

UNIVERSIDAD NUEVO

MUNDO

878509
13
2 eje.
MAY 1994

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO
DE TRABAJO



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA:
ARTURO MUÑOZ PAZ

Director de Tesis: Lic. Ignacio Márquez Perera

MEXICO, D. F.

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

A LA MEMORIA DE MI PADRE

Finalmente, no puedo dejar de hacer constar mi agradecimiento por su incondicional apoyo para la realización de esta tesis a:

MI MADRE: Con toda mi admiración por el ejemplo y el amor que siempre he recibido de ella, por lo que le estaré eternamente agradecido.

MIS HERMANOS: Paty, Oscar, Laura y Malú, por el cariño y el apoyo desinteresado que siempre me han brindado. Los quiero mucho.

OLIVIA: A quien hizo posible la realización del presente trabajo con su entusiasmo, alegría y estímulo, con todo mi amor
¡GRACIAS!

MIS AMIGOS: Como un pequeño homenaje por su cariño y apoyo.

**MIS MAESTROS Y
COMPAÑEROS.**

INDICE

REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

INTRODUCCION

PRIMER CAPITULO

EL SINDICATO

- a) Antecedentes
- b) Su evolución
- c) Su estado actual

SEGUNDO CAPITULO

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- a) Su evolución
- b) Finalidad
- c) La huelga

TERCER CAPITULO

INTEGRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a) Duración
- b) Revisión
- c) Terminación

CUARTO CAPITULO

LAS AUTORIDADES LABORALES EN MEXICO

**Competencia de las autoridades laborales en
México**

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Frente a un mundo cambiante y de retos constantes, hoy, más que nunca, en donde las relaciones comerciales bilaterales y multilaterales cobran mayor fuerza, y en donde la inversión extranjera es o pretende ser un elemento no solo de tránsito sino de estadia para todas las naciones, México no puede quedar aislado, y siendo evidente la intención y la necesidad del Gobierno Mexicano no solo de promover las exportaciones e importaciones al grado de establecer mercados de libre competencia, sino de promover e incentivar la inversión extranjera en nuestro país.

Es por lo tanto imprescindible subrayar la importancia que el día de hoy tienen las relaciones obrero patronales, y particularmente en lo que se refiere a los sindicatos, al derecho de huelga y a la revisión del contrato colectivo de trabajo.

Primeramente es importante mencionar y así se desarrolla en el presente trabajo, lo relativo a los sindicatos, desde sus primeras formas de vida, hasta su reconocimiento en las diferentes legislaciones del mundo.

La finalidad de esta tesis es en sí, hacer un análisis de los movimientos del género humano dentro del desarrollo del Derecho del Trabajo, conocer el enfoque del trabajador respecto del derecho de Huelga, derecho que, aún siendo completamente válido en términos de ley, en algunas ocasiones y siendo éste mal implementado, deforma su espíritu y antes de beneficiar a la clase trabajadora puede inclusive perjudicarla.

La dificultad máxima con la que nos encontramos al abordar este tema, es la dificultad de encontrar una equitativa retribución al trabajo, y el poner al alcance de la clase trabajadora y de los empresarios, los medios justos para lograr una mejor relación obrero patronal, desarrollar los elementos que se encuentran en nuestra legislación para lograr los objetivos planteados tanto por los patrones como por la clase trabajadora, y lograr de esta forma establecer los cimientos necesarios para afrontar la responsabilidad de poder competir en cualquier ramo de la industria a nivel mundial.

REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

PRIMER CAPITULO.- EL SINDICATO

- A) ANTECEDENTES
- B) SU EVOLUCION
- C) SU ESTADO ACTUAL

A) ANTECEDENTES

El nacimiento de la asociación profesional se vislumbra como una consecuencia de la lucha por el derecho. En occidente es de citarse primeramente a Grecia con los grandes pensadores Platón y Aristóteles, los cuales contemplan el auge de la esclavitud como única forma de trabajo, siendo considerado al hombre como una cosa, privándolo de su dignidad humana.

Posteriormente, de manera paulatina fue cambiando este aspecto debido a la influencia del cristianismo. La esclavitud deja sus moldes para aparecer en su lugar el hombre, con el mínimo de derechos.

Como formas posteriores a la esclavitud, se encuentran el vasallaje y la servidumbre. Además encontramos la formación de pequeñas industrias donde el hombre ya es remunerado por su esfuerzo personal.

En la edad media, la pequeña industria fue desarrollándose a grandes pasos, el número de obreros iba en aumento al mismo tiempo que crecía el poder económico de los pequeños industriales, situación que propició el inicio de formas de asociación más perfectas, como fueron las llamadas corporaciones.

Las corporaciones tuvieron gran auge hasta finales del siglo XVIII; sus principales características fueron, el impedir la libre competencia y la admisión dentro de su seno a personas extrañas. Estaban constituidas de pequeños talleres familiares que con el tiempo llegaron a convertirse en grandes industrias.

Los instrumentos utilizados para la producción de los diversos objetos fueron sustituidos por las grandes máquinas; el jefe del taller se convirtió en el empresario poderosamente económico. Los operarios que formaban las corporaciones fueron en aumento, motivando la formación de la asociación

profesional de trabajadores, agrupándose para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Hasta aquí hemos visto a grandes pasos, el nacimiento de la asociación profesional, lo que hace necesario citar datos más precisos de esta Institución.

Ya hablamos de sus antecedentes en Grecia, citando el pensamiento de Platón y Aristóteles, las asociaciones de trabajo estaban constituidas en agrupaciones de hombres libres, llamadas Hectáreas. En Roma se encuentran los Collegia Eipificum, integrados igualmente por artesanos libres, y reglamentados por una constitución dada por Servio Tulio.

De manera semejante, aparecieron en España las llamadas Cofradías, compuestas por artesanos; los cuales tenían como objeto principal, el rezo a Dios por los muertos, el bien moral y material de los vivos y además, la fundación de instituciones de caridad(1).

(1) López Aparicio Alfonso. "El Movimiento Obrero en México. Págs. 20, 21, 33 y 34.

Zancada, autor citado por el maestro López Aparicio, nos dice: "La ingerencia del municipio en las cuestiones industriales y en la vida misma del gremio es, al principio, el desarrollo de esta institución casi absoluta".

La formación de las corporaciones sucedía de la siguiente manera:

Existían tres clases de personas: los maestros, los oficiales y los aprendices, quienes convivían y trabajaban estrechamente bajo el mismo taller. El jefe fungía muchas veces como padre, al aprendiz se le enseñaba el oficio y una vez que obtenía todos los conocimientos necesarios, y era mayor de edad, se le otorgaba el título de oficial, pudiendo convertirse posteriormente en maestro, si reunía los requisitos exigidos, entre otros y como principal, el de contar con suficiente capital para establecerse por su propia cuenta, pero ésto era casi imposible, debido a que la situación de los oficiales era bastante humilde y por consiguiente siempre estaban sujetos al maestro; como consecuencia de esta situación, se hizo necesaria la abolición de las corporaciones, además de que tenían que pasar el examen correspondiente.

Entre las medidas legales que tendieron a abolir el régimen corporativo, y evitar su reaparición, está el decreto dado en Inglaterra en

1545, el cual prohibió las corporaciones, confiscando todos sus bienes en beneficio de la corona, en Francia la ley Chapelier por decreto de 1791 y el Código Penal Francés en sus artículos 414 al 416.

Toca su lugar al siglo XIX, en el cual se puede hablar de la asociación profesional o sindicato obrero, pasando por diferentes etapas. Por su parte el maestro Mario de la Cueva, nos da a conocer la posición de Inglaterra, cuna del movimiento obrero moderno. Para introducirnos al siglo que nos ocupa, es necesario la presencia de la ley de 1799 y 1800.

La coalición, lo mismo de obreros que de patrones, quedó prohibida por ser contraria al libre juego de las fuerzas económicas; la situación del obrero era deplorable, pues la ley que prohibía las coaliciones era una ley en contra del trabajo, porque el capital no necesitaba la coalición para defenderse, pues cada patrono tiene en el cierre de su empresa un arma que no tienen los trabajadores; lo interesante para los empresarios era impedir a los trabajadores que por medio de la huelga se interrumpiera el trabajo. Y es así que se planteó el problema de la necesidad de la libertad de coalición, y como remedio de esta situación aparece la figura de Francis Place, quien destaca en los primeros años del siglo XIX, y que con la ayuda de un miembro del parlamento, Joseph Humme hizo que se votara la ley del 21 de junio de 1824.

Las leyes de 1799 y 1800 quedaron derogadas y la coalición dejó de ser prohibida; pero aún sin estar reconocida, pero dejaron de ser perseguidos los hombres que se coaligaban en defensa de sus intereses. Y así, en el año de 1824, da comienzo la era de la tolerancia en Inglaterra.

Por su parte, el maestro Alfonso López Aparicio en su obra titulada "El Movimiento Obrero en México", refiriéndose a Inglaterra, hace resaltar la figura de Robert Owen, que pugnó por la reglamentación del trabajo, señaló la importancia de una codificación internacional, hizo adeptos del tradeunismo, para que el parlamento Inglés reconociera la existencia de la asociación profesional de trabajadores de 1824.

La conquista de la libertad de coalición en Francia, tiene sus principios en el año de 1845, al haberse declarado en huelga los obreros carpinteros de París, siendo procesados algunos de ellos, tomando su defensa el abogado Berrger, pugnando por el derecho natural de asociarse, pero la burguesía se impuso y los juristas poco humanos, no hicieron caso del alegato de Berrger.

Tres años más tarde estalló un movimiento revolucionario, teniendo por objeto la conquista del derecho de asociarse, y es el 29 de febrero de 1848 que decreta la Comisión de Luxemburgo, la libertad de asociación profesional, pero ésta no duró mucho tiempo, y es al año siguiente que la ley del 27 de noviembre restablece los textos del código penal que castigaban la coalición.

Posteriormente viene una reforma, el 15 de mayo de 1864 de los artículos 414 y 415 del código penal, los nuevos textos, con numerosas precauciones admitieron la libertad de coalición.

