

54
2er



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

**PERSPECTIVAS DEMOCRATICAS DE
LA NEGOCIACION PROFESIONAL
EN MEXICO.**

FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
TESIS PERSONALES

Que para Obtener el Título de:

Licenciado en Derecho

Presenta:

Humberto Arevalo Méndez



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

PERSPECTIVAS DEMOCRATICAS DE LA NEGOCIACION PROFESIONAL
EN MEXICO

I N D I C E

	Pág.
CAPITULO I. EVOLUCION SOCIO-JURIDICA DE LA NEGOCIACION PROFESIONAL.	4
A) Antigüedad Clásica.	6
B) Edad Media.	11
C) Edad Moderna.	21
D) Edad Contemporánea.	28
CAPITULO II. CONCEPTO JURIDICO Y FUNCION SOCIAL DE LA NEGOCIACION PROFESIONAL	
A) La Negociación Profesional y los Contratos Colectivos de Trabajo.	45
B) Concepción Jurídica de la Convención Colectiva.	53
C) Los Caracteres de la Convención Colectiva.	62
D) Función Social de la Negociación Profesional.	73
CAPITULO III. REGIMEN JURIDICO DE LA NEGOCIACION PROFESIONAL.	
A) Sujetos de la Negociación Profesional.	80
B) El Elemento Normativo o Parte Nuclear de la Convención Colectiva.	89

	Pág.
C) El Elemento Obligacional de la Convención Colectiva.	96
D) Envoltura Protectora de la Convención Colectiva.	101
CAPITULO IV. NECESIDAD DE UNA DEMOCRATIZACION DE LA NEGOCIACION PROFESIONAL EN MEXICO.	
A) Libertad y Garantía de la Negociación Profesional en México.	111
B) Celebración y Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo.	121
C) Negociación Profesional y Autonomía Sindical.	129
D) Importancia y Sentido Social de la Negociación Profesional en México.	141
CONCLUSIONES.	150
BIBLIOGRAFIA.	159

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

El hombre por naturaleza es un ser social, es por ello que su vida debe desarrollarse en comunidad, para lo cual debe alcanzar altos grados de organización. Siendo que el hombre siempre ha buscado los medios para vivir mejor y elevar constantemente sus condiciones de vida, lo ha hecho siempre pensando en obtener beneficios para sí y para las futuras generaciones. Es por ello que en la evolución del hombre siempre ha sido fundamental el trabajo, el cual ha servido para dignificarlo y enorgullecerlo.

Fué el trabajo el resultado de un estado de necesidad, el cual pasó por muy diversas etapas: En una época primitiva en la que se dió una asociación de esfuerzos para el bienestar común, en una etapa agrícola en la cual prevaleció el mismo sentido de trabajo colectivo, pero más adelante surge el esclavismo que viene a romper con la tranquilidad que se vivía en las comunidades, en la etapa feudal se sigue dando la explotación del hombre por el hombre. Todo esto provoca la reacción de la clase oprimida, ya que con el capitalismo tal situación se siguió acentuando, y es por ello que se inician las luchas en contra de tal situación.

Se da el reconocimiento del derecho del trabajo como un derecho con carácter social, pero necesita convertirse en un derecho colectivo para tener realmente fuerza para enfrentar al capital. Se presentó el reconocimiento de las asociaciones profesionales y con ello su acción de lucha contra el capital. Se presentó la asociación profesional como el apoyo para alcanzar la justicia social, es la consecuencia del capitalismo como medio para luchar en contra de sus excesos, y para ello usa como uno de sus instrumentos a la convención colectiva.

El presente trabajo pretende dar una visión de la evolución que han sufrido las asociaciones profesionales, señalando los problemas que tuvo que superar y el papel que juegan hoy en día, del fin que persiguen al defender los intereses de los trabajadores frente al patrón o el Estado. Su evolución ha sido tal que han incursionado en campos como la política, desvirtuando un poco las causas que les dieron origen.

También es propósito del presente trabajo resaltar la importancia que tiene la convención colectiva en la reivindicación de la clase trabajadora frente al capital. Se analizan sus elementos y la función que el mismo cumple en la sociedad, señalando que es muy importante la conservación de los principios con que nació, y que la acción de la asociación profesional en la celebración de la convención colectiva

siempre sea acorde a los intereses de sus integrantes.

Se plantearán posibilidades de un ejercicio democrático en la toma de decisiones, para que en realidad participen los trabajadores, y cumpla el convenio colectivo la cabal defensa del interés profesional. Tal lucha es difícil, debido a las diversas instancias de control que se presentan, pero solo superándolas será posible afirmar que tanto la asociación profesional como la convención colectiva están cumpliendo con su objetivo común, que es alcanzar la justicia social.

C A P I T U L O I

**EVOLUCION SOCIO-JURIDICA DE LA
NEGOCIACION PROFESIONAL**

Antes de abordar la negociación profesional tal como la conocemos en nuestros días, creemos que será de gran utilidad tocar las causas sociales que le dieron motivos a los hombres que desempeñaban algún trabajo, para lograr por medio de su unión, el logro de mejoras comunes.

Sabemos que en épocas muy remotas los trabajadores no se encontraban organizados, incluso su identidad era muy incipiente, es por ello que se necesitaron conjuntar para darse cuenta que sus necesidades y problemas eran los mismos. Para lograr esto, transcurrieron muchos años, en los cuales se dieron situaciones y hechos que fueron condicionando la situación de cierta clase dentro de la sociedad.

Dentro de todo este proceso se llega a una conclusión, esta es, la búsqueda de mejoras sociales basándose en la fuerza y la confianza que les daba la unión, la cual se concretizó en los sindicatos.

Bien sabemos que la creación de los sindicatos obedece a propósitos benevolentes, políticos o sociales, y los orígenes como el crecimiento del sindicalismo se deben al deseo de la clase trabajadora por ser considerados e incluidos en el proceso de la contratación colectiva. Es por ello que al tocar el origen de la negociación profesional, es necesario hacer un análisis del nacimiento y del desarrollo del sindica

lismo, ya que ambas instituciones se encuentran íntimamente ligadas, ya que incluso la contratación colectiva forma parte de los principios fundamentales del sindicalismo.

Tanto los sindicatos como la contratación colectiva surgen como resultado de una sociedad industrial moderna, es por ello que sus antecedentes reales no van muy lejos de nuestros días, y los datos remotos no son muy precisos y sus fuentes en ocasiones parecen inciertas. A nosotros más nos parecen éstos datos remotos como antecedentes del derecho del trabajo en general, pero no por ello dejaremos de citarlos.

A) Antigüedad Clásica

Es indudable que no podemos hablar de un derecho colectivo del trabajo en la antigüedad con la concepción que tiene hoy. A pesar de ello, si se presentaron en la antigüedad ciertas relaciones laborales, pero con un sentido diferente al actual.

Al hablar de los antecedentes del sindicalismo no podemos dejar de señalar las corporaciones de oficios, instituciones que trataremos más adelante. El origen de estas corporaciones en sus antecedentes más remotos se pierde. Algunos historiadores hacen referencia a fuentes inciertas, y nos han señalado que en la antigua India existían asociaciones, corpo

poraciones (Sreni) de agricultores, de pastores, de barqueros y de artesanos. Eran instituciones que se gobernaban por un consejo y tenían capacidad para contratar y comparecer a juicio.

También el pueblo judío conoció algunos organismos corporativos, y fué así como desde los tiempos del rey Salomón ya existían. Dentro de la antigua civilización egipcia existieron corporaciones de guerreros, agricultores, traficantes y porqueros. También en la antigua palestina hubo rastros de corporaciones y en el Egipto de los Tolomeos los artesanos se organizaron en corporaciones, las cuales seguían un orden similar al de las clases sociales. (1)

Es difícil hablar de un derecho colectivo del trabajo en la antigüedad, ya que en aquellos años el trabajo fué esencialmente servil. Las doctrinas y la actitud adoptada por los filósofos griegos, fué considerar al trabajo como una actividad propia de esclavos. Todo individuo que tuviera el status de Hombre Libre, no podía realizar ningún trabajo, ya que este era propio de los esclavos, quienes carecían de personalidad jurídica y se consideraban como objetos para el derecho. Lo que se presentaba era una relación de subordinación, y se veía poco probable la regulación normativa de las

(1) Cabanellas Guillermo. "Derecho Sindical y Corporativo". Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires 1959. p. 22.

relaciones laborales (2)

Sin embargo los historiadores proporcionan datos de - asociaciones de artesanos que con diferentes nombres y características van evolucionando hasta ser sancionados en leyes.- Fué una ley de Solón, conservada por Gayo en el digesto, la - cual permitía a los diferentes collegios o Hetairas que existieron en Atenas, formar libremente sus reglamentos. La condición que se les fijaba a éstas instituciones era que sus reglamentos no fueran contrarios a las leyes en vigor. Esta autorización se estableció en forma especial para los colegios- de barqueros (Nautas), con lo que aparece así forjada por primera vez en un texto legal, la categoría profesional. (3)

Los collegios de artesanos de Roma (Collegia Epificum) han sido presentados como un antecedente de las corporaciones medievales. Su origen se debe al movimiento de reorganiza- - ción de la ciudad en los tiempos de Servio Tulio, en el cual- se les formalizó, ya que habían sido fundados por Numa en una constitución vigente desde 24 a.c.

En su origen estas instituciones tuvieron un carácter religioso y mutualista, su importancia fué poca durante la re

(2) Alonso Manuel. "Derecho del Trabajo" Tomo I.
Editor José Ma. Bosh. Barcelona 1966. p. 62.

(3) Cabanellas Guillermo. Ob. cit. p. 23.

pública y al igual que otras instituciones de carácter privado, no gozaron de reconocimiento ni personalidad jurídica, incluso se les prohibía tener bienes propios.

Tuvieron épocas de mala fortuna, y fué así como el incipiente artesanado fué perdiendo fuerza frente a el trabajo realizado por los esclavos, situación que orilló a Julio César a disolverlos en cuanto éste llegó al poder.

A pesar de lo anterior, no mueren por completo. Es en la época de Augusto cuando resurgen gracias a la expedición de una Lex Julia, la cual se encarga de reglamentar los Collegias por medio de una autorización previa. En los años siguientes a la terminación del imperio es cuando adquieren su mayor desarrollo, esto debido a la caída del trabajo de los esclavos. Al bajar el trabajo de los esclavos se hizo necesario el empleo de los hombres libres.

Con el paso del tiempo fueron evolucionando y se vieron favorecidos por los diferentes gobernantes, y son Marco Aurelio y Antonio el piadoso quienes más les favorecieron. Pero fué Alejandro Severo quien más les ayudó al intentar una nueva organización delimitando las profesiones y permitiendo a cada collegio redactar libremente sus propios estatutos.

A pesar de esta ayuda, no fué posible que se consoli-

darán como reales corporaciones de artesanos porque seguía -
prevalciendo el espíritu religioso y mutualista sobre el in-
terés profesional. (4)

Si bien es cierto que los collegia Romanos tiene una
relación muy importante con las corporaciones de oficios, ins-
titución muy importante como antecedente del instrumento de -
la negociación colectiva, difícilmente podemos considerar a -
los collegia como asociaciones profesionales con las caracte-
rísticas de las corporaciones de la edad media. Dentro de --
los collegia no se tenía una finalidad profesional, no exis-
tía religamentación sobre el trabajo, tampoco existían reglas-
sobre el aprendizaje ni categorías profesionales, todo esto, -
debido a que en Roma escaseaba el trabajo libre.

El aspecto negativo de los collegia Romanos era que -
presentaba un vínculo de por vida entre el artesano y su co-
llégia, y al sentirse presionados por ello los artesanos la -
única salida que encontraron fué romper ese vínculo vitalicio
huyendo de las ciudades para habitar en el campo y así gozar-
de mayor libertad. (5)

-
- (4) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II.
Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, D.F. 1943 p. 24.
- (5) De Buen Nestor. "Derecho Del Trabajo" Vol. 2. Tomo II.
Editorial Porrúa. México, D.F. 1976. p. 468.

daran como reales corporaciones de artesanos porque seguía -
prevalciendo el espíritu religioso y mutualista sobre el in-
terés profesional. (4)

Si bien es cierto que los collegia Romanos tiene una -
relación muy importante con las corporaciones de oficios, ins-
titución muy importante como antecedente del instrumento de -
la negociación colectiva, difícilmente podemos considerar a -
los collegia como asociaciones profesionales con las caracte-
rísticas de las corporaciones de la edad media. Dentro de --
los collegia no se tenía una finalidad profesional, no exis-
tía relgamentación sobre el trabajo, tampoco existían reglas-
sobre el aprendizaje ni categorías profesionales, todo esto, -
debido a que en Roma escaseaba el trabajo libre.

El aspecto negativo de los collegia Romanos era que -
presentaba un vínculo de por vida entre el artesano y su co-
llegia, y al sentirse presionados por ello los artesanos la -
única salida que encontraron fué romper ese vínculo vitalicio
huyendo de las ciudades para habitar en el campo y así gozar-
de mayor libertad. (5)

(4) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II.
Editorial Porrúa. Segunda Edición. México, D.F. 1943 p. 24.

(5) De Buen Nestor. "Derecho Del Trabajo" Vol. 2. Tomo II.
Editorial Porrúa. México, D.F. 1976. p. 468.

B) Edad Media

Dentro de la edad media se desarrollaron diversas instituciones que podemos considerar precursoras de los sindicatos actuales y por ello las estudiaremos. Estas instituciones fueron las Guildas, las corporaciones de oficios y las asociaciones de compañeros.

Como una institución análoga a los Collegia Romanos encontramos a las Guildas germánicas y angolsajonas. Estas guildas surgen de la antigua costumbre germánica del convite, práctica de la época que consistía en tratar cuestiones y negocios de cierta importancia en medio de libaciones. Los resultados de tales convites adquirían un carácter de verdaderos compromisos. Eran en realidad las Guildas, familias creadas en forma artificial, se formaban por la conjunción de sangre y unidas por el juramento de sus miembros, en el cual se comprometían a prestarse ayuda mutua y socorrerse en casos de necesidad.

Las Guildas aparecen en el siglo VII, en sus inicios tienen un carácter mutualista y de beneficiencia. Es posible que al presentarse su nacimiento, se vió influenciado por las ideas cristianas de caridad y fraternidad. En realidad creemos que las causas que las originaron son de tipo religioso y social, y fué más adelante que fueron adquiriendo el carácter político, artesano y preponderantemente mercantil, sin perder

por ello su índole religioso.

Las Guildas agrupan a mercaderes y artesanos, y ya para el siglo X se consolidan con el fin primordial de asegurar a sus miembros la protección de su persona y de sus bienes. - Estas agrupaciones eran de tres categorías: Religiosas o sociales, de artesanos y de mercaderes. En las Guildas de carácter social o religioso no se presentaba el sentido profesional, pero en las de artesanos y mercaderes ya se presentaba la fusión de intereses.

Estas agrupaciones tenían una organización democrática absoluta, ya que sus miembros participaban en la elección de sus autoridades y la administración de los fondos. Es la gilda la primera organización en la que encontramos bien definida la división tripartita de aprendices, maestros y compañeros, la cual más adelante va a ser la piedra angular de las organizaciones corporativas.

Las cofradías gremiales tienen mayor similitud con -- las guildas que con las corporaciones de oficios, su estructura no era la de una agrupación profesional, su naturaleza es más de tipo comercial que laboral. Es por ello que no se les puede considerar como antecedente inmediato de los gremios, - solo a las Guildas se les estima como organizaciones con índo

le laboral. (6)

La Edad media vivió cambios sociales importantes que influyeron en la organización de las relaciones laborales, al iniciarse ésta con la desaparición del imperio Romano y con la victoria de los pueblos bárbaros, significó la destrucción de la organización social y jurídica existente. Carlomagno hizo un intento infructuoso de reconstruir las corporaciones-romanas. Las clases en el período comprendido desde la caída del imperio hasta el siglo XII, estaban representadas en su parte fuerte por los señores feudales y el estado, razón por la cual las clases sociales sometidas a la servidumbre, colonato o vasallaje no lograron una medida para defender sus intereses. Entre los grandes señores y los colonos existía una clase ciudadana de artesanos que había logrado cierto grado de libertad. Fué así que al igual que el desarrollo de los artículos manufacturados creció, también lo hizo el comercio. Las comunicaciones también aumentaron y junto con ellas esta clase social fué adquiriendo fuerza y autonomía tanto política como social. (7)

En la edad media los trabajadores agrícolas estaban sujetos al régimen del sistema feudal, por ello vivían en condiciones de servidumbre. La mano de obra era escasa y las ga

(6) Cabanellas Guillermo. ob. cit. p. 32.

(7) Cabanellas Guillermo, ob. cit. p. 33.

nancias eran generalmente en especie. Junto a los trabajadores agrícolas se conoció el trabajo por oficios, los cuales - estaban bien definidos. Los grupos más numerosos eran los de carpinteros, veleros, albañiles, curtidores, tejedores, sastres, herreros, impresores y otros. En sus inicios estos artesanos desempeñaban sus labores en forma independiente, ya - que las exigencias de la sociedad de la época así lo pedía. - Pero a medida que la sociedad evolucionó la organización de - los artesanos mejoró.

La naciente industria de esta época tenía una producción limitada, a pesar de la buena calidad de la artesanía -- que se desarrollaba. El maestro o empleador tenía a su servi - cio varios oficiales y enseñaba a su vez el oficio a varios - aprendices. Las condiciones de trabajo eran discutidas facil - mente directamente con el interesado o pequeño grupo de inte - resados, ya fuera en el taller o en la casa del maestro, y la solución de sus pequeñas diferencias era rápida. El primer - oficial se asociaba con el maestro o se convertía en maestro, esto gracias a que a excepción de oficios como la orfebería y la platería, no era necesario un gran capital para empezar a trabajar un nuevo taller. Los maestros y los oficiales tenían intereses similares, y en los primeros años de los talleres, - difícilmente se les podía comparar con los capitalistas. Tal vez lo único de capitalista que tenían, era el hecho de que - los maestros eran los dueños de las herramientas del oficio. -

Para reglamentar la producción y el comercio, cada oficio tenía una corporación, a la cual pertenecían los maestros y en ella se daba la facilidad de ingreso a los oficiales competentes una vez que se establecían como maestros.

Es por ello que los trabajadores en los primeros años de los talleres de oficios, gozaban de estabilidad y seguridad, a diferencia de años posteriores y a la industria moderna, la cual establece una organización a grandes escalas.(8)

El artesanado era la clase que detentaba los medios de producción en aquella época, y la economía que se daba -- era dentro de la ciudad. Se pretendía una producción y consumo dentro de la misma entidad social, finalidad que no se alcanzó en forma integral en aquella época. Fué entonces -- cuando los trabajadores de los talleres pensaron crear pequeños gremios locales para velar por sus intereses. Se puede pensar que los gremios son precursores directos de los sindicatos modernos, pero no es así. Estos gremios tienen una finalidad diferente a la que originó los sindicatos. Tal vez si sean precursoras del movimiento obrero, pero sus funciones eran de ayuda mutua, de beneficencia, se establecieron con el propósito de ayudar a los miembros más necesitados, -

(8) Oficina Internacional del Trabajo. "Las Negociaciones Colectivas". Manual de Educación Obrera. Ginebra. 1960. p. 16.

en sus escrituras constitutivas se estipuló que tales agrupaciones no intervendrían en aspectos relativos a salarios, horas de trabajo y problemas económicos. Por ello podemos decir que no eran instrumentos de la negociación colectiva, ya que los puntos en los cuales no podían intervenir, son fundamentales dentro de toda negociación colectiva.

Creemos que sus finalidades eran muy similares a las de los Collegia Romanos y a las de las Guildas en sus inicios. Estos gremios se preocupaban por la calidad del trabajo de sus miembros y las podemos considerar como censores de la conducta moral de sus integrantes. A pesar de que los gremios locales no tenían como propósito llegar a los fines del instrumento moderno de la contratación colectiva, si son precursores de los mismos. (9)

Otra de las causas que le dieron nacimiento a los gremios fué el pequeño comercio con las entidades vecinas, y al poder bastarse cada ciudad a sí misma, nació el régimen corporativo, por el cual los hombres de una misma profesión, --oficio o especialidad se unieron en los gremios para defensa de sus intereses, y en las cuales no se tenía la idea de lucro, sino de ganancia lícita.

(9) Randle C. Wilson. "Contrato Colectivo de Trabajo. Su negociación, revisión, principios y prácticas". Editorial-Letras, S.A. Traducción Victorino Pérez. Segunda Ed. México, D.F. p. 6.

Estas corporaciones fueron conocidas en Francia como Corps de Metier, y para el siglo X se encontraban en pleno funcionamiento, siendo su período de apogeo del siglo X al XV. Como ejemplo de las mismas podemos citar las Corporaciones de Florencia y las Corporaciones de Nurnberg. Algunos autores consideran que la organización de éstas corporaciones era de tres niveles: Maestros, Compañeros y Aprendices, pero esto no correspondía a la realidad, ya que la corporación es una unión de pequeños talleres, cada uno de los cuales tenía a un maestro con oficiales y aprendices a su cargo.

Como ya señalamos, las corporaciones no tenían finalidades iguales a los sindicatos de hoy en día. No se les puede considerar como instrumento de la lucha de clases, sino que su finalidad era establecer un monopolio de la producción y un mejoramiento de la calidad, así como evitar las diferencias entre los miembros de la misma clase. (10)

Con el tiempo la situación de los compañeros y aprendices cambió, pasaron a tener un lugar de sumisión constante frente al maestro y la falta de una vía jurídica para exigir el cumplimiento de los derechos que les hubieran podido corresponder, y la posibilidad de la corporación de expulsar a

(10) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 25.

los miembros que no se sometieran a su seno, motivó la lucha de clases.

