Los avances de los trabajadores organizados se producen a costa de los trabajadores del sector marginal o tradicional.
- \* Los trabajadores más calificados dentro de la empresa se ven frenados en sus aspiraciones y en sus estímulos, por cuanto el convenio favorece en mayor proporción a los trabajadores de base no calificados.

- \* La negociación significa la pérdida de la autoridad empresarial y la renuncia a administrar directamente los estímulos que conducen a una mayor productividad del personal.
- \* Otros indican que la negociación convierte a los sindicatos en grupos simplemente economicistas o reivindicativos.
- \* Es un medio utilizado por las naciones más desarrolladas para trasplantar sus condiciones laborales a los países en desarrollo, con el objetivo de hacerlos menos competitivos, en exclusivo interés de los países más fuertes.
- \* La negociación desajusta los controles y políticas estatales establecidos para frenar la inflación.
- \* Muchos consideran que debería dejarse al espontáneo entendimiento entre las partes la superación del mínimo de derechos y obligaciones consagrados por la ley, así como la definición de las condiciones de trabajo, sin ninguna intervención de los organismos gubernamentales.
- \* El sistema de seguridad social se distorsiona y encarece al pactarse en la convención modalidades adicionales de cobertura de los riesgos o al duplicarse la prestación frente a cada riesgo, especialmente en los riesgos económicos de futuro (Invalidez, Vejez y Muerte).
- \* Conlleva al establecimiento de la negociación permanente, con enorme desgaste de las partes en improductiva e interminable confrontación por la interpretación o aplicación del convenio colectivo.
- \* La huelga, episodio crítico del proceso de negociación, es un "Lujo" insoportable para la mayoría de las economías nacionales y es un recurso histórico de la clase obrera que ya no se justifica dado el amplio carácter intervencionista del Estado.
- \* La negociación colectiva es innecesaria debido a la existencia de una legislación laboral protectora y casuista.

\* La negociación no soluciona el problema de la concentración económica y centra toda su actividad en la disputa por el poder entre los sectores empresariales y sindicales, con perjuicio del conjunto de la comunidad.

Como se ve las razones invocadas por los escépticos de la negociación son tan incisivas como las señaladas por los que confían en sus ventajas.

### **3.4.- CARACTERÍSTICAS DEL SINDICATO EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.**

Nuestras leyes laborales prevén que para cualquier relación de trabajo esta debe manifestarse por el acuerdo mutuo de las partes, es decir, entre trabajadores y patronos, como la misma ley menciona existen contratos de trabajo individuales y contratos de trabajo colectivos, en el primero podemos mencionar que es la relación que existe entre un trabajador y el patrón, en lo que conocemos como relaciones individuales de trabajo, donde trabajador y patrón establecen las condiciones por las cuales se va a prestar el trabajo, el efecto de este contrato no se extiende más allá del trabajador que lo haya celebrado porque sus efectos son única y exclusivamente al trabajador y al patrón en forma individual, en el contrato colectivo de trabajo, el cual lo pueden celebrar el sindicatos o varios sindicatos con el patrón o varios patronos, este presenta ciertas características que lo hace diferente al contrato individual, primero podemos decir que lo establecido en este contrato se extiende a todos los trabajadores de la misma empresa y posiblemente de así considéralo el mismo sindicato a los trabajadores de confianza de la misma empresa aunque no haya sido parte de la negociación entre el sindicato y el patrón, en la parte que sigue veremos que es un contrato colectivo en su esencia, así mismo detallaremos sus características principales, su importancia y validez entre los trabajadores sindicalizados, los empleadores o patrono y ante las mismas leyes, las cuales en conjunto formas parte de la misma negociación.

La primera manifestación de la negociación colectiva es el contrato colectivo de trabajo. Desde el momento en que un sindicato o una coalición de trabajadores solicita de un empresario o patrono la celebración de dicho convenio y le invita a sostener pláticas que

conduzcan al establecimiento de ciertas condiciones de trabajo en un centro de productividad económica, puede decirse que se encuentra en gestación este instrumento de lucha y protección de la clase trabajadora. Esta concepción responde la definición que la ley mexicana da de contrato colectivo. Es (dice el art. 386) el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y entre uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Por tanto, sus elementos son la existencia de una convención, un derecho de la clase trabajadora y la respuesta dada a una solicitud presentada por esta última del empresario o empleador según el caso.

Sin embargo, aun cuando existe plena libertad de acción entre sindicatos y empleadores en la formación de contratos colectivos, dichos instrumentos legales deben ostentar diversas características.

De respeto a obligaciones contraídas con anterioridad. Partiendo del supuesto de que previamente a la formación del contrato colectivo existiesen obligaciones contraídas con algunos trabajadores las condiciones de trabajo derivadas de la misma deben subsistir y, en consecuencia, que se apruebe deberá respetarlas. Cualquier modificación en la relación de trabajo, deberá mantener o superar dichas condiciones con base en el principio de que regirá la situación que más favorezca al trabajador (art. 394, LFT).

De contenido. Las cláusulas que se impongan harán referencia:

- a) Al salario o salarios que devengaran los trabajadores, sean mínimos, por categoría o especialización (de ahí que varios teóricos del derecho sostengan que, en esencia el contrato es el tabulador de salarios),
- b) La jornada o jornadas sujetas a horarios o turnos (en muchos contratos actuales se les sujeta a horas), los días de descanso y vacaciones; las disposiciones legales que correspondan.

De extensión. Cualquier estipulación del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa aun cuando no sea miembros del sindicato que lo celebre,



excepción hecha de los trabajadores de confianza, si así lo acuerdan las partes gigantes. En otras palabras, las condiciones de trabajo pactadas son aplicables al personal de confianza, pero si el sindicato estima que no pueden serles aplicables, estos trabajadores quedaran exceptuados de sus beneficios.

De aplicación inmediata. Firmado el contrato colectivo, tiene inmediata validez legal su clausulado sin necesidad de su registro o de cualquier otro acto administrativo impuesto por las leyes.

Cláusulas de preferencia contractual. Podrá establecer que el patrono solo empleará a los trabajadores que sean miembros del sindicato. No obstante, esta disposición, si los trabajadores ajenos a la organización sindical ya estuvieren prestando servicios con anterioridad a la contratación colectiva, estos conservaran su derecho a permanecer en la negociación.

#### Revisión contractual.

El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada, en estos últimos casos, concluidos el tiempo o la obra determinada dejara de tener vigencia el contrato. Si por cualquier circunstancia dicho término u obra se extiende por más de dos años, al cumplirse este periodo será susceptible de revisión por el tiempo excedente, lo cual significara que la vigencia de cualquier contrato colectivo es de dos años. La revisión contractual del salario tiene lugar cada año, la de las demás condiciones de trabajo cada dos años, en ambos casos el sindicato deberá solicitarla con sesenta días de anticipación a la terminación de su vigencia.

#### Terminación del contrato colectivo.

Dos situaciones conducen a la terminación del contrato un colectivo de trabajo, el mutuo consentimiento de las partes, o al haber concluido el término o la obra por la cual fue celebrado, pero la relación obrero patronal puede darse por concluida también cuando sobreviene una suspensión autorizada por la ley, y las actividades de la empresa, negocio o

establecimiento no pueden reanudarse pese a las acciones puestas en juego para clausurarlas. Esto puede tener lugar si transcurrido seis meses por lo menos, contados a partir de la fecha de la suspensión de labores, no es posible al patrono reanudar el trabajo, de presentarse de esta forma de terminación los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización que fijara la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Una distinción más de carácter especial es la autonomía de las partes para resolver por sí mismas cualquier problema interno que se presente en relación con las condiciones de trabajo establecidas, sea la condición de los trabajadores o el sindicato quien participe. Puede hacerlo la coalición cuando no existe sindicato o cuando la directiva o la minoría de éste no estén de acuerdo en discutir una cuestión de interés mayoritario.

De acuerdo con lo expuesto el contrato colectivo de trabajo es un derecho que se ha ganado a través de una organización sindical, el cual trae un serie de beneficios en defensa de los derechos de los trabajadores, por las características que presenta el mismo, una parte importante que menciona el autor es la referente a la autonomía del contrato colectivo de trabajo, donde las partes contratantes pueden decidir y determinar por sí mismas las condiciones que se establecerán en éste, dentro de las características del contrato colectivo de trabajo tenemos que éste contiene la revisión contractual y que en esta intervine la revisión contractual del salario, así como, las condiciones actuales de trabajo, debemos tener presente que de acuerdo al autor el contrato tendrá una duración de dos años y el sindicato deberá solicitar su revisión contractual con una anticipación de sesenta días, lo mismo si por alguna razón el contrato se extiende por más de dos años, el periodo excedente será susceptible de revisión contractual. Recordemos que una cualidad o característica del contrato es que es de aplicación inmediata, es decir, que una vez firmado tiene inmediata validez legal sin necesidad de registro o cualquier acto administrativo impuesto por las leyes, podemos concluir diciendo que existe el respeto a las obligaciones contraídas con anterioridad, es decir, aquellos derechos que hayan contraído algunos trabajadores en su beneficio antes de haberse celebrado el contrato colectivo de trabajo derivadas de las mismas deberán subsistir y en consecuencia la convención que apruebe deberá respetarlas.