Francia entró al período de la tolerancia en forma más limitada en Inglaterra, pues el derecho de asociación continuaba regido por los artículos 291 y siguientes del código penal. (2)

En Alemania la conquista por la Asociación profesional fue más lenta, Sajonia en 1861 y Weimar en 1863, fueron los únicos países que levantaron las prohibiciones. La ley de Bismark de 1869 ratificada en 1872, suprimió las penas para la coalición que persiguiera como fin, el mejoramiento de las

(2) De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" Pág. 246 Tomo II.

condiciones de prestación de los servicios a los trabajadores. El congreso de Leipzig de 1863 convocado por Lasalle, produjo la Asociación General de Trabajadores Alemanes, seis años más tarde se formó el Partido Obrero Social Demócrata en el congreso de Eisenach; en 1875 el programa de Gotha afirmó la decidida posición del movimiento obrero alemán:

"Sin derecho de coalición expresa el citado documento en una de sus partes medulares, no es posible la formación de fuertes organismos obreros y sin éstos, la clase trabajadora no puede ejercer influencia alguna en la marcha de los negocios públicos".(3)

En resumen, la era de la tolerancia es la etapa de la libertad parcial de la asociación profesional, pero sin embargo, al lado de aquella faltaba el reconocimiento del sindicato como persona en el mundo del derecho, lo que al lograrse influyó poderosamente en el futuro del derecho del trabajo.

(3) López Aparicio Alfonso "ob. cit." Pág. 25

La vida de la asociación profesional se desarrolló en medio de innumerables vicisitudes hasta que fue reconocida como una institución jurídica, Francia 25 de mayo de 1864, Alemania 21 de junio de 1869, Inglaterra 21 de junio de 1871, España 30 de junio de 1887.(4)

La Constitución mexicana de 1917 fué la primera en elevar los derechos de los trabajadores al más alto nivel jurídico. La obra del constituyente de Querétaro es la palanca normativa del primer movimiento social del siglo XX. No obstante que los aspectos sobre el trabajo no eran el principal motivo del movimiento armado, los trabajadores mostraron su fuerza como clase social; impusieron importantes reivindicaciones en la norma fundamental.

El artículo 123 constitucional, dedicado a consagrar las garantías mínimas de los hombres que trabajan, enfrentó al individualismo forjado por la sociedad burguesa y su sistema liberal, y abrió espacios para los derechos sociales.

(4) López Aparicio Alfonso *ob. cit.* Págs. 19

La finalidad de las normas laborales, es la protección jurídica que tiende a nivelar la desigualdad social existente entre el trabajador, que pertenece a una clase tradicionalmente explotada, y el patrón, que posee sobre sus subordinados una supremacía económica, cultural y de mando. Ante esta desigualdad, los trabajadores se han unido y han conquistado los instrumentos jurídicos para su defensa: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga.

GARANTIA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DE ASOCIACION PROFESIONAL

Con meritorio anticipo a otras legislaciones, nuestro Derecho Mexicano del Trabajo logró consagrar como Garantía Constitucional a la asociación profesional, siendo nuestra Carta Magna en su artículo 123 fracción XVI la que establece: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

Siguiendo los pasos de nuestra legislación en materia de asociación profesional, se sitúa la Constitución Alemana de Weimar (1919) que para su formación recogió las ideas del Tratado de Paz de Versalles, otro aspecto que también colaboró, fue la prosperidad que de una manera decisiva influyó en el nivel de vida de los obreros alemanes, por lo que fue necesario que la colectividad pidiera la reglamentación de sus derechos, y al mismo tiempo la libertad de asociarse en defensa de sus intereses legítimos; estableciéndose por ese motivo en el artículo 124 de esta Constitución de Weimar, la Libertad general de asociación, el artículo 165 se ocupa de la asociación profesional siéndole otorgada personalidad jurídica siempre y cuando

cumplieran con los requisitos de las leyes reglamentarias, otro artículo mas, el 159 establece facultades a las asociaciones profesionales para intervenir en asuntos que les interesan como actores o como demandados; de esta manera se puede apreciar que la esencia de la Constitución Alemana fue la conquista de la clase trabajadora. A partir de estas fechas, 1917 en México y en 1919 en Alemania, la mayor parte de los países del mundo han incorporado a sus Constituciones el Derecho de Asociación Profesional.

LA ASOCIACION PROFESIONAL EN EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Hemos de citar el Tratado de Paz de Versalles; que al terminar la gran guerra europea (1914-1918) otorgó carta de ciudadanía mundial a la asociación profesional consagrando en su artículo 427, inciso segundo "El derecho de asociación profesional en vista de todos los objetos no contrarios a las leyes lo mismo para los patronos que para los obreros".(5)

Como Derecho Internacional posterior que reglamenta a la asociación profesional tenemos la Declaración Universal los Derechos del Hombre (París 1947) aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

En el artículo 20 se establece que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica. El artículo 25 fracción cuarta dice: Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses.

(5) De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I, Pág. 325

Como documento más reciente sobre la institución a tratar es de citarse a la carta de Bogotá de 1948, la que dispone en el artículo 25 que los trabajadores intelectuales independientes y el resultado de su actividad, deben de ser objeto de una legislación protectora. El artículo 26 garantiza en forma más amplia la libertad de asociación profesional y en su párrafo final creó el llamado fuero sindical en favor de los directivos sindicales, para el efecto de que no puedan ser despedidos de su empleo durante su encargo sindical.(6)

Además por su parte, la Organización Internacional del Trabajo en su tomo denominado "Convenios y Recomendaciones" 1919-1951 Ginebra, en el convenio ochenta y siete relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, nos dice lo siguiente:

La Conferencia General de la O.I.T. convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la O.I.T. y congregada el 17 de junio de 1948, adopta dicho convenio y se ponen de manifiesto sus artículos.

(6) De la Cueva Mario "ob. cit." Pág 326

ARTICULO No 1.- Todo miembro de la O.I.T. para el cual esté en vigor el presente convenio, se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

ARTICULO No. 2.- Los trabajadores y empleados, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

ARTICULO No. 3.- Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deben de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

ARTICULO No. 4.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

ARTICULO No. 5.- Las organizaciones de trabajo y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas y toda organización, y confederación tienen el derecho de afiliarse a Organizaciones Internacionales de Trabajo.

En la parte segunda de este convenio, llamada Protección de Derecho de Sindicación, el Artículo XI establece:

"Todo miembro de la O.I.T. para el cual esté en vigor este convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.(7)

(7) Convenios y Recomendaciones O.I.T. 1919, Ginebra. Págs. 766, 767

LAS DOCTRINAS SOCIALES

A manera de introducción a esta etapa donde las doctrinas sociales tienen gran importancia dentro de la vida del sindicalismo, es preciso referirnos a los últimos años del siglo XIX, donde estas doctrinas toman diferentes directrices; se pueden dividir en dos grupos: Las que persiguen como fin que los sindicatos sean un instrumento de colaboración y las que tienden a la desaparición del régimen capitalista tomando al sindicato como un instrumento de lucha de clases.

Como principales grupos colaboracionistas encontramos la Teoría que nos da conocimiento de la evolución constante del sindicalismo, es la de Robert Owen, que es uno de los utopistas que siguen los lineamientos de Tomas Moro y pugnan por la realización de un país donde se produzcan los medios suficientes para satisfacer las necesidades colectivas, donde todos los instrumentos de producción sean de propiedad común y que todos gocen de las prestaciones como son medicinas, pensiones, etc., Robert Owen citado anteriormente nos muestra ser menos idealista, afirmándose porqué llevó a cabo la fundación en New Lanark, Inglaterra, de una fábrica y construir viviendas para los obreros, escuelas, comedores, campos de recreo; pero lo que más importa de la obra de Owen es la organización sindical en

Inglaterra, los llamados "Trade Unions" que tienen trascendental importancia dentro de la vida sindical.

Dentro de las Doctrinas Sociales Católicas, citaremos como documentos importantísimos:— Las Encíclicas emanadas de diferentes Pontífices, la primera de ellas fue dada a conocer en el año de 1891 en Roma por su Santidad León XIII, en la que destaca el apoyo a la fundación de los sindicatos como medios necesarios para el socorro de los necesitados que sirven de previsión para la viudez de la esposa del obrero, la orfandad de los hijos, para desgracias o enfermedades a que está expuesta la vida humana, y la fundación de patronatos para niños, jóvenes y ancianos.

Sostienen también que el derecho de asociación es un derecho natural porque el hombre siempre busca el apoyo de sus semejantes, en otros de sus incisos la Encíclica nos habla de la necesidad de fundar sindicatos para los obreros cristianos. En el sindicato por su propia naturaleza, surgen problemas y sólo en la religión de Cristo encontrará la solución adecuada a ellos.

Nos hace ver que es importante el bienestar físico, económico y moral que nos pueden brindar la formación de los sindicatos que tengan como base la instrucción religiosa.

Años después, Pío XI dicta su interesantísima Encíclica denominada "Quadragesimo Anno" y al igual que su antecesor, nos expresa que el derecho de asociación es un derecho natural y que el trabajo del hombre no hay que considerarlo como mercancía porque ello rebajaría su dignidad humana.

El documento mas reciente de esa Doctrina Católica es la Encíclica dada por su Santidad Juan XXIII en Roma el 15 de mayo de 1961, en el cual reafirma lo dicho por sus predecesores, cita todo lo concerniente al derecho de asociarse y su reconocimiento por el Estado, y finalmente agrega que los trabajadores tienen derecho a participar directamente en la organización de las empresas, siendo esto posible por medio de opiniones, y motivando con ello que el obrero sea responsable de su trabajo; pues de su actuación depende el buen manejo y funcionamiento de la empresa.

El segundo grupo, tiende a la desaparición del régimen capitalista, su principal sostenedor lo tenemos en Carlos Marx, que en la parte científica de

su obra "El Manifiesto Comunista" de 1848 se dedica a un estudio de los problemas económicos y muestra la explotación del proletariado por la burguesía que cuenta con instituciones jurídicas que, como la propiedad privada, entrañan una injusticia.

La parte práctica del Marxismo, es llevar a cabo la destrucción del régimen capitalista, la abolición de la propiedad privada mediante la lucha de clases hasta llegar a la dictadura del proletariado y finalmente a la sociedad sin clases; y para ello nos dice Marx que es indispensable la organización de la clase proletaria; las asociaciones profesionales no deben ser mas que instrumentos de lucha contra la burguesía.

El sindicato obrero no buscó concesiones graciosas del capitalismo, sino su aplastamiento; no luchó por un derecho de trabajo con instituciones protectoras, benéficas, sino por el derecho del trabajo del porvenir, las huelgas no tenían por objeto mantener mejores salarios y condiciones de vida; el propósito era acabar con la estructura de la sociedad capitalista.(8)

(8) López Aparicio Alfonso "ob. cit." Pág 125

HISTORIA DEL SINDICALISMO EN MEXICO

En México como antecedentes de las asociaciones tenemos a los llamados gremios que tienen características similares a los españoles, tuvieron importancia porque gozaban de fueros especiales como el de desempeñar el papel de órganos directos del Estado; como dato histórico citaremos que en el año de 1524 se formuló la Ordenanza de herreros, siendo éste el primer gremio de México.

