

88  
2ej



**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**Seminario de Derecho del Trabajo y la  
Seguridad Social**

**MARCO LEGAL DE LA  
NEGOCIACION COLECTIVA**

**T E S I S**

**Que para optar por el titulo de  
LICENCIADO EN DERECHO**

**P r e s e n t a**

**MAURO CARMONA RODRIGUEZ**



**Cd. Universitaria, D. F.**

**1996**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO  
DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL, CON EL ASESORAMIENTO DEL LIC.  
ENRIQUE LARIOS DIAZ.

A la Universidad Nacional  
Autónoma de México, en  
particular a la Facultad  
de Derecho y sus profesores  
por haberme dado la  
oportunidad de forjarme  
como profesionista.

A mis padres:  
Mauro y Teresa, con cariño y  
eterno agradecimiento por su  
confianza, cariño y apoyo.

Con especial agradecimiento  
para Maria Esther que con  
amor, respeto y apoyo moti-  
varon la culminación de mi  
carrera profesional.

Para mis hijos Mauro  
Emmanuel, Mayte Catalina,  
Irma Fabiola y Maura  
Melanie, como un ejemplo  
que pudieren ellos superar  
en el curso de su  
existencia.

## INDICE

### INTRODUCCION

#### CAPITULO I. CONCEPTOS

1. Trabajador	1
2. Patrón	7
3. Derecho del Trabajo	9
4. Derecho Colectivo	11
5. Conflictos Colectivos	13
6. Coalición	16
7. Sindicato	19
8. Contrato Colectivo de Trabajo	22
9. Contrato-Ley	26
10. Negociación Colectiva	30
11. Huelga	32

#### CAPITULO II. ANTECEDENTES

1. Precedentes de los Derechos Colectivos de trabajo en la etapa prerevolucionaria	40
2. Reconocimiento constitucional de los Derechos Colectivos de Trabajo	45
3. Juntas de Conciliación y Arbitraje	55
4. La Negociación Colectiva en la Ley Federal del Trabajo de 1931	61
5. La Negociación Colectiva en la Ley Federal del Trabajo de 1970	69
6. La Negociación Colectiva en la Reforma - Procesal de 1980	72

#### CAPITULO III. MARCO LEGAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

El Contrato Colectivo de Trabajo	78
1. Duración	78
2. Revisión	80
3. Modificación	88
4. Terminación	91
El Contrato Ley	94
1. Titularidad y administración	95
2. Proceso de elaboración	97
3. Contenido y estructura	103
4. Radio de aplicación	110

#### **CAPITULO IV. PRACTICA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA**

1.	Procedimiento de la negociación	114
2.	Requisitos formales	124
3.	Tendencias actuales	126
4.	Incumplimiento de los Convenios Colectivos de Trabajo	130
5.	Legalidad del Convenio	131
6.	Aplicabilidad efectiva del Convenio	135
7.	Interpretación del Convenio Colectivo	137
8.	Efectos del Incumplimiento del Convenio	138
9.	Revisión y Extinción de los Convenios Colectivos de Trabajo	140
10.	El último recurso: La Huelga	142

#### **CAPITULO V. LA NEGOCIACION COLECTIVA FRENTE A LA GLOBALIZACION ECONOMICA**

1.	La situación económica en México en las plantas productivas y fuentes de trabajo	148
2.	La legislación laboral mexicana como un derecho tutelar de la clase trabajadora	150
3.	Principales conquistas en la contratación colectiva tendientes a reivindicar el derecho de los trabajadores en México	153
4.	El Tratado de Libre Comercio y sus acuerdos complementarios en materia laboral	156
5.	Convenios comerciales de sudamérica y su repercusión en el aspecto laboral	160
6.	Postura de las organizaciones sindicales en México frente la embestida patronal de modificar la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 constitucional	163

<b>CONCLUSIONES</b>	167
---------------------	-----

<b>BIBLIOGRAFIA</b>	170
---------------------	-----

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

El objeto del presente trabajo es el de resaltar la importancia de la negociación colectiva en la conformación y revisión de los contratos colectivos de trabajo.

El clausulado de los contratos colectivos refleja la realidad y capacidad de negociación de los sindicatos y patronos que en ellos participan.

A efecto de poder trabajar en el presente objeto de estudio, nos hemos planteado la hipótesis de que los sindicatos de trabajadores en las negociaciones colectivas en consenso con los patronos logran superar las condiciones mínimas de trabajo consignadas en el artículo 123 constitucional y su ley reglamentaría, lo cual se traduce en que ambas partes, en su relación laboral, alcancen un beneficio y mejoramiento mutuo, que estreche continuamente sus relaciones, promoviendo con modernidad y productividad un aumento en la calidad de vida de los trabajadores y con el consecuente compromiso solidario y reciproco de estos, hacia la fuente de trabajo en la cual presta sus servicios.

De igual manera hacemos una breve referencia de la situación económica nacional que con motivo de la libre apertura comercial y con la firma de tratados de libre comercio con Estados Unidos y Cánada así como con los países de la Cuenca del Pacífico y los países sudamericanos se ha visto a finales de este siglo envuelta cada vez mas, en una globalización económica mundial, y que ha traído como consecuencia que las diversas organizaciones sindicales que actualmente existen en nuestro país se ven presionadas por los patrones de origen extranjero que vienen a invertir sus capitales en la apertura de nuevos centros de trabajo, para que modifiquen radicalmente el tradicional sistema de la negociación en las relaciones colectivas de trabajo y que esta investida de la parte patronal ha llegado al grado de plantearle al gobierno iniciativas de ley para modificar sustancialmente el artículo 123 constitucional y la actual Ley Federal del Trabajo, desapareciendo con ello añejas conquistas a favor de la clase obrera que se obtuvieron muchas de ellas con persecución, cárcel y hasta sangre de muchos trabajadores.

Así pues, espero que este trabajo ayude a comprender la importancia actual de la negociación colectiva, en atención a las circunstancias de nuestra globalización económica y la problemática de enfrentar el derecho tutelar de los trabajadores consagrados en nuestra legislatura con las ideosincracias liberales derivadas de las legislaciones laborales de otros países de donde provienen los patrones propietarios de las empresas trasnacionales que llegan a nuestro país a presionar y

condicionar en nuestro gobierno, reformas a nuestra legislación para poder invertir sus capitales.

## CAPITULO I

### CONCEPTOS

Para el mejor entendimiento del presente trabajo, es importante conocer algunos de los conceptos preeliminarios que nos permitirán comprender a todas y cada una de las implicaciones que conlleva el estudio del mismo.

Trataremos de analizar con agilidad y objetividad cada uno de los conceptos que presentaremos en este capítulo a fin de que sean mejor comprendidos, y enfatizaremos en sus aspectos más relevantes.

#### 1. TRABAJADOR

A la persona que presta un servicio a cambio de un salario se le ha llamado de distintas maneras: obrero, operario, trabajador, empleado, asalariado, jornalero, etc.

El vínculo jurídico que se crea en relación a la prestación de un servicio personal, subordinado, requiere de la existencia de dos personas; una que presta el servicio (trabajador) y otra que lo recibe y se beneficia de él (patrón).

El Dr. Néstor de Buen nos explica que "la definición de trabajador en la ley de 1931 adolecía del defecto de hablar en

general, de "persona", sin precisar si lo era física o moral y de admitir categorías puras de "trabajadores manuales" o de "trabajadores intelectuales", ciertamente inexistentes, ya que todo trabajo, en alguna medida, supone una actividad física e intelectual al mismo tiempo. La definición de trabajador de la ley actual, es más precisa, sólo tiene el defecto secundario de hablar de "persona moral", concepto arcaico y deficiente propuesto en la Cámara de Diputados en sustitución del más técnico de "persona jurídica", que contenía la iniciativa presidencial". (1)

Invariablemente detrás del concepto trabajo está la persona humana, el hombre mismo, este de carne y hueso; por lo que en sentido jurídico no es trabajo el esfuerzo que realiza una bestia de carga ni la función mecánica-motriz que lleva a cabo una máquina o un robot.

La denominación que ha sido adoptada casi en forma genérica es la de trabajador. El legislador de 1970 se preocupó por dar una uniformidad de criterio y así evitar que se pretendiera dar connotación diferente a expresiones sinónimas, pero sobre todo para impedir que en diversidad de conceptos se intentará justificar un trato desigual a los trabajadores.

El concepto de trabajador de acuerdo con nuestro sistema jurídico vigente, se encuentra ubicado en el artículo 8 de la

---

1. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, Quinta Edición, Ed. Porrúa, México, 1984, pág. 460.

Ley Federal del Trabajo, y el cual nos indica a la letra:  
"Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral  
un trabajo personal subordinado"

"De esta definición podemos concluir que apenas la persona natural o física puede ser empleado. La naturaleza de los servicios hechos, la ejecución de los mismos y la subordinación personal en que el empleado se coloca dentro del contrato de trabajo, hacen que la persona jurídica nunca puede ser empleado".(2)

El maestro José Dávalos nos da una serie de elementos que se desprenden del mismo texto de la ley y que son indispensables para que tal prestación de servicios sea regulada en sus disposiciones:

- El trabajador siempre será una persona física.
- Esa persona física ha de prestar un servicio a otra persona física o moral.
- El servicio ha de ser en forma personal.
- El servicio ha de ser de manera subordinada. (3)

Consideramos que de estos elementos al referirse a que el servicio ha de ser en forma personal, este consiste en que para

---

2. RUSSOMANO, Mozart Victor. El Empleado y el Empleador. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1982, pág. 139.

3. DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I. Ed. Porrúa, México, 1990.

poder atribuir la calidad de trabajador a un determinado individuo, es necesario, como condición indispensable, que el servicio sea desempeñado por él mismo, en forma personal y no por conducto de otra persona; si el servicio se presta por conducto de otra persona, se puede estar ante la figura del intermediario.

Existe también el carácter personal del servicio en casos como los siguientes, si atendemos a la idea de que la relación de trabajo se crea "cualquiera que sea el acto que le dió origen".

-Cuando se contratan los servicios de una persona para realizar un trabajo por una cantidad determinada, y que aquella persona a su vez, en base a esa misma cantidad, contrata a un determinado número de auxiliares para que colaboren con ella en la realización del trabajo pactado.

-Cuando se contrata a un equipo de trabajo y se establece el costo del mismo con el jefe, incluyéndose en él la remuneración de todos los integrantes.

-Cuando se contrata los servicios de un profesional, quien tiene a su mando un conjunto de colaboradores o asesores (v.gr. en un despacho de abogados o de médicos).

El otro elemento es que el servicio ha de ser de manera subordinada, debe entenderse por subordinación que el trabajo habér de realizarse bajo las órdenes del patrón "a cuya autoridad

estarán subordinados" los trabajadores "en todo lo concerniente al trabajo".