### 3.5 CONTRATO COLECTIVO.

#### **¿Qué es un contrato colectivo de trabajo?**

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece: "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".

#### **¿Quiénes celebran el contrato colectivo de trabajo?**

Esto quiere decir que existen distintos supuestos respecto de la celebración del contrato colectivo de trabajo, es decir, éste puede celebrarse entre:

- Un sindicato de trabajadores y un patrón.
- Varios sindicatos de trabajadores y un patrón.
- Un sindicato de trabajadores y un sindicato de patrones.
- Un sindicato de trabajadores y varios sindicatos de patrones.
- Varios sindicatos de trabajadores y un sindicato de patrones.
- Varios sindicatos de trabajadores y varios sindicatos de patrones.

En cualquiera de los casos, lo importante es destacar que el contrato colectivo de trabajo es una forma manifiesta de la organización de trabajadores, con el fin de luchar y defender sus intereses, lo cual es más eficaz que la lucha aislada y unilateral.

*El contrato colectivo es el instrumento legal para defender sus intereses comunes.*

Los beneficios obtenidos con motivo de la firma del contrato colectivo de trabajo entre trabajadores y patrones no sólo son aplicables a los trabajadores del sindicato que hubiera firmado dicho contrato, sino que se hará extensivo a todos los trabajadores de la empresa.

Por ejemplo, si una empresa tiene 150 trabajadores, de los cuales 120 integran un sindicato, obviamente el contrato colectivo de trabajo se firmará entre el sindicato y el patrón, en donde los trabajadores del mencionado sindicato logran mayores prestaciones y beneficios, pero, ¿qué sucede con los 30 trabajadores restantes no sindicalizados? En este caso, los trabajadores no sindicalizados gozarán de los beneficios logrados por el sindicato, es decir, se hacen extensivos a todos los trabajadores, aunque no formen parte del sindicato, incluso a quienes son trabajadores de confianza.

Los beneficios obtenidos en el contrato colectivo abarcan a todos los trabajadores.

Si ocurre que varios sindicatos se disputan la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, entonces se observarán las reglas previstas en el artículo 388 de la ley laboral, que a la letra dice: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

- I. 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.
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión.
- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre El contrato colectivo es el instrumento legal para defender sus intereses comunes Los beneficios obtenidos en el contrato colectivo abarcan a todos los trabajadores que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de empresa o de industria".

El contrato colectivo de trabajo debe ser celebrado por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad, lo que significa que, si no se realiza así, será nulo. Se entregará un ejemplar a cada una de las partes y otra se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

Ahora bien, para que tenga validez el contrato colectivo de trabajo, debe cubrir los requisitos establecidos en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, que son los siguientes:

### **¿Qué requisitos debe contener el contrato colectivo de trabajo?**

- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Las empresas y establecimientos que abarque.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada.
- Las jornadas de trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones.
- El monto de los salarios.
- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda.
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a laborar en la empresa o establecimiento.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse de acuerdo con la ley.
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

### **¿El contrato colectivo podrá ser nulo?**

Si en el contrato colectivo se omite estipular la jornada de trabajo, días de descanso o vacaciones, se aplicarán las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo; si se omite estipular el salario, el contrato no producirá efecto alguno. En cualquier caso, el contrato sólo podrá establecer condiciones superiores a las establecidas en la ley para los trabajadores y nunca inferiores.

### **¿Qué es la revisión del contrato colectivo?**

Todo contrato colectivo de trabajo podrá ser revisado cada año, de acuerdo con lo establecido en el artículo 399 bis de la ley de la materia, lo que significa que, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, éstos pueden solicitar su revisión a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Aunque la ley otorga este derecho también a los patrones, en la práctica éstos difícilmente solicitarán la revisión, por obvias razones, pues entre más se revisa el contrato, las condiciones de trabajo mejoran para los trabajadores.

La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo, si éste es por tiempo determinado menor a dos años.
- Del transcurso de dos años, si el contrato es por tiempo determinado con una duración mayor a dos años; o bien, si el contrato es por tiempo indeterminado o por obra determinada.

### **¿Quiénes realizan la revisión del contrato colectivo de trabajo?**

La citada revisión se realizará entre las partes, es decir, por un lado, el sindicato de trabajadores, que es el titular del contrato colectivo, carácter que le ha otorgado la Junta de Conciliación y Arbitraje, y el patrón, sosteniendo los correspondientes acuerdos; es decir, la revisión del contrato colectivo de trabajo es una negociación entre patrones y trabajadores a través de los sindicatos.

En efecto, no pueden los trabajadores, de manera unilateral, negociar la revisión del contrato colectivo, forzosamente deberán hacerlo mediante su sindicato.

### **¿Qué sucede si el patrón se niega a la revisión del contrato colectivo de trabajo?**

Si el patrón se niega a revisar el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular podrá ejercitar el derecho de huelga.

El contrato colectivo de trabajo es uno de los derechos más preciados de los trabajadores. Como resultado de su lucha sindical con el patrón, los trabajadores establecen los derechos que van conquistando en la empresa arriba de los mínimos establecidos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

Ahí se establece la jornada de trabajo máxima en la empresa, los descansos, las vacaciones, el salario, el pago del tiempo extraordinario, el aguinaldo y todas las demás prestaciones que recibe el trabajador por su trabajo. Estas bases del trabajo en la empresa son resultado de la estira y afloja en la negociación del sindicato con la empresa.

Los beneficios que contiene el contrato colectivo para los trabajadores forman parte del salario de los trabajadores cuando reclaman de la empresa una indemnización. Para esta finalidad, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El contrato colectivo abarca a todos los trabajadores de la empresa, los de base y los de confianza, hombres y mujeres, los antiguos y los de nuevo ingreso. Ningún trabajador está excluido de los beneficios del contrato. Los trabajadores de confianza también están comprendidos en el contrato, a no ser que en el mismo contrato el sindicato y la empresa hayan acordado no incluir a los trabajadores de confianza. De todos modos, estos trabajadores por lo menos tienen los beneficios mínimos de los trabajadores de base.

Las condiciones de trabajo están basadas en el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y son proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias o exclusiones por ningún motivo. Son iguales para quienes tienen igual trabajo, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales.

Los trabajadores pueden conseguir mejores beneficios organizándose en sindicatos. Aisladamente no son siquiera escuchados por el patrón. Su lucha la presentan organizados los trabajadores de la empresa, haciendo un frente consciente y sólido, sabiendo hacia donde van y qué beneficios deciden obtener.

El contrato colectivo es una institución democrática y de conquista de los trabajadores.

### **3.6.- NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

En relación con la naturaleza del Contrato Colectivo de Trabajo, para el sector más preponderante en la doctrina, su carácter es el de un contrato entre el sindicato de trabajadores y la empresa, que supone, por consiguiente, un acuerdo libre entre las partes firmantes y un objeto posible: la concertación de las condiciones de trabajo. Sin embargo, en la ley se establece (art. 387, LFT) que la exigencia de celebrar un Contrato Colectivo es un derecho del sindicato mayoritario de los trabajadores y una obligación para el patrón. Así se desprende del texto que dispone que el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tenga la obligación de celebrar con éste (sindicato), cuando se lo pida, un Contrato Colectivo. En el segundo párrafo del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo se establece que, si el patrón se negara a firmarlo, los trabajadores lo podrán forzar a través de la huelga.

#### **INTERPRETACIÓN.**

Se entiende por Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 386 el "convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores o patronos, 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". De la definición anterior se interpreta que:

- a) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- b) Que lo celebran por parte de los trabajadores una o varias organizaciones sindicales.
- c) Que su finalidad es establecer normas generales.
- d) Que su campo de acción será necesariamente una empresa o establecimiento.

Como resultado de las interpretaciones anteriores pueden establecerse las siguientes conclusiones:

- a) Que la celebración de un Contrato Colectivo exige como presupuesto indeclinable, que participe un sindicato de trabajadores. En consecuencia, los trabajadores por sí mismos, no están legitimados para celebrarlo.
- b) Que sólo estará obligado a celebrarlo el patrón que sea titular de una empresa o establecimiento.

## **CONTENIDO.**

En la Ley Federal de Trabajo, se establece el contenido de los contratos colectivos. En los Contratos Colectivos se pueden establecer, la organización de las comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas, igualmente se indicará por quien serán ejecutadas sus resoluciones, si las partes las declaran obligatorias. La falta de estipulaciones sobre la jornada de trabajo, días de descanso, y vacaciones serán aplicadas las disposiciones legales. Si al Contrato Colectivo le llega a faltar el tabulador de salarios, el sindicato en cualquier momento puede exigir el otorgamiento de dicho tabulador.