En estos gremios existía la prohibición terminante de ingreso a los miembros de las castas consideradas como impuras siendo éstas: La india, la mestiza y la negra, como alivio a estas injusticias hizo su aparición el régimen corporativo, siendo elogioso el pensamiento de Genaro Estrada citado por el maestro López Aparicio que nos dice:

"Desconocidas como eran todavía algunas aspiraciones de mejoramiento colectivo por las cuales pugnan ahora todos los pueblos; desconocida la moderna ciencia de la sociología, desconocidos los problemas del trabajo y del capitalismo que son en nuestra época quizá la más alta y complicada labor de

los hombres de estado, existían empero, extensamente desarrollados y minuciosamente reglamentados los gremios como organización del trabajo'.

Cito este párrafo por considerarlo de importancia por la forma de la organización de los gremios que nos sirven de base para hacer el estudio de lo que mas tarde deberfa ser el sindicato.(9)

Para cerrar estas líneas que nos hablaron de la situación del trabajo de la raza indígena y mestiza hay que decir como fueron desapareciendo los gremios, fue la Constitución de Cádiz de 1812 la que les fue restando importancia; al mismo tiempo que el decreto del 8 de junio de 1813 en el que disminuyeron los privilegios de que gozaban las corporaciones.

El maestro Mario de la Cueva, nos reseña de una manera más detallada las características de los gremios de la Nueva España, la primera y la más esencial fue que las ordenanzas de los gremios estaban siempre bajo el control estricto del Estado, originándose a consecuencia de propuestas que hacfa el cabildo al Virrey, dentro de su estructura señalaba el número de

(9) López Aparicio Alfonso 'ob. cit.' Pág. 58

talleres, la manera de llevar a cabo la producción de los artículos, la fijación de los precios, estableciéndose también la manera de cómo remunerar a los trabajadores, las horas de trabajo, habitación, alimentos, trabajo nocturno, como gremios importantes y destacados es de citarse al de platería.(10)

Por lo que respecta a México en materia de Asociación profesional, la Constitución de 1857 no conoció el problema obrero y fué, porque salvo la industria de la minería, la de hilados y tejidos, no teníamos industrias.

El Derecho Mexicano no condenó expresamente a la asociación profesional; después de 1857, las admitió como situaciones de derecho, en virtud del derecho de asociación que reconoció el artículo noveno de la Constitución.

Nuestro liberalismo era mas abierto que el primitivo de Europa, porque recogió el movimiento de ideas que principiaba a transformar los sistemas europeos. El hombre es libre, en su trabajo, en la posibilidad de asociarse a sus compañeros, los actos de violencia que tendieran a impedir el trabajo de los hombres o de las fábricas, constituirían un delito, porque eran un ataque a las libertades humanas.

(10) De la Cueva Mario "ob. cit." Tomo II Pág. 237

México no recorrió la era de la prohibición, entrando de golpe a la era de la tolerancia en la que vivió hasta la Revolución Constitucionalista; la asociación profesional no estaba catalogada entre los hechos ilícitos ni se encontraba sometida a ninguna vigilancia.

La asociación profesional era tolerada pero no constituía un derecho.(11)

(11) De la Cueva Mario "ob. cit." Tomo II Pág. 254

B) SU EVOLUCION

PRIMERAS LEYES QUE TRATAN A LA ASOCIACION PROFESIONAL

En el año de 1915 en el estado de Veracruz es dictada por Agustín Millán la primera ley que se ocupa de la reglamentación de la asociación profesional considerando que para fomentar la capacidad cívica de cada proletario es indispensable despertar en cada hombre un interés personal y económico siendo necesario que todos estos intereses se unan para lograr, defender y gozar los beneficios que les pueda brindar el trabajo.

El artículo tercero de esta ley manifiesta que el sindicato es la asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros a transformarse en obreros más útiles, hábiles y capaces, a desarrollar su intelectualidad, a enaltecer su carácter, a regular sus salarios, las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia.(12)

(12) López Aparicio Alfonso "ob. cit." Pág 170

Por lo que respecta a la asociación profesional dentro de nuestra constitución, me referiré a datos que sirven de antecedentes que conducen a nuestro propósito, al artículo 123, fracción XVI.

En la sesión del 22 de diciembre de 1916 se puso a discusión el artículo IX de nuestra Carta Magna, el cual nos dice:

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

En la historia de la Constitución de 1917 Palavicini nos relata que propuesto a votación, el citado artículo salió triunfante por 127 contra 26, estuvieron presentes en la asamblea diferentes diputados, entre ellos el Sr. Fajardo que emitió su parecer, al decir que el hombre es libre de asociarse porque lo considera como un derecho natural, y toda clase de restricción a esta libertad se considera como una tiranía, interviniendo finalmente el diputado Heriberto Jara, diciendo que la forma propuesta por la comisión es la adecuada para garantizar la libertad de reunión.

Palavicini, en el primer tomo de su obra titulada Historia de la Constitución de 1917 se refiere en uno de sus capítulos al artículo 123 fracción XVI que fué propuesta al Congreso Constituyente de Querétaro, siendo aprobada y de esta manera aparece en nuestra Constitución vigente, es decir, prevalece la forma originaria.

La fracción XVI establece que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa.

De conformidad con lo que se había convenido el 23 de enero de 1917, se presentó un dictamen sobre el artículo 123 que por su trascendencia jurídica así como por haber solidarizado definitivamente a la nueva Constitución con la clase obrera del país, fue aprobado este dictamen por unanimidad, siendo propuesto que la sección respectiva llevara el título "Del Trabajo y de la Previsión Social".(13)

(13) Palavicini Félix "Historia de la Constitución de 1917" Págs 322 y 323

LA GARANTIA CONSTITUCIONAL

Nuestra Carta Magna de 1917, por lo que respecta a la asociación profesional, descansa sobre las bases de las leyes de Veracruz, siendo las más importantes la de Agustín Millán, la de Don Cándido Aguilar, y la expedida por el General Alvarado en Yucatán.

El 14 de mayo de 1915 en el estado de Yucatán, el General Alvarado da a conocer su obra legislativa tomando como directriz la legislación de Nueva Zelanda, estableciendo:

"La liberación de todas las clases sociales, de garantizar, en segundo lugar, idénticas oportunidades a todos los hombres y de promover, en tercer término, substituyéndose a la actividad privada, todo aquello que fuere necesario al bienestar colectivo, propósito que sólo puede alcanzarse destruyendo los gobiernos de las minorías privilegiadas para reemplazarlos por los hombres de trabajo."⁽¹⁴⁾

(14) López Aparicio Alfonso "ob. cit." Pág 171

CARACTER PROTECCIONISTA DEL ARTICULO 123

En resumen, detallaré con datos concisos en qué consiste el carácter proteccionista del mencionado artículo.

En primer lugar, aparece nuestra Carta Magna de 1917 en su título VI "Del Trabajo y de la Previsión Social", el artículo 123 en su fracción XVI que dice:

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

Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, en el título Séptimo, Capítulo II, denominado Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, nos define en el artículo 356 que el "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

Podemos observar el espíritu proteccionista de este artículo, otorgando el derecho de coalición en defensa de sus intereses, tanto a obreros como a patrones, siendo los primeros por el espíritu mismo a alcanzar los más beneficiados.

C) SU ESTADO ACTUAL

La historia del movimiento sindical ha sido contrastante, los sindicatos a través del tiempo han tenido momentos de importantes avances, otros de grave estancamiento y algunos más de franco retroceso.

En la actualidad, asistimos a un embate más en contra del sindicalismo, que bajo el nombre de flexibilización de las relaciones de trabajo, busca que los trabajadores regresen sobre sus propios pasos en materia de conquistas laborales.

El proceso de flexibilización se sustenta en la filosofía neoliberal del Estado providencial. En contra del principio de que el trabajo no es una mercancía, las empresas buscan imponer el libre juego de las leyes del mercado de la mano de obra. Se exige la abstención legislativa y la libertad irrestricta de contratación.

Esta dañina campaña que ataca a la asociación de los trabajadores, fundada en doctrinas que creíamos ya superadas, es una tendencia a nivel

mundial. Se busca imponer la flexibilización, la desreglamentación, la adaptación o como se le quiera llamar, de las condiciones de trabajo. Paralelamente las empresas propician el desgaste de los sindicatos, el peor de los monopolios según los patrones, para colocar al trabajador solo frente a la empresa, en un mundo de normas de trabajo precarias.

En el Congreso Europeo de Derecho del Trabajo, celebrado en París en septiembre de 1989 quedó de manifiesto que: No sería posible la convivencia sin un cierto grado de flexibilidad, pero siempre con respeto al orden natural de las cosas, sin arrancar a los trabajadores lo que les ha costado sangre y siglos.... sus derechos laborales.

Ya se hizo presente en México esta ofensiva del neoliberalismo; ha encontrado al movimiento obrero carente de ideología y cohesión de clase, un movimiento sin rumbo fijo, que lleva arrastrando los vicios acumulados en prolongadas etapas de inercia.

Ante esta falta de vertebración del sindicalismo, los patrones se frotan las manos y lanzan reiteradas ofensivas, formalmente lo hacen a través de intentos de reformas a la Ley Federal del Trabajo. Es decir buscan el triunfo de sus criterios.

La Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX), dio a conocer en junio de 1988 un proyecto de reformas a la ley, en el que se antepone la productividad, el modernismo y la competitividad internacional, a los derechos de los trabajadores.

Proyecto flexibilizador que constituye un ataque a las principales figuras del derecho de trabajo, como son: estabilidad en el empleo, sindicalización, negociación colectiva, huelga, procedimiento del trabajo, suplencia a la deficiencia de la demanda del trabajador, carga de la prueba al patrón, etcétera.

Las propuestas de los empresarios en materia de derechos colectivos, atacan frontalmente a este conjunto de garantías; entre otras cosas piden que los sindicatos solo intervengan en conflictos colectivos; que se establezcan sanciones para trabajadores y sindicatos, esto cuando incurran en demandas improcedentes y huelgas contrarias a la ley; que se analice de oficio, previamente, la mayoría, en demandas de titularidad de los contratos colectivos o de la administración de los contratos-ley; que se califique la huelga previamente a su estallamiento; que se elimine la huelga por solidaridad y que se revisen detalladamente las demás causales de huelga; que se permita la pluralidad de incidentes de inexistencia de la huelga, tantos como requiera el patrón; que se regule de manera especial la huelga en las empresas de servicios.