Al lado de las corporaciones se formaron las asociaciones de compañeros, las cuales en sus inicios estuvieron protegidas por la iglesia, pero los poderes políticos de la edad media y el absolutismo les fueron hostiles. Al cambiar los maestros su actitud ante los compañeros y aprendices, y al no ser los Paterfamilie del taller, sino los propietarios de una pequeña empresa, querían obtener grandes ventajas y los compañeros exigieron el respeto de sus derechos y condiciones humanas de vida y de trabajo. Los compañeros en el siglo XII formaron asociaciones especiales, por ejemplo: -- Associations Compagnonique, en Francia, Gesellen Verbaende -- en Alemania, las cuales son precursoras de los sindicatos modernos, y que funcionaron a pesar del clima hostil y la constante persecución de que fueron objeto. (11)

Como ya señalamos, los estados europeos obstaculizaron el desarrollo de las asociaciones de compañeros y años más adelante leyes de Inglaterra y Francia prohibieron la -- coalición y la asociación profesional, razón por la que no podemos pensar en la posibilidad de la celebración de una negociación colectiva en aquellos años.

(11) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 25.

Como producto del descontento existente entre los -
compañeros y aprendices, y aún en contra de la hostilidad de
los gobiernos, surgen los pactos entre las corporaciones y -
asociaciones de compañeros. El estado protegía a las corpo-
raciones y les permitía a los maestros que fijaran las condi-
ciones de trabajo de los compañeros y aprendices. Fué así -
como los pactos de la edad media nacieron como las actuales-
negociaciones colectivas, a iniciativa de los hombres que --
vendían su trabajo.

Los pactos trataban de mantener la paz entre las - -
fuerzas de la producción, y se fueron incorporando a la vida
de la región. Es notable la influencia de las ideas de la-
iglesia para aliviar la situación de los trabajadores, al ha-
blar de la caridad y de la fraternidad en su doctrina.

En aquella época el derecho provenía siempre del po-
der real, y por ello los compañeros no podían fijar las con-
diciones de trabajo en el taller, por ello estaban obligados
a aceptar la paga que los maestros les ofrecían. Se fijó --
por medio de reglamentos un límite o tarifa para el pago a -
los compañeros y aprendices, y se prohibía dar a los compañe-
ros una retribución mayor a la que se establecía en los re-
glamentos. Cada corporación que agrupaba sujetos de una --
misma actividad, dictaba sus propios reglamentos.

Como ya habíamos señalado, en esos años se presentaron ciertos pactos que tenían como finalidad de resolver conflictos entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros, y en ocasiones se llegó a pensar que su efecto tendría un efecto prolongado, ya que se afirmaba que convenían para los sujetos pactantes, así como para sus descendientes y para el futuro. Las cláusulas principales eran relativas a las condiciones de administración de los compañeros y aprendices. Se establecía que se emplearía en los talleres de los maestros, a todos aquellos que fueran miembros de la asociación de compañeros. Esta determinación puede ser considerada como un antecedente de las actuales cláusulas de exclusión, también se ocupaban de fijar los salarios a pagar por los maestros, y se establecía un día de descanso, el cual generalmente era el lunes. (12)

Algunos autores Alemanes descubrieron la existencia de algunos pactos específicos en la edad media, los cuales tenían cierta similitud con los contratos colectivos de hoy en día. Philipp Lotmar creyó descubrir 2 pactos en los años 1351 y 1362 en Speyer entre los tejedores, también se conoce de otros pactos, como el de 1363 entre los tejedores de Estrasburgo, en 1437 para los herreros de Thor y en 1460 para los Zapateros de Emerich. Con el advenimiento del renaci-

(12) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 19.

miento se abandonó todo principio de derecho colectivo y la nueva economía capitalista substituyó a la de la Edad Media, fué por ello que el incipiente origen de los contratos colectivos que se dió con las corporaciones de la Edad Media, no prosperó. (13)

C) Edad Moderna

En esta nueva etapa de la historia, la cual se considera a partir del año de 1453, en el cual los Turcos tomaron Constantinopla, también se presentaron actitudes hostiles de los gobiernos para los trabajadores. La ordenanza de 1539 - prohibió en Francia la realización de pactos de compañeros, - y les impuso multas a quienes violaran tal disposición. En 1530 la ordenanza de la Policía del Imperio se prohibió la - coalición de compañeros. Pero estas prohibiciones no terminaron por completo las actividades de las asociaciones de -- compañeros. Fué hasta el siglo XVIII cuando se les dió muerte, esto se logró por medio de la ordenanza de agosto 16 de 1731, en la cual de nuevo se prohíben las asociaciones de -- compañeros y se fijaron sanciones para casos de huelga. En el año de 1771 se reprodujo de nuevo la prohibición. (14)

(13) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 489.

(14) Ibidem p. 489.

Para esta época la filosofía predominante era la del Individualismo, en la cual se valora al individuo humano y sus intereses particulares por encima de la sociedad y de los intereses colectivos. En el ramo de la política sus manifestaciones son el liberalismo y el personalismo. Sus consecuencias fueron la atomización de la sociedad, la desvinculación entre el individuo y el estado, y la aparición del capitalismo. El origen del individualismo se presenta del siglo XVI en adelante. En los siglos siguientes se dieron importantes cambios en lo social y en lo económico, que propiciaron el fin del viejo orden feudal y el inicio de las relaciones capitalistas de producción.

Surge una nueva clase social que impulsa las transformaciones, fué la burguesía. El fin primordial de tal clase social era el lucro, y también se presentaba una nueva concepción individualista del hombre y la sociedad, basada en nociones diferentes a las de la edad media. De acuerdo con las necesidades de las nuevas relaciones sociales, surgió esta doctrina económica y política denominada liberalismo, que también venía a justificar el nuevo orden burgués. (15)

Con el predominio del capitalismo y la industria, y con la influencia en los pueblos europeos, se inicia el quebrantamiento de la resistencia de las ciudades, clases, igle

(15) Enciclopedia Salvat Diccionario. Tomo 8. Salvat Editores, S.A. Barcelona 1971. p. 2033.

sia y libertades rurales. Es por ello que tienen que ceder ante la nueva doctrina filosófica y económica. La sociedad liberal destruyó las corporaciones por entender que eran contrarias al desarrollo de las potencias creadoras del hombre, y señala al estado solamente una función de vigilancia del orden. No se le permite al estado la intervención en las relaciones privadas, entre las que se incluía al trabajo. Ellos pensaban de la siguiente manera: Si los hombres eran iguales y libres, el trabajador disponía libremente de sus energías y se le podía contratar como conviniera a los intereses del empleador. Razonamiento que nos parece contrario a la concepción que de relación laboral se debe tener, para lograr una negociación colectiva que dejara satisfechas a ambas partes.

El problema surgió cuando los trabajadores se vieron arrastrados al juego de la oferta y la demanda, y al ser mayor la demanda de trabajo tuvieron que aceptar las condiciones desventajosas que les ofrecían los patrones. La realidad mostró que la igualdad del trato entre los trabajadores y el patrón no era posible, ya que los trabajadores no tenían los medios para presionar y hacer valer sus decisiones. En esos años, el estado se preocupaba por mantener el orden en la explotación que realizaban los poseedores del capital. La concentración de trabajadores alrededor de las máquinas, originó el nacimiento de un espíritu de solidaridad entre los trabajadores, y la reivindicación de sus condiciones de vida.

El organismo necesario para canalizar todas sus inquietudes, iba a ser el sindicato, el cual más adelante se iniciaría a formar. (16)

Es con la evolución gradual del trabajo, como se llega a un ambiente propicio para pensar en los principios de la negociación colectiva. Era necesario superar la contratación individual que se practicaba en aquella época, era un derecho del trabajo con un carácter individualista. Los obreros empezaron a notar que en cada lugar comunitario los problemas les eran comunes. Fué así como el derecho del trabajo se convirtió en colectivo, porque organizó a las comunidades de trabajadores y les permitió luchar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo. Pero para que se diera el reconocimiento de esta conversión por parte del estado y de los empleadores, pasaron muchos años.

La actitud de autoritarismo que practicaban los empleadores fué cambiando al aparecer los primeros indicios del sindicalismo. La corriente sindicalista apareció con un carácter localista, pero su duración fué breve debido a la falta de experiencia de sus dirigentes.

Pasó mucho tiempo para que las organizaciones sindi-

(16) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IV. Editorial Bibliográfica Argentina. Buenos Aires. p. 194.

cales se fueran fortaleciendo, y podemos decir que en algunos países cualquier asociación que formara la clase trabajadora para mejorar su salario o condiciones de trabajo, era considerada como una conspiración ilícita, o en caso de que se presentara una huelga, se presentaba una acción judicial hostil al movimiento y tomaban decisiones muy severas. Para dar un dato que ejemplifica estas situaciones podemos citar a la Gran Bretaña, donde se declaró ilegales a las organizaciones sindicales, o también las leyes sobre el delito de coalición promulgada en la época de las guerras Napoleónicas. La restricción a la acción sindical fué más allá de la abolición de las citadas leyes.

Inicialmente los miembros de las organizaciones sindicales eran pocos porque muchos trabajadores se negaban a afiliarse. Por esta razón los patrones tenían enfrente a organizaciones con muy poca fuerza, que conservaban ese carácter temporal del que ya hablamos, que carecían de cohesión entre sus miembros, de estabilidad y autoridad, factores que les impedían celebrar negociaciones colectivas con los patrones.

En las épocas que se consideraba a las organizaciones sindicales como ilegales, los trabajadores formaban organizaciones clandestinas para discutir las posibles gestiones para una acción conjunta para el mejoramiento de las condi-

ciones de empleo. Las asociaciones amistosas y otras agrupaciones constituidas en barrios populares, no se veían afectadas por las leyes que prohibían las organizaciones sindicales. Se constituyeron en el medio por el cual los trabajadores tenían la oportunidad para reunirse y así discutir sus condiciones de trabajo y los medios necesarios para satisfacer sus pretensiones. Sin embargo fué una época de esfuerzos esporádicos y los efectos que produjeron no fueron considerables. (17)

Podemos señalar como los primeros indicios de negociación colectiva dentro de nuestro continente, a la acción conjunta de un grupo de trabajadores en los Estados Unidos de Norteamérica. Fué en el año de 1636 cuando un grupo de empleados al servicio de Robert Trelawney se amotinaron al no recibir el pago de sus jornadas de trabajo, esto ocurrió en la isla de Richmond frente a la costa de Maine. Otro incidente se presentó el mismo año, cuando los carreteros con licencia de Nueva York, al ser obligados a retirar basura por un bajo salario, se negaron a hacerlo y se unieron para discutir su situación y no cumplir la orden.

Estos pequeños incidentes no es posible considerarlos como antecedente directo de la negociación colectiva, pe

(17) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Negociaciones Colectivas". (Manual de Educación Obrera). Ginebra 1960 p. 13.

ro sí como los primeros pasos de la lucha colectiva dentro de Norteamérica, y es importante señalar que ya se manifiesta la lucha organizada por un interés común. (18)

Es este interés común el que con el tiempo hace necesario el desarrollo del sindicalismo y más adelante la negociación colectiva, la cual va a buscar la democratización de la economía y atacar la práctica de la contratación individual que tantas desventajas traía para los trabajadores. Con la contratación individual se consideraba que se reglamentaba el trabajo en una forma unilateral, ya que prácticamente solo intervenía la voluntad del patrón. Con esto surge la necesidad del inicio de la negociación colectiva para mejorar la reglamentación del trabajo, fué la idea que se tenía como respuesta de la clase trabajadora ante la apatía y abstencionismo del estado.

La negociación colectiva obedeció a las mismas razones que la asociación profesional, la cual fué atacada y no se desarrolló sino hasta años más tarde. Al vencer el individualismo en su pugna al liberalismo, nacen las asociaciones profesionales y se marcan las raíces de la negociación colectiva. Sin embargo tuvieron muchos problemas las asociaciones profesionales, se les atacó e incluso se les prohibió.

(18) Randle C. Wilson. ob. cit. p. 5.

En Inglaterra se les prohibió, pero la declaración más tajante en su contra se presentó con la Ley Chapelier en Francia, es de junio del año de 1791. Prohibió las coaliciones obreras y las asociaciones profesionales, señalaba lo siguiente:

"No pueden existir otras corporaciones en el estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general".

Es así como en favor del individualismo se somete al interés social, lo que provoca continuas luchas entre el capital y el trabajo. Como ya señalamos, la organización sindical y la negociación colectiva evolucionarán dentro de lo que nosotros consideraremos como etapa contemporánea de nuestra historia, la cual arranca a partir del año de 1789 con los inicios de la Revolución Francesa.

D) Edad Contemporánea

Con la Revolución Francesa se suprimieron los viejos privilegios de la clase noble, y se dió el lento avance del dominio económico y político de la clase burguesa. Es a partir de ese momento que la sociedad se divide en dos grandes grupos: trabajo y capital. Por esta razón la lucha de clase toma una nueva dirección, ya que las organizaciones de trabajadores buscaron el mejoramiento de sus condiciones genera--

les de trabajo y de vida, pero aún no tenían completamente definida su conciencia de clase para oponerla a otras. Fué con el desarrollo del maquinismo que los trabajadores tomaron conciencia de que formaban una clase social oprimida y explotada, y que su salvación se encontraba en la acción de sí misma. Estos trabajadores reflexionaron en la situación en que vivían y concluyeron que en cada lugar comunitario de trabajo el problema de todos era común. Fué así como el derecho del trabajo al organizar a todas las comunidades obreras, se convirtió en un derecho colectivo.

Es en la conciencia de la unidad de clase trabajadora y en la determinación de luchar por la justicia social dentro del trabajo donde radica la esencia del sindicalismo, el cual con una adecuada visión y desarrollo fué el escalón más importante de la negociación profesional. Al ser la negociación colectiva de trabajo una institución de los tiempos modernos, para que se consolidara fue necesaria la evolución social de los pueblos, y a pesar de ser originada del contrato individual de trabajo, una vez que retoño del mismo tuvo una evolución con características propias y se consolidó como una de las figuras más importantes del derecho colectivo del trabajo. (19)

(19) Garzón Ferreyra Ignacio. "La Convección Colectiva de Trabajo". Editorial Arayu. Buenos Aires. 1954. p. 17.

En Inglaterra, donde la explotación del trabajador era más aguda que en ningún otro país civilizado, el sindicalismo surgió defendiendo a la clase trabajadora y en ocasiones logró la intervención efectiva del estado para corregir los excesos del capitalismo. Sin embargo el estado seguía con su posición apática en algunas ocasiones, y esto aunado al surgimiento de sindicatos patronales conocidos como "Amarillos", que denunciaban a los agitadores y huelguistas para que se les reprimiera, frenaron en parte la evolución del -- sindicalismo. La importancia de señalar éstas prácticas de los patrones, así como los rompimientos de huelgas es señalar una de las tácticas desleales que desde entonces usaban los patrones. (20)

Dentro de los Estados Unidos de Norteamérica fué en los finales del siglo 18 que se presentaron los primeros pasos de la organización formal de los sindicatos. Fué a consecuencia de la formación de la comunidad obrera que como un nuevo ente social proclamaría el nacimiento de un interés general, el cual era el interés profesional, que comprendía -- tanto los intereses de los trabajadores de aquella época y -- también consideraba los de los futuros trabajadores. Fueron los impresores, sastres, carpinteros, ebanistas y tejedores, que inicialmente se organizaron en Boston, Nueva York y Fila

delfia. Como ejemplos podemos citar la organización de Zapateros de Filadelfia en 1792, y en 1794 la de artesanos corbaneros que al existir hasta 1806 fué considerada como la primera agrupación permanente de asalariados dentro de la Unión Americana.

Ya para inicios del siglo 19, las organizaciones de trabajadores se habían convertido en asociaciones locales bien establecidas. Al evolucionar éstas agrupaciones sus finalidades fueron variando y fué cuando se dió la reducción gradual del espíritu de beneficencia con que nacieron. El significado de las mismas fué distinto a partir de ese momento, al ya tener conciencia de clase y un interés común, lucharon para arrancarle mejoras a los patrones, tales como salarios justos, limitación a las jornadas de trabajo y mejora de las condiciones generales de trabajo. Sus preocupaciones no solo eran relativas a sus relaciones de trabajo, sino que buscaron otro tipo de mejoras sociales, como eran las propuestas de implantación y mantenimiento de escuelas públicas gratuitas, sufragio universal para todos los hombres adultos, abolición de la pena de cárcel por adeudos y la defensa contra los juicios por conspiración. A pesar de que se tenía un campo de acción muy limitado, ya se presentaba el empleo de técnicas del sindicalismo moderno. Así por ejemplo, se hacía uso del movimiento de huelga, se vigilaba el establecimiento por los huelguistas, o también practicaban el boicot-

como sanción al patrón.

La huelga es considerada como una de las principales armas del sindicalismo primitivo, la cual es sin duda la más potente. No se conoce con certeza cual fué el primer movimiento huelguístico que se presentó, pero algunos autores coinciden en señalar que la huelga o "salida", como se le nombraba en esa época en los Estados Unidos, fué usada por primera vez por los oficiales de sastrería en Nueva York en 1768. Más adelante se presentaron movimientos por los impresores de Nueva York en 1778 y la de impresores en Filadelfia de 1786, la cual fué considerada la primera huelga verdadera por tener mayor cantidad de datos fidedignos. (21)

Es a mediados del siglo 19 cuando los organismos sindicales adquieren un carácter de permanentes y se integran por obreros especializados. Se integran primeramente en las grandes ciudades donde era más fácil que los trabajadores se relacionaran en sus talleres o en reuniones cerca de sus casas. Al irse eliminando las medidas represivas en las relaciones obrero-patronales, los obreros se organizan por necesidades de su actividad profesional, se advierte la comunidad de intereses, y ya con la conciencia de clase adquirida van a desarrollar día a día su solidaridad de intereses y -

(21) Randle C. Wilson. ob. cit. p. 9.

aspiraciones, las cuales fueron adquiriendo más fuerza conforme las leyes las fueron aceptando. Es a partir de éstos primeros movimientos sindicales que surgen ya demandas por parte de los trabajadores, que de no cumplirse, traerían problemas a los patrones. Eran casi nulos los intentos de negociar, ya que las organizaciones sindicales presionaban, y es por ello que se consideró que en el siglo 19 solo se puede hablar de débiles indicios de la negociación colectiva.

Más adelante la situación fué cambiando, y al presentar las organizaciones sindicales demandas relativas a salario, reglamentos de trabajo, vigilancia del aprendizaje, etc.; se pensó en preparar una lista de salarios o escalafón para presentarla al patrón, lo cual se consideró como el primer paso firme hacia la negociación colectiva, ya que los trabajadores elegían una comisión encargada de presentar dicha lista ante el patrón. Los trabajadores miembros del sindicato se comprometían a no trabajar por salarios inferiores a los fijados por ellos mismos. En caso de que sus pretensiones fueran rechazadas, adoptaban otra postura, presentaban las tarifas sindicales a los patrones y si las rechazaban, los amenazaban con estallarles una huelga. En ocasiones era posible atenuar las diferencias y se llegaba a una transacción luego de negociar, lo cual se puede considerar como los primeros casos de negociación colectiva. (22)

(22) Randle C. Wilson. ob. cit. p. 10.

El problema de estas transacciones se presentó porque se realizaban en épocas prósperas y los patrones tenían la facilidad de negociar para evitar las huelgas, pero al presentarse épocas de crisis, los patrones tenían que reducir más los salarios sin la consulta previa de las organizaciones sindicales.

Otra de las medidas adoptadas por las organizaciones sindicales fué comprometerse sus miembros a no trabajar por un salario menor al que ellos mismos fijaban en sus tarifas. Por parte de los patrones, éstos se organizaban para cambiar impresiones y buscar una misma línea de acción respecto a las demandas de los trabajadores. Estas reuniones de 10 o 20 patrones fueron los orígenes de las organizaciones sindicales, unas de las cuales fueron los sindicatos que ya mencionamos en Inglaterra.

Fué debido a la frecuencia de las huelgas que se determinó otra forma de arreglar las diferencias obrero patronales, ya que se creaban grandes trastornos económicos para los patrones y se presentaban problemas sociales que originaban el distanciamiento de los factores de la producción. Se fué renunciando gradualmente a la ligereza para estallar una huelga, y se cambió la táctica. Fué así como se pensó en los procesos de negociación colectiva y a los procedimientos de conciliación. Debido a que las condiciones de trabajo --

eran muy importantes para ambas partes, se empezaron a discutir en reuniones conjuntas para que cada parte expusiera sus pretensiones para evitar los conflictos y llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

Estas negociaciones colectivas se fueron imponiendo lentamente, a pesar de que como ya señalamos, se presentaron inicialmente solo durante épocas de prosperidad, y en grupos de trabajadores cuya labor exigía la especialización. Más adelante se fué propagando a todos los grupos de trabajadores, y del carácter local que en algunas partes tuvo en sus inicios, se extendió a toda una industria o región. Podemos señalar que una de las causas del origen relativamente reciente de las negociaciones colectivas, es debido a que antes de la revolución industrial las formas de producción eran muy distintas a las de las industrias modernas, y no era necesaria la negociación colectiva. Antes del trabajo a nivel industrial, predominaba el trabajo agrícola, el cual era difícil de reglamentar mediante negociaciones colectivas ya que se carecía de conciencia de clase. (23)

Uno de los sucesos fundamentales para el desarrollo del sindicalismo y por consiguiente de la negociación colectiva, fué la derogación de leyes que prohibían las coalicio-

(23) Oficina Internacional del Trabajo. ob. cit. p. 16.

nes. Por ejemplo, en Francia para 1864 ya se había derogado la Ley Chapelier que prohibía las coaliciones, pero fué hasta el año de 1919 que en ese país se reconocieron las condiciones en que funcionarían las negociaciones colectivas. -- Otra de las naciones precursoras en legislar sobre las negociaciones colectivas fué Holanda, ya que en el año de 1909 - su Código Civil contenía un artículo en que se reglamentaba el Contrato Colectivo de Trabajo. Fué la primera ley dictada en el Continente Europeo que reconoció la nueva institución. Más adelante el Código de Obligaciones Suizo de 1912, en sus artículos contenía estipulaciones que marcaban la supremacía del Contrato Colectivo de Trabajo sobre los contratos individuales, además que exigía que los contratos se redactaran por escrito. La nueva institución fué adoptada por otros países europeos, tales fueron los casos de Alemania y Austria que incorporaron la figura jurídica a su legislación.