Puede observarse también la subordinación en la limitación de la capacidad de iniciativa en el servicio que se presta, ya que el trabajador, cualquiera que sea su categoría o grado, siempre se encontrará sujeto a ciertas restricciones en lo concerniente a su libertad para tomar determinaciones, por sí, en relación al trabajo que desempeña y que son impuestas por o en favor del patrón, de aquí que señale el maestro Alfredo Sánchez Alvarado que, "cuando una persona presta un servicio delegando su iniciativa hacia el que lo recibe, será trabajador, sujeto al estatuto laboral. (4)

Unicamente la persona física, también llamada individual o natural, puede ser trabajador; y no encuadra en esta categoría la persona jurídica o moral (un sindicato, por ejemplo). En México no esta permitido, como sí ocurre en otros países, el contrato de equipo, en el que una colectividad de trabajadores se coloca como sujeto obrero del Contrato. El anteproyecto de Ley Federal del Trabajo de 1931 contenía el contrato de equipo, pero no se conservó en la versión que resultó aprobada, por considerar que desnaturalizaba la visión humanística del concepto trabajador.

El maestro Mario de la Cueva nos explica que: "el derecho nació para proteger la actividad del hombre, por lo que todas sus

---

4. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. México, 1967, tomo I. vol. I, pág. 31.

normas e instituciones presuponen la presencia de la persona humana: la limitación de la jornada, los días de descanso y las vacaciones, el salario, cuya finalidad, más que constituir una contraprestación por el trabajo, se propone asegurar al hombre una existencia decorosa, o la protección contra los riesgos de trabajo, son principios que nos e conciben sino en función de la persona física; de ahí que dijéramos en una ocasión que el hombre-trabajador es el eje en torno del cual gira el estatuto laboral."(5)

La categoría de trabajador no depende del tipo de actividad que realice sino de la función que desempeña como el obrero, el campesino asalariado, el profesor universitario, el minero, el funcionario de una institución bancaria, el vendedor de puerta en puerta, el profesionista, el albañil, el deportista consagrado, el doméstico, el piloto aviador, el taxista... todos sin excepción caben en el concepto legal de trabajador.

En conclusión el trabajador antes que nada es un ser humano, el cual requiere que sean respetados sus derechos, así como el trato a su persona, debido a que gracias a ellos, es que la humanidad logra sufragar sus necesidades, de lo que se desprende que es una clase social benéfica para la colectividad y que por lo mismo necesita que sean garantizados todos y cada uno de sus derechos que le son inherentes por la prestación de un servicio y que le

---

5. DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. 12a. edición, Ed. Porrúa, México, 1990.

fuerón otorgados por el Legislador Constituyente, en el año de 1917.

## 2. PATRON

A la persona que recibe los servicios del trabajador se le conoce indistintamente como empresa, acreedor del trabajo, empleador, patrono, empresario, patrón, centro de trabajo, la patronal, etc. El concepto más preciso y arraigado es sin duda el de patrón, que utiliza la Ley Federal del Trabajo; más certero aún que el de empleador, usado por la Organización Internacional del Trabajo, y que el de empresario, que también se evoca con frecuencia.

En el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, se da el concepto de patrón en los términos siguientes: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores".

Quien recibe el servicio de un trabajador puede ser lo mismo una persona física (Pedro Robles, el dueño de un restaurante), que una persona moral (Cristal Cortado, S.A. DE C.V.); ambas situaciones son jurídicamente válidas.

Para el maestro Néstor de Buen dice: "la definición legal es correcta pero incompleta, ya que omite destacar el elemento

subordinación y hace caso omiso de la obligación de pagar el salario".(6)

Por su parte el Dr. José Dávalos opina que el elemento subordinación resulta innecesario en el concepto de patrón, ya que es un dato que va referido al trabajador; por lo que hace a la remuneración no la considera elemento esencial de la relación. (7)

En este sentido consideramos que no le estorbaría al artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo la indicación de que los servicios que utiliza el patrón son de carácter subordinado.

En cuanto a la remuneración el Dr. Mario de la Cueva afirma sobre el particular: "Sabemos que la relación jurídica nace por el hecho de la prestación de un trabajo personal subordinado; por lo tanto, para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrón, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto y la forma de pago del salario. De que deducimos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento consitutivo de la relación, en la vida de ella aparece a posteriori, como una consecuencia de la prestación del trabajo" (8)

---

6. DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pág. 458.

7. DAVALOS, José, op.cit., pág. 28.

8. DE LA CUEVA, Mario, op.cit. pág. 49.

Por otro lado el maestro Juan B. Climent Beltrán, precisa que sobre la definición legal de patrón "la expresión que señala el que utilice los servicios, debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que se beneficie del servicio prestado; por lo que... cabe definir al patrón como el sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado. Se trata de una aclaración que busca diferenciar al patrón del mero intermediario.

### 3. DERECHO DEL TRABAJO

Para poder dar un concepto de lo que entendemos por Derecho del Trabajo, debemos mencionar antes que entendemos por trabajo, así el Diccionario de la Real Academia Española (edición 1970), lo define como "el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza". De esta definición podemos obtener datos muy importantes: el trabajo supone una actividad humana (por lo tanto no es trabajo el que realiza una bestia o una máquina), que tiende a la obtención de un provecho, como bien lo menciona el Dr. Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo I, su contrario será el ocio el cual no necesariamente significa inactividad, ya que también constituye ocio una diversión u ocupación que sirva de descanso de otras tareas. Por lo tanto su finalidad es distinta pues mientras el trabajo tiende a la producción de la riqueza el ocio no.

Por su parte, el legislador mexicano incluyó en la actual Ley Federal del Trabajo, artículo 8, segundo párrafo, una definición de trabajo:

"...se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

En general la doctrina nacional y extranjera, así como nuestra legislación laboral vigente, coinciden en delimitar el campo de nuestra disciplina a un solo aspecto de trabajo: el subordinado, independientemente de que, por su carácter expansivo, pueda abarcar en lo sucesivo nuevos ámbitos.

El maestro Trueba Urbina, sostiene que siendo nuestro derecho del trabajo esencialmente reivindicatorio, se constituye en "el derecho de todo aquel que presta un servicio a otro y no de los llamados "subordinados o dependientes, como se supone en el extranjero y aquí mismo sin razón jurídica".(9)

En este orden de ideas el Derecho del Trabajo va más allá de la prestación de un servicio personal subordinado, es decir le interesa el hombre, como merecedor de protección; atiende a la especial condición de la mujer y prohíbe que los menores participen en el campo de trabajo, para proteger su salud y su derecho a la educación. Además de procurar la seguridad social,

---

9. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, 6a. edición, México, 1981, pág. 132.

que tiene como finalidad la protección integral al trabajador, defendiéndolo de los riesgos y estableciendo una responsabilidad social para poner remedio a sus deplorables consecuencias, cuando se producen. El derecho del trabajo abarca aquellas normas que permiten proporcionar a los trabajadores casas cómodas e higiénicas. En resumen el derecho del trabajo no es sólo un derecho regulador sino también un derecho tutelar.

#### 4. DERECHO COLECTIVO

La actual lucha de clases y el surgimiento del proletariado, son el escenario para la consolidación de la sociedad capitalista, que como bastión organizado arrancó al mundo individualista el reconocimiento, primero de los llamados derechos sindicales: asociación profesional, negociación colectiva de trabajo y huelga, y con posterioridad, un estatuto protector y dignificador de los derechos obreros: el régimen individual de las relaciones de trabajo y la previsión social.

En el mundo laboral contemporáneo, el derecho sindical suele entenderse como el conjunto de normas, principios e instituciones jurídicas que regulan la formación y la vida de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones.

Para Mattia Persiani, el derecho sindical se explica tradicionalmente, como "aquel ordenamiento que regula a los

sindicatos, entendidos como asociaciones voluntarias de trabajadores o patrones (proveedores de trabajo), así como su actividad característica, consiste en la estipulación del contrato colectivo, y para formación de los sindicatos de los trabajadores, en la proclamación de la huelga o de otras formas de lucha sindical".(10)

Algunos autores señalan que tal complejo jurídico debe de entenderse referido a las relaciones de las agrupaciones profesionales, a su situación frente al Estado y a las controversias de trabajo, en lo que concierne a las relaciones internas y externas de la empresa. Dentro de un contexto análogo, Mascaro define a esta disciplina como la rama del Derecho del Trabajo que regula las organizaciones sindicales, su estructura, sus relaciones, en cuanto que representan las categorías profesionales y económicas, así como los conflictos colectivos".(11)

Así el Derecho Colectivo se concibe como la disciplina jurídica que tutela, protege y reivindica tanto a los trabajadores como a los económicamente débiles, para que procuren la realización de su destino histórico que es la socialización de la existencia humana.

---

10. PERSIANI, Mattia. Diritto Sindicale. Padúa, 1992, pág. 1.

11. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, México, Porrúa, 1990, págs. 533 y 55.

El maestro Mario de la Cueva, explica al Derecho Sindical, al cual denomina colectivo del trabajo, como un ordenamiento privativo de la clase obrera; garante de la libertad de la clase trabajadora frente al Estado; que contiene a la igualdad y aún la supremacía del trabajo frente al capital, e incluso como el motor de la democracia social. (12)

La sustitución del interés particular por el colectivo o sindical puede resultar digno de alabanza, si no se corrompe y manipula, mediante representantes espurios al servicio de la empresa o del control oficial.

En este sentido, mediante un complejo proceso de evolución, en la actualidad la problemática jurídica vinculada a la experiencia profesional de los trabajadores en los sindicatos, las negociaciones colectivas o las huelgas, han aumentado y conseguido su tratamiento especializado en la doctrina, en la legislación e inclusive en la jurisprudencia.

##### 5. *CONFLICTOS COLECTIVOS*

El maestro Mario de la Cueva en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* nos indica que surgió la idea de clasificar los conflictos según la condición de las personas que participen en ellos, o siguiendo una terminología bastante difundida, de acuerdo con las clasificaciones de los sujetos que se enfrentan. (13)

---

12. DE LA CUEVA, Mario, *op.cit.*, Tomo II, págs. 217 y 55.

13. *Ibidem*, pág. 510.

De la cita del Maestro de la Cueva, nos atrevemos a complementar la idea con la que señala el Maestro Climent, respecto a lo que podríamos nosotros llamar clasificación primaria de los conflictos.