### ELEMENTO OBLIGATORIO.

El elemento obligatorio lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en la relación con la otra.

Cláusulas por las que se establecen comisiones mixtas para dirimir conflictos, las citadas cláusulas de exclusión, etc. El elemento obligatorio es si está formado por las obligaciones que corren a cargo de las partes que lo celebran, o sea del patrón o patronos o sindicato o sindicatos patronales y el sindicato o sindicatos obreros.

### ELEMENTO TRANSITORIO.

Son las cláusulas cuyos efectos, derechos y obligaciones se fincan indistintamente de las personas físicas o morales y que derivan por lo general, de situaciones anteriores a la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, son todas aquellas que establecen medidas transitorias, que liquidan problemas surgidos con motivo del conflicto, las relativas además, al plazo de vigencia del contrato y las que determinan su campo de aplicación bien desde el punto de vista del territorio, o bien desde el punto de vista de las empresas, o bien desde el punto de vista de las profesiones o especialidades. Las cláusulas transitorias pueden ser contractuales, profesionales colectivas o de beneficio común. Su objetivo es regular situaciones temporales y extraordinarias. Su aplicación es limitada, o por lo que ve al tiempo, o por lo que mira a las personas, o por lo que se refiere a ciertos y determinados hechos o situaciones. Pago de gastos del conflicto, de los salarios, durante la huelga, si la huelga antecedió a la celebración o a la revisión del contrato, la aplicación retroactiva de ciertas prestaciones, etc.

### **SU RELACIÓN CON LOS INDIVIDUOS.**

Una de las características más importantes del Contrato Colectivo de Trabajo consiste en que sus efectos no alcanzan no solo a los miembros del sindicato que celebren el contrato, sino a los demás trabajadores de la empresa o establecimiento, incluyendo a los de confianza, salvo que estos dispongan lo contrario. En el artículo 396 se consigna el principio de los efectos universales del Contrato Colectivo. Esto tiene un significado especial ya que destruye la tesis del mandato como explicación de la naturaleza jurídica del Contrato Colectivo. En virtud de este principio el Contrato Colectivo es aplicable a:

a) Los trabajadores miembros del sindicato contratante;

- b) Los trabajadores que no sean miembros del sindicato contratante;
- c) Los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa y,
- d) Los trabajadores de confianza salvo que queden expresamente excluidos.
  - Los actos administrativos pueden ser, según la doctrina, reglados o discrecionales; los primeros se crean por la existencia de normas jurídicas que determinan conjuntamente el momento, el contenido y la forma de la actividad administrativa, los que se pueden convertir en discrecionales, si desaparece alguna de estas limitaciones. Ahora bien, los decretos expedidos por el Ejecutivo, declarando obligatorio algún contrato colectivo de trabajo, son actos administrativos reglados, porque su expedición se hace en virtud de la disposición contenida en el artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo, ya que de acuerdo con el derecho constitucional y el administrativo, el poder público o la autoridad no pueden actuar o realizar esos actos reglados, sino en la forma y en las condiciones establecidas por las normas que los autorizan.

### **3.7.- DIFERENCIA ENTRE CONTRATO Y CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.**

#### **CONTENIDO DE UN CONTRATO COLECTIVO:**

- 1.- las partes a quienes les afecta;
- 2.- nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación.
- 3.-Nómina de adherentes, si corresponde.
- 4.- las cláusulas que se proponen;

5.- el plazo de vigencia del contrato.

6.- la individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

7.- firma o impresión digital de todos los trabajadores o comisión negociadora.

### **CONTENIDO DE UN CONVENIO COLECTIVO:**

1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas,

2.-nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación,

3.-copia autorizada del acta de la asamblea que aprueba propuesta

4.- Firma de los adherentes si correspondiere;

### **CONTRATO COLECTIVO:**

Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

El contrato colectivo deberá constar por escrito.

- Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.
- Las cláusulas que se extiendan a otros trabajadores deberán descontársele el 75% cuota sindical.

### **CONVENIO COLECTIVO:**

Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

### **VIGENCIA DE CONTRATOS Y CONVENIOS:**

λ contratos colectivos a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento o fallo arbitral anterior.

λ Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, a partir del día siguiente al de su suscripción. si se hubiere hecho efectiva la huelga:

λ Si había contrato anterior: a contar de la fecha de suscripción del contrato, pero su duración se cuenta a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato.

λ Si no había contrato anterior: del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del proyecto del sindicato de empresa o inter-empresa.

### **DIFERENCIAS ENTRE CONTRATO Y CONVENIO:**

<b>CONTRATO COLECTIVO</b>	<b>CONVENIO COLECTIVO</b>
Inserto en un proceso rígido	Sin ninguna norma (no reglado)

	Regla no muy rigurosa (semi reglada)
Dentro de un proceso reglado	Dentro de un proceso no reglado o semi-arreglado
Hay plazos, fiscalización en cada etapa y huelga	Plazos excepcionales, sin mayor fiscalización durante su proceso. No hay huelga

### **SEMEJANZAS ENTRE CONTRATO Y CONVENIO:**

- Constituyen un título ejecutivo.
- Son los instrumentos que ponen término a una negociación colectiva.
- Sus cláusulas pasan a incorporar los respectivos contratos individuales.
- En ambos casos debe comunicarse el proceso a la Inspección del trabajo.
- Tiene un período de duración no menor a 2 años ni mayor a 4 años.
- Deben constar por escrito

El contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos. Sin embargo, se distinguen en el procedimiento por el cual se alcanza uno u otro instrumento. Aquí te contamos las 4 principales diferencias:

1. El convenio colectivo puede iniciarse en cualquier momento, aun cuando en la empresa exista un instrumento colectivo vigente.
2. El convenio colectivo lo puede llevar a cabo un grupo de trabajadores, sin necesidad de un sindicato.
3. Los trabajadores que firman un convenio colectivo no tienen fuero.
4. Los trabajadores que firman un convenio colectivo no tienen derecho a huelga.

## **ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE**

### **CUADRO SINÓPTICO**

Elabora un cuadro sinóptico donde desarrolles la información expuesta de manera lógica y coherente.

Los cuadros sinópticos son representaciones gráficas de la información y de sus relaciones. Con ellos puedes realizar la clasificación y síntesis de datos. Los cuadros sinópticos establecen una relación entre dos conjuntos de datos, del lado izquierdo de la forma llamada “llave”, se ponen datos generales, del lado derecho datos particulares o específicos, englobados o abarcados por los primeros.

## **UNIDAD IV**

### **EFFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

#### **4.1 CON LOS TRABAJADORES**

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. 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.

La Suprema Corte de Justicia del Nación ha sustentado el siguiente criterio: “Registro IUS: 207766 Localización: Octava Época, Cuarta Sala, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Tomo 69, septiembre de 1993, p. 19, tesis 4a./J. 35/93, jurisprudencia, Laboral. Rubro:

CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LEGITIMACION PARA DEMANDAR INDIVIDUALMENTE LA INEFICACIA JURIDICA DE UNA CLAUSULA QUE PUEDE IMPLICAR RENUNCIA DE DERECHOS LABORALES.

Texto: Los trabajadores están legitimados para demandar, en lo individual, la ineficacia jurídica de una cláusula del contrato colectivo de trabajo, si estiman que la misma lesiona sus derechos fundamentales de índole laboral, sin que para ello sea necesario entablar una acción colectiva, ya que, en tal hipótesis, no se está pretendiendo la revisión o modificación del contrato colectivo, únicamente la inaplicabilidad de una cláusula que se estima violatoria de derechos laborales. Precedentes: Contradicción de tesis 13/92. Entre el Tercer y Cuarto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo ambos del Primer Circuito. 9 de agosto de 1993. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Felipe López Contreras. Secretario: Guillermo Loreto Martínez. Tesis de Jurisprudencia 35/93. Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del seis de septiembre de mil novecientos noventa y tres, por cinco votos de los señores Ministros: Presidente Carlos García Vázquez, Juan Díaz Romero, Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras y José Antonio Llanos Duarte.”

## 4.2 CON EL PATRÓN

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 de la Ley Federal del Trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido el siguiente criterio: “Registro IUS: 184573 Localización: Novena Época, Segunda Sala, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVII, marzo de 2003, p. 386, tesis 2a./J. 14/2003, jurisprudencia, Laboral. Rubro:

**SINDICATOS. ESTÁN LEGITIMADOS PARA SOLICITAR AL PATRÓN, LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, MEDIANTE EL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA.**

Texto: Del análisis concatenado de los artículos 356, 357, 365, 368, 374, 376, 386, 387, 440, 441, 442, 443, 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que, si los sindicatos son personas morales legalmente reconocidas por virtud de su registro y con capacidad jurídica para defender, ante todas las autoridades, por conducto de sus representantes, como el secretario general o la persona de su directiva que determinen los estatutos, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, es evidente que están legitimados para solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo y ejercitar el derecho de huelga para lograr ese propósito, por ser titulares de ese derecho, y que tal legitimación queda acreditada ante la autoridad correspondiente con la demostración de la existencia y reconocimiento oficial del sindicato mediante su registro.