Cada una de estas propuestas constituye una grave restricción de los derechos colectivos de los trabajadores; en su conjunto significan la destrucción misma de este tipo de derechos.

El retroceso que en materia laboral pretenden imponer los empresarios, va mucho más allá de las inadmisibles propuestas contenidas en el proyecto de reformas aludido y en el anexo de aclaraciones publicado en el mes de septiembre del mismo año. Se contempla mas grave aún, que el poder ilimitado del capital va arrancando y despojando a los trabajadores de los derechos conquistados durante años.

La tendencia de los empresarios en las revisiones de los contratos está orientada hacia la pérdida de la influencia sindical frente a la empresa.

En las nuevas revisiones se están debilitando aspectos primordiales de los trabajadores, entre los que sobresalen: convertir a trabajadores de base, en trabajadores de confianza; contratación en base al perfil del puesto, sin quedar adscrito el trabajador a un departamento etcétera.

En relación a esto, no podemos perder de vista que todos aquellos derechos ganados por los trabajadores durante años, no pueden desaparecer y desmembrarse con esa facilidad, y cabe señalar que a contrario sensu, tampoco es válido buscar en las negociaciones colectivas por parte de los trabajadores una arma para intentar sacar de alguna manera ventaja, de esta situación.

Debemos encontrar por lo tanto, un justo equilibrio entre las condiciones de trabajo y el salario del trabajador.

CAPITULO SEGUNDO

ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- A) SU EVOLUCION**
- B) FINALIDAD**
- C) LA HUELGA**

A) SU EVOLUCION

El Contrato Colectivo de Trabajo, pasó por varias etapas antes de lograr la posición y el alcance que actualmente tiene, dentro del Derecho de Trabajo, repasaremos a continuación las diferentes etapas por las que pasó esta institución:

SU PROHIBICION

Comenzaremos por decir que el Liberalismo prohibió las asociaciones por ser contrarias al orden público. La primera Ley que prohibió las asociaciones fue la Ley Chapelier del 17 de junio de 1791.

Esta ley en su artículo segundo prohibía la asociación profesional, y el artículo cuarto declaraba ilícita la coalición encaminada a la fijación de las condiciones para la realización del trabajo.

La ley Chapelier, solo permitía las convenciones entre dos personas y se dice que "en nombre de la libertad aisló al obrero de la sociedad". (17)

En 1880 en Francia entra en vigor el Código Penal, el cual en su artículo 414, sanciona a las coaliciones patronales que reduzcan injustamente los salarios con una pena de seis días a un mes de prisión y una multa de 200 a 3,000 francos, y en su artículo 415 imponía a los miembros de las coaliciones obreras una pena de uno a tres meses de prisión y de tres a cinco años para los jefes de estas coaliciones.

La desigualdad de trato para los patrones y los obreros en este código era abismal, y su aplicación fue intensa y severa durante muchos años.

Después de los motines de Lyon y de París en 1834 se votó una ley el 10 de abril del mismo año, que prohibía las asociaciones de más de veinte personas a menos que tuvieran autorización legal.

(17) P. Grunbaum-Hallin y René Patit "Les conflits collectifs du travail et leur règlement dans le monde contemporain"

En Inglaterra la Ley Combination Acts de 1799-1800, sancionaba a los trabajadores que se afiliaban a un sindicato o que tomaban parte en una huelga con prisión de tres meses. Las coaliciones de obreros y patronos estaban prohibidas en este país por ser contrarias al libre juego de las fuerzas económicas.

SU TOLERANCIA

En Inglaterra debido a un movimiento dirigido por Francis Place y Joseph Hume fue que se voto la Ley de 1824, esta ley llamada Combination Laws Repeal Acts, abrogó las Leyes de 1799-1880; en la cual deja de considerarse como un acto prohibido la coalición, reconociendo implícitamente el derecho sindical y el derecho de coalición, pero sin reconocer aún a la huelga como un derecho de los trabajadores.

Más tarde los trabajadores logran que el Parlamento vote una ley que reglamentaba los salarios y la duración del trabajo. Esta ley consideraba como delictuosa la violencia, amenazas y todo aquel acto de intimidación que tuvieran por objeto ejercer una presión sobre los obreros.

En Francia la ley del 25 de mayo de 1864 modificó los artículos 414 y 415 del Código Penal, modificaciones en las cuales el derecho de asociación deja de ser un delito, el autor de esta ley Emilio Oliver decía: "La libertad de coalición matar las huelgas, si se quiere suprimir la explotación de los trabajadores y elevar los salarios, la libertad del trabajo y de asociación sera el mejor medio"(18)

Se reconoce en esta ley el derecho de los trabajadores de unirse para obtener un mejoramiento en sus condiciones de vida, y así mismo se reconoce el derecho de dar a su acción la forma enérgica de una suspensión colectiva de trabajo.

En un principio la fuerza del movimiento obrero era muy reducida y los trabajadores generalmente perdían las huelgas que instauraban, pero esta situación no duró mucho tiempo y a finales del siglo XIX se multiplicaron los sindicatos de trabajadores y adquirieron la fuerza necesaria para enfrentarse al capital.

(18) Gide Rist "Historia de las Doctrinas Económicas" Pág 356

Otra característica de los primeros pactos colectivos era la intervención de un tercero, que actuaba como amigable mediador o como un verdadero arbitro para decidir algunos de los puntos de controversia, y se crearon órganos jurisdiccionales especiales que se preocuparon más de interpretar las aspiraciones sociales que de atenerse a los preceptos legales.

Estos órganos realizaron una importante función en la evolución del contrato colectivo de trabajo.

RELACION CON EL DERECHO CIVIL

En la primera etapa el contrato colectivo no se aleja de la esencia del contrato de derecho común, es un contrato individual con una pluralidad de sujetos destinados a integrar o modificar los contratos individuales de trabajo preexistentes, en su esquema primitivo el contrato colectivo nace como un contrato que sigue las normas de un contrato de derecho privado.

Por otra parte la falta de reconocimiento legal a las asociaciones profesionales producía la inexistencia de los contratos colectivos, ya que al ser celebrados por una asociación, de hecho no había un sujeto legal que pudiera reclamar su cumplimiento.

Al reconocer el derecho civil a las asociaciones profesionales el contrato colectivo pudo tener validez ya que estaba pactado por una asociación con personalidad jurídica.

La institución nació en el campo del derecho privado ya que únicamente regulaba relaciones entre particulares. Esta figura no era reconocida, ni por la doctrina, ni por las leyes, y solo podía ser enmarcada dentro de los lineamientos de los contratos. Esto provocó una reacción entre los juristas, unos como Phillip Lotmar y Francisco Consentini trataron de entenderlo y explicarlo y otros como Marcel Planior le negaron existencia jurídica.

RECONOCIMIENTO POR LEYES CIVILES

El contrato colectivo aún cuando era una institución posible y que nada se oponía a su licitud presentaba un enorme problema para los tribunales, ya que durante casi cincuenta años la doctrina y la jurisprudencia discutieron acerca de su naturaleza y se esforzaron para explicar la razón de su obligatoriedad e inderogabilidad, sin alcanzar una solución satisfactoria.

Por la importancia de la institución los Códigos de Europa reconocieron su existencia y fijaron sus caracteres. El Código Civil Holandés del 1 de febrero de 1909 fue el primer Código Europeo que reglamento el Contrato Colectivo de Trabajo; le siguió el Código Federal Suizo de las Obligaciones de 1912 que reglamenta en sus artículos 322 y 323 con toda amplitud a los Contratos Colectivos de Trabajo.

REGLAMENTACION POR LEYES ESPECIALES

Más tarde se reglamentó el contrato colectivo por leyes especiales, la primera de ellas fue la Ley Alemana de 1918, que se refiere a las convenciones colectivas y a la solución pacífica de los conflictos de trabajo, viniendo Después la Ley Francesa del 25 de marzo de 1919, la cual establece un procedimiento obligatorio para la conciliación y el arbitraje.

En América fue Chile el primer País que reglamentó sobre esta institución en el año de 1924, a la fecha Argentina es el único País en que no esta especialmente legislado, pero existen ya algunas disposiciones aisladas que se proponen garantizar el cumplimiento de las normas concernientes al mismo, contemplando la intervención del Estado en su formación.(19)

(19) Devial L. Mario "Líneamientos del Derecho del Trabajo". Pág. 447.

SU ELEVACION A GARANTIA CONSTITUCIONAL

El paso más importante y el que faltaba para que los contratos colectivos tuvieran un reconocimiento y un crédito, era el que se les considerara como una garantía dentro del orden constitucional de los Estados, cuestión absolutamente indispensable, ya que el Derecho del Trabajo había adquirido tal importancia dentro del orden social, que ya no solo regulaba las relaciones obrero-patronales, sino que su acción abarcaba las estructuras jurídico-sociales y los derechos mínimos del hombre en cuanto que prestaba a otro su energía de trabajo.

La primera Constitución que integra al derecho colectivo como una garantía constitucional es la de Weimar, del 11 de agosto de 1919, en la cual en el artículo 165 se proclama el principio de la libertad sindical.

Nuestra Constitución de 1917 sirvió de influencia para que las constituciones de Bolivia, Cuba, Guatemala y Venezuela acogieran en su articulado el derecho colectivo de trabajo.

Al convertirse el contrato colectivo de trabajo en una garantía social reconocida por las constituciones, se declara como obligatoria su celebración para los trabajadores y patrones.

B) FINALIDAD

El Contrato Colectivo de Trabajo tiene como finalidad suprema, la persona del trabajador, es el pacto que fija las condiciones de trabajo con las empresas con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores. "Es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable, igualando las fuerzas de los patrones y de los trabajadores".(20)

El Contrato Colectivo de trabajo, dice Jean Brithe, tiene las consecuencias más felices tanto desde el punto de vista económico como del social, y en el interés de todos los que viven de su profesión, sean patrones empleados u obreros.(21)

El Contrato Colectivo de Trabajo mejora el derecho legislado en beneficio de los trabajadores, es el vehículo de progreso para los trabajadores. Salva la lentitud de la ley, siendo el derecho de trabajo un derecho en constante evolución no puede ser seguido por la ley, por lo que esta función está reservada al contrato colectivo de trabajo.