"Atendiendo a los intereses involucrados:

a) Individuales. Aquellos que atañen al interés individualizado de los trabajadores, cualquiera que sea el número de ellos.

b) Colectivos. Los que conciernen a la colectividad de los trabajadores como tal, esto es no en consideración al número de ellos, sino a que esté implicada la comunidad obrera, lo que incluye al sindicato como representante del interés profesional de la misma. (14)

Para el distinguido maestro Paul Durand y apoyado en la jurisprudencia nos explica que los conflictos colectivos son los que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, aquellos que, a ejemplo afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga... Una medida individual puede dar origen a un conflicto colectivo, así a ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues al atacar al derecho sindical, el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera. (15)

---

14. CLIMENT BELTRAN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Esfinge, S.A. DE C.V., México, 1989. pág. 220.

15. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit., pág. 515.

Estos conflictos adquieren su naturaleza colectiva cuando plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Así ocurrirá si el conflicto tiene por objeto la creación o modificación de una norma laboral o la interpretación de las normas del derecho del trabajo, así se trate de las leyes, de las costumbres de las convenciones colectivas o de las sentencias arbitrales.

En términos generales la naturaleza de este tipo de conflictos no dependen, en términos generales de la existencia de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabajadores; por ejemplo: si varios trabajadores son despedidos concomitantemente por haber incurrido en una causal de separación del trabajo.

Sin embargo, si se trata de un despido masivo e injustificado, puede aparecer la naturaleza colectiva, pues la comunidad obrera sufre cuando violan las normas laborales en relación con un número importante de sus miembros. De la misma manera, si nose paga el salario mínimo a dos o tres de los trabajadores, el conflicto será puramente individual, pero si se deja de cubrir dicho salario a todo o a una categoría de trabajadores, el conflicto se convertirá en colectivo.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, en una monografía sobre negociación colectiva, dedicada a los tribunales de trabajo, explicó que son varias las legislaciones que tratan

de distinguir los conflictos de trabajo en individuales y colectivos, no han sabido separar en estos últimos los aspectos jurídicos, que pueden ser individuales o colectivos y los de intereses económicos, que son siempre colectivos.

De esta separación nacen las dos definiciones siguientes:

a) El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. La decisión corresponderá normalmente a un juez común o al del trabajo.

b) El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido y fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo.

## 6. COALICION

La coalición, a diferencia de las asociaciones y sociedades, es un acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, según lo indica el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo.

Es decir, la coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales.

El maestro Mario de la Cueva definía a la coalición como la acción concertada de cierto número de trabajadores o patrones, para la defensa de sus derechos o de sus intereses comunes, lo que significa un simple acuerdo temporal para defender intereses comunes y constituye un antecedente necesario para la formación de un sindicato o para el ejercicio del derecho de huelga, más sin embargo, su creación no siempre llega a producir un movimiento huelguístico o a crear una asociación profesional.(16)

De acuerdo a la Suprema Corte de Justicia esta para que exista requiere que se realice gregaria solidaria entre los trabajadores que esta primera forma se coaliguen cuatro o más que tengan intereses comunes que defender y que dependen de un mismo patrón.

Este tribunal señala que coaligarse es acordar o estar de acuerdo; y que para que se tenga como grupo a los trabajadores que se coaliguen, debe observarse el elemento cuantitativo de la coalición como un requisito esencial de existencia.

---

16. Ibidem, pág. 224.

El maestro Jesús Castorena señala que la coalición o acto voluntario cínicamente requiere la satisfacción de los requisitos que ya se han señalado y que son:

- La calidad de trabajadores que se propaguen a la realización de un fin sea de interés común al grupo.
- Que los trabajadores en grupo sean mayor en número de tres.
- Que presten sus servicios a un mismo patrón o empresa, siendo además su actitud transitoria sujeta al cumplimiento del fin propuesto.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 441 señala que para efectos del procedimiento de huelga se establece que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

La permanencia en el tiempo y en el espacio de las coaliciones, a las cuales la LFT, en su artículo 356, les da la denominación de Sindicato, deviene de la necesidad de buscar constantemente el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores a ellos aplicadas hecho que no sería factible obtener si la coalición o asociación de aquéllos fuera meramente transitoria, en tanto que una vez que se satisfaga su requerimiento tal organización quedará disuelta.

En opinión del Dr. Carlos Alberto Puig Hernández, las principales características de la coalición son: "... a) no requiere de número determinado de trabajadores para su formación pero implica por lo menos de un acuerdo de voluntades; b) Es

transitoria, sólo persigue la defensa de los intereses comunes de los coaligados, y una vez logrado tal fin, desaparece por la consecución del objeto perseguido, c) Tiene personalidad jurídica restringida, pues su capacidad de ejercicio en materia de huelga es limitada, d) No necesita registrarse previamente ante ninguna autoridad para poder emplazar a huelga y e) La prueba de su existencia y la de la personalidad de sus representantes se acredita con el acto de asamblea en la que consta la voluntad de los trabajadores para coaligarse y el fin para que lo hacen así como el mandato o representación otorgados a determinadas personas..." (17)

## 7. SINDICATO

Sindicato es un término de origen frances, derivado de la voz griega *syndicus*.

La organización sindical, nos dice Santos Azuela, aparece propiamente a finales del siglo XVIII, como consecuencia del industrialismo y del acentuado contraste de clases; si bien como fenómeno social, tiene antecedentes muy remotos en las organizaciones profesionales de las civilizaciones más antiguas".(18)

---

17. PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México 1989. pág. 121.

18. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. Ed. UNAM, México, 1987.

De tal manera que, "ha pretendido encontrarse algún antecedente de la sindicación moderna en los clanes prehistóricos, atendiendo a las características de su vida comunitaria; situación poco probable si se piensa en la dificultad de descubrir una conciencia de clase, y ni siquiera de una agrupación profesional, entre los hombres primitivos". (19)

Por su parte Néstor De Buen, citando a García Abellan, dice que la palabra sindicato ha sido tomada del frances, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. Deriva del griego sundiké y significa: justicia comunitaria o bien idea de administración y atención de una comunidad. (20)

Para este autor el sindicato "es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones, para la defensa de sus intereses de clase". (21)

Mario de la Cueva por su parte nos dice que, el sindicalismo en su origen fué, un episodio en la vida social: la unión de los hombres para la justicia. Ello lo lleva a definir al sindicato como "un grupo social necesario, determinado por la desigualdad que produjo el liberalismo económico, la consiguiente miseria de los trabajadores y la vida en común en la fábrica organizado para la realización de un fin: justicia al trabajo". (22)

---

19. Ibidem, pág. 17.

20. DE BUEN, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, pág. 721.

21. Ibidem, pág. 727.

Encontramos en el Código Civil del Distrito Federal, en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal, al señalar quienes son las personas morales, es decir las de derecho colectivo, nos dice en su artículo 25:

"Son personas morales:

IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal".

Es decir el sindicato es una persona moral, de derecho colectivo, y como tal tiene los mismo derechos que se otorgan a las personas morales; así, continuando con el Código Civil tenemos el siguiente:

"Artículo 26.- Las personas morales pueden ejercitar todos los derechos que sean necesarios para realizar el objeto de su institución".

Los dos preceptos anteriores se relacionan con el artículo 374 de la LFT que nos reitera lo anterior al señalar que "los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para..." enumerandose en tres fracciones dichas facultades consistentes en la adquisición de bienes muebles e inmuebles y

ejercer sus derechos y acciones ante las autoridades correspondientes.

Por nuestra parte diremos que coincidimos con lo expresado en el Diccionario Jurídico Mexicano, que repitiendo lo establecido en el artículo 356 de la LFT, señala que el sindicato es la "asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."(23) De tal forma que estamos de acuerdo en que los sindicatos se componen por dos tipos de personas: trabajadores o patrones, y que dicha forma de organización sea más útil a los trabajadores, que uniéndose aumentan su fuerza, organizándose en sindicato, pueden aspirar a mejores condiciones de vida.

### 8. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En el Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, nos encontramos con la siguiente definición:

"Acuerdo al que llegan un grupo de trabajadores representados por una organización sindical, con un patrono o un grupo de patronos, con una empresa o una industria, en su carácter de unidades económicas de producción o distribución de bienes o servicios,

---

23. INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. 2a. edición., ed. Porrúa-UNAM. México, 1988, pág. 2925.

para establecer las condiciones de trabajo según las cuales los primeros prestarán un servicio subordinado y los segundos aceptaran obligaciones de naturaleza individual y social, mediante la consignación de beneficios y compromisos recíprocos, ajustados a la índole de los servicios a desarrollar por los trabajadores. La doctrina ha definido al contrato colectivo de trabajo como el convenio de condiciones de trabajo que reglamentan la categoría profesional, a través de la fijación de normas relacionadas con los contratos individuales de igual índole; se considera el pacto que fija las bases para el desarrollo de toda actividad productiva con la finalidad de elevar el nivel de vida de los trabajadores mediante la regulación de las relaciones laborales en el sentido más favorable a las necesidades del obrero" (24)

Para la LFT, en su artículo 386 nos señala que: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Según Borrel Navarro, contrato colectivo de trabajo es "el acuerdo, pacto o convenio que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios

---

24. BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. Diccionario Jurídico Mexicano. op.cit. pág. 695.

sindicatos de patronos, mediante el que se establecen las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, en un o más empresas o establecimientos. El objetivo fundamental de esta institución es elevar el nivel de condiciones de trabajo y prestaciones en beneficio del trabajador" (25)

Analizando la definición que nos proporciona el profesor Guillermo Cabanellas, en su Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, que a la letra dice: "Es el suscrito, con uno o más patronos, por una entidad laboral: esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a los trabajadores afiliados o representados". (26)

Consideró más interesante el abundamiento que este autor hace de su propia definición al establecer la diferenciación entre contrato colectivo y pacto colectivo y la cual preferimos transcribir para no alterar la substancia de la misma:

"En todo contrato de trabajo, sea individual o colectivo, por equipo o singular, hay siempre una prestación efectiva laboral, esto es, nace de ellos una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra. Por esta razón conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, en los que en realidad no hay prestación

---

25. BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista S.A., pág. 409.

26. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II. 2ª. Edic., Ed. Helenista. Buenos Aires. 1981, pág. 341.

efectiva de servicio, pues son los moldes dentro de los cuales han de vaciarse los contratos de trabajo. En los pactos colectivos no aparece una relación de dependencia (mientras que en los contratos colectivos, sí) sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual. Conviene, pues, reservar la denominación de contrato colectivo de trabajo para aquellos contratos de trabajo en los que hay pluralidad de sujetos y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los acuerdos o bases que determinan las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios a las normas de orden general acordadas por los representantes de clase y con la finalidad del desarrollo profesional". (27)

Al parecer, en el Derecho Positivo argentino pone un poco más de énfasis al tratamiento de las formas por lo que a los contratos colectivos de trabajo se refiere, lo que podemos observar de la lectura del párrafo anterior; en éste se habla de dos tipos de instrumentos jurídicos distintos, uno lo es el contrato colectivo de trabajo y el otro, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, con lo que se refleja que para la celebración de uno u otro se requieren de formalidades determinadas y peculiares para cada uno de los casos, puesto que el segundo es el molde del primero.