En el caso de Francia, como ya lo señalamos, es en el año de 1919 cuando se dicta la legislación incorporada al código de trabajo, en la cual se reglamentaban los Convenios Colectivos. Dentro de esta legislación se notó la influencia del derecho Civil, al tener tal disposición gran parecido al mandato civil. A pesar de que ya se legisló en esos años la negociación colectiva, su campo de aplicación en Francia era reducido, ya que no comprendía a todos los trabajadores de una empresa, sino que en su principio solo com-

prendía a los trabajadores que firmaran el pacto y que fueran afiliados a la agrupación sindical; más adelante se extendió a aquellos trabajadores que con posterioridad se adhirieran a la agrupación sindical. En realidad, se consideró que solo se quería darle a las negociaciones colectivas el carácter de reglamentos profesionales.

Esta legislación de las negociaciones colectivas tenía además una sección de sanciones, entre las cuales se establecía una acción resarcitoria colectiva, la cual podía ser ejercida por todas las asociaciones ligadas. Dentro de la ley también se le reconocía personalidad a las agrupaciones para reclamar la reparación por daños y perjuicios conjuntamente con el individuo afectado. Fué esta ley que a pesar de haber tenido una influencia civilista, el primer ensayo reglamentario que legalizó en Europa a la nueva institución. Esta ley se mantuvo vigente hasta 1936, cuando fué sustituida por una nueva reglamentación de los pactos colectivos de trabajo. (24)

En relación a nuestro país, las negociaciones colectivas tienen un proceso de desarrollo propio, a pesar de que no nacieron en México. Las negociaciones colectivas o convenciones colectivas, como indistintamente les llamaremos en

(24) Garzón Ferreyra Ignacio. ob. cit. p. 22.

adelante, tienen una fisonomía propia, y desde la Ley de 1931 rompieron con la concepción contractualista y pasaron a ser fuentes formales autónomas del derecho del trabajo. Nacieron las convenciones colectivas de las diversas exigencias económicas que privaban en ese momento en nuestro país y de la injusticia que se presentaba en las relaciones de trabajo, las cuales eran de carácter individual entre los patrones y cada trabajador.

Dentro de los precedentes legislativos de las convenciones colectivas en nuestro país podemos citar varios que se presentaron en diversas legislaciones de los estados, ya fuera como simple mención de las mismas en la exposición de motivos, o señalándolas en su articulado. En el caso de la Constitución de 1917, la situación fue distinta, ya que se pensó que los constituyentes de 1917 no tenían muy clara la idea de la naturaleza y los fines de las convenciones colectivas, incluso no pensaban que fuera una forma de contrato de trabajo. Fue por esas dos razones que no lo consideraron al redactar el Artículo 123 y no lo mencionaron expresamente. (25)

Podemos señalar como antecedente el Proyecto Zubarán, el cual fue presentado por el entonces Secretario de Goberna-

(25) De la Cueva Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Editorial Porrúa. México, D.F., 1984. 3a. ed. Tomo II. p. 408.

ción, licenciado Rafael Zubarán Capmany, quien el 12 de abril de 1915 presentó un Proyecto de ley sobre contrato de trabajo a Venustiano Carranza. Dentro de la exposición de motivos del citado proyecto reconoció Zubarán que el contrato colectivo era una novedad para nuestra legislación, además en su artículo 63 definió a la institución e indicó que los contratos individuales de trabajo celebrados aisladamente con los patronos se someterían a las condiciones de los contratos colectivos. Zubarán fué más allá, y en el artículo 72 se declaró la aplicación de las cláusulas de contrato colectivo sobre las de los contratos individuales.

Dentro de la legislación de los estados podemos citar la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de enero de 1918, sin embargo tal ley incurre en el error que otras legislaciones también cometen, ya que desconoce la naturaleza y fines de la convención colectiva, ya que la define de la siguiente manera:

"Es el contrato en virtud del cual una persona llamada trabajador, presta a otra llamada patrono, un trabajo personal, en su servicio, bajo su dirección, y mediante una retribución pecuniaria".

Podemos notar que en tal legislación no se detalla el carácter colectivo que tanta importancia tiene para la

institución, incluso dentro de su articulado también señalaba la posibilidad de 2 formas de contratación del trabajo, en forma individual y en forma colectiva. Razón por la cual se pensó que en esa ley se consideró al convenio colectivo tan solo como una especie del contrato individual de trabajo.

Como ya antes mencionamos, la mayoría de las legislaciones de los estados cayeron en el mismo error que la ley veracruzana de 1918, sin embargo Mario de la Cueva nos cita algunas excepciones, nos dice que fué el licenciado Maximiliano Camiro quien señaló primeramente como excepción el Código del Trabajo del Estado de Campeche, en el cual se habló de convenios industriales para hacer la diferencia con los contratos de trabajo, y en tales convenios se señaló la condición de someter los contratos individuales al convenio industrial. Sin embargo tal código fué derogado por la Ley del Trabajo del Estado de Campeche de 29 de noviembre de 1924, pero por desgracia esta ley regresó al error de la ley de Veracruz de 1918.

La segunda excepción señalada por Maximiliano Camiro fué la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Chiapas, expedida el 11 de mayo de 1918, en la cual se señalaba el contrato colectivo, y al cual se someterían los contratos individuales de trabajo. Por desgracia tal ley también sufrió la suerte de la legislación de Campeche, ya que fué susti-

tuida por la Ley de 28 de febrero de 1927, la cual también regresó al error de la legislación de Veracruz.

Dentro de la evolución de la convención colectiva en nuestro país podemos citar la Ley del Trabajo del Estado de Coahuila de 26 de julio de 1920, la cual tuvo mayor importancia ya que dentro de su articulado además de dar una definición a lo que llamó contratos colectivos, dió un señalamiento de las partes que se comprenden en las convenciones colectivas. Debemos también señalar dentro de los antecedentes legislativos a la Ley del Trabajo del Estado de Hidalgo del 30 de noviembre de 1928, año en el cual ya se discutía la conveniencia de federalizar la legislación relativa al trabajo. La gran importancia de tal legislación fué el señalar un capítulo exclusivo para el contrato colectivo, ya que su capítulo segundo así se titulaba. (26)

Siguiendo con la evolución de las convenciones colectivas en nuestro país, debemos comentar la ley del Trabajo de 1931, la cual establece la obligatoriedad de las mismas, lo cual nos lleva a las conclusiones que nos cita Mario de la Cueva, al decir que las convenciones colectivas son un derecho de los trabajadores y no un deber, pero para los patronos son una obligación y no un derecho. Dentro de tal orde-

(26) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 411.

namiento se dió una definición de Contrato Colectivo que fué adoptada por la actual ley con la sola adición del término - establecimiento. Es así como en nuestra ley Federal del Trabajo se le define en su 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".

C A P I T U L O I I

**CONCEPTO JURIDICO Y FUNCION SOCIAL DE LA
NEGOCIACION PROFESIONAL**

Las convenciones colectivas constituyen una de las - instituciones jurídicas más importantes de nuestros días, ya que representan la primera vez que una clase social impuso - al capital y al Estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no solo era regular relaciones entre personas supuestamente iguales, sino que se evolucionó el -- concepto, y se presentaba el derecho de una clase social - - frente a otra, y se buscaba dar a los trabajadores una participación más justa tanto en la producción como en el establecimiento de su posición. Fué con el surgimiento de las convenciones colectivas que se dió el primer paso de un derecho orientado hacia la justicia social.

Son los convenios colectivos verdaderos instrumentos de paz social que dan elementos fundamentales para el desenvolvimiento de la colectividad humana. Al mantener un equilibrio entre los factores de la producción propician la resolución pacífica de sus diferencias y con ello el bienestar - social. Es en relación a la forma de denominar a la institución, donde los teóricos del derecho tienen diferencias en - sus observaciones, por lo que trataremos algunas y nos inclinaremos por alguna.

Las diferencias continúan al tratar la naturaleza de las convenciones colectivas, pero considerando que algunos - autores las tratan como fuentes de derecho objetivo, acepta-

remos tal opinión. A reserva de señalar las razones en las que se basaron los autores para considerarla como una figura del derecho público.

A) La Negociación Profesional y los Contratos Colectivos de Trabajo.

Para abordar este punto consideramos fundamental tratar las diferentes denominaciones que los autores le han dado a la institución en estudio, así como la concepción que se tiene de la asociación profesional, para adecuarla a la negociación de los intereses de la clase trabajadora.

Respecto a las denominaciones que le han dado a la institución, podemos decir que la mayoría de los autores y las doctrinas extranjeras le han dado un tratamiento distinto, tanto en su contenido como en la denominación que le asignan. Dentro de la doctrina Alemana representada por Nipperdey y Kaskel, le denominaron "Tarif Vertrag" que es Contrato de Tarifa; las corrientes jurídicas francesas lo conocen como "Contrat Collectif ou Convention Collective de Travail" según lo señala Paul Pic al ser citado por Cavazos; y en sudamérica Unzain nos dice que se usan como sinónimos los términos de Contrato Colectivo, Convención Colectiva, Trato Colectivo y Contrato de Tarifas. (27)

(27) Cavazos Flores Baltasar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica". Editorial Jus. México. 1972. p. 407.

La denominación de Contrato Colectivo de Trabajo tiene una gran fuerza sugestiva, además que a pesar de varios intentos por cambiarla por otras consideradas más adecuadas a la realidad jurídico social, se impuso definitivamente como la expresión que engloba la práctica moderna de dejar que sean los sindicatos o asociaciones profesionales legalmente reconocidos quienes negocien con los patrones las condiciones generales y mínimas en que se van a desarrollar las actividades de sus miembros. Además que es la denominación que acepta la legislación de nuestro país, sugiere una fuerza expansiva de sus cláusulas las cuales van más allá del marco del contrato común. También se les ha denominado Pacto, Acuerdo o convenio, pero nosotros por considerar la denominación aceptada en nuestra legislación vigente, trataremos la concepción de contrato y le daremos argumentos que la enjuicién. (28)

Para Mario de la Cueva la denominación de Contrato Colectivo de Trabajo fué una necesidad de los orígenes de la institución, pero esta denominación hoy en día ya no es adecuada. Fué en una época en la cual solo existía el derecho civil como ordenamiento que fuera capaz de regular las relaciones entre los particulares, por ello la única figura jurídica que podía legitimar la relación de las asociaciones pro

(28) Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo IV. p. 194.

fesionales con los patrones era el contrato, y se le denominó colectivo porque comprendía al grupo de trabajadores que componían la asociación profesional. Esta denominación según De la Cueva, fué hija de su tiempo y a la vez una imposición del derecho civil. Tal denominación se conservó porque ésta se encontraba generalizada en la ley, en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y patrones, además que tal denominación no afecta la naturaleza de la institución. El citado autor acepta la denominación de Convenios Colectivos del Trabajo. (29)

A pesar de los esfuerzos que han realizado los estudiosos para encontrar un término idóneo para substituir el de Contrato Colectivo de Trabajo, los autores dedicados al estudio de la institución no han encontrado un término exacto que se adapte a la realidad en que se desarrolla la misma, limitándose solamente a señalar algunas denominaciones y a criticar la actual. Así por ejemplo se dice que no es un contrato porque en muchas ocasiones para celebrarlo no se necesita la voluntad del patrón, sino que se puede otorgar en contra de la voluntad del patrón e inclusive en su rebeldía. Y respecto a la voluntad del trabajador se señala que se pueden celebrar contratos en los cuales una minoría de trabajadores no estén de acuerdo con sus cláusulas, pero que se --

(29) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 377.

aceptan ya que son las que quieren la mayoría perteneciente a la asociación de trabajadores.

Respecto a la denominación de Colectivo, Cavazos nos dice que colectivo no significa número, sino interés profesional, y siendo que la asociación profesional es la representante de tal interés, podemos también denominar a la institución como negociación profesional, ya que en ella se defiende el interés de la asociación de trabajadores. Se critica el término colectivo ya que puede presentarse el caso de que dentro de una empresa exista un grupo muy numeroso de trabajadores que desee negociar con el patrón respecto a las condiciones de trabajo dentro de la empresa, pero si esta agrupación carece de reconocimiento legal como asociación profesional, tal circunstancia le impedirá celebrar la negociación con el patrón; en cambio, un número reducido de trabajadores sindicalizados si pueda solicitar la negociación ya que su asociación será la titular del contrato. (30)

La situación anterior no nos parece una forma democrática de solicitar la negociación con el patrón. Considerando que el sindicato es el titular del derecho a solicitar la negociación del convenio colectivo con el patrón, corresponde en este momento establecer el por que se le denomina -

(30) Cavazos Flores Baltazar. ob. cit. p. 411.

al presente trabajo Negociación Profesional y para ello trataremos de establecer que son las asociaciones profesionales, para que se entienda por que nos referimos a negociación profesional.

Es importante señalar la diferencia existente entre la asociación en general y la asociación profesional, la cual es reconocida en nuestra legislación en el artículo 123 constitucional dentro de su apartado "A" fracción XVI que establece lo siguiente:

"Tanto los obreros como los empleados tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc;"

De este precepto podemos partir para hablar de la asociación profesional de trabajadores, además de establecer que el derecho de asociación profesional solo pertenece a los trabajadores y patrones, no así el derecho de asociación que pertenece a todos los hombres, y puede tener finalidades muy diversas. Es el derecho de asociación profesional un derecho de clase social frente a otra. El derecho de asociación considerado en forma general, no sería suficiente para las finalidades de la clase trabajadora. En el derecho de asociación profesional siempre se debe comprender el interés

profesional de la clase trabajadora, ya que de no contenerlo no nos estaríamos refiriendo a los sindicatos.

Además, existen algunos autores que al hablarnos de los sindicatos se refieren a ellos como asociación profesional, tal es el caso de Ruprecht que al referirse el sindicato obrero lo hace llamándole asociación profesional de trabajadores. Incluso este autor nos cita a Heyde, autor que al definir a los sindicatos los llama asociaciones profesionales de obreros. Otro autor que también se refiere a asociaciones profesionales al hablarnos de sindicatos es Jesús Castorena. Ruprecht también nos señala como una de las características de los sindicatos la práctica de una actividad profesional en el caso de los trabajadores, además nos dice que el fin primordial de todo sindicato es el profesional, nunca debe alejar de sus acciones la defensa correcta de los intereses profesionales de la clase trabajadora, aún cuando puede tener finalidades secundarias de carácter social, cultural o de otra índole. (31)

En relación a la negociación, al poder considerar a la convención colectiva de trabajo como una aspiración de los trabajadores y de sus organizaciones para influir en las condiciones de trabajo, fué con la asociación profesional --

(31) Ruprecht Alfredo. "Derecho Colectivo del Trabajo". UNAM Dirección General de Publicaciones. México 1980. p. 71.

que tal influencia se consolidó y convirtió a la fijación de las condiciones de trabajo en una verdadera negociación entre las asociaciones profesionales de trabajadores y los patrones. Además que tal negociación al realizarse dentro del terreno sindical, tuvo también como contenido la regulación del interés colectivo. (32)

Al respecto Arturo S. Bronstein señala, que respecto al papel que desempeña la negociación colectiva dentro de -- América Latina, hay quienes creen que la negociación colectiva es un procedimiento ágil y dinámico, capaz de conjugar -- los intereses del capital y del trabajo, para generar un clima sano de relaciones laborales. Existe una fuerte corriente para que se adopte por todos los países de América Latina el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949 (número 98) de la OIT, también se hacen esfuerzos para que se reconozca la utilidad social de la negociación colectiva para que se fomente su práctica. Lo más importante es hacerla llegar tanto a las pequeñas empresas -- como al sector rural que tan desprotegido se encuentra en -- nuestro país. La legislación con frecuencia determina los requisitos de los convenios colectivos, pero por el contrario no se fija el modo de negociar, un procedimiento preci-

(32) Krotoschin E. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo". Editorial Palma. 2a. ed. Buenos Aires 1962. p. 703.

so. (33)

Podemos notar que se refieren a la negociación colectiva como parte fundamental para llegar a los convenios colectivos, incluso la OIT hace referencia a la misma dentro de sus convenios, razón por la cual adoptamos tal denominación para titular el presente trabajo y analizamos tanto el desarrollo que es la negociación, como el producto, que es la convención colectiva. Otra opinión que viene a reforzarlo anterior es la que nos da Hernando Villa, quien nos dice que el convenio colectivo sería imposible sin la negociación, ya que el convenio colectivo es el fruto de la negociación, y sin ellos sería imposible administrar objetiva y racionalmente las condiciones económicas y laborales dentro de la empresa moderna. Es el convenio colectivo el producto maduro de la negociación colectiva, y sigue desarrollándose en la inmensa mayoría de los países, por ello cada día los temas propios de la negociación colectiva son más amplios, su contenido se enriquece y su cobertura es creciente. (34)

(33) Arturo S. Bronstein. Revista Internacional del Trabajo. Artículo: "La Negociación Colectiva en América Latina, Problemas y Tendencias". OIT. Vol. 92. No. 2 Abril-Junio 1978. p. 203.

(34) Villa Hernando. Revista de la Facultad de Derecho y -- Ciencias Políticas. Artículo: "Tendencias y Perspectivas de la Negociación Colectiva en América Latina". No. 50 Medellín, Colombia. 1980. p. 7.

Varios otros autores han tratado el tema de la negociación colectiva, e incluso algunos llegan a hablar de ella como sinónimo de Contratos Colectivos de Trabajo, es por ello y por la concepción del sindicato como una asociación profesional, que nos atrevimos a llamar al presente trabajo Perspectivas de la Negociación Profesional, ya que consideramos que tal título comprendía los puntos y elementos principios de la convención colectiva, como son el sindicato, el interés profesional y la negociación.

B) Concepción Jurídica de la Convención Colectiva.

Al hablar de la concepción jurídica de la convención colectiva nos estamos refiriendo a la naturaleza jurídica de la misma, la cual originó una diversidad de opiniones entre los estudiosos de la materia, quienes no acordaban en llamarlo contrato o convenio, no sabían si era una figura del derecho privado o del derecho público y necesitaban precisar qué clase de acto jurídico era, y que era lo que creaba. La institución fué un fenómeno jurídico con marcado carácter social en sus inicios, el cual hasta la fecha conserva. En sus inicios fué difícil encasillarlo dentro de los moldes clásicos del derecho civil y era necesario establecer sus alcances. Al ser los convenios colectivos reconocidos por la doctrina, se debió aceptar una situación de hecho ya existente y tratar de darle un carácter jurídico. Fué por ello que

al llegar tarde su análisis, fué necesario saber si se trataba a una variación de alguna figura jurídica ya existente o era un elemento nuevo que venía a enriquecer la vida del derecho. También debemos considerar que la naturaleza jurídica de la convención colectiva va a depender de las normas -- que cada país ha dado sobre la materia.

Nos dice Mario de la Cueva que la discusión acerca de la naturaleza de los convenios colectivos de trabajo se presenta en el siguiente debate: Se preguntan los estudiosos de la materia si es una figura del derecho privado o del derecho público, como ya lo habíamos cuestionado, pero también se preguntan si es en realidad un verdadero contrato o es -- una fuente de derecho objetivo, estudiando para ello los supuestos de cada posición. Siendo el elemento normativo el núcleo y el fin de la convención colectiva, su naturaleza es fundamental para establecer la naturaleza total de la institución. (35)

Respecto a su carácter de contrato, Francisco de Ferrari nos señala que la convención colectiva no necesariamente es un contrato, ni tampoco una ley profesional, pues como ya habíamos señalado, esto dependerá del tratamiento que ca-

(35) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II. p. 626.

da país le dé a la institución. En algunos países donde no consideraban necesaria la existencia de normas jurídicas que lo regularan, la convención colectiva era una simple práctica profesional, donde por la incertidumbre que esto provocaba, debían de aplicarse las normas comunes a falta de las -- normas especiales. Fué a medida que las convenciones colectivas adquirieron un poder de irradiación en las actividades laborales, que la intervención del estado era una garantía -- por los efectos que tenía sobre la economía nacional. Fué -- esta posibilidad de que un acto de autoridad extendiera los -- efectos de las convenciones colectivas, lo que llevó a Ferrari a señalar que todo convenio colectivo es un reglamento en potencia. Y es la homologación de los convenios colectivos -- por parte de una autoridad pública, lo que señaló el veredicto sobre la naturaleza de los convenios. (36)

Para afianzar este concepto consideramos necesario -- señalar la opinión de Mario de la Cueva al respecto. El indica que fué en el siglo XIX cuando la asociación profesional empezó a ejercer un poder de hecho sobre sus miembros y fué a fines de siglo que se le reconoció tal facultad dentro de las leyes ordinarias, pero fué en 1917 cuando nuestra Constitución ordenó el respeto a los sindicatos. Así la au-

(36) Ferrari Francisco. "Derecho Colectivo Laboral, Asociaciones Profesionales y Convenios Colectivos". Editorial De Palma. Buenos Aires, Argentina 1973. p. 281.

toridad de la asociación profesional se ejercía en tres sentidos, a pesar de que no consideramos esto como una posibilidad de mayor participación del trabajador en forma individual; pero las tres dimensiones eran las siguientes: En primer lugar la autoridad de sus miembros en cuanto a la conducta que los mismos debían guardar dentro de la asociación profesional, en segundo término la autoridad sobre sus miembros al imponerles la convención colectiva (situación carente de democracia) y por último la autoridad sobre terceros, es decir, los trabajadores libres de la negociación a los que igualmente y tal vez contra su voluntad les imponen el contrato colectivo.