Precedentes: Contradicción de tesis 121/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 7 de febrero de 2003. Mayoría de tres votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo. Tesis de jurisprudencia 14/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de febrero de dos mil tres.” 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.

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. 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. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

### 4.3 CON TERCEROS

Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184 de la Ley Federal del Trabajo. La Suprema Corte de Justicia de la Nación en relación a los efectos del contrato colectivo de trabajo ha emitido los siguientes criterios: a) El primero dice así: “Registro IUS: 193572 Localización: Novena Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo X, Agosto de 1999, p. 658, tesis II.T. J/1, jurisprudencia, Laboral.

Rubro: CONVENIOS. APLICACIÓN RESPECTO DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).

Texto: De conformidad con lo dispuesto en los artículos 396 y 184, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, se hacen extensivos los beneficios a todos los trabajadores sin excepción, salvo disposición expresa en contrario contenida en el mismo contrato colectivo de trabajo, en tratándose de los trabajadores de confianza. Por lo cual, el que en esos convenios se aluda sólo a los "trabajadores sindicalizados", no puede de manera alguna invocarse como argumento que únicamente a ellos les son aplicables esas prerrogativas y hacer nugatorio ese

derecho a los burócratas no sindicalizados; aun cuando a ese acuerdo de voluntades no se le denomine contrato colectivo de trabajo, sino convenio de trabajo, pues el numeral 386, de ese ordenamiento legal, define al primero de los mencionados como, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, condiciones, entre las que se encuentra como principal el monto del salario; en cuya virtud basta para considerarlo como contrato colectivo de trabajo, el que 14 Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo. hubiere sido materia de la convención el monto del salario, aunque no regule las restantes, porque en términos del artículo 393, de la ley referida, sólo el pacto omiso en la determinación de percepciones, no producirá efectos de contrato colectivo de trabajo.

#### TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo directo 127/99. Sósimo Zúñiga Hernández y otros. 8 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Leonor Heras Lara. Amparo directo 166/99. Ana Bertha Ortega Sánchez y otras. 22 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz. Amparo directo 219/99. Claudia Gutiérrez Herrera y otras. 23 de abril de 1999. Unanimidad de votos.

Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega. Amparo directo 339/99. Nicolás Ernesto García Zamudio. 3 de junio de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero. Amparo directo 308/99. Nicolás Ernesto García Zamudio. 9 de junio de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.”15 b) El segundo criterio adicional es el siguiente: “Registro IUS: 229273 Localización: Octava Época, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo III, Segunda Parte-2, enero a junio de 1989, p. 845, aislada, Laboral.

Rubro: TRABAJADORES DE CONFIANZA. LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE REGULAN POR EL CONTRATO COLECTIVO.

Texto: El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DEL NACIÓN, Legislación Laboral 2007; Jurisprudencia Registro IUS: 193572. efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrá ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran, de conformidad con las disposiciones del aludido ordenamiento, pero tal hecho no impide de ninguna manera al trabajador de confianza gozar de los beneficios que pudiere otorgarle el contrato colectivo de trabajo que rija a los trabajadores sindicalizados, habida cuenta de que el dispositivo 396 del mismo cuerpo legal, con claridad meridiana, señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la misma empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el numeral 184 del propio ordenamiento; y el artículo 184 referido dispone que "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".

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO CUARTO CIRCUITO. Precedentes: Amparo directo 69/89. Pedro Santana Coello. 14 de abril de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Renato Sales Gasque. Secretario: Santiago Méndez Valencia."

#### **4.4 CLAUSULAS DE EXCLUSIVIDAD SINDICAL**

Son normas de los Contratos Colectivos y de los contratos-ley, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato. Estas normas pueden ser de ingreso o de separación.

##### **Antecedentes históricos.**

En el segundo párrafo del artículo 395 se indica que "podrán también establecer que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante". La disposición tiene su antecedente en el artículo 236 de la Ley de 1931 y en ambos casos el vehículo para la aceptación de la cláusula lo es el Contrato Colectivo de Trabajo. Esta cláusula denominada corrientemente "cláusula de exclusión por separación" constituye uno de los temas más controvertidos del derecho laboral. Son permanentes las polémicas a propósito de su constitucionalidad o inconveniencia en consagrarla. Los antecedentes de la cláusula en México no son claros.

De la Cueva señala que al parecer fue incluida en el Contrato Colectivo de Trabajo que en 1916 firmó la Confederación Regional Obrera Mexicana con la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, dato que afirma Mario Pavón Flores, quien agrega que en 1926 aparecía una cláusula semejante en los contratos colectivos en la industria textil. En 1934 de acuerdo al propio Pavón Flores, en diversos laudos arbitrales se recomendó consignarla en el Contrato Colectivo de Trabajo en sus dos aspectos: de contratación exclusiva y de exclusión.

La realidad de la aplicación de la cláusula de exclusión en nuestro país, ha confirmado los temores del Partido Comunista de México que el legislador de 1970, recogiendo una amplia jurisprudencia al respecto, no se limitó a consignarla como un derecho sino que limitando radicalmente la autonomía sindical, impuso la obligación de que los estatutos sindicales establecieran los procedimientos de expulsión con absoluto respeto a las garantías de legalidad y ordenado que en todo caso se aprobaran "por la mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato".

Las cláusulas de exclusión son formaciones de los contratos colectivos, cuya finalidad consiste en el empleo exclusivo de trabajadores miembros del sindicato titular del Contrato Colectivo y en la separación del empleo del trabajador que sea expulsado o renuncie a formar parte de dicho sindicato.

### **Envoltura del Contrato Colectivo.**

Las cláusulas que forman la envoltura del Contrato Colectivo son las que se refieren al campo de aplicación del contrato: toda la empresa, varias empresas o solo algunos

departamentos de aquella, también se incluyen las cláusulas que señalan el principio, la duración, la revisión y la terminación del propio contrato. La cláusula de exclusión consiste en:

1. Deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al sindicato;
2. El deber propio del patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al sindicato;
3. El deber del patrón de solicitar del sindicato el personal que requiera para cubrir las vacantes temporales o definitivas o los puestos de nueva creación o bien boletinarlos y,
4. El deber del sindicato de proporcionar el personal solicitado dentro del plazo preestablecido.

### **Responsabilidades en su aplicación.**

La responsabilidad en su aplicación deriva tanto del patrón como del sindicato. Desde el punto de vista del sindicato, este debe hacer saber al patrón de que un trabajador sindicalizado ha dejado de serlo y por lo tanto pide que se le aplique en caso de estar plasmada la cláusula de exclusión por separación en el Contrato Colectivo, y de estar plasmada la misma el sindicato podrá exigirle al patrón su cumplimiento. Y el patrón proseguirá a aplicarla en caso de estar estipulada como cláusula del Contrato Colectivo de Trabajo.

### **Patrón.**

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes ya sean miembros del sindicato contratante. Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. En esta cláusula se obliga al patrón a una exclusividad con el sindicato imperante en la empresa o establecimiento, de tal suerte que sólo contratara a los miembros de éste, y cuando dichos miembros trabajadores, dejen de serlo, tiene el patrón obligación de separarlo del puesto de su trabajo, toda vez que ya no es parte del

sindicato. El patrón no despide, sino que "separa" a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato, según se desprende del artículo 395.

### **Sindicato.**

Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. Con la cláusula de exclusión por separación del sindicato obliga al patrón a que sólo contrate trabajadores afiliados a él, y que en caso de que alguno de sus miembros sea expulsado o renuncien al sindicato, exigirles con base a la cláusula de exclusión por separación del Contrato Colectivo que se separe al ex-miembro sindical. La razón de ser de estos derechos sindicales es evidente: si la titularidad del sindicato, para efectos de la administración del Contrato Colectivo, depende de que sea mayoritario, es evidente la justificación de que se le atribuya la exclusividad de la selección del nuevo personal y la posibilidad de obtener la separación del trabajo de quienes renuncien a la condición de miembros del sindicato, o sean expulsados de éste.

### **Trabajador.**

Es la persona física que presta a otra persona física o moral un trabajo personal subordinado. El trabajador es en sí el perjudicado en la cláusula de exclusión por separación, ya que se le viola la garantía constitucional de afiliarse o separarse libremente de los sindicatos, estando sumamente debatida la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión. Si el trabajador reclama la nulidad de la aplicación de la cláusula y la autoridad resuelve favorablemente su petición, la responsabilidad del patrón se reducirá a reinstalar al trabajador en su empleo, sin que se le pueda imponer la obligación de pagar salarios caídos, ya que "no fue propia la voluntad de separarlo del trabajo".