---

27. CABANELLAS, Guillermo. op. cit., pág. 341.

## 9. CONTRATO-LEY

Es el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y varios patrones, declarado obligatorio por la autoridad, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria. Conforme al artículo 404 de la LFT, el contrato ley lo pueden celebrar "entre uno o varios sindicatos de patrones y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones".

El contrato-ley nació del contrato colectivo de trabajo. En efecto, es bien sabido que hacia la segunda mitad del siglo pasado los patrones formulaban una especie de reglamento interior de su empresa y conforme a él, los trabajadores debían ajustar su conducta en el centro de trabajo.

Hacia fines de la misma centuria nace el Derecho de Sindicalización como consecuencia de las luchas sociales y como resultado del triunfo de ese derecho de asociación de la clase trabajadora, se va configurando el contrato colectivo de trabajo. Las ventajas que esta figura jurídica reporta a trabajadores y patrones hizo comprender a las partes y al mismo Estado la conveniencia de transformarlo en contrato colectivo obligatorio y en esta forma el Estado, como entidad soberana lo sanciona elevándolo a categoría de Ley mediante un derecho soberano lo sanciona elevándolo a categoría de Ley mediante un decreto, pero esta misma característica no le quita ese signo de origen y en nuestro Derecho Laboral Mexicano se llama Contrato-Ley.

Para los trabajadores y para las empresas los resultados de la aplicación del Contrato-Ley son evidentes. En efecto, un principio de igualdad en las prestaciones de los trabajadores regula su situación económica, desarrolla y fortifica la conciencia de clase.

Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

El contrato-ley produce un doble resultado:

De un lado fortifica la unión de los trabajadores, al hacerles ver que el problema del trabajo es universal, y que en el proceso de todos se encuentra el de cada uno; y por otra parte crea un sentido de unidad y solidaridad entre los patrones.

En conclusión el contrato-ley en la vida mexicana, sirve para evitar las luchas violentas entre trabajadores y patrones; ya que en los casos de revisión o terminación, el conflicto tiene un carácter general o nacional, han buscado una composición de sus intereses.

Estructura del Contrato-Ley:

En la estructura de esta Institución encontramos tres partes que son:

1. Para la constitución del contrato-ley el artículo 406 establece que los sindicatos que representan las dos terceras

partes de los trabajadores sindicalizados o los patronos que se encuentren en las mismas condiciones podrán solicitar la celebración del contrato-ley ante la Secretaría del Trabajo si se refiere a dos o más entidades federativas o bien a industrias de jurisdicción federal, o en su caso, la solicitud será dirigida al Gobernador del Estado, territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local, naturalmente los promoventes demostrarán la mayoría de trabajadores en términos de Ley. A su vez las autoridades verificarán el requisito de la mayoría si a juicio de las mismas consideran oportuno y benéfico para la industria la celebración de dicho Contrato-Ley.

2.- Las autoridades lanzarán una convocatoria que se publica en el boletín Oficial de la Federación o de la Entidad Federativa y en los periódicos de más circulación en la que se señalará lugar y fecha para la celebración de la convención que será presidida por las autoridades legalmente señaladas.

3.- Puede suceder que exigiendo varios contratos colectivos de trabajo en los cuales los trabajadores sindicalizados sean la mayoría requerida por la Ley y que dichos contratos tengan el mismo contenido, probados estos extremos, se puede estructurar igualmente el Contrato Ley.

Efectos desde la fecha de su depósito si todavía no concluye la vigencia de la anterior, y que no es declarado obligatorio por el Ejecutivo de la Nación "D/10250/42/2ª. Sindicato Acción

Proletaria de Obreros de la Fábrica de Hilados y Tejidos La Trinidad 8 de Marzo de 1943".

El contrato-ley deberá contener el artículo 412 de la Ley Laboral, y el contrato colectivo para ser elevado a la categoría de solemnidad, consiste en que deberá ajustarse a lo ordenado por el artículo 415 "si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previó de los requisitos que señalen en el presente artículo".

El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial, salvo que la convención o la autoridad que lo declare obligatorio señale una fecha distinta.

Por último el contrato-ley terminará por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406 y también si al concluir el procedimiento de revisión los sindicatos trabajadores o patrones no llegan a un convenio, salvo que aquellos ejerciten el derecho de huelga.

## 10. NEGOCIACION COLECTIVA

Negociar quiere decir, entre otras cosas, tratar acerca de determinados asuntos procurando llegar a un acuerdo sobre ellos. En el mundo laboral tienen lugar de continuas negociaciones entre patrones y trabajadores.

El concepto de negociación colectiva parece bastante sencillo a primera vista, pero al ser aplicado en la práctica puede adoptar una diversidad de formas que complican su comprensión.

En 1981, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió adoptar en su convenio número 154, una definición de la negociación colectiva:

"A los efectos del presente convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores por una parte y una organización de o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
  - b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
  - c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez". (28)
-

Por su parte, Colosi y Eliot definen la negociación colectiva como "el proceso que les ofrece a los contendientes la oportunidad de intercambiar promesas y contraer compromisos formales, tratando de resolver sus diferencias. El intercambio de promesas y compromisos es la parte esencial del proceso. En realidad la negociación colectiva se puede dividir en dos fases: hacer y cumplir promesas". (29)

Como podemos observar en las definiciones anteriores, la negociación colectiva se caracteriza por ofrecer a los patrones y trabajadores la oportunidad para plantear entre sí intereses y pretensiones con el ánimo de llegar a un acuerdo o arreglo.

Esta nota, por sí misma evidencia la importancia de la negociación colectiva en cualquier sociedad donde es susceptible de manifestarse una diferencia o controversia entre patrones y trabajadores.

Asimismo, la negociación colectiva conlleva necesariamente un proceso, es decir, una serie de fases que las partes deben agotar y observar en el tratamiento de los asuntos y su necesario apego a instrumentos normativos, para imprimirle seguridad y certeza a la misma.

---

28. Organización Internacional del Trabajo. Manual de Negociaciones Colectivas. Ginebra, Suiza, 1986, pág. 1.

29. COLOSI, R., Thomas y ELIOT, B. Arthur. Negociación Colectiva. Editorial Limusa, México, 1987.

Por último, la negociación colectiva, en el ámbito del derecho del trabajo, tiene como materia exclusiva, todos aquellos asuntos o cuestiones que son propias e inherentes a la relación obrero-patronal existente y respecto de los cuales se pretende llegar a un determinado acuerdo o arreglo.

De ahí que la negociación colectiva, pudiera conceptualizarse como el proceso a través del cual, los patrones y los trabajadores en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, utilizan para tratar asuntos propios de las condiciones laborales, con el ánimo de llegar a un acuerdo y de cumplir con el mismo.

Se estima como un requisito previo a la negociación colectiva el *animus negotiandi*, que es una expresión creada para describir el deseo de negociar. De hecho, sin él lo más probable es que las partes nunca lleguen a un arreglo.

Este *animus negotiandi*, es el impulso surgido del espíritu de patrones o de trabajadores que brinda la oportunidad de ir más allá de la simple formalidad de negociar para instalarse en un camino viable destinado a resolver sus diferencias.

## 11. HUELGA

Las definiciones de huelga han variado en las distintas épocas: en el devenir histórico la huelga ha pasado por distintas etapas que varían desde su prohibición y su tolerancia, hasta su

reconocimiento como derecho consagrado Constitucionalmente, pero siempre ha tenido un denominador común que ha sido la suspensión del trabajo por parte de los trabajadores, para presionar a los patrones con el objeto de que se le concedan mejoras en las condiciones de trabajo.

Etimológicamente la palabra huelga tiene íntima relación con la palabra conflicto que se deriva del latín *confligere*, que significa además de controversia; aficción.

Antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, nos encontramos que en los Estados de la República Mexicana se definió la huelga de distinta manera como a continuación se observa.

La Ley de Oaxaca en su artículo 228 establecía: "Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones" (30)

La Ley de Tamaulipas establecía en su artículo 192 lo siguiente:

"Se entiende por coalición el acto concertado en un grupo de individuos obreros o patrones, para la defensa de sus intereses comunes". Y sigue diciendo en su artículo 194: "Huelga es la

suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores". (31)

En esta Ley, la huelga se define en función de la coalición de trabajadores, comprendiendo los tres elementos de la Ley del Estado de Michoacán que a continuación mencionamos. La Ley de Michoacán en su artículo 167 dice: "Se entiende por huelga para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido". (32)

Aquí nos encontramos que la definición consta de tres elementos:

- a) La huelga es consecuencia de la coalición de trabajadores;
- b) La huelga es la suspensión de la prestación del trabajo convenido; y
- c) Señala que el objeto de la huelga es defender los intereses de los trabajadores.

Este último elemento, aunque no se contraponía a lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución de 1917, no interpretaba debidamente su espíritu, pues al señalar dicha fracción que: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la

---

31. Idem.

32. Idem.

producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Sobre la huelga se han dado innumerables conceptos y definiciones que van desde los que la consideran como la rebelión de los obreros contra la injusticia, hasta los que, como Proudhon, en su filosofía de la miseria, comparaba a los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada orillandola al adulterio.

Para Walter Kaskel, "La huelga es un estado de guerra limitado a la vida económica de una nación". (33)

Citado por Mario De la Cueva Huech y Nipperdey, la encuadran dentro de los conflictos de trabajo y la definen como: "Huelga es la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin conflictivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa" (34)

Aludido por el autor anterior.

Rafael Caldera, de origen venezolano, ha dado la siguiente definición: "Huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada". (35)

---

33. Ob. Cit. Walter Kakerk citado por DE LA CUEVA, Mario. Tomo II. pág. 787.

34. Idem.

35. Idem.

Referido por el autor antes mencionado.

En la anterior definición, es notable su obscuridad pues no se señalan casos concretos en el objeto de la huelga.

Gallart Folch, tratadista español, citado por Mario de la Cueva define a la huelga como: "La suspensión colectiva y concertada del trabajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, políticos o bien, manifestare en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras". (36)

Esta definición, demasiado amplia, no se ajusta a la de nuestro derecho por considerar que la huelga puede perseguir fines políticos o protestar por determinadas actuaciones gubernamentales, cosa que no es permitida por nuestros ordenamientos legales.

Pizarro Suárez, citado por el autor de referencia, da la siguiente definición: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes, que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la

producción arminizando los derechos del trabajo con los del capital". (37)

La definción anterior de la huelga, es una de las más completas puesto que en ella se hace referencia al objeto de la misma o sea obligar al patrón a acceder a las demandas de los trabajadores.