Esta extensión del convenio colectivo de trabajo a terceros no es concebible dentro del derecho privado, ya que solo se puede explicar como ejercicio del poder público. Si retrocedemos a la edad media, vemos que esta acción de extensión es equiparable a la ejercida en la edad media por las corporaciones, tiempos en los que el poder público aún no estaba centralizado por el estado. La actividad de la asociación profesional actual es una acción autónoma y es en cierta medida una forma de descentralización de la actividad estatal. La autoridad estatal aceptó la libertad de las fuerzas económicas y ha delegado en la asociación profesional de trabajadores y de empleadores (según sea el caso) la facultad de regular las relaciones de trabajo. Es una forma de -

ejercicio del poder público, ya que no existe incompatibilidad entre el ejercicio de la soberanía del estado y la autonomía de la asociación profesional. Ciertamente es que sus actividades se deben complementar, pero es al estado a quien corresponde fijar las esferas de libertad de los diversos grupos sociales y mantenerlos dentro de los límites. Pero esta facultad no puede ejercerse en forma arbitraria, ya que siguiendo la línea democrática son los individuos quienes junto con los grupos sociales estructuran al estado y fijan las líneas generales del orden jurídico. Por ello el día en que las asociaciones profesionales fijen por sí mismas su esfera de libertad y no reconozcan la autoridad del estado, deberán desaparecer, ya que debe ser el estado quien decida en todos los conflictos sociales para que podamos hablar de un estado de derecho. (37)

Ahora trataremos la naturaleza del elemento normativo para así encontrar la naturaleza del convenio colectivo. Al respecto tomamos la opinión de Mario de la Cueva, quien considera que los convenios colectivos son una fuente autónoma de derecho objetivo, son una figura nueva dentro del derecho del trabajo; y por otro lado hay quienes consideran que la noción de contrato es suficiente para explicar la institución. En relación a esta segunda postura se sostiene la --

(37) De la Cueva Mario. Ob. cit. p. 627.

idea de la representación de los trabajadores por la asociación profesional, para que sea ésta quien intervenga a su nombre en la contratación. Pero esto no es posible aceptarlo en forma absoluta, ya que existen trabajadores que no son miembros de la asociación profesional y sin embargo se les aplica el convenio colectivo, y no por ello se les puede considerar como un contrato obligatorio y tampoco se le podía concebir con la vieja idea del contrato. Además que el convenio colectivo es una necesidad para resolver los grandes problemas sociales, lo cual obliga a imponerlo al patrón.

El convenio colectivo adviene a la vida jurídica por dos vías tal como lo establece el artículo 387 de la ley federal del trabajo:

"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".

En este artículo notamos que se puede llegar a la negociación colectiva por medio de la voluntad de ambas partes, o por medio de la coacción ejercida por medio de la huelga. E incluso la convención colectiva puede ser firmada por el

presidente de la junta, en caso de que el patrón se niegue a firmarlo. Y en todos los casos los convenios tienen los mismos efectos para ambas partes, por ello no podemos afirmar - que la convención colectiva sea equiparable a un contrato -- del derecho civil, ya que es imposible considerar como contrato aquel acto jurídico que se obliga a cumplir por un mandato legal y que de no cumplirse se impone por la autoridad. Establece el artículo 919 la facultad para la junta para modificar las condiciones de trabajo de la manera siguiente:

"La junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, - modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes".

Para Mario de la Cueva los convenios colectivos son una fuente formal del derecho objetivo para las relaciones obrero patronales, esto debido a la finalidad que persiguen, son el medio inventado por los trabajadores para imponer a los patrones condiciones decorosas de prestación de sus servicios, por ello los considera como el motor de la justicia-

social. (38)

Para reafirmar la opinión de Mario de la Cueva podemos citar la exposición de motivos de la ley federal del trabajo que afirma la teoría del contrato colectivo como fuente formal del derecho objetivo y que dice lo siguiente en su inciso XXXIII relativo al Contrato Colectivo de Trabajo: —

"El Contrato Colectivo de Trabajo, tal como se encuentra reglamentado en la Ley vigente, se conserva en sus aspectos fundamentales: constituye una figura jurídica especial por cuando es la fuente del derecho regulador de las relaciones entre los trabajadores y la empresa, esto es, debe ser considerado como fuente de derecho objetivo para las relaciones de trabajo individuales y colectiva. Dentro de este espíritu debe interpretarse el artículo 386, precepto que ratifica la definición de la Ley vigente".

Nos parece en este momento muy oportuno determinar que entendemos por derecho objetivo: Es el conjunto de normas que se imponen a los hombres en forma independiente de su voluntad, y si sus normas no son obedecidas por los mis-

(38) De la Cueva Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II. p. 425.

mos, se ejecutan por parte del estado, incluso en una forma coactiva. Es por ello que se apega a la situación en que se lleva a la ejecución las disposiciones que sobre convenios colectivos señala nuestra ley.

A pesar de lo duro que pueda parecer la imposición anterior, no debemos olvidar que la vida en sociedad se compone de dos elementos, el hombre considerado en forma individual y el hombre en forma colectiva formando grupos sociales, donde podemos encontrar a la asociación profesional. Pero bien sabemos que el estado y el derecho no crean a los grupos sociales, sino que solo los reconocen y es por ello que el derecho colectivo de trabajo sirve de garantía al ser reconocido y poder así las asociaciones profesionales desarrollar sus actividades. Al tener éstas autonomía para su organización interna y para regular las relaciones de sus miembros con los de otras asociaciones, esto no significa que -- tengan soberanía, ya que deben vivir dentro de los límites -- que el estado les impone, donde se fija su libertad para contratar, ya que las fuerzas económicas no pueden ser absorbidas por el estado. Son los convenios colectivos acuerdos de paz entre dos potencias y que obliga a un grupo de hombres. Por ello no se deja campo a la negociación individual, ya que las dos fuerzas no se tienen confianza y quieren establecer todas las condiciones por escrito para evitar conflictos futuros que puedan desestabilizar a la sociedad.

C) Los Caracteres de la Convención Colectiva.

La naturaleza de las convenciones colectivas como fuentes del derecho del trabajo, y que buscan ir más allá de la ley en cuanto a las prerrogativas para los trabajadores, contienen una serie de caracteres que sirven de base para la aplicación de las convenciones colectivas, y a la vez nos ayudan a entender la naturaleza de las mismas y la función que tienen. Estos caracteres dependen unos de otros, se explican unos en función de los demás, y complementándose dan forma a la institución. Pero a pesar de ello, es necesario hacer una diferencia de los mismos en base a la función que cada uno tiene. Algunos se refieren a la institución considerada en sí misma y se denominan caracteres generales, y otros se relacionan con el elemento normativo y se denominan caracteres especiales.

Estos caracteres son muy importantes, ya que son los medios por los cuales el convenio colectivo llega a tener validez jurídica y por ello es necesario que se apegue a las exigencias de la ley. En primer lugar tocaremos los caracteres generales:

- En primer lugar se establece que los convenios colectivos solo se pueden celebrar con un sindicato obrero, lo cual se desprende del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo donde se define la institución y en el artículo 387 que

ratifica tal disposición al establecer lo siguiente:

"El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

De lo anterior se desprende que la convención colectiva solo cobra autoridad por medio de la asociación profesional. Ambos se producen por un doble interés, ya que tutelan los intereses de los trabajadores como sujetos que prestan un servicio a los patrones; y por otra parte representan el interés profesional o colectivo, que si bien no es contrario a los intereses individuales, tampoco debemos confundirlos. El interés profesional busca la unidad del grupo para su defensa jurídica, y sin él, solo estaremos frente a relaciones individuales de trabajo. Además que al ser la asociación profesional una agrupación con carácter permanente tiene mayor responsabilidad, y en caso de violación al convenio, pueden ofrecer una mejor respuesta que una organización de carácter temporal, que no lo puede garantizar. (39)

- Dentro de los caracteres generales podemos señalar en segundo lugar la obligación del patrón para celebrar el convenio colectivo apoyándonos en lo que establece el artículo

(39) Ruprecht Alfredo. "Derecho Colectivo del Trabajo". Editor: Confederación Española de Cajas de Ahorro. Madrid-1973. p. 115.

lo 387 de la Ley Federal del trabajo que ya transcribimos, y que en su segunda parte impone una forma de coacción en caso de que el patrón se niegue a hacerlo voluntariamente, y ésta es la huelga. Esta es la forma en que nuestra legislación manifiesta no solo su deseo de establecer un derecho para los trabajadores, sino que va más allá para convertirlo en una verdadera garantía al darle el instrumento de la huelga. Esta protección al trabajador forma parte de la esencia del derecho laboral, y el convenio colectivo cumple con tal misión al obligar al patrón a celebrarlo para alcanzar condiciones mayores a las que establece la legislación vigente.

Tal disposición ha sido criticada, ya que se considera que al establecer la huelga como instrumento de coacción en favor de los trabajadores se está dando una actitud unilateral. Para responder a los ataques se recordó, que el derecho del trabajo se desprende de las necesidades vitales del hombre, y se ha propuesto ofrecer a los trabajadores una vida digna y para tal fin se protege al trabajo. Es por ello que el principio de igualdad de trato para todos los trabajadores se manifiesta en el convenio colectivo. Y si es el estado quien debe llevar a la práctica tal principio, es lógico que sea el estado mismo quien establezca la forma de llevar a cabo tal práctica.

Al establecer la obligación para el patrón de cele--

brar el contrato colectivo el estado no lo está obligando a aceptar todas las condiciones que le presente la asociación profesional, ni le esté imponiendo determinado contenido. El patrón puede inconformarse y rechazar algunas de las partes del convenio colectivo que no vayan de acuerdo con sus posibilidades e intereses, pero también puede aceptar partes del convenio que le parezcan convenientes, y firmar respecto a ellas. A pesar de que los trabajadores tienen la facultad de ejercer ante la Junta de Conciliación y Arbitraje una acción para hacer efectiva la obligación del patrón para celebrar el convenio, esto no significa que sea obligatorio un determinado contenido en el sentido en que los trabajadores lo quieran, sino que se buscará lo más justo. Tal facultad de los trabajadores no es arbitraria, ya que se les dá a los trabajadores un derecho y al mismo tiempo se les impone una obligación, la de someterse a la determinación de la Junta de Conciliación y Arbitraje en su sentencia colectiva. (40)

- El tercero de los caracteres generales se refiere a las diferentes formas que tiene el convenio colectivo para adquirir vida jurídica. Al respecto Mario de la Cueva nos señala que una vez que se establecen las formas para celebrar el convenio colectivo, fué necesario establecer la for

(40) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II p. 580.

ma en que se hiciera efectiva la obligación. Nuestra Ley Federal del trabajo reconoce como parte esencial en las relaciones laborales el principio de igualdad de salario a trabajo igual, lo cual se puede alcanzar por medio del convenio colectivo. La ley en su artículo 387 nos señala dos procedimientos para que nazca a la vida jurídica el convenio colectivo, el primero podemos considerarlo como el procedimiento ordinario, se da en forma voluntaria por ambas partes y el segundo por la vía de la huelga, en el cual se obliga al patrón. Pero en ambas el contrato colectivo es obligatorio y los trabajadores pueden exigir su cumplimiento. En la práctica los sindicatos en la mayoría de los casos solicitan la firma por medio de la huelga.

Los caracteres especiales del convenio colectivo son los relativos al elemento normativo, el cual consiste en -- las condiciones para la prestación de los servicios, es el -- contenido y el fin del mismo.

- El primero de los caracteres especiales del convenio colectivo es el relativo a la extensión del convenio a -- todos los trabajadores de la empresa. Tal disposición se -- desprende del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo que establece lo siguiente:

"Las estipulaciones del contrato colectivo se

extienden a todas las personas que trabajen en una empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184".

La limitación de la parte final del artículo es relativa a los empleados de confianza, que pueden ser excluidos en forma expresa de la aplicación del clausulado del convenio colectivo. Al respecto Mario de la Cueva nos señala que en nuestro país se le puede considerar por ello un convenio de empresa debido a su campo de aplicación, a diferencia de otros países europeos en los cuales solo regía para los miembros de la asociación profesional que celebró el convenio.

Se consideró que las ventajas del convenio colectivo se extienden a una minoría que no ha tenido oportunidad de participar en la negociación, porque al sindicato mayoritario se le ha facultado para negociar no en nombre propio, si no para defender el interés profesional de todos los trabajadores, sino fuera así el convenio perdería su carácter de colectivo porque no buscaría uniformar las condiciones de trabajo. Sería contradictorio el choque de intereses entre la asociación profesional y los trabajadores, ya que la asociación está al servicio de los obreros, por ello se deben coordinar los intereses individuales con los generales y evitar que prevalezca el capricho individual sobre las necesidades.

colectivas. Es por eso que la extensión del convenio colectivo a todos los trabajadores de la empresa es obligada.

Para salvaguardar las conquistas que los trabajadores hayan logrado, los trabajadores minoritarios encontrarán que dentro de la legislación se establece la obligación de no celebrar convenios colectivos con condiciones menos favorables de las ya existentes en contratos vigentes en la empresa. Además existe otra protección para los trabajadores minoritarios en la aplicación de las cláusulas de exclusión, la cual se establece en el artículo 395 de la Ley Federal -- del Trabajo y que establece lo siguiente:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato con tratante. Esta cláusula y cualquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separa

rá del trabajo a los miembros que renuncien o sean separados del sindicato contratante.

- El segundo de los caracteres especiales del convenio colectivo es la inderogabilidad o vigencia automática del mismo. Al respecto Mario de la Cueva señala que las cláusulas del contrato colectivo pasan de pleno derecho y sin necesidad de un acto jurídico adicional a formar parte de los contratos individuales de trabajo, se les debe modificar y ajustar al contenido del convenio colectivo. (41)

Al respecto el artículo 396 que ya señalamos, establece la extensión del convenio a todas las personas que trabajen en la empresa, incluidas de esta forma las que tenían celebrados contratos individuales anteriores a la convención colectiva. El artículo 390 de nuestra Ley establece la obligación de hacerlo por escrito y depositar una copia en la Junta de Conciliación y Arbitraje, tal precepto establece lo siguiente:

"El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o

(41) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 582.

en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido fecha distinta".

Al respecto Ruprecht nos dice que el convenio colectivo debe tener primacía sobre todos los contratos individuales de esa naturaleza correspondientes a su ámbito de aplicación. El convenio colectivo adquiere un valor de ley dentro de la empresa en que fué celebrado en cuanto a su ámbito de validez y a los efectos de su aplicación. Por ello los trabajadores no pueden en forma individual celebrar contratos con el patrón en los que se establezcan condiciones que violen lo que establece el convenio colectivo, salvo que sean para obtener mayores beneficios. Solo así se puede dar una alteración válida de los mínimos beneficios otorgados por el convenio colectivo. (42)

- El tercero de los caracteres especiales que nos señala Mario de la Cueva es el relativo a la inderogabilidad o vigencia incondicionada del convenio colectivo. Tal caracte

(42) Ruprecht Alfredo. Ob. cit. p. 120.

rística no se encuentra contenida dentro de nuestra legislación, pero aceptar que no existe sería como contrariar la esencia y los propósitos de la convención colectiva. Tal característica la desprendemos de la extensión de la convención colectiva a todas las personas que trabajan dentro de la empresa. Porque tal disposición nos lleva a establecer que no se admite derogación alguna de las condiciones establecidas en el convenio, por ello las disposiciones convenidas se imponen autoritariamente". (43)

- El último de los caracteres especiales de la convención colectiva es el relativo a la minuciosidad del mismo. Al respecto De la Cueva nos señala que cuando se celebra un convenio colectivo es necesario individualizar las normas generales y abstractas. Es por ello que el contenido del elemento normativo en los convenios colectivos mexicanos es minucioso, y es difícil agregar algo. Es por ello que el contenido de los contratos individuales se encuentran englobados dentro de la convención colectiva. La minuciosidad de los contratos colectivos nos hace dudar respecto a el origen contractual de las relaciones individuales de trabajo. Y si la noción de contrato nos señala la posibilidad de discusión y negociación entre las partes, al desaparecer tal posibilidad se borra la idea de una relación contractual.

(43) De la Cueva Mario. Ob. cit. p. 586.

Nuestros convenios colectivos son considerados como contratos tipo, en los cuales el elemento normativo es el conjunto de tipos a que deben acomodarse las relaciones individuales de trabajo. Es por ello que los derechos y obligaciones que integran las relaciones de trabajo en forma individual, encuentran su base en las convenciones colectivas, más que en la propia ley laboral. Con tales determinaciones se fortalece la idea de que las relaciones individuales de trabajo dejaron de ser actos subjetivos de persona a persona y se convirtieron en el hecho real de una relación normada por un ordenamiento objetivo. (44)

Para fortalecer tal característica del convenio colectivo Arturo Bronstein nos comenta el reconocimiento que se le ha dado a la convención colectiva y a su negociación, ya que las partes están más cerca de la realidad cotidiana, es por ello que la convención tiene más flexibilidad que la ley, y puede desempeñar un papel más apegado a las características de la empresa. En donde la Ley generaliza, la convención colectiva particulariza, y es por ello que se consolida como un mecanismo insustituible para abordar los problemas concretos, ya que los conoce y trata en el mismo ámbito en que se generan. (45)

(44) De la Cueva. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" p. 431.
(45) Bronstein Arturo. ob. cit. p. 203.

D) Función Social de la Negociación Profesional.

El derecho del trabajo por naturaleza es un derecho de clase ya que busca asegurar condiciones de vida dignas para un sector importantísimo de nuestra sociedad. Se busca satisfacer las necesidades vitales del sector trabajador, y una vez que se demostró la inconveniencia de la contratación individual del trabajo, y de las desventajas que esta forma de contratación presenta, surge el convenio colectivo como un medio por el cual todos los trabajadores pueden adquirir posiciones más justas frente al patrón. Fué con el derecho colectivo del trabajo que se democratizó el derecho dentro de la empresa, y se dió un paso más por un derecho más humanitario. Es el convenio colectivo un derecho para la clase trabajadora y un deber para el patrón, pero su efecto tiene repercusiones benéficas para ambas partes.

El convenio colectivo tiene un sentido de derecho de clase, es dinámico y siempre va en busca de mejoras que beneficien tanto a las partes de la negociación como a la sociedad en la que viven.

Son las convenciones colectivas la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social. Son las instituciones que representan la primera vez en que una clase social impuso al estado y al capital una forma de crea

ción de derecho objetivo, cuya finalidad ya no era regular relaciones entre sujetos que aparentemente eran iguales, sino es un derecho de una clase social hasta entonces desprotegida, frente a una clase poderosa, cuya finalidad era dar al trabajo una participación más justa del proceso de producción. Es la convención colectiva la figura jurídica en que se basa el trabajador para cumplir con la finalidad del derecho del trabajo, que es la elevación constante de las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores, en un marco de libertad y dignidad.

Las convenciones colectivas son la esperanza de reedificación de la clase trabajadora, ya que el estado se negaba a reconocer una nueva regulación de las relaciones de trabajo, y las exigencias de justicia social que los trabajadores le planteaban. Con el tiempo las cosas mejoran y en el convenio colectivo se da la presencia de dos clases sociales, - cada una de las cuales le reconoce a la otra el derecho de negociación y contratación colectiva, se da así un derecho - sin intervención del estado y sin que procediera del pueblo, fué la primera transacción entre clases. (46)

El convenio colectivo rompe con la autonomía de la - voluntad de carácter civilista, ya que las relaciones entre

(46) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 420.

trabajadores y patrones deben sujetarse a normas proteccionistas y reivindicatorias en favor del trabajador. Es una institución de derecho social, es una forma de la lucha de clases impuesto por la clase trabajadora a los patrones por medio de la asociación profesional y de la huelga, su objeto no es superar por completo la tensión entre las clases, sino lograr una gradual reivindicación social. Es el convenio colectivo una institución de derecho social autónoma. (47)

Wilson Randle nos señala que lo único más importante que la convención colectiva es su administración. Los adelantamientos anteriores o los que se consiguen con la firma del convenio se miden no solo con la celebración del mismo, sino que se miden por las relaciones humanas fundamentales que se dan en la aplicación y administración del convenio. Es por ello que para verificar el éxito de las relaciones nacidas del convenio colectivo, debemos analizar las formas como las partes celebrantes aprovechan el convenio y como lo van amoldando a las estipulaciones del mismo. Es el convenio colectivo el eje fundamental de las empresas, considerandolas como unidades económico-sociales, y sus repercusiones rebasan la esfera jurídica dentro de la cual nace y se desenvuelve.

La aplicación consciente del convenio colectivo evi-

(47) Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, 3a. ed. México, 1975. p. 383.

tará que se abuse y se le use como instrumento de lucha de - clases que desconozca las realidades y los intereses de pa- trones y trabajadores e impida que se discuta, celebre y fir me en un ambiente hostil. Para obtener los beneficios y cum plimiento del convenio colectivo, es conveniente que éste - sea conocido por todas las personas a las que se les pueda - aplicar y quienes lo aplican, no por simples referencias, si no en forma práctica y objetiva. Esto con el objeto que du- rante su vigencia se vayan señalando ciertas observaciones - prácticas que servirán de ayuda para la próxima negociación- colectiva.

Es muy importante que los trabajadores y el patrón - se encuentren convencidos de que el convenio colectivo es un acuerdo satisfactorio para ambas partes y que la firma cons- tituye, como lo señala Randle: "Una nueva era de relaciones- mutuamente prometedoras y no constituye una victoria ni para unos ni para otros; pues los contratantes deben quedar con- vencidos intelectual y sentimentalmente, de las ventajas de- la comprensión, en contraste con la incomprensión y el con- flicto". (48)

Además que el cumplimiento del convenio colectivo im- plica el equilibrio de los factores de la producción, lo que

(48) Randle C. Wilson, ob. cit. p. 626.

trae como ventaja la ausencia de conflictos laborales que impiden la evolución natural del derecho del trabajo, acorde con los lineamientos de la justicia social. Al respecto Ruprecht establece que es posible dividir los fines de las convenciones colectivas en tres grupos: Sociológicos, económicos y jurídicos; pero solo tocaremos los primeros porque son los que en éste momento nos interesan. La misión social de los convenios colectivos es mantener el estado en paz, armonía y colaboración entre los factores de la producción, provocando una vía de solución pacífica para los conflictos que pueden generar otros perjuicios sociales.