Suprema Corte de Justicia de la Nación: (escrito por Héctor Santos Azuela) En sentido lato, incluye las estipulaciones normativas del contrato colectivo o del contrato-ley que impone al empresario la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean expulsados de la organización, de la que formaban parte (De la Cueva). Es ésta su acepción más difundida y el elemento de base del presente desarrollo. Nuestro ordenamiento positivo la reconoce expresamente en el artículo 395, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

La función de esta cláusula consiste en garantizar la consolidación del sindicato frente a su posible desintegración, merced a las manipulaciones antisindicales de la empresa o a las eventuales tentativas divisorias de otras organizaciones antagónicas, para privarlas de la representación mayoritaria o de la titularidad de las negociaciones sindicales. Su aplicación está condicionada a su estipulación expresa y por escrito en el contrato colectivo y a que el trabajador que sea expulsado o que renuncie, se encuentre afiliado al sindicato titular. Para conciliar la libertad sindical del trabajador y la colectiva sindical de la propia organización profesional, el legislador estableció la obligación de regular dentro del régimen estatutario un procedimiento de expulsión, de acuerdo a los siguientes lineamientos (artículo 371 fracción VII Ley Federal del Trabajo):

- 1) Será la asamblea general y no la directiva, el tribunal que habrá de conocer de la expulsión.
- 2) La asamblea habrá de reunirse para el único efecto de conocer de la expulsión, pues no se trata obviamente, de sesiones ordinarias.
- 3) En observancia a las garantías de audiencia y de legalidad, el trabajador afectado será oído en defensa de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- 4) En atención a las fracciones III a V del artículo 20 constitucional, se exige la formalidad procesal de que la asamblea (tribunal en este caso), conozca y considere las pruebas que sirvan de base al procedimiento, incluyendo desde luego, las que ofrezca el afectado.

Para asegurar la asistencia de los miembros a las asambleas y la certeza de que la decisión será adoptada por los mismos, se establece expresamente “que los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito”. Se solucionó de esta manera, la violación constitucional de que el trabajador no puede ser privado del derecho a permanecer dentro del sindicato y a conservar su trabajo, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento.

Para preservar el derecho a la estabilidad en el empleo, el legislador estableció que las cláusulas de exclusión o cualesquiera otras que contengan privilegios en favor de los trabajadores sindicalizados, no se aplicarán en detrimento de quienes no se encuentren



afiliados al sindicato titular si ya estuvieron prestando sus servicios en la empresa, con anterioridad a la solicitud de la firma o revisión del contrato colectivo y de la consignación en él, de dichas cláusulas (artículo 395, primer párrafo, Ley Federal del Trabajo).

Objeciones de inconstitucionalidad. Con frecuencia se ha observado que la cláusula de exclusión controvierte las siguientes garantías individuales y sociales:

1° La libertad de trabajo reconocida en el artículo 5° constitucional, al impedírsela al trabajador que se dedique y desempeñe sin restricción alguna, la actividad, profesión u oficio de su preferencia. A dicha observación se ha respondido que se trata de restricciones contractuales, amén de que se confunde la libertad de trabajo con el derecho insostenible a exigir empleo en una empresa determinada, *verbi gratia* aquella que reconoce al sindicato de la cláusula de exclusión.

2° La libertad política de asociación reconocida en el artículo 9°, constitucional. A este respecto, se ha cuestionado que la libertad genérica de asociación no es absoluta, y en este caso cede importancia a la consolidación del interés colectivo sindical.

3° La prohibición de juzgar por tribunales especiales o por organismos diferentes a los tribunales judiciales, sin sujeción a un juicio previo de acuerdo a las formalidades y leyes promulgadas con antelación (artículos 13 y 14 Constitucionales).

Al efecto señala que la prohibición de tribunales especiales atañe al Estado, y no al sindicato, que como organismo colectivo tiene el derecho de expulsar a los miembros perniciosos. Por otra parte, como ya se apuntaba en líneas anteriores, en los estatutos sindicales se reglamenta un procedimiento de expulsión previamente establecido.

4° La prohibición constitucional de hacerse auto justicia (artículo 17 Constitucional). Esta observación se ha rebatido afirmando que no tiene relación con esta cláusula, que como en el caso anterior no consolida sino el derecho de los grupos sociales para expulsar de su seno los elementos nocivos o contrarios a sus fines.

5° La libertad de asociación profesional reconocida en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional. Al efecto se sostiene que dicha objeción no es exacta, puesto que

la libertad sindical no es absoluta y que, en el caso de referencia, el interés particular del trabajador queda sometido a la libertad y el interés colectivo sindical de la organización profesional mayoritaria.

6° La prohibición de despedir a los trabajadores por ingresar a un sindicato o a dejar de pertenecer a él (artículo 123, apartado A fracción XXII de la Constitución). Dicha observación se ha refutado en el sentido de que se trata de una estipulación obligatoria plasmada en el contrato colectivo de trabajo o en el contrato-ley. Por otra parte, condiciona el interés particular del trabajador al interés colectivo del sindicato que precisa del respeto y el apoyo de sus miembros para el cumplimiento de sus fines y el robustecimiento de su organización.

7° Implica renuncia de derechos de los trabajadores, por lo que dicho tipo de estipulación es nulo (artículo 123, apartado A, fracción XVIII, incisos g y h). A esta afirmación se ha respondido que no existe tal renuncia de derechos, sino como en los casos anteriores, subordinación del interés individual del trabajador sindicalizado al interés prioritario de la seguridad, fortalecimiento y consolidación del sindicato. Para un importante sector de la doctrina, aunque la práctica confirme que esta cláusula ha favorecido la corrupción, el abuso y la manipulación, tales consecuencias no explican su inconstitucionalidad dada la prevalencia del interés profesional. En todo caso corresponde a los trabajadores determinar y exigir el nombramiento de sus dirigentes más idóneos.

## 4.5 CONTRATO LEY

Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Es un convenio de naturaleza colectiva y de carácter obligatorio que tiene como objetivo fundamental establecer condiciones de trabajo equitativas en una rama de la industria en particular, siempre busca que los beneficios laborales se extiendan a todos los trabajadores y a las empresas que realizan actividades laborales dentro de una mismo sector económico o de explotación productiva, se realiza mediante una convocatoria pública realizada por el poder público.

En México pueden solicitarlo aquellos sindicatos que representen dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados o del sector o industria determinados, y será tramitado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si este trata de dos o más entidades federativas o industrias de carácter federal, o ante el gobernador del Estado si se trata de industrias de jurisdicción local.

El contrato-ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II. La entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y
- V. Las demás estipulaciones que convengan las partes. Obsérvese que la duración del contrato-ley no podrá exceder de dos años.

En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación correspondería al sindicato administrador del contrato ley en cada empresa. 250

Las cláusulas a que se refiere el artículo 395 son las de exclusión y admisión. De hecho, todos los contratos-ley contienen dichas cláusulas. El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones

que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores. Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.

Se ha criticado la intervención del Presidente de la República, estimándose que en todo caso correspondería al Ministro del Trabajo el hacer la declaración a que se refiere este precepto. Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

- I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patronos ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;
- II. Los sindicatos de trabajadores y los patronos comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;
- III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;
- IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones.
- V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y
- VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

- a. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.
- b. El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.

Muchos juristas denominan al contrato-ley contrato colectivo obligatorio, en razón de la declaración de obligatoriedad a que se refiere este precepto. Dicha denominación, aunque menos mala que la de contrato-ley, tampoco es muy afortunada, ya que a contrario sensu podría interpretarse que los demás contratos colectivos no serían obligatorios para diferenciarlos de éstos que sí lo son.

En Argentina se les llama contratos “actividad” Quintana Roo y Baja California Sur ya dejaron de ser territorios por lo que estimamos que en todo lo relativo a este capítulo debe suprimirse la referencia “Gobernador de Territorio”.

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta. El contrato colectivo ordinario produce efectos como tal a partir de la fecha de su depósito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, o bien a partir de su depósito ante la Junta de Conciliación si se solicitó su remisión a la de Conciliación y Arbitraje para su registro.

Se ha sostenido que un contrato colectivo que únicamente se deposita ante una Junta de Conciliación produce efectos entre las partes que lo celebraron, pero no en relación a terceras personas; de tal suerte que otro sindicato puede, en momento dado, solicitar la firma de otro contrato colectivo a la empresa que lo tiene celebrado y no registrado.

El contrato-ley se aplicará, no obstante, cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador. Jerárquicamente el

contrato-ley está por encima del contrato colectivo como fuente formal especial del Derecho laboral. En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

Los sindicatos mayoritarios son en todos los casos los administradores de los contratos que tienen celebrados y la pérdida de dicha mayoría produce la de la administración, y podríamos agregar la de la titularidad.

**Revisión del contrato-ley** En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

- I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas por la Ley;
- II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;
- III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y
- IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa.

Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta. La revisión debe solicitarse cuando menos noventa días antes del vencimiento del contrato. Como ya no hay territorios debe modificarse la Ley. De acuerdo con el artículo 419 bis, los contratos ley 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 sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Este artículo adolece del defecto que sólo señala un plazo mínimo y se olvida de un plazo máximo. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración. Sin embargo y como la Ley establece la obligación de solicitar la revisión “noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos”, dicha solicitud puede hacerse en cualquier tiempo, ya que no se establece un plazo máximo.