Para J. Jesús Castorena, la huelga es: "La suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores". (38)

Francisco Santoro Pasarrelli, citado por Gómez Gottschlk y Bermudez, manifiesta que: "La huelga es una abstención concertada de trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo".(39)

Con la anterior definición se da a entender, que la suspensión de labores significa una presión que la coalición obrera estima necesaria frente a la empresa para obtener un beneficio profesional.

---

37. Idem.

38. CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero. México, 1973. pág. 311.

39. GOMEZ GOTTSCHLK Y BERMUDEZ. Curso del Derecho del Trabajo. México, Cárdenas Edit. 1979.

El maestro Mario de la Cueva, nos dá la siguiente definición:

"La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de trabajadores y patrones".(40)

El maestro Trueba Urbina, sostiene que: "La huelga, es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la Constitución, desde el momento que fue elevada a la más alta categoría jurídica de derecho constitucional y que por lo tanto la huelga: "Es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo". (41)

En todas las opiniones y definiciones citadas, se aprecia que todas ellas coinciden en que la huelga entraña, en sí misma, la paralización de labores y en consecuencia la suspensión del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 440, nos da la definición legal de la institución de huelga al establecer que: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

---

40. Ob. cit. DE LA CUEVA, Mario. Pág. 790.

41. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, editorial Porrúa, 1978. Pág. 368.

La misma LFT, en su artículo 355, nos da la definición de lo que es una coalición al establecer que: "Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones, garantizandoles tanto a unos como a otros, el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de una autorización previa, debiéndose entender por sindicato: "La asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Esta definición la da el artículo 356 de la LFT.

Se hace necesario manifestar también que el fundamento legal de la huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional.

## CAPITULO II

### ANTECEDENTES

Es muy importante conocer la evolución histórica de la negociación colectiva, debiéndose analizar partiendo del punto de vista de la misma historia económica y social de nuestro país.

Historia Económica y Social, ya que en ella se operaron tales transformaciones, que vinieron a alterar sustancialmente la estructura semicolonial del país, imprimiendo un nuevo sesgo a las relaciones entre el Capital y el Trabajo, y de acuerdo con los más avanzados principios de la época.

Lo anterior nos viene a significar que en nuestro país existieron en las primeras épocas problemas de suma importancia en el desenvolvimiento de otras ramas como son el de la agricultura y en la exportación de materias primas, capaces por sí mismas para determinar el nivel de vida de nuestra población.

#### 1. *PRECEDENTES DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO EN LA ETAPA PREREVOLUCIONARIA.*

Indudablemente que tales antecedentes vinieron a influir en la formación de una nueva institución jurídica como es el Contrato

Colectivo, pues en los tiempos anteriores únicamente existían relaciones entre el patrón y los trabajadores, reglamentados por la costumbre y muy especialmente en la rama de la industria textil.

También el estudio presentado por la Secretaría de la Economía Nacional de Departamentos de Estudios Económicos, en relación a la Industria Textil en México y que trata del problema obrero y los problemas económicos, impresos en Talleres Gráficos de la Nación del año de 1934, nos habla de que:

*"El contrato colectivo de trabajo, que en el Derecho Industrial Europeo se realiza a establecer las reglas generales a las que deben los contratos individuales de una o varias empresas: conforme a nuestro Derecho Obrero su contenido es de mayor trascendencia, ya que no sólo establece reglas generales, sino que a él quedan obligados todos y cada uno de los miembros de la o de las Organizaciones Obreras y él o los Empresarios contratantes. Esto es, en Europa, el Contrato Colectivo de Trabajo sirve de norma a todo contrato individual. En México por el contrario, todo contrato colectivo excluye al contrato individual". (42)*

La anterior cita que hacemos, nos viene a demostrar que el contrato colectivo Europeo influyó en los orígenes del Contrato

---

42. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Perspectiva sindical en el proceso de cambio. ed. SNTE, México 1992.

Colectivo en México, aún cuando se presenta en forma distinta para reglamentar relaciones obrero-patronales, pues tanto, que en Europa, considera al contrato colectivo como normativo, en México se considera como un contrato de ejecución.

El mismo estudio nos sigue mencionando que:

"La práctica del contrato colectivo de trabajo, es, generalmente una forma legal estatuida por el derecho industrial, cuando la costumbre la ha sancionado ya por largo tiempo como un producto genuino del obrerismos organizado. En México, esta práctica tiene su primera manifestación que podríamos llamar prematura en el Contrato-Ley de 1912 que comprendía a todas las negociaciones Textiles".

Repitiendo el mismo estudio antes mencionado, nos explica claramente el maestro Héctor Santos Azuela (43), que las anteriores relaciones obrero-patronales estaban reglamentadas por la costumbre y que no un antecedente de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, existió en una forma aislada, como no lo explica el mismo estudio a que nos venimos refiriendo en la forma siguiente:

Pero antes, desde 1907, encontramos el primer antecedente de Contrato Colectivo para toda una zona industrial. A continuación damos las características de dicho contrato.

---

43. SANTOS AZUELA, Héctor. Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo. ed. UNAM, México, 1987.

El contrato a que se refiere el mismo estudio, fué precisamente el que se relacionó y nació por los conflictos que se presentaron en los Estados de Puebla y Tlaxcala, originados por las excesivas jornadas de quince horas en el año de 1905, por la antigüedad de los salarios y por el mal trato que se daba a los obreros.

El contrato anterior, se firmó por treinta y cinco industriales de Puebla y Tlaxcala, y su observancia fué potestativa, ya que no tuvo el carácter de Contrato-Ley, y, además, en él se fijaron las bases generales que, en principio, debería normar las relaciones obrero-patronales. Con motivo de que la industria similar del resto de la república no quedó sujeta a reglamentación alguna, las negociaciones textiles de Puebla y Tlaxcala, acabaron por verse obligadas por sus competidores a salirse de los preceptos del Contrato Colectivo de 1907. De aquí que, con el fin de remediar tal estado de cosas y lograr un encausamiento de la referida industria dentro del normas uniformes que eliminaron toda posibilidad de competencia ilícita y ruinosa, el Gobierno del Sr. Madero convocará a los industriales y obreros de la República a celebrar una Convención en la que se acordará una tarifa mínima de salarios, publicada por la Secretaría de Fomento, para entrar en vigor el primero de agosto de 1912.

La tarifa mínima uniforme, en toda la República, en su cláusula I, establece que: "La base sobre la cual está formada, es de un telar de uso general, de 45" inglesas de ancho en el espacio del peine".

La anterior cláusula nos da la idea de que los orígenes de esta tarifa mínima, es de origen inglés, por lo que en México podemos considerar que fué propiamente el Primer Contrato Colectivo de Trabajo, con el carácter de Contrato-Ley que se acordó en la República. Consiguiéndose con este Contrato los objetivos perseguidos de una reducción de jornal, se abolieron las multas que existían anteriormente, que se consiguiera un salario standar de \$1.25, para los encargados de máquinas y para los peones se fijó un salario mínimo de \$1.00 diario, y además se abolieron en términos absolutos, que los obreros fueran maltratados de palabra o de hecho.

Debido a que el mismo Contrato Colectivo de Trabajo, no se aplicó en forma integra las tarifas correspondientes, y en otras partes de la República pasaron por ignoradas, "tuvo que sufrir desde este año hasta el de 1925 en el que se celebró la Convención Industrial Obrera del Ramo Textil el 6 de octubre de 1925 al 22 de octubre de 1926, en donde se estableció en su primer artículo lo siguiente: "Artículo 1º.- Los trabajadores y patronos de las industrias de hilados, tejidos y estampados, establecidas en la República Mexicana, han convenido en las siguientes normas a que han de sujetarse las relaciones entre trabajadores y patronos de la industria Textil. Todos los contratos de trabajo en la industria textil, se regirán por las estipulaciones de esta Convención Colectiva de Trabajo". (44)

---

44. PORTILLO CEBALLOS, Rogelio. La CTM orígenes y funciones dentro del sistema político mexicano. Ed. Costa-Amic, México, 1986.

## 2. RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO.

Al concluir la lucha armada, el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, Venustiano Carranza, convocó al pueblo a elegir representantes para un Congreso Constituyente, el cual se encargaría de reformar la Constitución de 1857, que estaba a unos meses de cumplir 60 años de vigencia.

La gran transformación social que con tanta vehemencia había anunciado el Presidente Carranza para cuando terminara la lucha armada, no apareció por ninguna parte del proyecto. Tal situación produjo gran decepción entre los representantes populares. Con seguridad más de uno de los diputados del ala conservadora o moderada, leales al titular del Poder Ejecutivo, se sumieron en sus curules con el rostro enrojecido.

El maestro Jorge Carpizo señala que "la protección para los trabajadores continuaba siendo de papel, no acababa de emerger de las implacables cuartillas de los discursos, para convertirse en realidad vibrante y tangible al servicio de quienes viven de su fuerza de trabajo, su único patrimonio". (45)

Era triste comprobar como seguía en pie la muralla formalista contra la que se estrelló, seis décadas atrás, la enjundia social del diputado Ignacio Ramírez, "El Nigromante". La expedición de

---

45. CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Tercera Edición, aumentada. Editorial Porrúa, S.A.-UNAM. México, 1991.

normas de protección para la clase trabajadora era diferida una vez más, quedando relegada a la legislación secundaria.

"la asamblea se manifestó inconforme con dejar a las leyes secundarias la resolución del problema social en sus dos grandes aspectos, el laboral y el agrario, pues consideró necesario fijarla en la ley suprema, a pesar del criterio hasta entonces respetado de que materias de esta índole no correspondían a la Constitución".(46)

Hubo quienes afirmaron que no era que Carranza estuviera en contra de incorporar a la Constitución los derechos de los trabajadores, sino que realmente consideraba que esa regulación debía darse en el nivel reglamentario.

Tenemos nuestras reservas sobre la postura anterior, creemos que la ausencia de los derechos de los trabajadores en un proyectos de Constitución que surge en un ambiente en el que todavía se respiraba el olor a pólvora, fue reflejo de la situación que predominaba en ese momento en nuestro país donde mucha gente no comulgaba con la causa de los trabajadores.

No hay que olvidar que sólo unos meses atrás, con motivo de la huelga general estallada el 31 de julio de 1916 por la Federación de Sindicatos Obreros del Distrito Federal, la presión hacía el Presidente fue tal, que expidió un decreto al día siguiente, en

---

46. TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1987. decimocuarta edición, Porrúa, México, 1987, pág. 813.

el que se establecía la pena de muerte, con clara dedicatoria para los dirigentes huelguistas; el decreto pasaba inclusive por encima del fundamental principio de la irretroactividad de las leyes.

A nuestro juicio resulta interesante transcribir el texto de este breve decreto que condenaba a malograr el fruto de la lucha de los trabajadores.