Se presenta una obligación de paz entre los factores, la cual se pacta en el convenio colectivo y busca evitar cualquier circunstancia que busque modificar o derogar lo convenido. Existe otra forma de obligación de paz aumentada, y que solo existe cuando el convenio colectivo la detalla expresamente, y puede ser la prohibición de los medios de lucha, incluso sobre cuestiones no resueltas por el convenio; o acudir a un organismo de conciliación previa la acción directa que pueda interrumpir ese estado de armonía entre los factores de la producción.

Al considerar a los convenios colectivos como un instrumento de paz social, se da un gran paso para llegar a la tranquilidad que es tan importante para el desenvolvimiento

de la sociedad, ya que al presentarse este estado de paz entre los factores de la producción se refleja dentro de la sociedad en la que se encuentran. Gracias al convenio colectivo se presenta la colaboración entre trabajadores y empresarios, lo cual implica una igualdad entre las partes contratantes y la dignificación del trabajador. Se le puede considerar al convenio colectivo como un factor eficaz para el progreso social, ya que al dar las normas más adecuadas para cada especialidad y en cada zona, permiten un desarrollo social acentuado al aprovechar todos los factores de progreso existentes y desenvolverse. Un ejemplo muy claro de ello es que los países industriales más avanzados, son los que se caracterizan por la gran difusión de convenios colectivos y su amplio contenido. A pesar de ello las luchas entre los trabajadores y los patronos no han de desaparecer totalmente, pero Ruprecht nos afirma que los convenios colectivos han contribuido a mantener en paz el ambiente laboral. Ciertamente es que seguirán habiendo conflictos, pero se evitarán otros tantos, además que la solución convencional de un conflicto laboral es más satisfactoria para ambas partes que la impuesta por un tercero. (49)

(49) Ruprecht Alfredo. ob. cit. p. 52.

C A P I T U L O I I I

REGIMEN JURIDICO DE LA NEGOCIACION PROFESIONAL

A) Sujetos de la Negociación Profesional

Si bien es cierto que gran parte del derecho del trabajo es polémico, y esto demuestra su carácter de ser un derecho palpitante como la realidad social en que se desarrolla, es por eso que el tema relativo a las partes en la negociación profesional las opiniones de los diversos autores son diversas. Son las partes del convenio colectivo quienes lo negocian y suscriben, ostentando la representación de los intereses de los patrones y de los trabajadores incluidos en la unidad de contratación, es por ello que se explica que -- las partes puedan cambiar en caso de que cambien tales unidades de contratación. A tales unidades se les reconoce la capacidad para convenir en nombre de sus representados, y por lo general tales representaciones son quienes promueven o -- ejercen la iniciativa que busca la negociación del convenio colectivo. Tales representaciones son las juntas económicas en el caso de los patrones, y las juntas sociales en los casos de los trabajadores. Por lo general los miembros integrantes de la comisión negociadora son un número determinado de hombres selectos previamente por las juntas antes mencionadas, cierto es que la representación de intereses se dá -- desde antes, en el caso de los trabajadores en la asociación profesional, y en el caso de los patrones en su propia asociación, si es un contrato celebrado con varios patrones o -- con un sindicato de los mismos; pero el proceso de electoral que hacemos mención, solo sirve para especificar las per-

sonas que intervendrán en la negociación. (50)

Respecto a la diversidad de opiniones de los autores en relación con las partes celebrantes del convenio colectivo podemos citar los comentarios de Miguel Bermudez al respecto. Quien nos dice que la capacidad de ser sujeto de una negociación colectiva es regulada de forma distinta para los patrones y para los trabajadores. A los patrones se les reconoce tal derecho considerándolos tanto en una forma individual o agrupados en sindicatos, pero en la práctica lo que más se presenta es la negociación con un patrón en lo individual. Respecto al trabajador, se dan dos criterios para los teóricos, el primero es aceptar negociar con un grupo de trabajadores aunque no estén constituidos en una asociación profesional (tal caso no es aplicable en nuestro país); y el segundo criterio es contratar con una asociación profesional con personalidad jurídica, posición que adoptó nuestra legislación.

Bermudez al hacer su estudio nos cita a Cabanellas, quien para apoyar la primera postura nos señala que al declarar a la asociación profesional como un derecho de los trabajadores, no es posible establecer como obligación el pertenecer a una asociación profesional. Esto traería como conse-

(50) Olea Alonso. "Derecho Colectivo Laboral". Editorial De-Palma. Buenos Aires, 1973. p. 194.

cuencia que los trabajadores no afiliados no tendrían derecho a participar con sus ideas en la negociación colectiva, lo cual sería injusto y los colocaría por debajo de los miembros de la asociación profesional.

Para apoyar tal postura, Guillermo Camacho Enriquez al ser citado por Miguel Bermudez señala que sería aberrante el dar el derecho a celebrar convenciones colectivas tan solo a los trabajadores asociados, y negarlo a quienes en ejercicio de tal derecho no hayan podido asociarse o no hayan querido hacerlo. (51)

Respecto a la segunda posición, como ya antes mencionamos, es necesario que sea una asociación profesional el sujeto de la negociación por parte de los trabajadores. No es posible admitir que sea un grupo de trabajadores, los de una empresa o de un gremio o una simple coalición de trabajadores quienes negocien. Es necesario que revistan la categoría de asociación profesional constituida de acuerdo a derecho. Es por ello que la negociación solo puede llevarse a cabo entre asociaciones profesionales de trabajadores, una o varias, y una asociación patronal o un patrón en lo individual. Es por ello que un grupo de trabajadores que no forme

(51) Bermudez Cisneros Miguel. "Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo". Editor: Cardenas editor y distribuidor. México, D.F. 1978. p. 156.

una asociación profesional no puede participar en una negociación colectiva por carecer de estabilidad tal agrupación, y además por carecer de fuerza para presionar al patrón en la defensa del interés profesional.

Para apoyar tal postura, Miguel Bermudez nos cita a Ferrari, quien categóricamente señala lo siguiente: "Del lado obrero, debe ser necesariamente una organización profesional". Claro está que tal diferencia de opiniones debe tener una explicación, y esta es de carácter histórico. En algunas legislaciones se permitió que fuera una organización accidental o una simple coalición de trabajadores quienes podían celebrar el convenio colectivo. Esto debido a que en los inicios de la convención colectiva la situación de las asociaciones profesionales aún no era clara, aún no se consolidaba y existían prejuicios sobre el trabajo. Pero en nuestros días tal disposición no se justifica, y por ello en las reformas a tales legislaciones se cambió tal autorización de validez a las convenciones colectivas celebradas por grupos carentes de personalidad jurídica. (52)

Dentro del Derecho Mexicano, el convenio colectivo está regulado en el Título séptimo capítulo III, el cual al definirnos el contrato colectivo en su artículo 386, nos fi-

(52) Bermudez C. Miguel. ob. cit. p. 157.

ja las partes que pueden intervenir en él. Nos señala que - del lado obrero, puede únicamente participar una asociación profesional; en cambio, del lado patronal puede intervenir - un solo patrón, o varios actuando aisladamente, o en su defecto una asociación profesional de patronos. Tal diferencia se motiva debido a que el convenio colectivo es un derecho de la empresa, y por ello solo es esencial la participación de los factores de la producción, y en concreto los factores internos de la empresa.

La reglamentación para designar a la asociación profesional con derecho a celebrar el convenio colectivo con el patrón, se encuentra establecida dentro del artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo, la cual establece lo siguiente:

"Si dentro de la misma empresa existen varios - sindicatos, se observarán las siguientes normas:

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 celebra

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

El siguiente precepto lo explicó Mario de la Cueva -
en cinco posibilidades: Si concurren sindicatos de empresa, -
la titularidad de las acciones y derechos, corresponderá a -
aquel sindicato que tenga mayor número de trabajadores en la
empresa. La segunda posibilidad se presenta cuando concu- -
rren sindicatos industriales, entonces se atenderá al número
de trabajadores que tenga cada uno de los sindicatos indus- -
triales dentro de la empresa, sin importar el número total -
de miembros que lo integren: si un sindicato industrial se -
compone de un total de tres mil trabajadores, pero dentro de
la empresa de que se trate solo tiene doscientos, y otro tie -
ne en total dos mil trabajadores en total, pero cuatrocient -
tos dentro de la empresa afectada, éste último tendrá la ti-
tularidad de los derechos y acciones sindicales. Dentro de
la tercera posibilidad se aplica la regla anterior, es decir,
en caso de concurrencia entre un sindicato industrial y uno -
de empresa, se considera solo el número de agremiados que la

boren dentro de la empresa afectada, sin importar que el número de miembros de un sindicato industrial sea mayor en su totalidad.

Dentro de la segunda fracción encontramos la cuarta posibilidad de concurrencia. Si en la empresa solo existen sindicatos gremiales, los titulares serán los sindicatos mayoritarios de cada profesión. Dentro de tal fracción se presenta una doble posibilidad de establecer el principio mayoritario, ya que si no se ponen de acuerdo los sindicatos mayoritarios de cada profesión, cada uno celebrará un contrato colectivo para su profesión.

Encontramos en la tercera fracción la quinta posibilidad, debido a la tecnificación de algunas profesiones, explicaron que el sindicato de empresa o de industria, mayoritario en relación con el total de trabajadores, no se interesaba en sus problemas o no los entendía, lo que les colocaba en una situación difícil para la defensa de sus intereses y derechos frente al empresario. Para atender a tales argumentos, se estableció que los sindicatos gremiales que concurrieran con sindicatos de empresa o industriales, podrían celebrar un contrato colectivo para su profesión, cuando sus afiliados sean mayores en número que los de la misma profesión afiliados al sindicato de empresa o de industria. (53)

(53) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 450.

Tocando este punto de la titularidad del derecho para celebrar la convención colectiva, nos parece importante hablar acerca de la pérdida de la titularidad de tal derecho, lo cual se establece en el artículo 389 de nuestra Ley Laboral y señala lo siguiente:

"La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo".

Al respecto el artículo 898 relativo a los procedimientos especiales, nos señala que las disposiciones de tal capítulo rigen para la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de diversos artículos, entre los cuales se encuentra el 389, relativo a la titularidad de contrato colectivo, por ello no se puede exigir la titularidad referida por la vía de la huelga.

El principio de la pérdida de titularidad del contrato colectivo se desprende de la esencia misma del contrato, ya que para pedir su revisión es requisito la capacidad de celebración. En nuestro país es posible que al otorgarse el convenio colectivo sea un sindicato el mayoritario, pero que con el tiempo un sindicato distinto agrupe a un número mayor de trabajadores. Esto es justo porque en el caso de que una minoría se haya adelantado a sindicarse, gobernaría perpetua

mente las condiciones de trabajo, así solo lo hará por un tiempo determinado, a pesar de que exista otro sindicato que ya tenga la mayoría.

Tal determinación es totalmente justificable, ya que la mayoría debe existir no solo en el momento de designar a los representantes de las comunidades, porque se correría el riesgo de un gobierno de minorías. Tal mayoría debe existir en todo momento, y si el sindicato se convierte en minoritario, pierde su legitimidad para gobernar. Además la legislación acepta la no intervención en los conflictos intersindicales, con el objeto de respetar los principios de libertad sindical, que no consienten la participación del patrón, ni en la vida interna de los sindicatos, ni en las relaciones intersindicales.

Para terminar el punto relativo a las partes en la contratación colectiva hablaremos acerca de la representación sindical y la de la empresa. En el caso de los patrones estos pueden comparecer en forma personal o representados, existe también la posibilidad de que los patrones se presenten en forma de sindicato, lo cual no es muy común. En el caso de los trabajadores, a través de los dirigentes sindicales en forma personal o a través de asesores, esto en los casos de la negociación.

B) El Elemento Normativo o Parte Nuclear de la Convención Colectiva.

Este elemento forma parte de la convención colectiva junto con el elemento obligacional y la envoltura protectora. Estos dos últimos rodean y envuelven al elemento normativo y se les considera como los elementos que garantizan al normativo. Es el elemento normativo el núcleo del convenio colectivo, es un elemento esencial en cuanto a las condiciones de prestación de los servicios, y normalmente se refiere a las obligaciones de los patrones y las de los trabajadores, normas para la organización de las relaciones de trabajo, regulación de los conflictos individuales de trabajo y reglas sobre la terminación de los contratos de trabajo. (54)

Al respecto Krotoschin nos señala que el contenido de este elemento normativo puede ser muy variable, ya que entre las estipulaciones voluntarias se pueden incluir regulaciones de muy diversa naturaleza, tales como las directivas generales con respecto a la interpretación o aplicación del convenio; por ejemplo, estableciendo determinada categoría al personal o calificación del mismo. Otras disposiciones serían aquellas que fijan determinados requisitos para ingreso a la empresa (Ejemplo: edad, un título profesional, no relación familiar con algún empleado, etc.), estas normas obli

(54) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" p. 610.

gan tanto al patrón como a los trabajadores, ya que tales condiciones no se aplican a una relación individual ya existente, sino que se refieren al establecimiento de tal relación.

Incluye también el elemento normativo en ocasiones disposiciones con un contenido negativo, a pesar de que legalmente se acepten ciertas condiciones, y es por ello que se puede fijar en el clausulado la prohibición del trabajo nocturno. Pueden incluirse también normas solidarias, que se refieren a condiciones que beneficien al personal en su conjunto, y pueden ser las relativas a medidas o mecanismos para prevenir accidentes, características de las instalaciones, etc.; las cuales se consideran como disposiciones tendientes a organizar el trabajo y la disciplina dentro de la empresa. También se pueden incluir cláusulas que se refieran a la representación del personal en la empresa, tales como la fijación de comisiones internas o delegados del personal. Tales normas crean derechos y deberes individuales, pero al igual que las normas solidarias, solo se pueden exigir en forma colectiva. (55)

En relación al contenido del elemento normativo, Mario de la Cueva nos señala que dentro de la doctrina extran-

(55) Krotoschin E. "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo" Editorial De Palma. 2a. ed. Buenos Aires, Argentina - - 1962. p. 740.

jera se acepta como tal a las condiciones generales para la prestación individual de los servicios; pero dentro de nuestro derecho, tal contenido se compone de dos series de cláusulas, que son las relativas a las condiciones individuales para la prestación de los servicios, y las condiciones colectivas para la prestación de los mismos. En las dos se persigue la misma finalidad, conseguir mejores condiciones de trabajo, aunque cada una lo hace en forma diferente. En las cláusulas relativas a condiciones individuales de trabajo se encuentran normas que pueden pasar a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo, tales como aquellas que fijan la jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, y en general las obligaciones que adquiere cada patrón frente a cada trabajador, y las que adquiere cada trabajador en beneficio del patrón.

Dentro del grupo de cláusulas relativas a condiciones colectivas para la prestación de los servicios, se encuentran obligaciones que contrae el empresario con la comunidad de trabajadores, por ejemplo: Servicios sociales como hospitales, campos deportivos, centros de recreación, etc. Ciertamente es que en ambos grupos hay derechos y obligaciones para las dos partes, pero en el primero se individualizan, y en el segundo grupo las obligaciones del patrón en ocasiones pueden no ser utilizadas nunca por algún trabajador; pero las del primer grupo siempre se deben aplicar en favor de

los trabajadores. Por ello en las cláusulas de condiciones colectivas, se tiene un beneficio latente, que puede ejercer se o no. (56)

Para fijar el contenido del elemento normativo del convenio colectivo se estableció el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo que dispone lo siguiente:

"El contrato colectivo contendrá:

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

(56) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 612.

ta ley; y

X. Las demás estipuladas que convengan las partes".

Tal disposición la podemos considerar como una norma enunciativa pero no limitativa, ya que en su fracción décima previene la situación de agregar otras condiciones acordadas entre las partes. Tal cláusula es de gran utilidad ya que los convenios tienen constantes aumentos en la reglamentación de condiciones de trabajo, así como también en la envoltura y el elemento obligacional.

Antes de tocar la clasificación por categorías de las normas del elemento normativo, nos parece importante señalar el artículo 393 de nuestra ley laboral que también se refiere al elemento normativo y señala lo siguiente:

"No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de salarios. Si faltan las estipulaciones sobre la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales".

Es fundamental que se incluya dentro del convenio colectivo el tabulador de salarios, y en caso de no tenerlo los trabajadores podrán exigir el convenio colectivo que contenga estipulaciones sobre salarios por la vía de la huelga,

además que el sindicato puede reclamar, ya que en el convenio colectivo no se establecen en su totalidad las condiciones de trabajo. De tal precepto también podemos señalar que es justificable la falta de otras condiciones diferentes relativas a salarios, porque ya se encuentran en nuestra legislación laboral, y se pueden aplicar a cualquier trabajador. Pero en cambio, los salarios se deben fijar de acuerdo al trabajo de cada individuo, por ello a los más simples se les fija el mínimo, y si éste se diera a quien realiza trabajo de mayor rango, ya no se daría igual salario a trabajo igual, y por consecuencia el salario dejaría de ser remunerador y justo. Por ello en las empresas donde se diversifican y tecnifican los trabajos, es indispensable la determinación de salarios dentro de la convención colectiva. (57)

En relación a las normas del elemento normativo podemos señalar diferentes categorías de acuerdo a la materia de cada una, de acuerdo a la opinión de Mario de la Cueva:

Dentro de la primera categoría se encuentran normas creadoras de derechos individuales, que como ya señalamos, constituyen el corazón de la convención colectiva, ya que su finalidad principal es elevarse sobre las disposiciones constitucionales y legales, y dar a los trabajadores un nivel de

(57) De la Cueva Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II. p. 442.

vida más decoroso.

La segunda categoría es en su orgien, de naturaleza colectiva, y tiene por objeto todas las medidas preventivas de la salud y la vida de los trabajadores. Esta segunda categoría ha tenido ciertos cambios, ya que teniendo ideales de superación, se ha dirigido también hacia la seguridad social, y han invadido la Ley del Seguro Social. Incluso se puede hablar de un derecho de la seguridad social convencional, al cual se ha llegado gracias a que el derecho de la seguridad social al igual que el derecho del trabajo nacieron como derechos autónomos que necesitaron imponerse al capital y al estado, y que una vez aceptados por nuestra legislación siguen siendo el motor del progreso de la legislación laboral, progreso que ya invadió el campo de las convenciones colectivas. Esta segunda categoría es adicional a la clasificación que anteriormente hicimos de los grupos de cláusulas relativas a condiciones individuales y colectivas dentro del trabajo.

Para completar la clasificación, encontramos una tercera categoría de naturaleza colectiva, la cual comprende -- una serie de instituciones, las cuales son las prestaciones sociales, que se disfrutan en forma conjunta por todos los trabajadores y que pueden ser muy diversas, como son los deportivos, bibliotecas y otros. Tales prestaciones son en especie, y varían mucho de empresa a empresa. Esta clasificac-

ción tradicional del elemento normativo es producto de una evolución histórica y de los logros que los trabajadores llevan arrancando a los patrones. (58)

C) El Elemento Obligacional de la Convención Colectiva.

El segundo de los elementos de la convención colectiva es el denominado elemento obligacional, son las obligaciones que adquieren las partes, entre las cuales se presenta la obligación de mantener la paz social y cumplir fielmente la convención colectiva. Las cláusulas integrantes del elemento obligacional buscan facilitar y garantizar las estipulaciones de la convención, sin embargo siempre tiene una importancia secundaria, ya que solo existe con la función de servir al elemento normativo de la convención.

La definición de Mario de la Cueva respecto a este elemento obligacional es la siguiente:

"Es la suma de obligaciones que contrae hacia el otro, cada uno de los autores de la convención, por consiguiente son las obligaciones de la empresa hacia el sindicato de los trabajadores y de éste hacia aquélla".

(58) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 444.

Al respecto, la doctrina extranjera las ha señalado como obligaciones del derecho privado, sin embargo de la Cueva prefiere nombrar las obligaciones laborales, ya que la ley que los rige no es parte del derecho privado, sino del derecho social, y existe como garantía de su cumplimiento la latente amenaza de huelga consignada en el artículo 450 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo. (59)

Dentro de la doctrina extranjera, el elemento obligatorio generalmente comprende las siguientes cláusulas:

- Cláusulas que se relacionan con la ejecución del contrato colectivo, y en particular las prohibiciones de los actos que puedan turbar la vida normal de la institución.
- Cláusulas relativas a la organización de las relaciones colectivas, incluyendo las llamadas cláusulas sindicales.
- Cláusulas relativas a la creación de instituciones paritarias, agencias de colocaciones, sistemas de asistencia social, consejos de empresa, etc.
- Cláusulas sobre admisión y despido colectivos del personal.

Las anteriores son algunos tipos de cláusulas que generalmente se aceptan dentro de la doctrina extranjera, sin embargo no es posible hacer una enumeración exhaustiva de --

(59) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 446.

las obligaciones que se pueden convenir entre los patrones y las asociaciones profesionales, ya que pueden ser de muy diversa naturaleza.

Dentro de nuestra legislación el elemento obligatorio se forma de las normas que buscan asegurar el cumplimiento del elemento normativo, y por las reglas que fijan las obligaciones que contrae hacia la otra parte cada una de las que celebran el convenio colectivo. Podemos señalar dos tipos de cláusulas dentro del elemento obligatorio, las que tratan de asegurar la efectividad del convenio colectivo, y las que fijan obligaciones concretas para la asociación profesional frente al patrón, y las de éste frente a aquél.

Dentro del primer grupo podemos señalar las cláusulas que prevén la creación de comisiones de conciliación, o aquellas que determinen las sanciones para quien viole las estipulaciones del elemento normativo del convenio, cláusulas que garanticen la libertad sindical, cláusulas relativas a las cláusulas de exclusión que en nuestro derecho se encuentran comprendidas dentro del artículo 395 de nuestra Ley laboral y que establece lo siguiente:

"En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato con

tratante. Esta cláusula y cualesquiera otras - que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya pres- ten sus servicios en la empresa o establecimien- to con anterioridad a la fecha en que el sindi- cato solicite la celebración o revisión del con- trato colectivo y la inclusión en él de la cláu- sula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separa- rá del trabajo a los miembros que renuncien o - sean expulsados del sindicato contratante".