(20) De la Cueva Mano "obr. cit."

(21) Camino Maximiliano "Algunas notas sobre el Contrato Colectivo del Trabajo de caracter obligatorio". Pág.9

El Contrato Colectivo de Trabajo se amolda a las necesidades de cada época, ya que su vigencia es corta y su contenido puede ser modificado por la voluntad de las partes.

IDEAS SOBRE EL SALARIO COMO REMUNERACION

En todo trabajo humano encontramos dos aspectos: el primero "el personal", que habla de la fuerza de trabajo como propia de un individuo, y que puede utilizarla en la medida de su libre voluntad, conforme a la cual el hombre, dada su naturaleza y fines, debe obtener de su trabajo lo necesario para conservar su existencia. Conforme al aspecto personal que hemos señalado, podrá libremente limitarse el valor del trabajo, concepto que unido al aspecto necesidad, también apuntado, provoca una idea de deber moral que pesa sobre todo ser humano al procurarse su subsistencia, mediante el producto de su trabajo.

Ahora bien, el derecho al producto del trabajo no debe traducirse necesariamente en la simple expresión "salario", ya que existen otras formas para obtener el efectivo rendimiento o producto del trabajo.

Con la edad moderna el régimen del trabajo está regido por el sistema del salariado, en el que debe de buscarse la expresión más clara del producto del trabajo, como medio único a la subsistencia del trabajador.

El régimen socialista (en decadencia), considera este sistema como injusto, casi de esclavitud, por medio del cual se llega a la explotación inhumana de la clase laborante.

La escuela liberal por el contrario, ve en el salario un sistema que impulsa la producción e incrementa la riqueza, sin negar los abusos de que ha sido causa, cosa comprensible, dicen, puesto que ninguna institución humana está exenta de equívocos.

La iglesia asume al respecto una posición intermedia, pues no considera al salario ni tan despreciable como unos, ni tan ideal como otros, estima que puede considerársele adecuado si se atiende a las diferentes maneras en cómo puede integrarse.

En cuanto al concepto trabajo, esos sistemas atribuyen al Estado un papel especial; ello es comprensible por el fin social que tiene en sí mismo el trabajo, sin dejar de considerar su aspecto individual. De ahí, se dice que tocará al Estado sentar las bases de la organización y regulación del trabajo, como medio para obtener el bien común.

Por nuestra parte, filosóficamente hablando, creemos encontrar en la actuación del Estado, al regular el trabajo, una manifestación del criterio personalista conforme al cual su actividad, en este aspecto, no representa sino un medio puesto al servicio de la personalidad humana, para que cumpla su finalidad esencial y trascendente. Consecuentemente debemos aseverar que el Estado como producto de la naturaleza social del hombre, debe de servir a éste en la consecución de sus finalidades, no para negárselas; de lo contrario creeríamos que el transpersonalismo, que considera al Estado como un fin en sí mismo, poniendo a su servicio a la personalidad humana, convirtiéndose de este modo en el compendio de lo más egregio.

Admitimos pues, la intervención del Estado como medio necesario para una finalidad superior; intervención que debe servir únicamente para establecer medidas de carácter general que garanticen el bienestar de la sociedad sin hacer nulos los derechos imprescriptibles de todo hombre, especialmente el derecho a su libertad, sin la cual no cabría hablar de bienestar social.

Las anteriores consideraciones tienen importancia dados los diversos criterios de que ha sido objeto el trabajo considerado en sí mismo, después

del surgimiento de la máquina, como elemento importante en la producción, en ese momento es cuando empresario y obrero se colocan frente a frente, en una lucha creciente para defender cada uno lo que por justicia estima corresponderle.

a) **CRITERIO LIBERAL:**

Según este criterio el fenómeno liberal trajo como consecuencia considerar al trabajo como una mercancía y al salario como su precio, rigiendo en ello la ley de la oferta y la demanda; en esta relación el Estado debe limitarse a considerar el binomio obrero-patronal como una relación de carácter eminentemente privado y solo intervenir para garantizar la libertad contractual de las partes.

Esta doctrina considera que tanto el proteger, como el admitir la creación de asociaciones obreras es contrario a la libertad. La doctrina lleva a pensar que por medio de la libertad se llegaría al establecimiento del salario conveniente, es decir, el que baste para la subsistencia del obrero.

Afocandonos retrospectivamente encontramos que ese ideal de libertad trajo como consecuencia la opresión del débil, que no encontró en la ley el medio que lo salvara del estado de miseria en que cayó.

Es importante mencionar que las consecuencias del liberalismo se traducen en un régimen injusto de salario, por partir de un fundamento equívoco, al considerar perfecta a la naturaleza humana y negar al Estado el derecho de regulación para el ejercicio de la libertad.

b) CRITERIO SOCIALISTA:

Buscando una solución más adecuada al problema de la retribución del trabajo, encontramos el criterio que, en contra del individualismo exagerado pone a la sociedad en primer término y reconoce al Estado como propietario de los medios de producción encargado de su organización colectiva y de la distribución de las riquezas.

Para el criterio socialista el remedio a los sistemas injustos de distribución de riqueza es la desaparición de la propiedad privada y la intervención absoluta e ilimitada del Estado, quien toma los medios de producción y el reparto de los bienes en la medida del trabajo realizado.

Investigando un poco más esta teoría, vemos que las causas determinantes del valor de cambio no están formadas exclusivamente por la

cantidad de trabajo, sino además por su grado de utilidad, así como por la necesidad variable dependiente de la oferta y la demanda.

Uno de los puntos de mayor ataque por parte de esta doctrina son los beneficios que el capitalista obtiene por la plus-valía, esta solamente se entiende en el Estado Patrón en el que todo beneficio debe ser para el propio Estado, pero no en un régimen democrático donde se respete al capital como elemento de producción y a la propiedad privada y a la libertad como elementos naturales del trabajo.

Por lo anterior es inaceptable ésta teoría que pretende fijar el salario exclusivamente en función del valor trabajo invertido en la producción del objeto, así como la tendencia a crear un Estado con un poder absoluto e ilimitado.

e) DOCTRINA CATOLICA:

Frente al problema de la retribución del trabajo y de la intervención Estatal, la Iglesia católica sustenta el más puro criterio personalista, considerando al trabajo no como una mercancía sino como acto impuesto por la propia naturaleza cuya realización ennoblece a la persona y le permite la satisfacción de sus necesidades logrando así la dignidad humana.

Fundada en la ley divina y en la ley natural, considera a la propiedad como un derecho que deriva de la propia naturaleza humana y al salario como un valor exactamente igual al trabajo desempeñado, demostrando de esta manera que el salario es equitativo pues representa el valor real del objeto, sin embargo esta consideración es inconclusa puesto que olvida considerar un factor relevante en la determinación del salario que es la situación personal del obrero con todas sus necesidades, deberes y derechos naturales.

Si bien la doctrina católica admite la intervención supletoria del Estado, considera que esta no debe ser ilimitada ni sistemática, en mi criterio aún considerando que las relaciones de trabajo son de carácter privado, el

Estado debe intervenir puesto que las consecuencias que derivan de esas relaciones trascienden a la esfera del bien público, influyendo en el orden y la justicia, cuya guarda y regulación corresponden al Estado.

C) LA HUELGA

SU EVOLUCION

La huelga en sus primeras manifestaciones, constituía la comisión de un delito. Nuestro Código Penal de 1872, sin el rigor que algunos le atribuyen, aceptaba en ciertas ocasiones que la suspensión, concertada de labores en una empresa, si provocaba daños, podría ser sancionada como delito, así en su artículo 925 afirmaba:

"Se impondrá de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos a los que formen un tumulto o motín, o utilicen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre comercio de la industria o del trabajo".

En otros Países el repudio legal a los movimientos huelguísticos fue mas claro; como ejemplo claro podemos mencionar las disposiciones que estuvieron vigentes en Francia, cuyo Código Penal contemplaba los delitos

de coalición y de huelga, y en Inglaterra, que apoyaban la represión a todos los trabajadores huelguistas.

El proceso posterior señala una liberalización en la huelga. Concebido como derecho individual el derecho de no trabajar, no fue difícil extender al grupo la facultad que cada uno de sus componentes podía hacer valer. Es la etapa en que la huelga, de acto prohibido, pasa a ser acto consentido, aún cuando se encuentre lejos de producir efectos favorables para los trabajadores que se jugaban, al suspender las labores, el derecho a su puesto.

Corresponde a México afirma De la Cueva iniciar la tercera etapa en su desarrollo. En 1917, el constituyente, deudor de una clase trabajadora a la que debía no poco la Revolución triunfante, cumple el pacto que determinó, como pago inicial de los trabajadores, su apoyo al movimiento constitucionalista, a través de la Casa del Obrero Mundial y otorga, por primera vez en la historia, la más alta jerarquía a las garantías sociales. De entre ellas, en la fracción XVII del art. 123, consagra a la huelga como un derecho de los obreros y ordena que las leyes reglamentarias lo reconozcan.(22)

(22) De la Cueva Mario "obr. cit." Pág 577

En el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es definida como "La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".(23)

En realidad, la huelga tiene como objeto la suspensión de las labores de determinada empresa, funcionando como un instrumento de presión legítima para obtener, gracias a ella, otros fines que indirectamente se pretenden alcanzar. Lo que ocurre es que se ve en la huelga, si se contempla en función de su aspecto económico como instrumento de autodefensa de los trabajadores, el medio de violencia lícita para efectos de obtener una mejoría. Desde el punto de vista socioeconómico, no hay inconveniente en verlo así. No así desde el punto de vista jurídico, donde las normas y los hechos se entrelazan, en una concatenación lógica, para producir solo determinados efectos, no siendo relevantes en las consecuencias ulteriores ajenas al fenómeno jurídico, aún cuando se revistan de una forma jurídica.

(23) Breña Garduño Francisco "Ley Federal del Trabajo comentada", enero 1988

CAPITULO TERCERO.- INTEGRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- A) DURACION
- B) REVISION
- C) TERMINACION

A) DURACION

Siendo la finalidad del contrato colectivo de trabajo, la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas, es claro entender la importancia de que la vigencia de una convención colectiva sea duradera, ya que el planteamiento de la actividad de las empresas o de la vida misma de la economía, sin este fenómeno se haría sumamente difícil. De lo que se desprende la importancia de un plazo mínimo de vigencia del contrato colectivo, pero enfrentando la realidad que vivimos en el aspecto de transformación de la economía y de la inestabilidad en el precio de los productos de consumo, esto nos da la pauta para pensar que un contrato colectivo congelado en las condiciones de trabajo y más aún, en los salarios mismos, desplazaría por completo la teoría de justicia y equidad, de lo anterior nace la tesis: un plazo mínimo de vigencia y otro máximo de duración.