"Art. 1º. Se castigará con la pena de muerte, además de a los transtornadores del orden público que señala la ley de 25 de enero de 1862".

"Primero. A los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan y sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objetivo y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiera declarado".

"Segundo. A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los transtornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyen o deterioren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quieran comprender en ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos

públicos, sea contra funcionarios públicos o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular".

"Tercero. A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios en las empresas contra las que se haya declarado la suspensión del trabajo".

Fue el fragor del doble debate legislativo donde las aspiraciones de los grandes grupos encontraron acomodo. El arraigo compromiso social de los diputados constituyentes, los mismo del profesionista y del académico, que del representante de extracción obrera, se transformó en ideas de peso, en argumentos contundentes, en propuestas de reivindicación.

La batalla por los derechos sociales inició en el seno de la Comisión de Constitución, en relación con el dictamen sobre el artículo 5º. Ahí se propuso adicionar al precepto a sugerencia de los diputados Cándido Aguilar, Heriberto Jara, Héctor Victoria y Victorio Góngora, el límite de ocho horas para la jornada de trabajo, la prohibición del trabajo nocturno industrial a las mujeres y a los niños, y el descanso hebdomedario. La rígida y excesivamente formalista estructura constitucional decimonónica comenzaba a desmoronarse.

Dada la trascendencia de la emotiva enérgica intervención del diputado veracruzano Jara Corona, que el la alborada misma del constitucionalismo social de nuestros días, bien vale la pena recordar unos fragmentos:

*"Pues bien; los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentren hasta ridícula esta proposición, ¿cómo va a consignarse en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más de ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan liberrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llaman los señores científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano", porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo..."(47)*

Los argumentos se sumaron uno a uno, la bola de nieve era ya incontenible, y la asamblea acordó en la sesión de 28 de diciembre de 1916, retirar el dictamen del artículo 5º y que una comisión especial redactara, en un título específico, el catálogo de derechos de los trabajadores.

---

47. Diario de Debates del Congreso Constituyente, Tomo I, No. 36, vigésima tercera sesión ordinaria, correspondiente al 26 de diciembre de 1916, págs. 681 a 683.

Es importante incluir en el presente punto el principal objeto del Derecho Colectivo de Trabajo, es velar precisamente, por los intereses colectivos de los trabajadores, tales como el principio de la libertad de la libertad de asociación profesional, la protección de las mujeres y de los menores por medio de la prevención social, el derecho de huelga, la seguridad social, las normas mínimas de higiene que se deben observar en los centros de trabajo, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, etc.

Como punto de partida en nuestro estudio, tomaremos la declaración de los derechos sociales que fue producto del movimiento revolucionario de México.

No debemos olvidar, en un principio, se facultó a los congresos locales de los estados, para crear sus propios ordenamientos jurídicos en materia de trabajo; así mismo recordamos que fue el estado de Veracruz el primero que legisló en esta materia mediante la Ley de Agustín Millán de seis de octubre de mil novecientos quince.

Tueba Urbina nos dice que en dicha ley, se dio "por primera vez, reconocimiento pleno, y por lo tanto legitimidad a las asociaciones obreras, naciendo en consecuencia el derecho a la sindicación que es el pilar del Derecho Colectivo del Trabajo".(48)

---

48. TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, 6ª. edición. 1982, pág. 109.

Más tarde, después de concluir el debate que culminó con la declaración de los derechos sociales de 1916, una comisión presidida por Pastor Rouaix, elaboró el proyecto de tal declaración, y en uno de los considerandos, en relación con las instituciones de derecho colectivo de trabajo dijo:

*"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. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar el trabajo colectivamente (Huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia". (49)*

Es amplia la protección que se le dio a las asociaciones obreras en la declaración de los derechos sociales y del trabajo de 1917 y que ahora podemos observar en nuestro artículo 123 constitucional.

En América Latina, la evolución del derecho colectivo del trabajo se ha desarrollado, como todas las instituciones, lentamente, aunque en cada uno de los estados en donde son acogidas, toman características propias y especiales.

---

49. DE LA CUEVA, Mario. loc.cit. T. II. pág. 210.

Nos enorgullecemos de que nuestra Constitución, en su artículo 123, sea la que haya dedicado mayor interés a éste tema, pues dicho artículo es, en todo el mundo, el más extenso y no ha sido superado por ninguno de los países de América.

Se hizo posible la organización de los trabajadores en México gracias a la amplia libertad de coalición resultado de la libre asociación profesional, aunado a esto al derecho de huelga, como ya habíamos mencionado.

El maestro Mozart Victor Russomano señala que aún cuando todos los países latinoamericanos han adoptado el citado principio de asociación profesional, no todos lo han considerado en sus respectivas constituciones, de lo cual deducimos que es diferente el nivel de protección de que goza, pues no es lo mismo saber que se cuenta con un derecho, a que éste sea plenamente reconocido y amparado por la ley suprema, cuestión que le da seguridad y es garantía de permanencia y respeto.(50)

Baste como ejemplo la situación de dos países, tan distintos como lo son BRASIL y ARGENTINA.

La constitución de Brasil de 1937 reconocía el principio de organización corporativa y fue hasta la constitución de 46 cuando se reconoció plenamente la libertad de asociación profesional,

---

50. RUSSOMANO, Mozart Victor. Principios Generales de Derecho Sindical. trad. Manuel Alonso García., Ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, España. 1977.

tal como sucede en la mayoría de las constituciones hechas en los últimos años.

En Argentina la situación es diferente puesto que en este país no se ha dictado una ley reglamentaria especial y la asociación profesional se encuentra amparada por la libertad general de asociación -que se rige por las reglas generales de las asociaciones- y por la "declaración de los derechos del trabajador".

Esto desde luego, ha acarreado ciertos problemas en cuanto a la aplicación de las normas relativas, pues, precisamente, las leyes reglamentarias ayudan a la comprensión y aplicación de las normas generales.

Otros países que han asegurado la libertad de asociación profesional son Perú, Uruguay, Bolivia, Cuba, Ecuador, Guatemala y Venezuela, cada uno de los cuales ha dotado de algún rasgo distintivo a este principio.

Por ejemplo, Bolivia, que en la Ley de 19 de agosto de 1936 estableció la sindicación obligatoria; o Cuba, que si bien reconoce la libertad de asociación profesional, ésta se encuentra supeditada a la autorización previa del Estado.

En Chile se presentó una situación similar a la de Cuba ya que en la ley promulgada el 29 de septiembre de 1924, en su artículo 364 se pretendía privar de su carácter de cuerpos de lucha a las

organizaciones obreras, imponiéndoles una actitud de colaboración.

*Art. 364.- Los sindicatos constituidos en conformidad a las disposiciones de este título, serán institucionales de colaboración mutua entre los factores que contribuyen a la producción; y por consiguiente, se considerarán contrarias al espíritu y normas de la ley, las organizaciones cuyos procedimientos entrañan la disciplina y el orden en el trabajo.*

El derecho chileno fue aún más allá de esta simple declaración teórica, estableciendo en el reglamento de la citada ley, de fecha 16 de noviembre de 1928, que la asociación profesional se encontraría bajo el control del Estado, al establecer en su artículo 7:

*Art. 7.- Para impedir la desviación de las finalidades de orden y de disciplina de los sindicatos, éstos estarán sujetos a un control que será ejercido por las autoridades administrativas, asesoradas por el personal de las Secretarías de Bienestar Social. Para este efecto, dichas autoridades podrán por sí o por los funcionarios que designen, presidir las reuniones de los sindicatos y conocer sus actas, documentos, administración económica y todas las actividades que desarrollan.*

Parece que en esta disposición los chilenos confundieron los conceptos de orden y disciplina con los de libertad, pues no se podría concebir ésta última, con la intervención del Estado.

Definitivamente las asociaciones sindicales no pueden, por ningún concepto, estar vigiladas y controladas por el Estado o sus representantes, como tampoco pueden precalificar sus acciones.

Por último, no podemos concebir la evolución del Derecho Colectivo de Trabajo separadamente de la del Derecho del Trabajo, pues aquélla fue consecuencia de ésta y todas las consideraciones pertinentes se han hecho en ocasión a la exposición del Derecho del Trabajo.

### 3. LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

El constituyente creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de trabajo, independientes del Poder Judicial, pero con un sello indeleble de carácter social, estableciendo auténticos tribunales de trabajo, siendo además precursores de las nuevas Constituciones político-sociales y especialmente en la jurisdicción social del trabajo.(51)

Las primeras ejecutorias que pronunció la Corte resolvieron que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no tenían competencia constitucional para avocarse al conocimiento de los procesos planteados por contratos de trabajo, dictar laudos y ejecutarlos coactivamente, aunque reconociéndoles capacidad para mediar en conflictos colectivos. Seis años después cambia de criterio,

---

51. TRUEBA URBINA, Alberto, Ob.cit., págs. 301 a 304.

estableciendo que las Juntas son tribunales competentes para resolver no sólo conflictos colectivos sino también individuales, y cuyo funcionamiento no viola el artículo 13 constitucional, por no ser tribunales especiales sino especializados. Posteriormente precisa mejor y decide categóricamente que las Juntas de Conciliación y Arbitraje constituyen verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tiene relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos, bien sea colectivamente o en forma individual, desde el momento que las diversas fracciones del artículo 123 hablan de patrono y obrero individualmente determinados, y que tienen imperio para ejecutar sus laudos.

Independientemente de las particularidades que presentan las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje conforme al artículo 123, apartado "A", fracción XX, de la Constitución, a la ley de la materia y a la jurisprudencia, son tribunales laborales que ejercen la función jurisdiccional al decidir los conflictos entre el capital y el trabajo a través del proceso correspondiente, ya sean estos conflictos individuales o colectivos, jurídicos o económicos. Esto es: son tribunales especiales de derecho del trabajo y de la previsión social, independientemente de los clásicos Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, que deciden jurisdiccionalmente todos los conflictos que ocurren con motivo de la aplicación de las disciplinas laborales, en relación con las diferencias que surjan entre los trabajadores y empresarios, o entre una misma clase, o bien que surjan con el Instituto Mexicano del Seguro Social en lo relativo

a los riesgos profesionales y seguros sociales. La función social de los tribunales de trabajo es esencialmente proteccionista de los trabajadores y reivindicatoria para suprimir el régimen de explotación del hombre por el hombre. La misma tesis es aplicable al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y al Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme al mismo artículo 123, apartado B, fracción III. (52)

#### **Estructura de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.**

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, integradas con representantes del trabajo, del capital y del Gobierno, son órganos del Estado, autoridades o tribunales especiales con funciones jurisdiccionales, legislativas y administrativas precisadas por la Constitución, la Jurisprudencia y la Ley.