Las cláusulas del primer grupo son la garantía de - efectividad del convenio colectivo, por ello son la parte im- portante del elemento obligatorio.

Dentro del segundo grupo encontramos otro tipo de - cláusulas, y son ciertas prestaciones a que se puede obligar el patrón, como son prestaciones en favor de la asociación - profesional, tales como un local para sesiones sindicales, - pagos de los salarios por comisiones sindicales y de algunos gastos durante los días de la negociación, etc. Tales cláu- sulas son derechos propios de la asociación profesional, y - su incumplimiento no afectará en forma directa a los trabaja- dores, a pesar de que todo problema que afecte a la asocia-

ción profesional indirectamente lo hace con el trabajador. (60)

Una vez tratado el elemento obligatorio de la convención colectiva, deberíamos proceder a analizar la envoltura-protectora, pero antes debemos tratar un grupo de cláusulas independientes de los tres elementos que forman parte de la convención colectiva. Este grupo de cláusulas es el denominado elemento ocasional, y Mario de la Cueva nos señala que son cláusulas independientes que surgieron, con carácter concreto, con motivo de la discusión y firma de un nuevo contrato colectivo: ¿Cuándo deben reanudarse las labores suspendidas por la huelga?, ¿debe la empresa pagar todos o solo una parte de los salarios que dejaron de recibir los trabajadores?, ¿debe reinstalarse a todos o solo algunos trabajadores que fueron separados por motivo de la huelga? Existe la posibilidad de que no se presente ninguna de las anteriores situaciones porque no se suspendieron las labores o porque no hubo despidos, o si se hizo la nueva convención tales situaciones se señalaron en un convenio por separado. Es por --ello que no los señalamos como elementos indispensables dentro de la convención colectiva ya que su presencia suele ser eventual. (61)

(60) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II. p. 612.

(61) De la Cueva Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II. p. 447.

D) Envoltura Protectora de la Convención Colectiva.

Dentro de la envoltura protectora de la convención colectiva se encuentran diferentes situaciones, se compone de el conjunto de cláusulas que tienen por objeto asegurar la vida y cumplimiento efectivo de lo establecido dentro de la convención colectiva. Entre las cláusulas de la envoltura protectora se encuentran las relativas a el nacimiento, duración, revisión y terminación de la convención colectiva.

En relación al nacimiento del convenio colectivo, ya se ha tratado en el presente estudio al hablar de los artículos 387 y 450 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que consideramos innecesario tratarlos de nuevo. Hablando de la duración de los convenios colectivos debemos señalar que entran en lucha dos principios: la necesidad de una paz social frente la creación de condiciones de trabajo justas y remuneradoras. Pero es necesario tratar de armonizarlos, razón por la cual se debe fijar un período mínimo de vigencia, que debe tener en cuenta para su fijación el constante cambio de los fenómenos económicos que van dejando atrás la situación del trabajador. Por ello se debe dar un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración. Tal afirmación se encuentra en nuestra legislación dentro de la fracción III del artículo 391, al señalar dentro del contenido del contrato colectivo su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada.

A pesar de que se fijara un tiempo de duración superior a dos años en caso de convenio colectivo por tiempo determinado, podrá ser revisado total o parcialmente de acuerdo a los artículos 397 y 399 transcurridos dos años, por ello la duración no podrá ser mayor de dos años. De igual manera se fija un transcurso de duración de dos años para contratos por tiempo indeterminado o por obra determinada, ya que pueden ser revisados a los dos años. En los casos de contratos por obra determinada no se fija el tiempo de duración porque pueden influir múltiples factores para que no se complete la obra en el tiempo previsto. (62)

Al respecto Mario de la Cueva cita la opinión de la organización Internacional del Trabajo en favor de un plazo máximo de duración:

"La convención colectiva limita la libertad de discusión de las partes y puede perjudicar a una u otra de ellas cuando las circunstancias en que fué concluida se modifiquen en detrimento de la misma, por lo que la mayor parte de las leyes fija a la convención colectiva un tiempo máximo de duración".

(62) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 466.

En relación a la revisión de la convención colectiva, en la práctica mexicana se ha presentado un doble procedimiento, de acuerdo a la forma en que se vaya a realizar, convencional u obligatoria. En el primer caso, se puede realizar una revisión en forma convencional en cualquier tiempo. Podrán el patrón y la asociación profesional convenir en revisar aspectos que crean necesarios o útiles, tal revisión deberá ser antes de que llegue el vencimiento del convenio colectivo, de no ser así estaríamos en el segundo procedimiento.

El segundo procedimiento es la revisión obligatoria, la cual deberá celebrarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Nuestra legislación trata en diversos artículos la revisión de los convenios colectivos. En el artículo 397 se trata la revisión como un medio para limitar la duración de los convenios colectivos, y establece lo siguiente:

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

Es muy importante señalar quienes son los titulares de la acción de revisión, quienes prácticamente son los mismos que encontramos para la celebración de los convenios co-

lectivos. La estipulación de los titulares de la revisión - se consigna en la Ley Federal del Trabajo dentro de su artículo 398 en los términos siguientes:

"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 la 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".

Al respecto Baltazar Cavazos nos señala que para que opere lo dispuesto en la fracción I se requiere que sea la mayoría de los trabajadores los que soliciten la revisión del contrato. (63)

(63) Cavazos Flores Baltazar "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada". Editorial Trillas. 18a. ed. México 1985. p. 280.

La revisión del convenio colectivo puede presentar dos modalidades, la primera es denominada revisión en plazo convencional, y debe realizarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo, debe celebrarse obligatoriamente en el período inmediato anterior al vencimiento del convenio colectivo, es por ello que en este caso es un convenio colectivo con un término determinado más reducido que el de revisión legal. La segunda modalidad es la revisión legal, la cual puede, tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos señalados por la ley. (64)

Una vez señalada la obligatoriedad de revisión en el artículo 397 de nuestra legislación, señalaremos que la revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, sino que se sujeta a plazos determinados, tal como lo señala el artículo 389 de nuestra ley:

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

- I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II. Del transcurso de dos años; si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor;

(64) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 467.

y

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

Como una crítica a tal precepto, Baltazar Cavazos señala que existe una laguna al establecer que la revisión obligatoria es procedente cada dos años si cualquiera de las partes solicita su revisión cuando menos sesenta días antes de su vencimiento, pues quien tiene lo más tiene lo menos, y cualquiera de las partes puede pedir la revisión del contrato al día siguiente de que haya sido revisado, ya que faltarían más de sesenta días para el vencimiento del convenio. Tal caso no se presenta en la práctica porque la autoridad laboral vería con malos ojos la ventaja que sacaría el sindicato de la interpretación literal del citado precepto. (65)

Dentro del artículo 399 bis se estableció un período de revisión parcial del convenio colectivo, debido a que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores, se refleja en lo que reciben en efectivo, y justo es tratar de compensar tal pérdida. El precepto señala lo siguiente:

"Sin perjuicio de lo que establece el artículo

(65) Cavazos Flores Baltazar. "El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica". Editorial Jus. México, D.F.-1972. p. 419.

399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios - en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse - por lo menos treinta días antes del cumpli- - miento de un año transcurrido desde la celebra ción, revisión o prórroga del contrato colecti vo".

Se presentan ciertas consecuencias por la falta de - solicitud de revisión dentro del artículo 400 de nuestra le- gislación laboral:

"Si ninguna de las partes solicitó la revisión - los términos del artículo 399 o no ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se pro rrogará por un período igual al de su duración - o continuará por tiempo indeterminado".

La última parte de la envoltura protectora es la re- lativa a la terminación del convenio colectivo, que se esta- blece en el artículo 401 de la ley:

"El contrato colectivo de trabajo termina:

I. Por mutuo consentimiento;

II. Por terminación de la obra; y

III. En los casos del capítulo VIII de este tí- tulo, por cierre de la empresa o establecimien

to, siempre que en éste último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento".

Al respecto podemos señalar dos tipos de causas que son punto de partida para la terminación del convenio colectivo, las primeras causas parten de la voluntad de los trabajadores, y las segundas son circunstancias objetivas independientes de la voluntad de los trabajadores y de los patrones. Dentro del primer grupo Mario de la Cueva nos señala los casos de mutuo consentimiento y la disolución del sindicato. - Dentro de las causas objetivas que no dependen de la voluntad de los trabajadores ni de los patrones encontramos circunstancias que obligan al cierre de la empresa y con ello la terminación colectiva de las relaciones individuales de trabajo. (66)

(66) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 472.

C A P I T U L O I V

**NECESIDAD DE UNA DEMOCRATIZACION DE LA
NEGOCIACION PROFESIONAL
EN MEXICO**

Antes de abordar el presente capítulo consideramos necesario señalar que el contrato colectivo se presenta en nuestro país en muy diferentes niveles de empresas, desde la pequeña y mediana empresa hasta las grandes empresas, incluyendo dentro de ellas a empresas paraestatales. Es por ello que si bien es cierto que el convenio colectivo comparte finalidades con la huelga y la asociación profesional, al buscar mejoras en condiciones de vida y de trabajo para la clase obrera, también lo es que el proceso de negociación de la convención colectiva variará de empresa a empresa, de acuerdo a las circunstancias de cada asociación profesional, al momento histórico que viva el país en ese momento, la situación económica de la empresa, la situación política del país al momento de la celebración, etc.. Es por ello que algunas de las ideas que a continuación comentaremos no son aplicables a ciertos procesos de negociación, ya que no podemos generalizar, porque existen asociaciones profesionales apegadas a la base trabajadora, y otras que casi se han desligado de la misma

Señalaremos dentro del análisis algunas de las prácticas que se presentan en la realidad nacional, y las actitudes que llegan a adoptar las partes de la negociación colectiva: el Estado, los patrones, los trabajadores y los dirigentes de las asociaciones profesionales. Situación importante para el proceso de negociación, para el resultado de la misma, es por ello que trataremos algunas situaciones que se presentan en

la práctica y no van acorde al espíritu con que nacieron las convenciones colectivas.

A) Libertad y Garantía de la Negociación Profesional en México.

La garantía de la negociación profesional se encuentra contenida dentro del artículo 387 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en la cual ha adquirido su celebración un carácter de deber para el patrón. Tal afirmación la desprendemos de la característica de obligatoriedad en que se encuentra el convenio colectivo en referencia al patrón, porque recordando lo que establece el citado precepto establecemos la obligación de celebrar el convenio colectivo al patrón en caso de emplear trabajadores de un sindicato, cuando ellos lo soliciten, además se faculta a los trabajadores a ir a la huelga en caso de negativa del patrón. Ciertamente es que aunados al anterior precepto encontramos varios artículos que servirán para regular tal derecho para exigir la celebración del convenio colectivo, pero por desgracia en nuestro país se han desarrollado prácticas en las cuales la participación de los trabajadores se ha visto limitada, y se ha dado un control político de las asociaciones profesionales.

Creemos pertinente para hablar de la libertad para la negociación colectiva en México, antes tocar lo relativo a la

participación de las partes dentro de la misma. En primer lugar hablaremos del Estado, que a pesar de no ser incluido dentro del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo como parte dentro de la negociación y el convenio, tiene una influencia importante dentro de los mismos. Podemos considerar que el estado interviene como árbitro y parte dentro de la negociación colectiva, interviene en la conciliación de las partes y posee los medios represivos en casos de negativa del patrón para celebrar el convenio colectivo. Interviene el estado -- creando leyes a través de su poder legislativo federal y dando vida a normas derivadas de la interpretación y aplicación por conducto de la jurisprudencia establecida por los tribunales del poder judicial federal sobre la interpretación de normas laborales. El estado interviene por conducto de la resolución de conflictos en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que a pesar de tener un carácter tripartito (Trabajo-Capital-Gobierno) es el representante del gobierno quien tiene mayor influencia en la decisión final del laudo. El Estado también interviene a través de registro de las asociaciones profesionales. Su intervención dentro de las instancias de conciliación es muy notoria, ya que busca evitar que se llegue a la huelga y no tiene una actitud neutral dentro de los conflictos. Dentro del capítulo XX del procedimiento de huelga encontramos el fundamento de la función de conciliación en el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores, y -- por una sola vez".

Dentro del artículo 927 de nuestra legislación laboral se establecen las normas a que se deberá ajustar tal audiencia, pero a pesar de que en su fracción segunda se determina que en caso de ausentarse los trabajadores a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores, en la práctica la Junta actúa de diferente forma. En caso de ausencia de los patrones a tal audiencia, la Junta está facultada para emplear medidas de apremio, pero en realidad solo hacen constar su negativa a la conciliación. En caso de no asistir los trabajadores a tal audiencia, Baltazar Cavazos Flores nos señala que la junta ha sentado precedente de que si la asociación profesional no comparece a la audiencia de conciliación, el expediente se archiva como asunto totalmente concluido. (67)

(67) Cavazos Flores Baltazar. "Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada". P. 474.

Donde podemos notar en forma más clara la intervención del Estado como árbitro y parte, es en los casos que debido al desarrollo de la economía del país, el estado se convierte en Patrón; y es por todas las consideraciones anteriores que podemos señalar que la postura del estado no es del todo neutral.

Respecto al papel de los patrones dentro de la negociación, podemos decir que tienen cuidado para decidir como lo van a hacer y trataran de que sean líderes sindicales con disposición para negociar los que se le van a presentar. Buscan que no sean sindicatos democráticos con quienes van a celebrar el convenio colectivo. Es así como gracias a el derecho de preferencia que se tiene para contratar trabajadores sindicalizados sobre trabajadores que no pertenezcan a la organización profesional contratante, que el patrón puede tener un control sobre la participación democrática de los trabajadores dentro de la negociación colectiva. Se puede pensar -- que el problema no es muy grave, pero en realidad el trabajador que una vez contratado por la empresa, decida cambiar de asociación profesional porque considera que no se le da participación, corre el riesgo de que le sea aplicada la cláusula de exclusión. Además, en caso de llegar a formar otro sindicato, éste tendrá problemas para su registro y para obtener --

la titularidad del convenio colectivo. (68)

Para apoyar las afirmaciones anteriores citaremos un comentario de Néstor de Buen sobre la posición privilegiada de los patrones: "En diversas ocasiones, hemos afirmado que nuestro derecho del trabajo, teóricamente creado para la defensa de los obreros, es una arma formidable de la burguesía. Un sindicato político no representativo y amortiguador del movimiento obrero; el control administrativo y en ocasiones por medios más enérgicos de la huelga y la celebración de contratos colectivos de trabajo de protección, han sido felices instrumentos en manos del capital". (69)

Respecto al papel de los trabajadores dentro de la negociación, son muy importantes las condiciones político-sociales que estén presentes en ese momento para determinar su participación. Tal participación será adecuada al grado de libertad sindical que se presente en el país en ese momento, en México por fortuna no vivimos un régimen dictatorial total en el cual se niegue tal libertad. En nuestro país la intervención de los trabajadores dentro de la negociación está limitada, ya que solo pueden hacerlo por medio de una asociación profesional legalmente reconocida.

(68) Alcalde Justiniani Arturo. Colección "El Obrero Mexicano" Número 4. El Derecho Laboral. Editorial Siglo XXI. México D.F. 1985./p. 136.

(69) De Buen Nestor. "Derecho del Trabajo "Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. 2a. Ed. México, 1979. p. 694.

Por desgracia en nuestro país se presentan ciertos fe nómenos de control sindical por medio del Estado, es un control no solo político, sino orgánico e ideológico del movimiento obrero. Es gracias a ese control que se da una nula participación de los agremiados de la asociación profesional en todas las decisiones y actividades sindicales. Es por ello que los trabajadores han tenido que luchar en contra de la burocracia sindical, y han atacado esa situación. Buscan democratizar e independizar de intereses ajenos a las asociaciones profesionales tanto fuera como dentro de los sindicatos oficialistas. Se pretende llegar a la participación permanente de los trabajadores en la vida sindical, se lucha por establecer estructuras sindicales diferentes en las cuales las bases de trabajadores se organizará en asambleas departamentales, asambleas de delegados, comisiones funcionales, etc.. Es por medio de ésta lucha constante que se busca la participación de la base obrera en una forma más directa para establecer el rumbo de la asociación profesional.

Dentro del campo de la negociación del convenio colectivo, esta nueva corriente busca una real participación de los trabajadores en la elaboración del pliego de peticiones que se le va a presentar al patrón, en la decisión de los objetivos que se van a perseguir en cada revisión del convenio colectivo, mayor participación en la administración del convenio, y en general en todas las áreas de la actividad sindi-

cal. Será cuando se logre esta participación cuando los trabajadores se encuentren en posibilidad de decidir cuándo estallar una huelga con motivo de la celebración o revisión del convenio colectivo y cuando no hacerlo, y cuándo aceptar o no la propuesta que les presente el patrón como respuesta al pliego petitorio que le fué presentado.

Será cuando los trabajadores tengan en verdad una participación en la negociación colectiva por medio de sus propuestas, cuando en realidad se dé una democratización en la negociación. Para ello como ya señalamos, será necesario darles participación desde sus más pequeñas células sindicales. En esos momentos el trabajador se sentirá tomado en cuenta y buscará por medio de su participación la satisfacción de sus necesidades mediatas e inmediatas, tanto económicas como sociales y de trabajo; buscará una mejor remuneración a su trabajo y prestaciones como vacaciones, aguinaldo, mejoramiento de los servicios médicos, vivienda digna para todos, fondos de ahorro y de préstamos a los trabajadores, higiene y seguridad en el trabajo, y otras.

Una vez que ya se les dió esa participación, buscarán luchar por conservarla, para lo cual una vez vistos los resultados de su intervención, tomarán conciencia y buscarán una mejor organización de su asociación profesional. Buscarán dentro de su participación un apoyo a las actividades de la

asociación profesional por parte del patrón, y la extensión - del mismo apoyo para aspiraciones más amplias tales como la - participación real del gremio obrero en la toma de decisiones en la gestión de la empresa que beneficien a ambas partes. (70)

En relación al papel que juegan los dirigentes de las asociaciones profesionales, si bien es cierto que toda organización social requiere de una instancia de representación por la imposibilidad de desempeñar sus tareas en forma personal, - en el caso de las asociaciones profesionales no siempre concuerdan los intereses de los representados con los de sus representantes. Esto lo podemos notar en el sector controlado del sindicalismo en México. Es así como podemos señalar la existencia de líderes charros, que se sostienen por una estructura de control y cuyos intereses no son reivindicar a la clase trabajadora. Maneja al grupo en base a promesas que no cumple, y mantiene constantemente informado al patrón de las intenciones reales de los trabajadores. Tales líderes pueden incluso llegar a emplear tácticas deleales en contra de sus representados, como son hacer en forma intencional un mal em- plazamiento a huelga, con el objeto de que sea declarado el movimiento de huelga como inexistente, o pueden esfumarse en los plazos en que debe solicitarse legalmente la revisión del con-

(70) Alcalde Justiniari Arturo. Ob.Cit. P. 140.

venio colectivo para que se prorrogue su vigencia. Esta clase de líderes suelen ascender en la escala burocrática sindical por ciertos dotes personales: oratoria, audacia, fidelidad al jefe, recomendaciones de la empresa, etc.

En ocasiones tales líderes en sus orígenes se forjaron como representantes legítimos de los trabajadores, defendiendo efectivamente sus intereses. Pero con el desarrollo de sus labores fueron traicionando los intereses representados, hasta el grado de cambiar su mentalidad y no comprender el espíritu de las peticiones de los trabajadores, alegando en ocasiones que piden cosas imposibles, que son manejados por intereses ajenos y así es como tales representantes se desligan de la base de la cual surgieron y olvidan los tiempos en que también fueron trabajadores. Tales líderes tienen un poder relativamente autónomo, ya que aparte del apoyo patronal y estatal de que gozan, ellos mismos generan mecanismos de defensa y conservación; pueden movilizar a los trabajadores para brindar apoyo al presidente en turno, se reúnen con el patrón para analizar las inquietudes de los trabajadores, reprimen con la cláusula de exclusión todo intento de democratización dentro de la asociación profesional.

La actuación de muchos de estos líderes dentro de la negociación es adoptar actitudes conciliadoras entre patrón y trabajadores sin definir a quién representan. En ocasiones --

pueden ceder en una negociación colectiva concreta para después planificar con el patrón medidas represivas o mediatizadas para acabar con los brotes de participación democrática que se pudieren presentar. A pesar de todo lo anterior no podemos generalizar, sino que solo señalamos casos que se presentan en cierto sector del sindicalismo de nuestro país. No todos los dirigentes sindicales se caracterizan por emplear las maniobras que hemos señalado, los procesos de democratización en las asociaciones profesionales que se pueden dar dentro o fuera del sindicalismo oficial, generan líderes que pueden llegar a participar dentro de la negociación colectiva con los mismos intereses que sus representados, sin dejar de orientarlos y opinar, pero sujetándose a las decisiones de los trabajadores. Es así como este grupo de auténticos representantes de los trabajadores usan a la negociación como un instrumento laboral y una vía para poner en práctica la participación, experiencia que debe aprovecharse para fortalecer a la asociación profesional en bien de sus miembros y de la empresa misma. (71)

Una vez señalados y tratados los puntos relativos a la participación de las partes dentro de la negociación, tenemos los elementos para concluir que en México si se tiene una garantía legal para celebrar la negociación colectiva, pero la participación de los interesados en la misma no siempre es la

(71) Alcalde Justiniani Arturo. Ob. Cit. P. 143.

adecuada. Es por ello que apoyamos la posición de una cierta corriente tendiente a darle mayor participación a los trabajadores dentro de la negociación. Será así como podremos hablar de una verdadera libertad para negociar, a pesar de que siempre es necesario mantener la negociación dentro de ciertos límites.