Existen de acuerdo con el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo tres posibilidades de duración del contrato colectivo de trabajo: a).- Por tiempo determinado, b).- Por tiempo indeterminado y c).- Por obra determinada.(24)

- a) Por tiempo determinado.- En este supuesto, las partes de común acuerdo fijan el plazo de vigencia del contrato, las ventajas de este supuesto, son que las partes de antemano ya saben cuanto tiempo van a durar las condiciones planteadas en el contrato, y podrán prever la siguiente revisión, de acuerdo a las necesidades de cada uno.

- b) Por tiempo indeterminado.- Esta alternativa esta un poco disfrazada, debido a que, aunque en el contrato colectivo se fijara un tiempo de duración de más de dos años, nuestra Ley Federal de Trabajo en el artículo 399 fracción II menciona que la revisión deber hacerse en el transcurso de dos años si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

(24) Breña Garduño Francisco "obr. cit."

De lo anterior se deriva que si las revisiones de los contratos son sustanciales no tiene sentido hacer un contrato colectivo de más de dos años de duración.

- c) Por obra determinada.- Esta se encuentra íntimamente relacionada con el tiempo que dura la obra de que se trate, y con la incertidumbre de cuanto se prolongará el trabajo que se esté realizando, es decir, sería inútil celebrar un Contrato Colectivo para una duración que superará en tiempo al trabajo que se trata de amparar.

B) REVISION

El artículo 397 de la Ley Federal del trabajo, contiene la revisión del contrato colectivo del trabajo, y para estudiarlo más a fondo considero conveniente transcribirlo:(25)

"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".

El artículo 399 a su vez establece lo siguiente:

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

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años.

(25) Breña Gándufo Francisco "obr. cit."

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

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

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

Intimamente relacionado con los artículos anteriores esta el artículo 399 bis, el cual se transcribe a continuación:

"Sin perjuicio de lo establecido en el art. 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de

un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.”

La revisión del contrato colectivo puede hacerse en cualquier tiempo si esa es la voluntad de las partes, debido a que no existe ningún ordenamiento que les impida modificar el contenido del mismo; pero en este sentido los artículos 397 y 399, se ocupan precisamente de la revisión obligatoria, es decir de la obligación que nace con el contrato mismo.

La revisión obligatoria del contrato colectivo es independientemente de su naturaleza, (ya sea tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada), revisables por lo menos cada año, esto por lo que se refiere a los salarios por cuota diaria (art. 39 bis L.F.T), y cada dos años, por lo que se refiere al contenido clausular, en general (art. 399 L.F.T.). a este respecto Nestor de Buen establece que el espíritu de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo anterior, y el de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo congruentes con el desarrollo de las empresas. En la primera se resuelve un problema nacional y con la segunda, un problema particular de la empresa y sus trabajadores.(26)

(26) de Buen Nestor "Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa. Pág 672

El derecho a la revisión clausular puede ejercerse por cualquiera de las partes en el contrato colectivo, aunque en la práctica, los patrones hacen caso omiso de este derecho, debido a que no cuentan con el respaldo y apoyo en el cual se convierte la amenaza de huelga, que para ese mismo efecto tienen los sindicatos.

En caso de que ninguna de las partes hayan solicitado la revisión del contrato colectivo o en caso de que el sindicato no haya ejercitado el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogara por un periodo igual al de su duración, o continuara por tiempo indeterminado (art. 400 L.F.T.).

El hecho de que las partes acepten tácitamente la prórroga del contrato por no solicitar la revisión del mismo, en la práctica es poco común, debido a que los sindicatos están en todo momento esperando la oportunidad vía revisión para hacer sus peticiones.

C) TERMINACION

Comenzaremos mencionando lo que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 401 nos expone:

"El contrato colectivo de trabajo termina:

- I Por mutuo consentimiento;
- II Por terminación de la obra; y
- III En los casos del Capítulo VIII de este título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.

El capítulo VIII, engloba la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, y contempla del artículo 433 al 439.

I.- EL MUTUO CONSENTIMIENTO DE LAS PARTES:

Señalaremos en relación al mutuo consentimiento, que esta forma de dar por terminada la relación de trabajo, es aceptada unánimemente, como causa de terminación de cualquier contrato sinalagmático.(27)

(27) Guerrero Esquerro "Manual del Derecho del Trabajo". México D.F. 1980 Edit. Porrúa. Pág 84

Ahora bien, existen algunos casos en que se puede dar por terminado el contrato colectivo por mutuo consentimiento, pero subsistir los contratos individuales de trabajo, en tanto que en otros casos termina el contrato y también terminan los contratos individuales, como sería por ejemplo el cierre total de la empresa o la conclusión de la obra objeto del contrato.

II.- TERMINACION DE LA OBRA

En relación a la terminación de la obra podemos mencionar que una vez que se agota la materia o la obra determinada que da origen a la relación contractual, trae como consecuencia la terminación natural del contrato colectivo, y como menciona Mario de la Cueva puede decirse, que depende de la voluntad de las partes.

III.- EL CIERRE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, SIEMPRE QUE EN ESTE ÚLTIMO CASO, EL CONTRATO COLECTIVO SE APLIQUE EXCLUSIVAMENTE EN EL ESTABLECIMIENTO.

Cabe mencionar en relación a este último punto, que en caso de que una empresa cerrara, y por ende se terminaran las relaciones individuales o colectivas de trabajo, estas no subsistirán y concluirán de una manera natural, al igual que la vida de la empresa misma.

La condición suspensiva que menciona la Ley Federal del Trabajo, nos limita a que el contrato colectivo termine, cuando este último se aplique exclusivamente en el establecimiento; de lo cual podemos deducir que si el contrato colectivo se aplica a distintos establecimientos, continuara vigente en aquel o aquellos que permanezcan abiertos.

CAPITULO CUARTO.- LAS AUTORIDADES LABORALES EN MEXICO

A) COMPETENCIA DE LAS AUTORIDADES LABORALES EN MEXICO

No cabe duda que es de gran importancia de el Derecho Laboral, el fenómeno, debitado por cierto en múltiples ocasiones para los estudiosos del derecho, y es el relativo a la intervención del estado en los conflictos entre el capital y el trabajo.

En esta materia como en muchas otras, el intervencionismo del Estado tiene su justificación en el bienestar social que persigue y el cual no puede permanecer indiferente ante el peligro social que representan las masas obreras en huelga o lanzadas del trabajo.

Por virtud de esta lógica intervención del Estado para regular las relaciones obrero-patronales, se ha creado un Derecho del Trabajo y paralelamente a el, un procedimiento que responda a la satisfacción de las necesidades derivadas de dichas relaciones, lo cual constituye una garantía para los mismos patrones y trabajadores. Ante la presencia de una ley aplicable y de un procedimiento idóneo, es obligado referirnos también a la

creación de los órganos que estarán especialmente encargados de regular y aplicar la justicia del Trabajo.

Cabe hacer mención en este sentido, que no en todos los Países del mundo se han creado tribunales especializados para el conocimiento y aplicación de la justicia laboral, y por ello haremos un breve análisis a los principales sistemas adoptados por los diversos órganos jurídicos.

Sobresalen en terminos generales tres posturas:

Primeramente la de los Países que sostienen que los jueces del orden común, deben de ser los encargados de impartir justicia en el campo del terreno laboral, aunque en casos especiales, como podría ser el de los conflictos colectivos de gran magnitud, se designen comisiones especiales para resolverlos, y tan pronto como finalicen con su misión desaparecen.

Este caso es el de Inglaterra, y de algunos otros Países de Europa, y han seguido este sistema gracias a su profunda tradición civilista.

Este sistema podría criticarse en virtud de que dada la importancia y naturaleza que reviste el derecho laboral, requiere de personas especializadas en este ramo, minimizando por lo tanto el margen de error cuya trascendencia en el derecho laboral es inimaginable.

La segunda posición, también designa a los jueces del orden común, con conocimientos especializados sobre derecho del trabajo para que solucionen conflictos laborales, pero a diferencia del primero, se crea para cada caso en particular un organismo especializado para atenderlo.

Por último se encuentran los Países que apoyan la creación de organismos especializados y permanentes para el conocimiento y resolución de los conflictos del trabajo, con personal capacitado para aplicar la ley, con un fundamento Constitucional, creando así una jurisdicción del trabajo.

México adopta este sistema, haciendo intervenir a representantes de los patrones y trabajadores, con el fin de otorgar mayores garantías a las partes en pugna, y resolver sus diferencias sobre bases legales.

La autoridad por definición debe encontrarse revestida de un poder decisorio o ejecutivo, cuyo ejercicio crea, modifica o extingue derechos y obligaciones de manera imperativa para los ciudadanos, por lo tanto las autoridades del trabajo tienen la misión de conciliar los intereses de las clases obreras y patronales en conflicto, para lo cual deben crear, vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo.

Las autoridades de Trabajo en nuestro derecho, de acuerdo a lo establecido por el artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo, son las siguientes:

- 1.- La Secretaria del Trabajo y Previsión Social.
- 2.- La Secretarias de Hacienda y Crédito Publico y Educación Publica.
- 3.- Las Autoridades de las Entidades Federativas y sus Direcciones o Departamentos de Trabajo.
- 4.- La Procuradurfa de la Defensa del Trabajo.

5. El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
6. La inspección del Trabajo.
7. Las Comisiones Nacional y Regionales de los Salarios Mínimos.
- 8.- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores.
9. Las Juntas Locales y Federales de Conciliación.
10. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
11. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.
12. Al Jurado de Responsabilidades.

De todas ellas, y por la importancia que revisten, únicamente analizaremos a las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje Federales y Locales, los cuales constituyen los Tribunales del Trabajo.

La existencia, facultades y naturaleza jurídica de que gozan las autoridades Laborales en nuestro País, deriva naturalmente de una Ley, pues no es posible que existan autoridades sin una Ley previa que las haya creado, ni tener facultades que no estén previstas por la misma.

La competencia constitucional de las autoridades del trabajo se encuentra establecida en el artículo 73 fracción X de nuestra Carta Magna que dice:

Art. 73.- El Congreso tiene facultad:

fracc. X.- "... y para expedir las leyes del Trabajo reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución".