La Ley Federal del Trabajo, en su Título Once que trata de "AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES", artículo 523, señala a qué autoridades corresponde la aplicación de las normas del trabajo, competentes en sus respectivas jurisdicciones, mencionando en primer término a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y en sus fracciones IX, X y XI, hace referencia a las Juntas Federales y Locales de Conciliación, a la

---

52. TRUEBA URBINA, Alberto. Ob.cit., pág. 304.

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

#### **Juntas Locales y Federales de Conciliación.**

##### *a) Juntas Locales de Conciliación.*

Las Juntas de Conciliación, o sea Juntas de Locales, datan del año de 1915. Se fundaron originalmente en los Estados de Yucatán y Jalisco. Con posterioridad, los Códigos locales del trabajo, expedidos de conformidad con el artículo 123 Constitucional, reglamentaron la organización y competencia de las Juntas Locales de Conciliación. Actualmente están reglamentadas en los artículos 601 al 603 de la Ley Federal del Trabajo.

##### *b) Juntas Federales de Conciliación.*

En el decreto del 17 de septiembre de 1927, se establecieron al mismo tiempo que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, las Juntas Regionales de Conciliación que funcionaron en diversos lugares del país. Estas Juntas Regionales fueron sustituidas por las Juntas Federales de Conciliación, que reglamenta el Estatuto Laboral en sus artículos 591 al 600.

*Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje.*

Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según el texto de la fracción XX, apartado "A", del artículo 123 Constitucional.

En las capitales de las Entidades Federativas, Distrito Federal, funcionan Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos contenciosos del trabajo, de conformidad con lo prevenido en las leyes reglamentarias. Hasta el año de 1927, solo existieron Juntas Locales, Municipales y Centrales de Conciliación y Arbitraje, pero a partir de ese año, conjuntamente con éstas, empezaron a funcionar las Juntas Regionales de Conciliación y la Federal de Conciliación y Arbitraje.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Son tribunales locales que ejercen la jurisdicción laboral en los Estados-miembros.

*Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.*

"El origen de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se encuentra en las circulares de 28 de abril de 1926 y de 5 y 18 de marzo de 1927, dirigidas por la extinta Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo a los gobernadores de los Estados, notoriamente inconstitucionales, por cuanto que tuvieron por objeto sustraer del conocimiento de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje determinados asuntos: ferrocarriles, petróleo, minas, hilados y tejidos, industria textil".(53) Posteriormente, el Ejecutivo Federal dictó decreto el 17 de septiembre de 1927, estableciendo la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El decretó que dió vida a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, derivado de las circulares mencionadas, implica notorio quebrantamiento del régimen constitucional, toda vez que el Presidente de la República carece de facultad para legislar en materia de trabajo, dicho decreto violaba la soberanía de los Estados, según lo reconoció la Suprema Corte de Justicia a través de diversas ejecutorias.

---

53. GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Décimo séptima ed., Ed. Porrúa, México 1982.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, desde su creación hasta su establecimiento legítimo por virtud de la Ley Federal del Trabajo de 1931, actuó por espacio de varios años sin fundamento legal; pues la reforma constitucional de 31 de agosto de 1929 que modificó la fracción X del artículo 73, facultando al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del artículo 123, tan sólo exceptuó de la jurisdicción de las autoridades locales del trabajo, a las empresas de transporte amparadas por concesión federal, es decir, el problema de la constitucionalidad del tribunal federal de trabajo quedó sin resolver, porque este tribunal no emanaba de la ley sino de una imposición administrativa inconstitucional, pero la cuestión se resolvió definitivamente, desde el punto de vista jurídico, al expedirse la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, es el Tribunal Superior del Trabajo autorizado constitucionalmente para ejercer jurisdicción social en toda la República en asuntos federales, en los términos de la fracción XXXI, Apartado A del artículo 123 constitucional.

#### 4. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

El proyecto de Constitución de Carranza establecía la facultad exclusiva del Congreso de la Unión, para legislar en toda la República sobre el trabajo, entre otras materias.

Los diputados constituyentes, anteponiendo la idea del respeto a la soberanía de los Estados federados y tomando en cuenta lo variado de las necesidades de cada entidad federativa, decidieron otorgar la facultad de expedir leyes sobre el trabajo, tanto al Congreso Federal como a las legislaturas estatales.

En ejercicio de la facultad concedida, algunos estados de la República expedieron leyes locales de trabajo, (54) entre las que destaca la del Estado de Veracruz, expedida en 1918, que fue modelo para otras entidades de la Federación y uno de los principales soportes de la primera Ley Federal del Trabajo.

La legislatura federal prácticamente no utilizó la facultad constitucional de dictar leyes del trabajo; sin embargo, sí se discutieron algunos proyectos de ley sobre temas específicos, entre los que sobresalen los relativos a accidentes de trabajo y participación en las utilidades de las empresas.

Al expedir los estados de la Unión sus leyes del trabajo, se creó un "enjambre normativo" que violentaba el elemento principio democrático de la igualdad de derechos. Adicionalmente, la fuerza obrera fue dando lugar al surgimiento de federaciones, confederaciones y a la celebración de contratos colectivos, que en su actuación y aplicación rebasaban los límites de una sola

---

54. Sobre este tópico puede consultarse la detallada relación cronológica de disposiciones locales en materia de trabajo, de 1911 a 1929, que presenta Felipe Remolina Roqueñi en su libro Evolución de las Instituciones y del Derecho del Trabajo en México, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1976, págs. 43 a 50.

entidad federativa. Los conflictos y las huelgas muchas veces abarcaban varios estados, y ninguno de ellos quería intervenir porque sus resoluciones carecían de imperio fuera de los límites de su territorio.

Frente a esta panorámica, en el año de 1929 se decidió modificar la Constitución en los artículos 73, fracción X, y 123, en su párrafo introductorio (55), para el efecto de establecer que la ley del trabajo sería unitaria, que la expediría el Congreso de la Unión y que su aplicación correspondería tanto a las autoridades federales como a las locales, con base en una distribución competencial, fincada en el carácter excepcional de los asuntos reservados a la Federación.

Previo a la reforma que federalizó la facultad de expedir la legislación del trabajo, el 15 de noviembre de 1928 se efectuó una asamblea obrero-patronal, la cual conoció de un primer proyecto de código federal del trabajo, que fue presentado por la Secretaría de Gobernación.

Tras la mencionada reforma constitucional de septiembre de 1929, el Presidente Emilio Portes Gil, envió al Congreso un proyecto de código federal del trabajo, elaborado por los juristas Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarrítú, el cual fue

---

55. La reforma publicada en el DOF de 6 de septiembre de 1929. Esta modificación al proemio del artículo 123 constitucional, junto con la adición a la fracción XXIX del mismo precepto, en el sentido de declarar de utilidad pública la Ley del Seguro Social, fueron los primeros cambios que tuvo el referido artículo constitucional, desde su creación en el año de 1917.

rechazado porque contenía el principio de sindicalización única y el arbitraje obligatorio en las huelgas.

En el año de 1931, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, a cargo del licenciado Aarón Suárez, formuló un proyecto de Ley Federal del Trabajo, el cual fue redactado por los abogados Eduardo Suárez, Aquiles Cruz y Cayetano Ruiz García. El proyecto fue discutido por el Consejo de Ministros; el Congreso lo debatió ampliamente, modificándolo de manera sustancial.

La primera Ley Federal del Trabajo fue promulgada el 18 de agosto de 1931 y ese mismo día entró en vigor, según se señaló de manera expresa en el artículo primero transitorio.

Los antecedentes del Contrato Colectivo de Trabajo, se pueden encontrar en épocas recientes. Ideológicamente, podemos pensar, que el origen de esta figura se dio por un principio de igualdad de condiciones entre los trabajadores de una misma empresa y partiendo de la premisa de que la unión hace la fuerza.

El distinguido maestro Alfredo Sánchez Alvarado en un artículo publicado en una revista especializada de la materia señala que "la sindicación es la manera en que los trabajadores se unen haciendo un frente común, una fuerza; la huelga es el arma de presión de la que se sirven para que se tomen en cuenta sus pretensiones, para que los patronos conozcan sus intereses; y el

contrato colectivo es el instrumento en virtud del cual establecen y garantizan sus mejorías y logros".(56)

Entender lo anterior podría parecer una fácil tarea, pero como sucedió con el derecho del trabajo, con la libertad de asociación profesional, con la misma huelga, costó mucho esfuerzo y mucho más para lograr su reconocimiento.

Según el maestro Néstor de Buen Lozano, la consecuencia de la Revolución Mexicana fue el tránsito de nuestro país del feudalismo al capitalismo; entre los años de 1917 y 1934, se perfiló la estructura que daría forma al nuevo Estado mexicano, que si bien acogió las doctrinas capitalistas imperantes en Europa, revestía caracteres socialistas.

Esto se vio reflejado durante el gobierno de Lázaro Cárdenas, quien utilizó como estandartes políticos, la reforma agraria y el obrerismo; grandes reformas se vivieron, en materia de trabajo, en el periodo de Cárdenas.

Continúa diciendo el maestro De Buen Lozano, que posterior a la actuación de Lázaro Cárdenas, se dio en la política un proceso encaminado al desarrollo de la economía capitalista con el ascenso de Manuel Avila Camacho a la Presidencia de la República, proceso que terminaría con la intervención del Presidente Díaz

---

56. SANCHEZ ALVARADO, Alfredo. Los Juslaboralistas nos enfrentamos a un gran reto. Laboral No. 7. México, abril 1993.

Ordaz, en donde se preparó el terreno para la consolidación de éste régimen.

En este orden de ideas, la fundamentación de todo el sistema jurídico laboral se basó en tres principales figuras:

- \* El Sindicato.
- \* La Huelga.
- \* El Contrato Colectivo de Trabajo.

Parecería contradictorio, pero el reconocimiento de estas tres figuras fue el punto de conciliación entre las crecientes necesidades del proletariado y del capitalismo. Es decir, por virtud de dicho reconocimiento, se dio el equilibrio necesario para el establecimiento y permanencia del capitalismo mexicano.

Nos parece acertada la crítica del maestro Néstor de Buen, al analizar la manipulación de que son objeto estas figuras al decir:

*"En diversas ocasiones hemos afirmado que nuestro derecho del trabajo, teóricamente creado para la defensa de los derechos obreros, es un arma formidable de la burguesía. Las tres instituciones mencionadas lo comprueban, ya que un sindicato político no representativo y amortiguador del movimiento obrero; el control administrativo -y en ocasiones por medios más enérgicos- de la huelga y la celebración de contratos colectivos*

de trabajo de protección, han sido felices instrumentos en manos del capital". (57)

Aún cuando es muy severa la crítica que se hace de estos tres instrumentos, es conveniente plantearla. Nosotros creemos que tiene razón el maestro De Buen, en el sentido de que en la vida práctica se ha dado un mal uso a estas instituciones.