B) Celebración y Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Para lograr una negociación colectiva que deje satisfechos a los participantes, es necesario una preparación previa de la misma. Esta será la mejor garantía de una negociación favorable para los intereses de los trabajadores. Se debe dar una preparación a la comisión negociadora, la cual no solo debe ser momentos antes de la negociación, sino que la comisión debe estar en una preparación constante para conocer los problemas de la clase trabajadora. Deberá tal comisión presentarse en una actitud natural y flexible, no de defensa frente a la parte patronal. La falta de la preparación previa puede acarrear dificultades dentro de la negociación para plantear sus propuestas, inseguridad de la representación sindical y dificultad para el logro de los objetivos planteados.

Dentro de este proceso de preparación de la negociación será necesario analizar la situación del país y la política

ca tanto económica como laboral que en ese momento tenga el Estado, los incrementos salariales que se han convenido en otras contrataciones, la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, y en general todos aquellos factores de carácter externo que pueden afectar la negociación.

Es también importante hacer un análisis de factores internos que influyen en la negociación, tales como la capacidad real de la empresa para acceder a las pretensiones económicas de los trabajadores en base a los estados financieros, balances generales y estado de pérdidas y ganancias al momento previo a la negociación. Es también muy importante revisar el nivel de conciencia y en general de participación de los trabajadores dentro de la asociación profesional para diagnosticar su verdadera fuerza para enfrentarse al capital con motivo de un eventual movimiento de huelga. (72)

Es muy importante que previa a la negociación se haga un proceso de consulta para la elaboración del pliego petitorio, que no solo sea el comité ejecutivo quien intervenga en su elaboración, sino que se dé participación al grupo de trabajadores, a la base de la asociación. Esto se puede realizar por medio de la opinión de los trabajadores dentro de sus asam

(72) Alcalde Justiniani Arturo. Ob. Cit. P. 147.

bleas generales o departamentales, deberá ser un proceso de abajo hacia arriba para que sea un pliego que en verdad recoja las inquietudes de los trabajadores. Para ello es necesario también hacer conciencia a los trabajadores de la importancia que tiene su asistencia a las asambleas sindicales, ya que por desgracia es generalizada la falta de asistencia de los trabajadores a las mismas, o en ocasiones su actitud es totalmente pasiva, lo cual va en detrimento de sus intereses. Dentro del pliego petitorio ya debe ir comprendida la determinación y jerarquización de los objetivos a perseguir en la negociación, es por ello que se deben establecer necesidades prioritarias y objetivos adicionales que pueden o no conseguirse en la negociación.

Una vez preparados para celebrar la negociación colectiva, los representantes de los trabajadores deberán hacer la presentación del pliego petitorio al patrón, para que tenga conocimiento del mismo y le dé respuesta. La solicitud para revisar el convenio colectivo puede o no acompañarse del emplazamiento a huelga. Lo más común es formular las peticiones con la advertencia de que en caso de no ser satisfechas se suspenderán las labores por el estallamiento de huelga, la cual es el arma de presión de los trabajadores.

El pliego de peticiones cuando se formula con emplazamiento de huelga debe reunir los requisitos que señala el artí

culo 920 de nuestra ley laboral:

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

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que suspenderán labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;
- III. El aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación

cuando se trate de servicios públicos, observandose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado."

El pliego de peticiones debe ir acompañado de una promoción en la cual se pide a la autoridad que haga llegar al patrón el pliego de peticiones. De acuerdo a lo que señala el artículo 921 el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o en su caso las autoridades responsables, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 48 horas siguientes a la de su recibo, y a las 48 horas siguientes de su notificación el patrón deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, tal como lo señala el artículo 922 de la ley.

Antes de depositar un pliego petitorio conviene revisarlo para evitar que se aplique el artículo 923 de la Ley laboral, porque el que no se le dé trámite a un escrito de emplazamiento de huelga para celebración del convenio colectivo, puede traer como consecuencia pérdida de fuerza de la asociación profesional y una mala imagen ante sus representados. Es muy importante revisar el mecanografiado y detallamiento de las peticiones, así como también el objeto, día y hora del estallamiento. Es también conveniente seguir el trámite administrativo que sigue el pliego de peticiones en la Junta, que se

dicte el acuerdo respectivo para emplazar al patrón y se efectúe la notificación. Para que se haga dentro del término de seis o diez días, esto debido a la desconfianza que se tiene de la efectividad de las funciones del personal de la autoridad laboral. (73)

Cuando ya se notificó al patrón se deberá proceder a la negociación, para lo cual deberán fijar ciertas reglas y condiciones a que se sujetarán las pláticas de negociación. Por ello se deberá acordar el lugar donde se llevarán a cabo las pláticas, los días y horas de las mismas para evitar que se prolongue el inicio de las pláticas o que se alargue innecesariamente, para ello se pueden señalar horas de inicio y terminación de las pláticas, dejando la posibilidad de ampliarse en los últimos días para ajustarse de acuerdo al desarrollo de la negociación. Se podrá nombrar un representante de cada parte para tomar la palabra en nombre de su comisión negociadora, para evitar el desorden en las intervenciones. Señalar de acuerdo a un plan de trabajo que puntos se discutirán cada día para ir preparados, y facilitar la discusión. Es también importante señalar períodos de receso para calmar la tensión de las comisiones, pero lo que consideramos más importante durante la celebración es ir elaborando actas de acuerdos parciales,

(73) Alcalde Justiniani Arturo. ob. cit. p. 159.

para que no exista duda sobre lo acordado.

Es muy importante que exista iniciativa permanente para el logro de acuerdos, con el propósito de darle cierto ritmo a la negociación, es por ello que antes hablamos de una preparación previa a la negociación para evitar la pérdida de tiempo, y llegar a resultados concretos, como lo son la redacción de cláusulas de acuerdo a las propuestas de ambas partes. Es muy importante que la representación de los trabajadores sea quien trate de ser siempre quien dé la iniciativa en la formulación del clausulado, y que las discusiones se den en base al proyecto de los mismos, ya que el mismo lleva sus objetivos, sentido e interpretación futura.

Terminada la negociación se produce el convenio, en el cual como ya señalamos, debe participar la representación obrera desde su redacción, ya que al dictarlo puede fijar terminos y condiciones que le convengan. Tal convenio deberá estar acorde a las diferentes actas que se van levantando como producto de las pláticas. El convenio deberá ser claro y reunir ciertos requisitos para su aplicación, los cuales comentaremos a continuación.

En relación a la celebración del convenio colectivo, Jesús Castorena nos señala que la ley le da cierta formalidad al obligarla a ser por escrito y hacer de él 3 ejemplares, ya --

que sino cumplen con tales requisitos el convenio colectivo es nulo. Tal formalidad se debe a la extensión, a la complejidad, a la cantidad y minuciosidad de las materias que se regulan en el convenio, las cuales sería imposible dejar de precisar. -- Además existe la obligación de depositarlo para que tenga vigencia, y en caso de no ser depositado no obliga a las partes ni puede ser oponible a terceros, en esos casos el convenio colectivo existe, es válido pero estará privado de efecto. -- Respecto a este punto existe una salvedad, ya que la parte final del artículo 390 señala que el contrato surtirá efectos -- desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta. Respecto a tal salvedad, Baltazar Cavazos opina que se suscita un problema, ya que aparentemente se puede convenir entre las partes que el convenio colectivo de trabajo surta efectos desde el momento de su firma, a pesar de que no se deposite. En realidad lo pactado entre las partes si surtiría efectos jurídicos entre ellas, pero no como un convenio colectivo de trabajo. Las obligaciones pactadas tendrían que cubrirse, pero no sería un convenio colectivo de trabajo si éste no se deposita ante la Junta. (74)

Castorena opina que el acto de depósito es además de una formalidad, un procedimiento de publicidad establecido pa-

(74) Cavazos Flores Baltazar. ob. cit. p. 277.

ra la protección de los derechos de terceros, de los interesados, de las partes que celebran el convenio colectivo de trabajo, porque gracias al depósito se tiene una constancia real de su celebración. De tal manera que ninguna otra asociación profesional que se sienta con derecho a celebrar el convenio colectivo, puede hacerlo, ya que de tener derecho para asumir la representación colectiva, le nace la acción de la titularidad del contrato. (75)

C) Negociación Profesional y Autonomía Sindical.

Al hablar acerca de la participación obrera dentro del proceso de negociación, estamos aceptando la libertad de acción de la asociación profesional dentro de la vida nacional. Pero previo a la participación de la asociación profesional dentro de la negociación colectiva debe existir el reconocimiento del grupo. Sumandose a tal reconocimiento estatal la autonomía de la asociación profesional, tanto en su organización interna como en su accionar dentro del país, sometiendo a los límites que el Estado le señale. Es por ello que para hablar de la autonomía sindical debemos referirnos a la libertad sindical, que es el género de tal autonomía. En nuestro país si se reconoce la autonomía sindical, es consagrada dentro de nuestra legislación tanto dentro de la vida interna de

(75) Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Ed. Autor 6a. edición. México, 1984. p. 272.

las asociaciones profesionales, que se rige por sus propios estatutos, establecidos por la asamblea general, como en sus relaciones externas frente a las empresas y el Estado. (76)

La autonomía sindical es sólo una parte de la libertad sindical, la cual ha sido definida por muy diversos autores, dándole cada uno diferentes aspectos. Para el estudio -- que estamos realizando, consideramos importante citar la opinión de Cesarino Junior, quien es citado por Alfredo Ruprecht, para él la expresión libertad sindical puede ser entendida en varios sentidos. Uno, como la libertad para organizar sindicatos con entera capacidad de representación sindical; otro sentido, será la libertad del trabajador de adherirse a alguna -- asociación profesional o no hacerlo; y por último, el reconocimiento del derecho de plena autodeterminación de la asociación profesional o sea, la autonomía sindical. (77)

Para reafirmar lo anterior, Ruprecht señala que algunos autores brasileños clasificaron a la libertad sindical desde tres puntos de vista: del individuo trabajador, del grupo profesional, y con relación al Estado. Dentro de ellos podemos encontrar a la autonomía sindical, así por ejemplo tenemos que dentro de la libertad sindical en relación al grupo profes-

(76) Climent Beltrán Juan. "Formulario de Derecho del Trabajo" Editorial Esfinge. 8a. edición. México 1985. p. 111.

(77) Ruprecht Alfredo. ob. cit. p. 41.

sional incluyen: la libertad de establecer relaciones entre sindicatos para formar agrupaciones más amplias, la libertad para fijar sus reglas internas para regular la vida sindical, y la libertad en las relaciones entre el sindicalizado y el grupo profesional. Además dentro de la libertad sindical frente al Estado, establecen la independencia de la asociación profesional en relación al Estado, y la integración del sindicato en el Estado. (78)

Dentro de nuestra Ley Federal del Trabajo encontramos consignada la autonomía sindical:

"Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes organizar su administración y sus actividades y formular sus programas de acción."

Asimismo nuestra legislación establece la obligación de registrarse a los sindicatos y dar ciertos informes a las autoridades laborales. Asimismo le establece ciertas prohibiciones, como son intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro. En relación al registro de los sindicatos, podemos notar la intervención del Estado, como ya antes lo habíamos señalado, ya que como señala-

(78) Ibidem. p. 36.

Baltazar Cavazos Flores, infortunadamente en casi todos los casos el registro de un sindicato se encuentra supeditado a razones de tipo político, y son los sindicatos de las mismas ramas los principales opositores a la formación de nuevos sindicatos. Es por ello que el registro le otorga a la asociación profesional la capacidad de ejercer todos sus derechos, aunque el sindicato existe desde el momento mismo de su constitución. Nuestra legislación contiene un precepto demagógico, ya que señala el derecho de trabajadores y patronos para constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, porque si bien es cierto que no requieren de tal autorización para su constitución, también lo es que se requiere de dicha autorización para su registro y funcionamiento. (79)

En relación al registro de los sindicatos, encontramos una opinión interesante en relación a la lucha que deben librar los sindicatos democráticos para obtener su registro, y más tarde consolidar sus pretensiones en el convenio colectivo. Arturo Alcalde Justiniani nos comenta que es común dentro del sector de sindicalismo controlado buscar limitar la negociación colectiva de asociaciones democráticas, es por ello que se presenta una política del Estado de negar el registro a los gremios que no se encuentren afiliados al Congreso del Trabajo el cual es una instancia de control burocrático en la cual se-

(79) Cavazos Flores Baltazar. ob. cit. p. 270.

encuentran las asociaciones del sector obrero del PRI. (80)

Nos parece importante señalar las acciones realizadas por la asociación profesional en diferentes momentos de su vida, pasando por la libre formación de la misma, su vida interna su organización, su actividad social, cultural y jurídica, y por último su acción externa. El primer momento que debemos tratar es el relativo a la libre creación de la asociación profesional, el cual parte de la libertad individual de sindicación, ya que la intervención del Estado para impedir el movimiento y agrupamiento de los trabajadores para constituir la asociación profesional, sería una violación al derecho individual de cada trabajador; pero una vez que los trabajadores se han reunido, aparece el derecho en forma colectiva. Es por ello que toda asociación profesional tiene plena libertad para formarse.

El segundo momento de la acción sindical será su vida interna, pero realizada en forma libre. Tal momento sería imposible sin la libre formación de las asociaciones profesionales, y si la vida interna no fuese una preparación realizada libremente para llevar a cabo la acción externa, las asociaciones profesionales perderían su objeto inicial. Al hablar de vida interna de las asociaciones profesionales es indispensable

(80) Alcalde justiniani Arturo. ob. cit. p. 129.

ble referirnos a los principios y normas de la organización de los sindicatos, los cuales son propios de la naturaleza de toda colectividad, ya que no estamos hablando de simples agrupamientos de personas, sino que nos referimos a grupos cuya finalidad es llegar a fines permanentes, que trasciendan a futuras generaciones. Al hablar de los principios de la asociación profesional, llegamos a que ellos son los adoptados por sus creadores, y constituyen la constitución sindical. El establecer tales principios es el ejercicio de la libertad perteneciente a todos los trabajadores declarada en el Artículo 123 de nuestra Constitución Federal, en el Convenio 87 de la OIT y en la Ley Federal del Trabajo. Tal efecto se concretiza dentro de los estatutos de la asociación profesional, los cuales deben ser por escrito como lo señala el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, y deberá darse una copia autorizada a la autoridad correspondiente para su registro. Los estatutos son creados por la propia asociación profesional en una forma libre, pero deberán contener ciertos requisitos que señala nuestra legislación laboral en su artículo 371, como son: Denominación, Domicilio, Objeto, Duración, Formas de convocar a asambleas, Elección de directiva, etc. Es por ello que la asociación profesional si goza de libertad en su vida interna, pero debe sujetarse a ciertos lineamientos señalados por la Ley para actuar.

Se encuentran dentro de los estatutos los requisitos de fondo, porque se considera que una asociación profesional no puede realizar fines legales si no cuenta con un mínimo de organización. Este mínimo de organización se requiere para dos finalidades: la primera es para que la asociación profesional se relacione jurídicamente con toda clase de personas, y la segunda es para que lleve una existencia activa interna, relacionada con los fines de la asociación, los que ameritan una permanente disposición de solucionar los problemas del grupo.

Para la primer finalidad sirven los requisitos relativos al nombre, domicilio, dirección y directiva de la asociación profesional; y para la segunda finalidad, el objetivo, las obligaciones y derechos de los asociados, las cuotas, las asambleas, la rendición de cuentas, las condiciones de admisión, las faltas sindicales y las sanciones, así como las reglas para la adquisición, disposición, administración y liquidación de los bienes sindicales; rendición de cuentas y época de hacerlas. Todos estos requisitos contenidos dentro de los estatutos, serán necesarios para el registro de la asociación profesional, y son las condiciones del pacto social, y al mismo tiempo sirven para regular la conducta de los asociados entre sí, frente a la asociación profesional y frente a toda clase de personas. (81)

(81) Castorena J. Jesús. ob. cit. p. 241.

Las asociaciones profesionales de acuerdo a lo que ya hemos señalado, gozan de plena libertad para crear las normas que regularán su vida y estructura jurídica. Y de acuerdo a ello, si el derecho del trabajo nació unido a la idea de democracia, es lógico suponer que la organización de las asociaciones profesionales se vea influenciada directamente por tal idea, y para reforzar tal suposición basta señalar el espíritu de igualdad que se busca en las convenciones colectivas. Las asociaciones profesionales son comunidades enclavadas en el derecho social, por ello buscan finalidades sociales, razón por la cual su estructura y su meta deben ser las mismas de su base. Es por ello que al ser la asociación profesional el gobierno de los trabajadores por y para los trabajadores, debe tener carácter democrático.

Nuestra Constitución de 1917 es eminentemente social, busca la realización de la justicia social en beneficio de todos, se busca una organización democrática de los poderes públicos y pretende convertir la justicia social en un estilo de vida para la comunidad. Es por ello que la asociación profesional al ser una institución social, debe tener un carácter democrático social. A pesar de que no existe disposición legal que obligue a la asociación profesional a constituirse en forma democrática, dentro del artículo relativo a los estatutos habla de una forma de convocar a asamblea, época de celebración de asambleas ordinarias y el quorum requerido para se-

sionar, además agrega en su parte final que las resoluciones - deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros de un sindicato, disposiciones típicas de una organización democrática. Y para reforzar tal carácter señala el artículo 365 de nuestra ley laboral que la directiva de la asociación profesional debe de ser elegida por medio de asamblea; incluso el mismo precepto señala que la asociación profesional debe constituirse por medio de una asamblea, lo cual implica una votación de la mayoría de los miembros constituyentes de la asociación. Es por ello que tanto la democracia sindical como forma y la democracia como idea, son indisolubles.

(82)

Una vez ya constituido el sindicato, es decir redactados y aprobados sus estatutos, deberán elegirse a los miembros de la directiva de acuerdo a las normas estatutarias. Sus componentes llevan el nombre de secretarios, y la cabeza será el secretario general, denominación que se adoptó por costumbre y que pasó a nuestra legislación en el artículo 376:

"La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos."

(82) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 288.

Dentro de la asociación profesional existen dos órganos por los cuales actúa, el primero es la asamblea y el segundo la junta directiva. La asamblea es el órgano superior de la asociación profesional y quien tiene el poder de decisión siempre y cuando se apegue a la Ley y a los estatutos. La directiva administra y da cumplimiento a las decisiones de la asamblea, reúne un doble carácter, de representante legal y órgano -- ejecutivo. Pero siempre es muy importante que tengan el carácter de representación de los intereses de los agremiados, para que en realidad fuera un régimen democrático se debería establecer la representación como obligatoria. Así se evitaría la idea de la dictadura sindical, ya que por medio de una fiscalización se haría que los directivos cumplieren sus obligaciones. (83)

Dentro de la vida interna de la asociación profesional se pueden llevar a cabo infinidad de actos, siendo los más importantes la administración del patrimonio, preparación de cuentas para presentar a las asambleas, solución de conflictos entre los trabajadores y de ellos con la asociación profesional, etc. Podemos hablar de acciones sociales, culturales, jurídicas y económicas de la asociación profesional, las que pueden ser tomadas por grupos.

(83) Ruprecht Alfredo. ob. cit. p. 109.

Podemos señalar un primer grupo, en el cual está el estudio y preparación de dictámenes para la lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, como pueden ser la recolección de datos y opiniones para la celebración o reforma de los convenios colectivos, actividad en donde se puede llevar a la práctica la participación democrática de la base trabajadora en la negociación colectiva; otra actividad es el estudio de leyes y medidas administrativas que puedan afectar al trabajo; y formulación de iniciativas ante las autoridades para la fijación de salarios mínimos y del porcentaje obrero en las utilidades de la empresa, etc.

Dentro de un segundo grupo podemos señalar acciones que busquen fomentar y ampliar la instrucción y cultura de sus integrantes, becas, cursos, conferencias, bibliotecas, capacitación profesional, etc. Por último podemos señalar actividades de carácter social, como son la creación de centros recreativos, deportivos, programas vacacionales, etc. (84)

Las asociaciones profesionales son agrupaciones dinámicas en constante lucha para la justicia en el trabajo, y si carecieran de autonomía y libertad para actuar, la lucha frente al capital sería imposible. En este movimiento constante pueden entrar en conflicto con el Estado, ya que en su lucha

(84) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 290.

constante buscan la no intervención del Estado, lo cual sabemos no es posible. Es por ello que la huelga se presenta como la acción suprema frente al capital, en la cual teóricamente el Estado solo es espectador o conciliador. Como otra garantía para su autonomía y desarrollo se establece dentro del artículo 133 de nuestra Ley laboral, la prohibición a los patrones de intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato. Es así como la asociación profesional puede desarrollar su actividad tanto interna como externa, y dentro de ella podemos señalar dos campos de actividad, que no solo presuponen, sino que exigen la libertad de acción.

En primer lugar citaremos aquellas actividades tendientes a lograr sus fines primordiales por medio de la celebración y revisión de los convenios colectivos y de los contratos ley, así como el reglamento interior de trabajo, ya sea por la negociación voluntaria o por medio de la coacción. Dentro de tales actividades también se comprenden los actos de vigilancia y exigencia de la observancia de los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, las estipulaciones legales, y los tratados internacionales en materia laboral.

En segundo lugar podemos señalar la integración de organismos desde los cuales operará el sindicato para defensa y mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de sus asociados. Podemos citar las Juntas de Conciliación y Arbitra

je, las Comisiones de Salarios Mínimos y de Participación Obre
ra en las Utilidades de las Empresas, el Instituto Mexicano --
del Seguro Social, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbi -
traje, el Infonavit, el Fonacot, etc. Dentro del ámbito inter
nacional podemos señalar un organismo con gran fuerza, cuyos -
convenios son acatados por las legislaciones de diversas nacio
nes, es la Organización Internacional del Trabajo. (85)

D) Importancia y Sentido Social de la Negociación Profesional
en México.