Y en su artículo 123 establece:

fracc. XX.- "Las diferencias y los conflictos entre el Capital y el Trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno."

Además de lo dispuesto por la fracción XXXI apartado "A" del artículo 123, anteriormente transcrita, y que hace alusión a la división de competencias por razón de la materia.

Como nuestro sistema de gobierno es una República Federal, mantenemos un complejo sistema de normatividad, en el que se engloban al mismo tiempo leyes que serán aplicadas únicamente dentro del ámbito territorial que corresponde a cada Entidad Federativa, a las que se denominan Leyes Locales, y otras que se aplican en toda la República, a las que se denominan Leyes Federales.

De igual manera en razón de las Autoridades encargadas de aplicar la Ley, éstas pueden ser Estatales o Federales. A diferencia de lo que ocurre en derecho común, en materia de trabajo, nos encontramos únicamente ante la

presencia de un solo ordenamiento legal, aplicable a todas las situaciones laborales (Ley Federal del Trabajo), ya sean de carácter Federal o Local, sin embargo tanto en materia de Derecho Común, como en materia del Trabajo, existen autoridades Federales y Locales para su aplicación.

Comentaremos en relación a esto, la parte inicial de la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que establece la competencia coincidente entre las autoridades Federales y las Locales en Derecho Laboral, al decir: "La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, pero es de competencia exclusiva de las autoridades federales en asuntos relativos a..."

De lo anterior, deducimos que es a los Estados a quienes se encomienda la aplicación de las leyes en materia de trabajo, partiéndose del mismo supuesto previsto en el artículo 124 Constitucional, en el que se considera como regla general, la competencia de las autoridades Federales, y como excepción, la de la Federación.

Aparentemente se otorga a las autoridades Locales, la competencia sobre un mayor número de asuntos, quedando a la Federación solo las facultades que le están expresamente señaladas. Sin embargo, es realidad indubitable el hecho de que la fracción XXXI antes citada, ha sido objeto de constantes añadidos, provocando que la competencia Federal sea cada vez más importante y extensa que la Local.

El Lic. Porras opina al respecto que:

"La fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123, constituye una violación al sistema Federal Mexicano, haciendo nulo el derecho de autonomía de las Entidades Federativas".(28)

Esta distribución de competencias ha incorporado a la jurisdicción de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, un gran número de facultades, algunas de las cuales no justifican claramente su carácter Federal. Por ello se han suscitado algunos conflictos, dando lugar a la determinación de algunas cuestiones relativas a la competencia.

(28) Porras López Armando "Derecho Procesal del Trabajo" Edít. José Ma. Cajón México 1979.

Así, cuando se trata de ramas industriales, por lo que respecta a la metalúrgica, se entiende que es Federal sólo aquella cuyo producto terminal es la producción de hierro metálico, acero en todas sus formas y ligas, así como los productos laminados de los mismos, por lo que no basta que en proceso industrial exista un paso de fundición de metales para que, si el producto terminal de la empresa es la elaboración de muebles de hierro o de acero, varilla de construcción, o de tubos, se considere a la empresa como de jurisdicción Federal. En lo que se refiere a la industria automotriz, que incluye autopartes mecánicas y eléctricas, debe entenderse comprendida en la jurisdicción federal la producción de todas aquellas partes encaminadas a la producción de vehículos automotores, aunque el producto terminal no sea el vehículo mismo, tales como carrocerías o plataformas destinadas a ser remolcadas o arrastradas por tractores automotores.

En lo referente a la producción de alimentos empaquetados, solo se consideran de jurisdicción Federal cuando el producto sufre un proceso químico para preservarlo de su descomposición a través de su envasamiento, y no cuando simplemente se presenta en forma envasada para su distribución al público.

Como ya mencionamos, los Tribunales de Trabajo encargados de aplicar la justicia Laboral en materias de su competencia, pueden ser.

Federales o Locales, y se hace necesario saber cual de ellos es el indicado para conocer de un determinado conflicto. Para tal fin, deberán definirse cuales son y hasta donde llegan sus facultades.

Al respecto nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 698 dice:

"Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean competencia de las Juntas Federales".

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123 apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley".

Analizaremos en primer lugar, y de acuerdo con el orden establecido en nuestra ley, la organización y funcionamiento de las Juntas Federales de Conciliación, posteriormente a las Juntas Locales de Conciliación, después a

la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y finalmente a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Las Juntas de Conciliación tanto Federales como Locales, fueron organizada por nuestra Ley Federal del Trabajo para el ejercicio de la función conciliatoria, para lo cual se busca la aveniencia de las partes, sin necesidad de juicio, es decir, que estas juntas no conocen del juicio laboral propiamente dicho. Sin embargo, se ha establecido un cambio fundamental en nuestra Ley con respecto a las Juntas de Conciliación, pues se le asignan características de Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando se trata de conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, permitiendo de esta manera que conflictos de pequeña cuantía sean resueltos por las Juntas de Conciliación, disminuyendo el número de juicios en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Federales de Conciliación se integran con un representante del gobierno nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que funge como Presidente y con un representante de los trabajadores sindicalizados, y uno de los patrones, designados de acuerdo con la convocatoria expedida por la propia Secretaría. A falta de trabajadores

sindicalismos, la elección de los representantes obreros se hará por los trabajadores libres.

Por cada representante de los trabajadores y de los patrones, se designará un suplente.

Para ser presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se requiere:

- 1.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- 2.- Haber terminado la educación secundaria.
- 3.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones.
- 4.- Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de seguridad social.
- 5.- No pertenecer al estado eclesiástico y.

- 6.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal. (Art. 596 L.F.T.)

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- 1.- Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos.
- 2.- Haber terminado la educación obligatoria.
- 3.- No pertenecer al estado eclesiástico y
- 4.- No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

No podrán ser representantes de los patrones o de los trabajadores en las Juntas Federales de Conciliación Permanentes, los directores, gerentes o administradores de las empresas y miembros de la directiva de los sindicatos de las ramas de la industria representadas en las Juntas.

Las funciones de las Juntas Federales de Conciliación son las siguientes:

- 1.- Actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y los patrones y,
- 2.- Actuar como Juntas de Conciliación y Arbitraje en los asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario. (art. 591 L.F.T.).

Las juntas de Conciliación además de procurar un arreglo conciliatorio entre las partes, deben rendir las pruebas que los patrones y trabajadores sometan a su consideración, en relación con las acciones y excepciones que pretendan deducir ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Terminada la recepción de las pruebas en un término que no será superior a 10 días, la Junta remitirá el expediente a la Junta especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada, si la hubiere, y si no, a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Cumplimentarán los exhortos y diligencias que se les encomienden por las Juntas Federales y Locales de

Conciliación y Arbitraje o por otras Juntas Federales o Locales de Conciliación. Harán denuncias al Ministerio Público del patrón que haya dejado de pagar el salario mínimo general a uno o a varios de sus trabajadores. De ser procedente, aprobarán los convenios que les sean sometidos por las partes.

Las Juntas Federales de Conciliación tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y no funcionaran en los lugares en que esté instalada la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas de Conciliación pueden ser accidentales o permanentes, situándose las primeras en los lugares donde el volumen de los conflictos laborales no amerite el funcionamiento de una Junta Permanente. Y por lo tanto las Juntas Federales de Conciliación Permanentes se establecerán en aquellos lugares en que lo justifique el volumen de conflictos de trabajo.

Para que se integre la Junta de Conciliación Accidental es necesario ocurrir ante el Inspector Federal del Trabajo. En 24 horas, cada una de las

partes designará a su representante y se les dará a conocer el nombre del representante del gobierno, que puede ser el propio inspector.

No pueden ser representantes de los patrones o trabajadores en este tipo de juntas, los gerentes o los administradores miembros de directivas sindicales de los sindicatos afectados. Lo anterior se establece con el objeto de evitar parcialidad en los fallos, pues estas personas se encuentran directamente interesadas en que haya una resolución a su favor.

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación deberá:

- 1.- Haber terminado su educación primaria.
- 2.- Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos
- 3.- No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones.
- 4.- No pertenecer al estado eclesiástico.

5.- No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION

Funcionan en los municipios o zonas económicas que determine el Gobernador de cada Entidad Federativa, no pudiendo funcionar en los municipios o zonas económicas en que estén instaladas las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (Arts. 601 y 602 de la L.F.T.).

Las Juntas Locales de Conciliación se integran por un representante del gobierno que tendrá el carácter de Presidente de la misma y que será nombrado por el Gobernador del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patrones.

Tienen las mismas funciones que las Juntas Federales de Conciliación, pero las atribuciones señaladas para la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se ejercerán por los gobiernos de los Estados.

En cuanto al procedimiento que deben seguir todas las Juntas de Conciliación, podríamos decir que tan pronto como la Junta haya recibido el escrito del actor o éste hubiera comparecido, se citará a las partes a una audiencia de Conciliación, previa notificación personal. Si el actor no ocurre a la audiencia se archiva el expediente hasta nueva promoción.

Si las partes están presentes, se procurará avenirlas, y si no se llegan a un acuerdo, se procederá al ofrecimiento de pruebas, y una vez recibidas se remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje que corresponda para que siga conociendo hasta la resolución del asunto.

Si se logra un arreglo y la Junta de Conciliación es Permanente, se dicta la resolución, y si la Junta es accidental, remitirá el convenio y expediente al Presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más próxima, para proseguir la instrucción y resolver, o en su caso para sancionar el convenio (Arts. 600 fracc. I y II, 866 y 867 de la L.F.T.).

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene como función la solución de los conflictos obrero-patronales, desde la Conciliación hasta llevar el juicio de Arbitraje. Debe de conocer y resolver los conflictos que se susciten entre trabajadores y patrones, y que deriven de las relaciones de trabajo.

La integración de estas Juntas es tripartita, con un representante del Gobierno y con los representantes de los sectores obrero y patronal cuya designación se hará de acuerdo a la convocatoria que expida para ese efecto la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

A la cabeza de la misma se encontrará un Presidente Titular y habrá uno o varios Secretarios Generales, según se juzgue conveniente.

Los Secretarios Generales deberán:

- 1.- Actuar como Secretarios de Pleno**
- 2.- Cuidar los archivos de la Junta y**
- 3.- Los demás que les confiere la Ley.**

La Junta podrá operar en Pleno o en Juntas Especiales, de acuerdo con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades de que se trate.