El contrato-ley terminará:

- I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría indicada.
- II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.

El simple ejercicio del derecho de huelga impide la terminación del contrato ley. Pensamos que la fracción II de este precepto es demasiado amplia y que habría sido pertinente que el legislador distinguiera y precisara los casos de procedencia del ejercicio del derecho de huelga, el tiempo para ejercitarse, el resultado de la calificación de la misma, etc., ya que aparentemente se da el mismo trato si la huelga hubiere sido planteada en tiempo como extemporáneamente o que hubiese sido calificada de existente o inexistente.

El maestro Max Camiro nos dice que el único contrato-ley que se terminó por no haberse revisado fue el de la industria textil de la rama de colchas, borras y estopas, en agosto de 1944.

## **4.6 EL REGLAMENTO INTERIOR DEL TRABAJO**

### **Antecedentes, denominación y definiciones**

Un problema interesante constituye para la doctrina la ubicación del estudio del Reglamento Interior de Trabajo (RIT), de acuerdo a la expresión que propone Cabanellas (Derecho normativo..., p. 464). Si el reglamento es formulado de manera unilateral y atiende a la efectividad práctica del contrato de trabajo, habrá de ubicarse en el derecho individual. Si, por el contrario, es el resultado del acuerdo entre el patrón y sus trabajadores, actuando de manera colectiva, el reglamento habrá de ser estudiado como un capítulo más del derecho colectivo (Cabanellas, Derecho normativo..., 452).

En nuestro país la propia ley resuelve el problema, a su manera, esto es, no en forma totalmente satisfactoria, porque ubica el reglamento como un capítulo más del derecho colectivo, pero al señalar el procedimiento para su celebración, hace caso omiso de la intervención sindical y otorga la representación obrera a una confusa coalición temporal, de muy difícil integración si se advierte que el reglamento, en lo sustancial, es un instrumento disciplinario por lo menos incómodo para los trabajadores.

La deficiente regulación legal, que pone en serio predicamento a los patrones cuando quieren establecer un reglamento y no encuentran entre los trabajadores una buena acogida a su intención, ha producido una mayor confusión, ya que la necesidad disciplinaria tiene que ser satisfecha, por lo que se buscan otros procedimientos. Así es muy frecuente que las cláusulas reglamentarias sean formalmente incluidas en los Contratos Colectivos del trabajo; o que se formulen reglamentos entre el sindicato y el patrón, un poco al margen del procedimiento sugerido por la ley. Por último, tiene cierto prestigio una solución que consiste en incorporar a cada contrato individual de trabajo, un reglamento unilateral elaborado por el patrón y al que cada trabajador se somete de manera directa.

### **Naturaleza jurídica**

En el tomo primero (cap. XXVIII, n° 3) incluimos a los reglamentos interiores del trabajo en la categoría de los negocios jurídicos, esto es, los que son producto de una manifestación de voluntad, en este caso, acuerdo a voluntades, dirigidas a la producción de determinados efectos de derecho, previstos por el ordenamiento legal.



El reglamento no nace de un mandato de ley, sino de un acuerdo de las partes. Tiene, como el contrato colectivo, naturaleza normativa, pero está sujeto, además, al control estatal, a petición de las partes (art. 424-IV) y su eficacia depende de su depósito.

De acuerdo a lo anterior, en el reglamento se producen los elementos esenciales de todo negocio jurídico: consentimiento y objeto posible, este de naturaleza normativa. Le son aplicables, igualmente, las reglas que vigilan la validez de los negocios jurídicos y su eficacia está sometida a la conditio iuris del depósito. Nada impide que las partes puedan someterlo a cualquier modalidad.

Por último, por su propia naturaleza, es un negocio jurídico formal. La ley destaca esa condición, de manera indirecta, al ordenar que se imprima y que se le dé una publicidad adecuada, fijándolo en los lugares más visibles del establecimiento (art. 425). (Fuente, Derecho del Trabajo: Néstor de Buen L. pág. 861,862)

### **Elaboración del reglamento**

El proceso de formación del reglamento, en los términos ordenados por la ley, resulta impráctico. El resultado ha sido que los reglamentos se celebren al margen de los dispositivos legales, utilizando un mecanismo paralelo, no previsto en la ley, al de la celebración de los contratos colectivos.

A pesar de ser el reglamento un evidente instrumento del derecho colectivo, el legislador prefirió exigir para su celebración la integración de una coalición temporal de los trabajadores, carente de personalidad jurídica, que tiene una doble función: nombrar a sus representantes para discutir con los del patrón el texto del reglamento y aprobarlo, en última instancia.

Es obvio que siendo el reglamento un instrumento necesario, resulta inadmisibles que la simple negativa a celebrarlo por parte de los trabajadores –y es previsible que se nieguen-, sea suficiente para que no pueda celebrarse.

El procedimiento marcado en el art. 424, es el siguiente:

- Se formulará un proyecto por una comisión integrada por representantes de los trabajadores y del patrón.
- Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- Tanto los trabajadores como el patrón podrán solicitar de la Junta, en cualquier tiempo, que subsane las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la ley y demás normas de trabajo.

El procedimiento, en este caso, es el sumarísimo previsto en el art. 892. En la fracción III del art. 424 se incluye una disposición muy interesante, ya que se sanciona, con la nulidad absoluta (“no producirán ningún efecto legal...”), cualquier disposición concertada por las partes, en contra de la ley, de sus reglamentos, de los contratos colectivos y de los contratos-ley. En realidad, esto debe entenderse en el sentido de que no podrán establecerse condiciones de esa naturaleza que afecten a los derechos de los trabajadores.

El contenido del reglamento está previsto, en lo esencial, en la ley, de manera imperativa, si bien quedan las partes en libertad de adicionarlo como mejor convenga a sus intereses, pero siempre con la finalidad de conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Es importante señalar, a continuación, cual es el alcance de ese contenido obligatorio, para mejor entender lo ordenado en el art. 423

l) Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada. –La problemática inserta en esta disposición, es amplísima. Vamos analizarla en forma separada.

a) Por lo que hace a las horas de entrada y salida, esto es, el horario de trabajo (la determinación de la jornada, es decir, el tiempo de trabajo, es materia de contrato colectivo), en el reglamento deben establecerse los márgenes de tolerancia en los retrasos, y determinar que la llegada posterior al margen fijado, será equivalente a una falta. De otra manera, en

nuestro concepto, si el trabajador llega en cualquier momento durante la jornada, podrá el patrón no admitirlo al trabajo, pero habrá incurrido en retraso y no en falta.

b) También deben estipularse las formas de control de asistencia y la obligación de los trabajadores de marcar personalmente su tarjeta, si ese es el control elegido. La tarjeta debe de firmarse al principio del periodo y no al final y la parte que marque la asistencia no debe tener indicación alguna del salario devengado. De otra manera el trabajador, con justa causa, puede negarse a firmar.

c) La determinación del tiempo destinado a las comidas o al reposo durante la jornada, debe de hacerse especificando el lugar, a efectos de cumplir con lo ordenado en el artículo 64, esto es, dejando claramente establecido si el descanso será en el lugar de trabajo (concepto que implica todo el perímetro de la empresa y no sólo el puesto de trabajo) o fuera.

2) Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo. –De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 58, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. Esto quiere decir que la simple presencia del trabajador en el local de la empresa no implica el principio de la jornada, si el trabajador no está en disposición de trabajar. En esa virtud, deberá establecerse en el reglamento cual es el lugar y bajo qué condiciones (a pie de máquina, con ropa adecuada, v. gr.) se entiende que el trabajador inicia la jornada.

En el mismo sentido, la conclusión de la jornada no corresponde, necesariamente, a la salida del trabajador del lugar de trabajo. Puede ocurrir que el trabajador se encuentre aseándose o realizando cualquier otra actividad que no implique que esté a disposición del patrón. En el reglamento debe determinarse, igualmente, el concepto de conclusión de jornada.

Lo anterior está íntimamente ligado a los lugares en que deben de ubicarse los controles de asistencia. No es la mejor de las soluciones colocarlos a la entrada del establecimiento sino en un lugar intermedio entre la zona de cambio de ropa y de realización del trabajo.

3) Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.

4) Días y lugares de pago. –Esta es materia que, evidentemente correspondería al contrato colectivo, por referirse a “condiciones de trabajo”.

5) Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V. –Se trata de las sillas que ponen a disposición de los trabajadores en casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos y cuando lo permita la naturaleza del trabajo, en los establecimientos industriales.

6) Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios. –Por regla general esto constituye materia para un reglamento especial de seguridad e higiene.

7) Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas. –También este aspecto puede ser incluido en los reglamentos de seguridad e higiene.

8) Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades. –Materia del reglamento de higiene y seguridad.

9) Permisos y licencias.

10) Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. –Esto es el punto, tal vez, más importante, desde el lado patronal, del reglamento interior de trabajo y en cierta medida, la razón por la que los trabajadores no le tienen simpatía. Se ha dicho, inclusive, que el reglamento constituye, en función de su carácter disciplinario, el código penal de las empresas.

La razón de la importancia de este capítulo radica en que en la fracción X del artículo 423 se señala que puede suspenderse a los trabajadores que incurran en faltas hasta por ocho horas. La ley no lo dice expresamente, pero de su texto se infiere que, si no está prevista una determinada conducta como sancionable y no se fija la sanción, no será posible castigar al trabajador.

En la fracción X se consagra el derecho de los trabajadores a ser oídos antes de que se aplique una sanción.

Prácticamente la fracción X establece los principios de legalidad y tipicidad y consagra, en favor de los trabajadores, la garantía de audiencia, no frente a la autoridad, ya que eso es materia constitucional, sino frente al patrón.

Puede citarse, a ese propósito, la siguiente ejecutoria:

“No basta que un patrón acredite los hechos en que basa una sanción impuesta a un trabajador, sino que es menester que acredite el fundamento jurídico en el que apoya esa disciplina, así como haber seguido el procedimiento correspondiente para la imposición de la misma, pues de lo contrario la medida disciplinaria impuesta no es válida” (Amparo directo 82/76. Petróleos Mexicanos. 11 de junio 1976).

11) Otras normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo. –Se abre en la fracción XI del artículo 423, una amplísima instancia de discreción para que las partes, a la vista de sus necesidades, integren el reglamento como mejor les convengan.

En el artículo 425, se dispone lo siguiente: “El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.”

Este depósito se convierte en la misma condición suspensiva legal que la prevista para el contrato colectivo de trabajo. De ello deriva que el reglamento, como negocio jurídico, sea perfecto, aunque ineficaz, desde que es concertado.

La obligación de imprimir el reglamento, que no queda expresamente a cargo del patrón debe entenderse, sin embargo, que es el quien debe cumplirla.

Lo mismo puede decirse de la obligación de fijarlo “en los lugares más visibles del establecimiento” (artículo 425).

El incumplimiento de ambas obligaciones no generará consecuencia alguna sobre su vigencia, ya que esta sólo depende del depósito, pero podrá hacer acreedor al patrón a una multa, en los términos del artículo 1001. (Fuente, Derecho del Trabajo: Néstor de Buen L. pág. 862, 863, 864, 866)

Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Artículo 423. El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV. Días y lugares de pago; V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- V. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VI. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- VIII. Permisos y licencias;
- IX. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

- X. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Artículo 424. En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

- I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;
- II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y
- IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.

## 4.7 CONFLICTOS DE TRABAJO

La importancia del tema de los conflictos de trabajo es evidente, si se considera el carácter opuesto de los intereses de los actores del proceso productivo.

Es una verdad indiscutible, que se ha avanzado enormemente en el renglón del diálogo entre trabajadores y patrones. Han ido cambiando paulatinamente aquellas formas violentas de solucionar las diferencias, que segaban vidas obreras y reducían a cenizas las fábricas, por mecanismos civilizados. Hoy día, el “campo de batalla” es una mesa de negociaciones.

La empresa ha dejado de concebirse como un escenario de boxeo, y ha comenzado a verse en su dimensión comunitaria.

No obstante, los significativos logros que trabajadores y patrones han conseguido en sus relaciones, con base en la madurez y una creciente voluntad concertadora, sus intereses como clase social son y continuarán siendo encontrados. Las relaciones obrero-patronales

son como una moneda, con dos caras distintas y opuestas, pero que al fin y al cabo no integran sino una y sólo una moneda.

Nada más erróneo que afirmar que la lucha de clases está aniquilada. Tal vez se hayan diluido las posiciones más radicales (el culto irreflexivo del capital y la dictadura del proletariado), pero la lucha de clases, que es la confrontación de las convicciones, de las ideologías, está presente en todo momento, sólo que se hace más notoria cuando el péndulo de la historia se aproxima a alguno de los extremos.

A nadie conviene que permanezcan estáticos los protagonistas del proceso productivo, ni que se rompa el equilibrio que su interacción debe crear, a la manera de un sistema de pesos y contrapesos; hay que saber sacar provecho del carácter dinámico de la lucha de clases, un excelente catalizador en el permanente proceso de evolución de los pueblos.

El derecho, como instrumento al servicio de la mejor convivencia entre los hombres, tiene una importante misión que cumplir en este terreno. El doctor Mozart Víctor Russomano ha afirmado: “El Estado tiene el máximo interés en que sus componentes vivan en armonía. Los choques, los conflictos, los litigios, por pequeños que sean, debilitan la estructura social, poco a poco. Ponen en riesgo el entendimiento de los hombres. Son elementos de oposición a la paz”.

### **Concepto**

La palabra conflicto proviene del latín *conflictus*, que significa combate, lucha, pelea.

Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses.

La Constitución mexicana establece desde el año de 1917, que “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje”. El significado y diferencia entre ambos vocablos fueron objeto de acaloradas discusiones doctrinales, que hoy día están superadas.



Suelen también referirse algunas leyes a “los juicios” como sinónimo de conflictos. En todo caso, no hay que confundir el conflicto, como fenómeno social, con el conjunto de actos procesales que constituyen la vía para solucionar dicho altercado. En sentido amplio se define a los conflictos laborales como “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”.

Un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial.

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, “son las diferencias que pueden suscitarse entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”.

### **Clasificación**

Es de sobra sabido que existen tantas clasificaciones, como criterios de clasificación haya; para los efectos de este estudio, se clasifican los conflictos de trabajo a la luz de tres criterios: en razón de los sujetos involucrados, en función de la naturaleza del conflicto y por el tipo de intereses que afecta.

#### **I. En razón de los sujetos involucrados**

Esta clasificación está referida a las diversas combinaciones que se presentan cuando los sujetos que intervienen en las relaciones laborales entran en conflicto.

En relación con los sujetos que intervienen, los conflictos de trabajo pueden clasificarse genéricamente de la siguiente manera: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones.

Los conflictos entre trabajadores y patrones son las controversias típicas, ya que en ellas se colocan frente a frente los factores del proceso productivo, trabajo y capital; atendiendo a esta situación se entenderá fácilmente que se trata de las divergencias laborales más

numerosas e importantes. Ejemplos: las controversias nacidas de un despido injustificado, del incumplimiento del contrato colectivo, etcétera.

Este tipo de conflictos, a decir de Mario de la Cueva, pertenecen a la esencia de la relación entre trabajadores y patrones, a la naturaleza de las relaciones en una sociedad segmentada en clases sociales. Los conflictos entre trabajadores, son contrarios a la idea de unión fraterna de los que viven del alquiler de su trabajo, unidad que es el origen de su fuerza como clase social.

Estos conflictos pueden ser de tres tipos:

- a) Entre trabajadores de una misma empresa; se presentan en torno a cuestiones de preferencia, antigüedad y ascensos.
- b) Entre sindicatos; son conflictos de naturaleza colectiva, que giran en relación a la titularidad de derechos y acciones sindicales.
- c) Entre trabajadores y sindicatos; se refiere a controversias entre un sindicato y sus afiliados por motivos originados en la indebida aplicación de las cláusulas de ingreso o separación, o de los estatutos.

Los conflictos entre patrones no constituyen una auténtica posibilidad en la sociedad en la que vivimos, como no la tiene el sindicalismo patronal. La hipótesis existe, y la conservó el legislador buscando evitar una laguna. Por supuesto que hay muchos casos de enfrentamiento entre patrones, pero casi siempre son derivados de una acción ejercida por los trabajadores; por otro lado, buena parte de sus diferencias se dirimen en las vías civil y mercantil.

## 2. En función de la naturaleza del conflicto

La doctrina, la jurisprudencia y la ley consideran que, atendiendo a la naturaleza o contenido de los conflictos, éstos pueden ser de orden jurídico o de orden económico.

Los conflictos jurídicos surgen por la aplicación o interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales. Ejemplos: inconformidad con el pago de tiempo extraordinario; negativa a entregar los uniformes pactados en el contrato. Los conflictos económicos se

refieren al establecimiento o a la modificación de las condiciones laborales, o bien, a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. Ejemplos: la nivelación salarial de un trabajador en relación con sus compañeros que desempeñan trabajos similares, la reducción de personal con motivo de la implantación de maquinaria nueva.

Se dice, acertadamente, que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica, y viceversa. Por tanto, es más propio hablar de conflictos laborales preponderantemente jurídicos o conflictos laborales preponderantemente económicos.

### 3. Por el tipo de interés que se afecta

Esta clasificación está referida a la jerarquía del interés que se ve afectado con el conflicto, sin que se trate simplemente de una afectación numérica; es decir, esta clasificación no responde al número de contendientes. Por el interés afectado, los conflictos de trabajo se clasifican en individuales y colectivos.