Dentro de la importancia que tienen las convenciones-
colectivas, debemos señalar que las mismas tienen diferentes -
perspectivas, las cuales se presentan en muy diversos campos, -
como son el económico, el psicológico y el político social. -
En relación al campo económico las perspectivas pueden variar-
de acuerdo a su campo de aplicación, en caso de ser una conven
ción colectiva de empresa las partes conocen bien la realidad-
de la misma y no van a imponer condiciones que puedan más ade -
lante afectar a la fuente de trabajo.

En el campo psicológico se logra que el trabajador me
nos capaz se encuentre satisfecho al recibir una retribución -
mayor a su habilidad, y en cambio el más competente ve reduci-

(85) De la Cueva Mario. ob. cit. p. 291.

da su remuneración. Se les da un trato igual, y lo favorable es que el trabajador sabe que tendrá una condición digna de vida y trabajo, además que tiene cierta estabilidad en el empleo al establecerse requisitos especiales para el despido. (86)

Respecto a las perspectivas político-sociales Krotoschin comenta que son los convenios colectivos un signo de progreso en favor de los trabajadores, ya que si el Estado no acude en su auxilio, la asociación profesional por medio de la negociación profesional llegará al mejoramiento de las condiciones de trabajo, además que al traer los convenios colectivos - también ventajas para los patrones, son una figura que no puede ser considerada de carácter unilateral. Otra ventaja que trajo el convenio colectivo de trabajo fué el imperio del principio de igualdad, el cual dentro de la Constitución Política Mexicana se expresa en la frase siguiente: "A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad." Principio que también se aplica a otras condiciones de trabajo, como pueden ser indemnizaciones, pago de aguinaldos, vacaciones, etc.

Gracias a la negociación profesional y a los convenios colectivos se pueden crear servicios sociales en favor de los trabajadores, los cuales completan la acción de la asocia-

(86) Ruprecht Alfredo. "Derecho Colectivo del Trabajo". Editor Confederación Española de Cajas de Ahorro. p. 62.

ción profesional, como son escuelas, deportivos, enfermerías, etc. En las condiciones de relaciones individuales de trabajo sería imposible sostenerlo, ya que no todos los trabajadores se iban a interesar por los mismos servicios, y el patrón no podría obligarse con cada trabajador conforme a sus preferencias.

Asimismo, trajo ventajas al patrón, como la paz en la empresa por un tiempo determinado, porque la asociación profesional al celebrar el convenio se compromete a ayudar en el mantenimiento de la paz; al establecerse el principio de iguales condiciones de trabajo, los patrones saben a qué atenerse, ya que nadie puede exigir mejores condiciones que las establecidas en el convenio colectivo.

Por las anteriores consideraciones es que podemos afirmar la importancia del papel social que los convenios colectivos han tenido, ya que igualaron la posición del trabajador y del patrón, y siendo el derecho del trabajo un derecho auténticamente democrático al basarse en el principio de igualdad y el respeto al hombre que trabaja, el convenio colectivo participa para llegar a tales fines. Su aspecto más importante consistió en el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los obreros, ya que dignificó el trabajo al establecer condiciones para la prestación del trabajo y así evitar los abusos que se presentaban y evitar la explotación inhumana que---

se deba al trabajador.

Una de las funciones del convenio colectivo es mejorar para beneficio de los trabajadores el derecho ya existente, y es por ello que se les considera como un vehículo para el progreso de la clase trabajadora, el cual salva la lentitud en que evoluciona la ley. El derecho de trabajo es vital debe cambiar al variar las condiciones económicas, y al ser estas variaciones constantes convierten al derecho del trabajo en un derecho en constante transformación, al cual la legislación no puede seguir y es por ello que tal transformación es desarrollada en forma constante por medio de las convenciones colectivas. Lo que la ley no es capaz de conseguir a tiempo, es obtenido por medio de las convenciones colectivas, las cuales se adecúan a las necesidades del momento, ya que pueden ser modificadas y su duración es de corto plazo, además que es suficiente la voluntad de las partes para modificarlas.

Produce la convención colectiva una mayor solidaridad entre los trabajadores, porque al establecerse la igualdad en las condiciones de trabajo, los trabajadores ven que su problema pasa a ser colectivo y dejan su postura individualista y egoísta de pensar sólo en su bienestar particular, para buscar el bienestar común. Es por esta concientización de los trabajadores que se quiere ampliar el mejoramiento de con

diciones a un nivel mayor, se busca que ya no sólo sea a una comunidad, sino hacer llegar el beneficio de la convención colectiva a nivel nacional para proteger a toda clase. (87)

Dentro del sentido social que tiene el convenio colectivo se encuentra la función que el mismo cumple dentro del derecho laboral, principalmente para las partes que intervienen en él, ya que es el medio por el cual manifiestan sus inquietudes. En primer lugar sirve para formalizar el precio y las condiciones de pago para los trabajadores y las condiciones en que se prestará el trabajo, dándole así cierta seguridad a los trabajadores y cumpliendo los objetivos que persiguen tanto la negociación colectiva como el convenio producto de la misma. Asimismo, el momento de la negociación cuando se trata de una revisión del convenio colectivo, constituye el medio que les da la legislación para obtener las modificaciones y mejoras que conforme a los cambios económicos y sociales los trabajadores van obteniendo a su favor en su lucha por reivindicar sus condiciones de vida y de trabajo; es por ello que la revisión es la oportunidad que tienen los trabajadores para cristalizar sus objetivos y formalizarlos.

Los trabajadores también consideran que la negociación en los casos de revisión es un medio para llevar a cabo la participación democrática de los miembros de la asociación

(87) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" p.625.

profesional, es en tal momento cuando se debe presionar para que se haga efectiva la participación de la base trabajadora - aún en contra del control que pueda existir, y exigir la base obrera se presenten ciertas prestaciones que exigen la mayoría dentro del período de negociación. La revisión es una buena - oportunidad para que los trabajadores se reúnan para estudiar y discutir, lo cual propicia mayor convivencia entre ellos que los lleva a una mayor identidad y concientización de la necesidad de su participación y opinión en la vida de la asociación profesional, y concretamente en los pliegos petitorios para la negociación profesional. De tal forma será más fuerte la asociación profesional frente al patrón y la base trabajadora - frente al control sindical.

Para las partes de la negociación, la revisión es el momento en el cual pueden dar salida a sus inquietudes, a sus inconformidades y deseos de ajuste que requiera la relación de trabajo. Es en tal momento cuando lo hacen porque los patrones comúnmente se niegan a conceder peticiones en el período de vigencia del convenio colectivo, a pesar de que están conformes con las peticiones señalan que se deben esperar hasta el período de revisión para que se canalicen en forma institucional las modificaciones a las condiciones de trabajo, y así evitar violentar su vigencia. Es la misma revisión una oportunidad para evaluar las relaciones obrero-patronales en su conjunto, es la mayor oportunidad para tratar problemas de fondo-

entre ambas partes, interpretaciones de cláusulas, críticas, - aclarar malos entendidos y modificar ciertos procedimientos -- que perjudiquen a las partes.

Constituye la negociación en su momento de revisión - una tregua que beneficia a la sociedad, entre la clase trabaja- dora y la patronal. Es debido a la desventaja que en realidad tiene la clase obrera frente al capital, que constantemente -- buscan reivindicar su condición, ya que en toda sociedad capi- talista como la nuestra se somete a los trabajadores a una con- dición de explotación. Es por medio del convenio que resulta- de la negociación que se logra neutralizar esa lucha entre tra- bajo y capital através de un tratado de paz. Es por un perío- do determinado que las partes se comprometen a respetar los -- términos del convenio colectivo y a no violentar su relación - fijada dentro del mismo, mientras el mismo esté vigente. Este carácter de acuerdo temporal entre clases es mas bien una pre- tensión que una realidad, ya que a la vez que los trabajadores se organizan mejor y fortalecen a la asociación profesional, - buscan imponer condiciones más favorables para la prestación - de sus servicios. Esto debido a que el convenio es solo una - etapa de la lucha de clases, ya que pasada su celebración se - abre la etapa de cumplimiento del mismo y la de mejora, depen- diendo de la fuerza de la clase trabajadora.

Es el convenio colectivo un medio de control económico para el Estado, ya que es el instrumento por el cual se regulan costos y salarios, y gracias a ello el estado tiene certeza de la evolución de los mismos por un tiempo determinado. - Para desgracia de los trabajadores, en nuestro país en algunos casos el convenio colectivo como ya señalamos constituye un medio de control sindical y político. Es por medio del sindicalismo controlado que se presenta en parte de las asociaciones profesionales de México, que se limita el derecho a la negociación colectiva. Existen prácticas como despidos acordados entre patrón y líderes sindicales, o incluso la cláusula de exclusión a trabajadores o delegados que no actúen de acuerdo a los intereses del patrón. Es común también que se pongan obstáculos para que sean sindicatos democráticos. los titulares de los convenios colectivos, incluso se ha llegado a archivar emplazamientos para firma de convenio colectivo por la única razón de que ya existe otro convenio colectivo depositado, aun cuando de tal firma y depósito no tengan conocimiento los trabajadores. (88)

Por último, para señalar la limitación a la base trabajadora para participar en la negociación colectiva, nos parece importante señalar la opinión de Mario de la Cueva en relación al proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1970, y cómo la

(88) Alcalde Justiniani Arturo. ob. cit. p. 130.

representación obrera se negó a que los trabajadores participaran directamente en la contratación colectiva.

"La comisión al analizar lo relativo a la representación sindical se dió cuenta que existían - dos cuestiones distintas. La segunda cuestión - que se planteó se ocupaba de la representatividad para la celebración del contrato colectivo: la comisión analizó la posibilidad de crear una norma que contuviera una solución democrática, - esto es, que la asamblea de trabajadores conociera y aprobara el proyecto que habría de presentarse ante la empresa, las contraposiciones - y el acuerdo a que hubieren llegado los representantes sindicales y la empresa. Pero la representación del trabajo no vió con simpatía la propuesta porque mermaba sus facultades y abría una puerta hacia un sindicalismo democrático."

(89)

(89) De la Cueva Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II p. 453.

C O N C L U S I O N E S

CONCLUSIONES

Mediante la elaboración del presente trabajo nos fuimos adentrando en una de las instituciones fundamentales del derecho del trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo, el cual es pieza fundamental en el proceso de dignificación del trabajo; y gracias a ello pudimos llegar a las siguientes consideraciones:

- El Convenio Colectivo de Trabajo es una institución ligada al sindicalismo, es el producto de su acción continua, es por ello que sus antecedentes se remontan hasta épocas muy recientes, ya que primero fué necesario el reconocimiento de los sindicatos para que pudieran actuar. En cambio los antecedentes de la asociación profesional se remontan a épocas muy lejanas, ya que debieron librar muchos obstáculos para ser la institución que conocemos hoy en día.

- Dentro de los antecedentes del sindicalismo se mencionan a los Collegia Romanos y a los Hetairas en Atenas, agrupaciones que sufrieron constantes ataques y no tenían fuerza necesaria para imponer condiciones, además que en ellas aún no se presentaba el interés profesional. Fué hasta las Gildas germánicas y anglosajonas que se evolucionó, ya que a pesar de tener en sus inicios un carácter de beneficiencia, maduraron y se llegó

a presentar un grado de sentido profesional, pero no como el de los sindicatos.

- Fué en la Edad Media que se presentó el trabajo por talleres de Artesanos frente al sistema de servidumbre que tenían los trabajadores agrícolas. En tales talleres ya se presentó la división del trabajo y se establecieron categorías, por lo que ya se empezaban a organizar los trabajadores. Fué en el medioevo cuando se dieron los primeros indicios de negociación colectiva, mediante los pactos celebrados entre las asociaciones de compañeros y las corporaciones, pero por desgracia no prosperaron.

- Fué necesario llegar a superar la idea de contratación individual de trabajo para llegar a la identidad del grupo obrero y tomar conciencia de que pertenecían los trabajadores a una clase social, la cual necesitaba iniciar su lucha contra el capital para aspirar a la justicia social, y para ello convirtieron el derecho del trabajo en un derecho colectivo.

- Una vez reconocidas las asociaciones profesionales, se desarrollaron y dieron nacimiento a las convenciones colectivas, las que en nuestro país a pesar de no estar incluidas dentro del artículo 123 de la Constitución de 1917, adquirieron una fisonomía propia y por ello la Ley Federal del Trabajo vigente le dedica un capítulo.

- Es el Convenio Colectivo de Trabajo una institución de carácter social, no la podemos considerar como un contrato ya que la voluntad por parte del patrón generalmente es coaccionada y en ocasiones no es necesaria. Por ello es que son una fuente de derecho objetivo que antepone los intereses colectivos a los individuales.

- Al no existir igualdad entre Capital y Trabajo fué necesario que el Estado le diera instrumentos al Trabajo para alcanzar la justicia social, uno de ellos fué la huelga, que es el medio de coacción para llegar a la negociación con el patrón para alcanzar mejores condiciones de vida y trabajo.

- Al hacerse extensivo el contenido del Convenio Colectivo a todos los trabajadores que labores en una empresa o establecimiento, dará ventajas a aquellas minorías que no pudieron participar en la negociación colectiva por no ser parte de la asociación profesional contratante, es por ello que es muy importante que la asociación negociante siempre defienda el interés de los trabajadores, y que represente el sentir de la mayoría.

- Es el convenio colectivo de trabajo el medio idóneo para regular las condiciones particulares que se presentan en cada empresa para la realización del trabajo, ya que al estar los celebrantes en contacto directo con la realidad cotidiana, par

particularizan las características de la empresa y las necesidades de la mayoría.

- Es el convenio colectivo de trabajo la primera expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, es el instrumento dinámico que se encarga de estar constantemente revaluando la condición de la clase trabajadora.

- Es vital que todos los trabajadores conozcan el convenio colectivo de trabajo para obtener sus beneficios y opinar respecto a condiciones que puedan ser tratadas en la próxima negociación.

- La determinación de nuestra ley laboral para quitar la titularidad al sindicato que pierde la mayoría dentro de la empresa, es importantísima para que se ejerza el principio de democracia en la contratación, pues si se presentara el caso de que una minoría sindicalizada se adelantara a celebrar un convenio colectivo con el patrón, al sindicalizarse el grueso de los trabajadores se evita que sea tal minoría quien gobierne las condiciones de trabajo perpetuamente.

- Desgraciadamente en nuestro país la negociación colectiva en ocasiones es usada como un medio de control por parte del Estado, ya que él mismo no tiene un papel neutral dentro de la misma, y en ocasiones en la Junta de Conciliación y Arbitraje-

se realizan prácticas que favorecen al patrón. Una de ellas - se presenta cuando se archiva un expediente como asunto con - cluído en caso de que los trabajadores falten a la audiencia - de conciliación en el procedimiento de huelga señalada para la celebración de convenio colectivo.

- En México se presenta como problema la falta de participa - ción democrática de los trabajadores en la negociación colecti - va, por que aquellos patrones que tienen celebrados convenios - colectivos con sindicatos cuyos líderes realmente no represen - tan el interés profesional, pueden controlar la participación - obrera dentro de la negociación colectiva, gracias a la prefe - rencia de contratar trabajadores sindicalizados sobre aquellos que no lo están. Además aquel trabajador que quiera cambiar - de sindicato corre el riesgo de que se le aplique la cláusula - de exclusión.

- Es necesario que los trabajadores luchen contra el control - sindical que el Estado ejerce en México, estableciendo estruc - turas sindicales que le den mayor participación al obrero, las que pueden ser por departamentos o secciones en cada empresa.

- Esta nueva corriente deberá crear conciencia de clase en to - dos los obreros, para que asistan a sus asambleas y participen - aportando ideas que puedan ser incluidas en el proyecto de --- pliego petitorio que va a ser presentado al patrón.

- Es importante que la base obrera luche contra aquellos líderes sindicales que no tengan los mismos intereses de los trabajadores, ya que por desgracia algunos de éstos líderes en sus orígenes se forjaron como legítimos representantes de los trabajadores, pero con su desarrollo fueron traicionando los intereses de sus representados.

- Los líderes que no son legítimos representantes de los trabajadores se generan sus propios mecanismos de defensa y gozan de apoyo patronal y estatal. Su actitud en las negociaciones colectivas no es luchar por mejoras para los trabajadores, sino que adoptan actitudes conciliatorias entre el patrón y los trabajadores.

- A pesar de existir un sector sindical controlado en México, existen auténticos líderes representantes de los trabajadores que usan la negociación colectiva como un instrumento de reivindicación social que sirve para traer bienestar tanto a los trabajadores como a la empresa misma.

- Con el fin de fortalecer tales sindicatos, es importante concientizar a sus miembros, darles participación en la vida sindical y mantenerlos constantemente informados. Es fundamental que en el pliego petitorio que se le presenta al patrón se incluyan las verdaderas inquietudes de los trabajadores.

- Si bien es cierto que en México existe libertad para la creación de asociaciones profesionales, también lo es que aquellas de carácter democrático tienen problemas para conseguir su registro por no pertenecer al sector controlado, ya que desgraciadamente en ocasiones el registro se encuentra supeditado a razones de carácter político.

- Es necesario que se combata el control sindical desde el interior de las asociaciones profesionales, buscando tener una organización democrática para adquirir mayor fuerza y oponerse a líderes que no los representan en realidad, ejerciendo sobre la directiva una fiscalización constante.

- La organización democrática de la asociación profesional es fundamental, ya que si el derecho del trabajo nació con la idea de democracia, es vital que su organización sea en base a tal idea, ya que el sindicato es una institución del derecho social.

- Si la propia ley habla de principios democráticos en la vida de los sindicatos al hablar de las sesiones de la asamblea general, elección de la directiva, etc; lógico es que la misma asociación profesional practique tal democracia en la elaboración de los principios que rigen las relaciones de trabajo y sus condiciones.

- Para garantizar la participación democrática en la negociación profesional, sería bueno reconsiderar la posibilidad de incluir una norma que tuviera una solución democrática, tal como lo hizo la comisión que analizó el proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1970, y que tal norma se concretizara en la ley. Tal disposición no sería una intervención en la vida sindical, sino una garantía para el trabajador en el ejercicio de la democracia dentro del sindicato.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- ALCALDE JUSTINIANI ARTURO "El Obrero Mexicano "Co-
lección: El Derecho Labo
ral, Libro # 4. Ed. Si -
glo XXI. México 1985.
- ALONSO GARCIA MANUEL "Derecho del Trabajo". -
Tomo I. Ed. José María -
Bosh. Barcelona 1960.
- BERMUDEZ CISNEROS MIGUEL "Las Obligaciones en el-
Derecho del Trabajo". --
Cárdenas Distribuidor y-
Editor. México 1978.
- BUEN, NESTOR DE "Derecho del Trabajo" To
mo II. Volumen 2. Ed. Po
rrúa. México 1976.
- CABANELLAS GUILLERMO "Derecho Sindical y Cor-
porativo". Ed. Bibliográ
fica Argentina. Buenos -
Aires 1959.
- CASTORENA J. JESUS "Manual de Derecho Obre-
ro". Editado por el Au -
tor. 6a. ed. México 1984.
- CAVAZOS FLORES BALTAZAR "El Derecho del Trabajo-
en la Teoría y en la - -
Práctica". Edit. Jus Mé-
xico Julio 1972.

- CUEVA, MARIO DE LA

"Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa. - 2a. ed. México 1943.

- CUEVA, MARIO DE LA

"Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Ed. Porrúa. 3a. ed. Tomo II. - México 1984.

- FERRARI, FRANCISCO DE

"Derecho Colectivo Laboral, Asociaciones Profesionales y Convenciones Colectivas". Ed. De Palma, Buenos Aires 1973.

- GARZON FERREYRA IGNACIO

"La Convención Colectiva de Trabajo". Ed. Araya. Buenos Aires 1954.

- KROTOSCHIN ERNESTO

"Tratado Práctico del Derecho del Trabajo". - Tomo II. Ed. De Palma. - 2a. ed. Buenos Aires - 1962.

- OLEA ALONSO MANUEL

"Derecho Colectivo Laboral, Asociaciones Profesionales y Convenciones Colectivas". Ed. De Palma Buenos Aires 1973.

- RANDLE C. WILSON

"Contratos Colectivos de Trabajo: Su Negociación, Revisión, Principios y Prácticas". Ed. -

- Letras S. A. 2a. ed. --
Trad. Victoriano Pérez.
México D.F.
- RUPRECHT ALFREDO "Derecho Colectivo del Trabajo". Editor Confederación Española de Cajas de Ahorro. Madrid - 1973.
 - RUPRECHT ALFREDO "Derecho Colectivo del Trabajo". Editor Universidad Nacional Autónoma de México. México 1980.
 - TRUEBA URBINA ALBERTO "Nuevo Derecho del Trabajo". Ed. Porrúa. 3a.-ed. México 1975.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa. 79a. edición. México 1987.
- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada.- Comentada por Baltazar Cavazos Flores y otros. Editorial Trillas. 18a. edición. México 1985.

REVISTAS

- BRONSTEIN ARTURO

 "La Negociación Colectiva en América Latina, - Problemas y Tendencias" Revista Internacional - del Trabajo. Volumen 97 No. 2. Abril Junio 1978 Ginebra, Suiza.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

 "Las Negociaciones Colectivas". Colección: - Manual de Educación - - Obrera. Traducción OIT. 1a. ed. 1966. 6a. Impresión 1973. Ginebra, - Suiza.
- VILLA HERNANDO

 "Tendencias y Perspectivas de la Negociación Colectiva en América Latina". Revista de la Facultad de Derecho y - - Ciencias Políticas. No. 50. Medellín, Colombia- 1980.

OTRAS FUENTES

- CLIMENT BELTRAN JUAN

 "Formulario de Derecho del Trabajo" Ed. Esfinge. 8a. edición. México 1985.

- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA Ed. Bibliográfica Argentina. Tomo IV. Buenos Aires, Argentina.
 - ENCICLOPEDIA SALVAT DICCIONARIO Salvat Editores S.A. -- Tomo VIII. Barcelona, - España 1971.
-