El Pleno de la Junta se integrará con el Presidente de la misma y con la totalidad de los representantes de los Patrones y los Trabajadores.

Entre las funciones mas importantes del Pleno de la Junta se encuentran:

La expedición del Reglamento Interior de la misma; conocer y resolver los conflictos de trabajo que afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; uniformar los criterios de resolución de las Juntas Especiales si sustentan tesis contradictorias; hacer sugerencias a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el mejor funcionamiento de la Junta; conocer del recurso de revisión que se interponga en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno.

Para el funcionamiento del Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y el 50% de los representantes por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Las Juntas especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, fijando el lugar de su residencia y competencia Territorial. Cuando estas Juntas Especiales se encuentran establecidas fuera de la Capital de la República, quedan integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de todos los conflictos laborales en todas las ramas de la industria que se comprendan dentro de la competencia Federal y que estén en su jurisdicción

territorial, a excepción de los conflictos colectivos, los cuales serán atendidos invariablemente por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas Juntas Especiales de la Federal actúan como tribunales opcionales, pues si así conviene a los intereses del trabajador, éste podrá ocurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Especiales se integrarán con el Presidente de la Junta y los representantes de los patrones y los trabajadores en el caso de conflictos colectivos, y en los demás casos por el Presidente de la Junta Especial y los representantes de los patrones y de los trabajadores.

En cuanto a las facultades y obligaciones de estas Juntas Especiales están, principalmente, el conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos, recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo; llevar a cabo la investigación y resolución de los asuntos que versen sobre el pago de indemnizaciones en caso de muerte por riesgo de trabajo, etc. (Arts. 618 y 620 Frac.II de la L.F.T.).

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será nombrado por el Presidente de la República, recibiendo los mismos emolumentos que el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Debe de ser mexicano, mayor de 25 años y estar en pleno uso de sus derechos, ser Licenciado en Derecho, tener cinco años de ejercicio profesional y haberse distinguido a lo largo de los mismos, por sus estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. No debe de pertenecer al estado eclesástico ni haber sido condenado por delito intencional que tenga sanción corporal. Se le sustituirá en sus faltas por el Secretario General de mayor antigüedad.

El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje es el encargado de cuidar el orden y la disciplina del personal de la Junta, y quien preside y ejecuta los laudos del Pleno; además debe rendir informe en los amparos que se interpongan en contra de laudos y resoluciones dictadas por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida. Funge como Presidente de las Juntas Especiales en caso de que un conflicto afecte a varias ramas de la industria o actividades representadas en la Junta, y ejecuta esos laudos.

Se ha creado en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, una oficina encargada de tramitar huelgas y conflictos de orden económico, debido a la gran cantidad de asuntos de esta naturaleza que llegan a sus manos.

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las Entidades Federativas, y conocen y resuelven los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Gobernador de cada Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal según sea el caso, podrá, de acuerdo con las necesidades de cada Entidad, establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.

Se integrarán también de manera tripartita, pero en este caso la convocatoria para la designación de representantes obrero-patronales, la expedirá el gobierno de cada Entidad o el Jefe del Departamento del Distrito Federal.

También operará en Pleno o en Juntas Especiales. En cuanto a la integración y funcionamiento de estas Juntas, serán aplicables las disposiciones señaladas para la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, pero con la modalidad de que las facultades que se otorgan al Presidente de la República y al Secretario del Trabajo, serán ejercidas por los gobiernos de los Estados, y en el caso del Distrito Federal, por el Jefe del Departamento.

COMPETENCIAS EN DERECHO LABORAL

El siguiente punto que abordaremos en el presente trabajo, es el relativo a la división de competencias para las autoridades laborales, pues éstas deben sujetarse a las atribuciones y extensiones que les otorgue la ley, analizando la capacidad que tienen las autoridades Laborales para ejercer jurisdicción sobre determinados asuntos.

Tradicionalmente, la competencia se divide en: competencia por razón de la materia, cuantía, grado y territorio.

La competencia por razón de la materia se determina por la naturaleza del negocio de que se trate, atribuyéndose a cada tribunal, distintas ramas de derecho sustantivo, por ejemplo: civil, penal, laboral, mercantil, etc.

La competencia por razón de la cuantía, se determina por el valor de la causa, es decir, por el elemento económico o patrimonial, (valor o cuantía del conflicto).

La competencia por razón de grado es la que compete a los tribunales jerárquicamente superiores para confirmar, modificar o revocar las resoluciones de los inferiores, para lo cual existen las llamadas instancias.

La competencia por razón de territorio, también llamada en teoría "simple", se determina de acuerdo con la asignación territorial que se da a cada tribunal.

Puede provenir de igual manera de una relación personal con respecto al territorio (domicilio del demandado), o de una ubicación real (ubicación de la cosa).

La competencia territorial toma como base el ámbito especial en el que puede actuar cada órgano del Estado, tomando en cuenta la división territorial y la distribución de Jueces en dicho territorio. Es una consecuencia de la distribución de juzgados y tribunales por el territorio nacional, y del principio generalmente aceptado que exige la proximidad de los órganos de la jurisdicción a los interesados.

Nuestra Ley Federal del Trabajo establece únicamente la competencia por razón de la materia y del territorio, apartándose de los criterios de derecho común que acabamos de explicar, y que toman también en consideración a las competencias en razón de cuantía y grado.

La razón de lo anterior obedece a que en materia laboral no existen las llamadas "instancias" de derecho común, sino que son únicamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje quienes intervienen en la instrucción, sin que exista un Juez ad quem de segunda instancia que modifique de alguna manera sus decisiones.

El único medio de invocar protección por una violación en el procedimiento o en el laudo, es el amparo ante la Suprema Corte de Justicia, o los Tribunales Colegiados de Circuito.

Nuestra Constitución señala al respecto en el artículo 107 Fracc. V, inciso d); y Fracc.VI que:(29)

"V.- El amparo contra sentencias definitivas o laudos, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se

(29) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México 1990.

promoverá ante la Suprema Corte de Justicia:.....) en materia laboral, cuando laudos dictados por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, en conflictos de carácter colectivo; por autoridades Federales de Conciliación y Arbitraje en cualquier conflicto, o por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado."

"VI.- Fuera de los casos anteriores, el amparo contra laudos o sentencias definitivas, sea que la violación se cometa durante el procedimiento o en la sentencia misma, se promoverá ante el Tribunal Colegiado de Circuito correspondiente."

La única disposición a la que hace mención la ley respecto a la cuantía de los asuntos es la referente al artículo 600 Fracc.IV , que indica que es obligación de las Juntas Federales de Conciliación actuar como Tribunales de Arbitraje en aquellos asuntos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda de tres meses de salario; pero esta

disposición se encuentra ubicada en el capítulo X del Título II de la ley, relativo a las obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación, y no en el capítulo de competencias.

Por razón de la materia, las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, conocen de los conflictos que se susciten con motivo de la relación de trabajo, siempre que no sean competencia de las autoridades Federales (529 y 698 de la L.F.T.)

Asimismo ya indicamos que la competencia de las Juntas Federales está determinada en la fracción XXXI apartado "A" del artículo 123 Constitucional, 527-A y 528 de la L.F.T.

Esto indica que por razón de la materia puede dividirse la competencia laboral en Federal o Local.

La competencia por razón de territorio se determina de la siguiente manera: tratándose de las Juntas de Conciliación, se toma como base para determinar la competencia territorial, el lugar donde se prestan los servicios;

en tanto que la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden ser determinadas tomando en cuenta:

- a).- La Junta que se encuentre en el lugar en donde se prestaron los servicios, y si fué en varios lugares, en cualquiera de las Juntas correspondientes.
- b). La Junta del lugar de celebración de contrato.
- c).- La Junta del domicilio del demandado.

En los conflictos colectivos locales es competente la Junta del lugar en donde se encuentra ubicada la empresa o establecimiento.

En los conflictos colectivos federales es competente la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es competente para la celebración del registro de un sindicato, la Junta del lugar en donde éste se registró. Si se hubiera registrado en varios

lugares, deberá considerarse el primero. En los conflictos de trabajadores y patrones entre sí, es competente la Junta del domicilio del demandado y si se trata de un sindicato, el domicilio de éste (Art. 700 de la L.F.T.).

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Para la fijación del salario en las contrataciones colectivas, deben armonizarse las posibilidades del capital con las necesidades del trabajo, logrando de esta manera una contraprestación justa y la conservación y prosperidad de la fuente del trabajo.

SEGUNDA.- Dada su finalidad, el contrato colectivo de trabajo es una figura jurídica autónoma, a cuyo contenido normativo queda supeditada la contratación individual, constituyendo la normatividad de las condiciones de trabajo su parte esencial.

TERCERA.- El sindicato es un organismo destinado al mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores agrupados en él. La ley determina los requisitos para constituir un sindicato y las finalidades que éste puede perseguir.

CUARTA.- La finalidad básica del sindicato es la celebración del contrato colectivo de trabajo, la vigilancia de su cumplimiento, el ejercicio de las acciones de la ley o del propio contrato y el manejo de los instrumentos que

la ley autoriza para obtener la exacta aplicación del contrato colectivo y para normar dentro de la justicia y la equidad, las relaciones obrero-patronales.

QUINTA.- La revisión del contrato colectivo de trabajo debe de versar sobre realidades y necesidades actuales para el momento, las peticiones de los trabajadores deben estar encaminadas al mejoramiento de un nivel social, pero de ninguna manera debe utilizarse la revisión como un instrumento de amenaza o de chantaje.

BIBLIOGRAFIA

- López Aparicio Alfonso. "El Movimiento Obrero en México.
- De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomos I y II. México 1967.
- Convenios y Recomendaciones O.I.T., Ginebra, 1919.
- Palavicini Felix. "Historia de la Constitución de 1917".
- P. Grunbaum - Ballin y Rene Patit "Les conflits collectifs du travail et leur reglament dans le monde contemporain".
- Gide Risi. "Historia de las Doctrinas Económicas".
- Devialí L. Mario. "Lineamientos del Derecho del Trabajo".
- Camino Maximiliano. "Algunas notas sobre el Contrato Colectivo del Trabajo de carácter obligatorio".
- Breña Garduño Francisco. "Ley Federal del Trabajo comentada". Enero 1988
- De Buen Nestor. "Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa.

- Guerrero Euquerio. "Manual del Derecho del Trabajo". México D.F. 1980
Edit. Porrúa.
- Porras López Armando. "Derecho Procesal del Trabajo" Edit. José Ma. Cajica
México 1979.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México 1990.