Son individuales los conflictos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores. Ejemplos: la aplicación de un descuento indebido a un trabajador; el despido de cinco empleados a quienes se sorprendió sustrayendo herramienta de la fábrica. Coincidimos con Néstor de Buen, cuando afirma que un conflicto individual puede llegar a afectar a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento, pues no es la trascendencia social, económica o política de un conflicto la que debe determinar su naturaleza jurídica.

Son colectivos los conflictos que afectan el interés sindical, gremial, de los trabajadores. Ejemplos: la negativa patronal a celebrar un contrato de trabajo; el cierre arbitrario de una empresa o negociación por parte del patrón.

Como los tres tipos de conflictos responden a criterios distintos, es claro que pueden combinarse entre sí. Así tenemos que un despido injustificado es al propio tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y un patrón. La controversia nacida de la intención patronal de reducir las condiciones de trabajo, es conjuntamente un conflicto colectivo, económico y obrero-patronal.

### **Mecanismos de Solución**

Los conflictos laborales, por pequeños que sean, constituyen fisuras en el funcionamiento de las sociedades; son notas discordantes que rompen con el estado de convivencia y armonía que debe prevalecer en los conglomerados sociales.

Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación.

Si bien es deseable contar con un sistema judicial confiable y eficaz, resulta más sano el activar con la menor frecuencia posible la maquinaria jurisdiccional.

Es muy apropiado que existan variados mecanismos o vías de solución de los conflictos; habiendo múltiples cauces, las soluciones necesariamente llegarán. Genéricamente, la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente.

Es verdad que las partes en un conflicto suelen actuar impulsadas por la pasión más que por la razón, y que colocarlas frente a frente, en ciertos casos, no es lo más conveniente. No obstante, es muy positivo cuando trabajadores y patrones, sin intervención de terceros, consiguen resolver sus diferencias; es síntoma inequívoco de madurez y de capacidad de negociar. Como es evidente, los acuerdos a que lleguen trabajadores y patrones y que ponen fin a los conflictos, pueden hacer lo mismo de una negociación amigable, que de un convenio o de una transacción dolorosos, precedidos del típico “estira y afloja”.

El arreglo directo a que lleguen las partes debe verse en un convenio, el cual para ser válido debe formularse por escrito, justificando los hechos que lo motiven y los derechos comprendidos en él; asimismo, debe ser ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará si no contiene renuncia de derechos de los trabajadores.

Ahora bien, en ocasiones resulta poco viable que de manera directa las partes consigan un arreglo, pero tampoco se quiere llegar al extremo de solicitar la intervención de la autoridad

jurisdiccional; en este caso surge la posibilidad de acudir a un tercero para que coadyuve a la solución del conflicto.

Ese tercero puede ser un conciliador (amigable componedor), un mediador o un árbitro.

Conciliar es “componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí”. En este sentido el conciliador es un tercero que procura el acercamiento de las partes. En México, la actividad conciliadora recae en funcionarios de la administración pública (Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores), o en autoridades del Poder Judicial (Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje).

El mediador es un tercero cuya intervención va más allá que la del conciliador; su participación es más activa, recaba información y presenta propuestas concretas de solución a los interesados.

La mediación es un mecanismo que no opera en nuestro sistema jurídico laboral; ni tiene un sustento normativo ni ha cobrado arraigo por la vía de la costumbre; únicamente aparecen ciertos rasgos de la mediación en la forma en que señala Néstor de Buen, es decir como una extensión de facto de las facultades de los conciliadores, “la actividad de los jueces resulta ser subsidiaria de la actividad de las partes interesadas y por eso también éstas pueden someter sus diferencias no a los jueces estatales, sino a personas privadas de jurisdicción para que sean éstas las que resuelvan una determinada situación jurídica”.

La intervención de un árbitro en la solución de conflictos laborales, entendido como un tercero al que acuden voluntariamente las partes en conflicto para que dicte una resolución, a la cual quedan vinculadas por virtud de un compromiso previamente aceptado, se prevé expresamente en la Ley Federal del Trabajo (LFT) sólo para el caso de la huelga. El artículo 469 de la LFT, en la fracción III, señala que la huelga terminará: “Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes”.

Se ha planteado la inconstitucionalidad de la intervención de árbitros privados en este caso, considerando que constitucionalmente las autoridades competentes para resolver las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo son las Juntas de Conciliación y

Arbitraje. Francisco Ross indica que la Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado reiteradamente por la constitucionalidad de la intervención de árbitros privados, considerando, fundamentalmente, que se trata de auxiliares de las autoridades del trabajo dotados de jurisdicción y que constituyen un mecanismo que por la fuerza de la costumbre ha logrado reconocimiento en la ley.

En principio, habría que hacer un voto en favor de esta figura alternativa, que evita la actuación del órgano jurisdiccional estatal, haciendo intervenir a un tercero que es docto en la materia o que cuenta con la confianza de las partes. En el ánimo de quienes someten su conflicto a un árbitro privado está la aspiración de que la controversia se resuelve con agilidad, justicia y sin dispendios inútiles.

Asumiendo que los árbitros privados, unipersonales o pluripersonales, actúan con jurisdicción, ya que sus resoluciones pueden hacerse cumplir por los tribunales del trabajo, aun en contra de la voluntad del obligado, activando al efecto el juicio de ejecución (artículos del 939 al 982 de la LFT), es pertinente cuestionarse si les conviene a los trabajadores que la resolución quede en manos de un sujeto “de su confianza” no atado a reglas en su actuar, como sean las de obrar con imparcialidad y no permitir que se violen sus derechos, o si les resulta mejor someterse al órgano jurisdiccional que debe sujetarse a las reglas y principios de un procedimiento social de clase, diseñado a partir de la idea de tratar de manera desigual a quienes social, económica y culturalmente son desiguales. El Estado, en tanto que tutor del bien común, es el árbitro natural en todos los conflictos de la sociedad.

En México, como en la mayoría de los países iberoamericanos, el poder se divide para su ejercicio en tres: Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Es esencial el funcionamiento de un Poder Judicial sólido e independiente, que garantice a los gobernados soluciones justas y apegadas a derecho para sus conflictos de intereses.

Como ya se anticipó, en México la solución de los conflictos laborales está determinada en el artículo 123, fracción XX, de la Constitución: “Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno”. Las

Juntas de Conciliación y Arbitraje forman parte del Poder Judicial, aun cuando en el capítulo correspondiente de la Constitución y en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación no se les mencione como tales.

Es verdad que las Juntas guardan vinculación con el Poder Ejecutivo, pues es esta autoridad, tanto en el nivel federal como el local, la que designa a los presidentes de las Juntas. No obstante, lo anterior, se trata de auténticos tribunales, con atribuciones semejantes a los demás tribunales; sus laudos pueden ser revisados por los órganos superiores del Poder Judicial.

Los integrantes de las Juntas poseen una estabilidad similar a la de los jueces. Como tribunales, las Juntas gozan de autonomía e independencia.

Como a cualquier órgano del Poder Judicial, les obliga la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia y por los Tribunales Colegiados de Circuito, según los artículos 192 y 193 de la Ley de Amparo.

A pesar de la contundencia de los argumentos anteriores, consideramos que es manifiesta la necesidad de que se incluya expresamente dentro del Poder Judicial a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, rompiendo definitivamente los lazos que de hecho las atan a las autoridades administrativas y que, en ocasiones, les impiden juzgar con agilidad, independencia y autonomía.

La composición tripartita de estos órganos jurisdiccionales permite que en la resolución de los conflictos intervengan, además del representante del gobierno, el representante de los trabajadores y el de los patrones. La práctica ha demostrado que es ventajosa la participación de los representantes de los factores productivos; su actuación da vitalidad y transparencia al desempeño de estos órganos de impartición de justicia.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales de derecho, especializados en conocer y resolver conflictos de trabajo; no son por lo tanto ni tribunales de conciencia ni tribunales de equidad. El que las Juntas juzguen con equidad y tengan facultades para examinar libremente

las pruebas en conciencia, no las faculta a resolver al margen de la legislación o a su libre arbitrio, ni les quita el carácter de tribunales de derecho.

Aun cuando la intervención de los órganos del Estado encargados de impartir justicia debe verse como una situación extrema, en materia laboral es muy frecuente su utilización. Esto se explica en buena parte porque el procedimiento del trabajo está diseñado como un procedimiento gratuito, carente de formalismo y equilibrador de las evidentes diferencias que presentan trabajadores y patrones.



## **Bibliografía básica y complementaria:**

- <http://cursos.aiu.edu/Derecho%20Laboral%20Colectivo/PDF/Tema%205.pdf>.
- Ley Federal del Trabajo.pdf.
- [http://www.opech.cl/movisociales/talleresprofes/caracteris\\_contrato\\_colectivo.pdf](http://www.opech.cl/movisociales/talleresprofes/caracteris_contrato_colectivo.pdf)
- Revistas Jurídicas de la UNAM.
- [www.juridicas.unam.mx](http://www.juridicas.unam.mx)
- <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>.
- DERECHO LABORAL COLECTIVO.pdf.