Pero, aún cuando no se ha entendido correctamente la función de estas figuras, su establecimiento y reconocimiento sirvió, como ya se dijo, a disminuir las crecientes inconformidades del sector proletario de la sociedad mexicana.

El maestro Manuel Alonso García quien dice que: "el origen de los pactos o convenios es forzoso referirlo a época histórica bien reciente. Se sitúa en el siglo XIX. Y son, en cierto modo, una consecuencia de la propia lucha planteada en el terreno jurídico-laboral -y de manera más genérica, en el campo social- entre el elemento patronal, de una parte, y las organizaciones profesionales obreras, de otra." (58)

Por su parte, en la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre de 1931 preveía los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

---

57. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. T.II. Edic. 9ª. Ed. Porrúa. S. A. México 1992. pág. 782.

58. ALONSO GARCIA, Manuel. cit. por DE BUEN LOZANO, Néstor. Op. Cit. pág. 793.

En la misma España, después de la dictadura franquista, el contrato colectivo tuvo ciertas manifestaciones interesantes. Señala Alfredo Montoya Melgar que: "Sin alterar sesiblemente la posición del Estado en el ámbito jurídico de la negociación colectiva, la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, anunció en su exposición de Motivos, aparte otros propósitos, la intención de lograr la "potenciación de la autonomía de los sujetos negociadores", operándose un cierto desplazamiento de competencia desde la órbita de la Administración Pública a la de la Organización Sindical". (59)

En el texto original del artículo 123, de la Constitución de 1917, no se mencionaba expresamente a los contratos colectivos, sin embargo, podían entenderse señalados en su proemio, cuando en éste se señala que las leyes sobre el trabajo que expidan el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, "regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo".

---

59. MONTOYA MELGAR, Alfredo. cit. por DE BUEN LOZANO, Néstor. ob.cit. pág. 795.

##### 5. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

A casi 30 años de la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo de 1931, comenzó a cobrar fuerza la idea de reformarla. El mundo era completamente distinto tras la Segunda Guerra Mundial. México estaba inmerso en el modelo económico conocido como desarrollo estabilizador.

En el año de 1960, el Presidente de la República Adolfo López designo a una comisión redactora para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo. La Comisión estuvo integrada por Salomón González Blanco (Secretario del Trabajo y Previsión Social), María Cristina Salmorán de Tamayo (Presidenta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje), Ramiro Lozano (Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.) y Mario de la Cueva (Ex-rector de la UNAM y profesor emérito de la Facultad de Derecho).

La comisión redactora sesionó durante cerca de dos años en la casa-biblioteca del maestro De la Cueva. Este proyecto no logró culminar.

En el años de 1967, estando como titular del Poder Ejecutivo Federal Gustavo Díaz Ordaz, se formó una segunda comisión redactora, que integraron las mismas personas antes citadas, a quienes se sumó el licenciado Alfonso López Aparicio, con la encomienda de elaborar un nuevo proyecto de ley laboral.

El maestro Néstor de Buen explica que "al comenzar el año de 1968 el anteproyecto de ley estaba terminado, y se turnó a los sectores interesados para que expresaran sus observaciones. Durante los primeros meses de ese año se recibió abundante material de parte de la clase trabajadora y hubo silencio por el sector empresarial. A partir de mayo, la comisión redactora escuchó las opiniones de los representantes de trabajadores y patronos, que ellos mismos designaron". (60)

Luego de este importante nivel de consulta, la comisión redactora deparó la versión final del anteproyecto. En diciembre de 1968 el documento fue turnado a la Cámara de Diputados por el Presidente de la República, el órgano legislativo, por medio de las comisiones internas competentes, inició otro cambio de impresiones con los representantes sectoriales.

Adicionalmente los legisladores intercambiaron puntos de vista con los miembros de la comisión redactora, de donde surgió la versión definitiva, que no tuvo modificaciones sustanciales. La Ley Federal del Trabajo fue aprobada y se publicó en el DOF de 1º. de abril de 1970; entró en vigor el 1º. de mayo del año mismo. (61)

---

60. DE BUEN, Néstor. op. cit., pág. 67.

61. Por excepción los artículos 71, relativo a la prima dominical y 87 referente al aguinaldo, entraron en vigor el primero de julio de 1970. Asimismo, el artículo 80, sobre la prima vacacional, entró en vigor hasta el 1º. de septiembre del mismo año.

La consistencia de la Ley Federal del Trabajo de 1970 radica en buena medida en que nació de un amplio ejercicio de consulta democrática, soporte esencial de toda ley en especial de las de carácter social.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 no fue resultado de una labor de gabinete o de laboratorio jurídico; fue expresión normativa del querer de todos los involucrados en las relaciones de producción. Entre las ventajas más ricas de que se nutrió la ley nueva, están la experiencia acumulada en la interpretación de los tribunales de amparo y los derechos conquistados por la vía de la negociación colectiva.

Muchos y muy diversos fueron los cambios de la Ley Federal del Trabajo de 1970 con respecto a su antecesora. Para José Dávalos, se trató de una legislación *"más independiente del derecho privado; más generosa en cuanto a su ámbito personal de aplicación (baste recordar la incorporación de la relación de trabajo y la inclusión de varios trabajadores especiales en la protección de la norma); con procedimientos más definidos y estructurados"*.(62)

---

62. DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Porrúa, México, 1992, pág. 339.

## 6. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA REFORMA PROCESAL DE 1980.

El carácter del derecho laboral como un derecho de conquista y la fuerza creciente de los sindicatos obreros, hicieron que el derecho individual y colectivo del trabajo consolidaran el espíritu social que les imprimió el Constituyente de Querétaro.

En el procedimiento del trabajo, sin embargo, continuó imperando el engañoso y rígido principio de la igualdad estricta de las partes ante la ley.

La Ley Federal del Trabajo de 1931 y de 1970 mantuvieron el procedimiento laboral alejado de la antorcha de la justicia social. El procedimiento se convirtió en "un torneo de astucias y prestidigitaciones, en el cual, uno de los contendientes disponía de la fuerza económica, en tanto el otro se presentaba sólo con la creencia de que algún día habría justicia en la tierra. En este supuesto mentiroso de la igualdad formal de los litigantes, la misión de las juntas de conciliación y arbitraje era un papel pasivo, un dejar-hacer y dejar-pasara los contendientes". (63)

A lo anterior hay que añadir que el procedimiento estaba plagado de defensas e incidentes que lo hacían enredado, lento y retardado de la justicia, lo cual perjudicaba en mayor medida a los trabajadores, porque la economía familiar es sumamente endeble y no resiste juicios prolongados.

---

63. DE LA CUEVA, Mario. Derecho Procesal y Justicia Social, en : Uno más Uno, 13 de mayo de 1980, pág. 6.

Ante este programa, el Presidente José López Portillo presentó, el 18 de diciembre de 1979, una iniciativa de reformas a la Ley Federal del Trabajo, para modificar sustancialmente el procedimiento laboral. El 4 de enero de 1980 fue publicado en el DOF el decreto respectivo, mismo que entró en vigor el 1º de mayo siguiente.

Como puede apreciarse el proceso legislativo de esta trascendental forma, desde la presentación de la iniciativa hasta su publicación, duro tan sólo 17 días. Ojalá que esta situación hubiera respondido a la sensibilidad y consenso de los legisladores frente al elevado valor social de la iniciativa; desgraciadamente ello obedeció a uno de esos tormentosos "diciembres legislativos" que se estilaron hace algunos años. En todo caso, a pesar de lo criticable que resulta una legislación hecha al vapor, qué bueno que no se difirió más esta añejada aspiración de los trabajadores.

A partir de esta reforma, el procedimiento laboral es un derecho social que nivela la posición de las partes; se opuso al poder económico del patrón, la fuerza jurídica de un derecho de clase.

En el núcleo de esta importante reforma se encuentra la concepción de que también es igualdad tratar desigualmente a los desiguales, lo que es conforme a la naturaleza protectora de la norma laboral.

José Dávalos sintetiza el contenido de la reforma con la siguiente expresión:

*"Así pues, imbuidas de este espíritu fueron plasmadas las normas del procedimiento del trabajo, entre las que destacan: los efectos del aviso del despido; la preemanencia de la conciliación como medio par la solución de los conflictos; la concentración del procedimiento; la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador; la carga de la prueba al patrón; las modificaciones en el procedimiento de huelga, y la participación de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia".(64)*

#### LA REFORMA PROCESAL DE 1980

El proceso del Derecho del Trabajo es reformado a partir del primero de mayo de 1980. Esta vez, durante la gestión del Presidente López Portillo.

Negociar colectivamente es una medida de equilibrio entre los factores de la producción, que consiste en que trabajadores y patronos se sientan frente a frente para decidir el orden laboral que regirá en el establecimiento, empresa o rama de la industria. Es decir, para determinar conjuntamente las condiciones de trabajo a que se sujetará la prestación del servicio.

---

64. DAVALOS, José. Suplencia de la Deficiencia de la Demanda del Trabajador, en: Génesis. Revista de Direito do Trabalho, No. 6 junio, Génesis Editora, Curitiba, Brasil. 1993, págs. 596 y 597.

El contrato colectivo y el contrato-ley presentan grandes ventajas sobre el contrato individual: son un mecanismo idóneo para sustituir la imposición de condiciones de trabajo, por la discusión y el acuerdo sobre las mismas; sin que trabajadores y patronos renuncien a sus formas de pensar y a la defensa de sus intereses específicos, son expresión de la colaboración y armonía en las relaciones entre los factores productivos; son un valioso instrumento al servicio de la democratización de las condiciones de trabajo, que busca hacer realidad el principio constitucional que establece que a trabajo igual debe corresponder salario igual.

El maestro Carlos Puig Hernández hace una distinción importante con relación a la negociación colectiva y explica que está se efectúa en "dos niveles de aplicación: para que las condiciones acordadas rijan en una o varias empresas o establecimientos (contratos colectivos), o bien, para operar en una rama determinada de la industria (contrato-ley)".(65)

La Ley Federal del Trabajo vigente regula al contrato colectivo en los artículos del 386 al 403, en tanto que del contrato-ley se ocupan los artículos del 404 al 421.

---

65. PUIG HERNANDEZ, Carlos A. Teoría y Práctica de la Huelga en México. Editorial Porrúa, S.A., México, 1989.

## CAPITULO III

## MARCO LEGAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Aun cuando, la planeación de la negociación del contrato colectivo debe iniciarse con la debida anticipación, en la práctica ésta se empieza muchas veces en el momento en que la empresa recibe el pliego de peticiones.

El contrato colectivo de trabajo, como afirma el Dr. Baltazar Cavazos Flores, ni es contrato ni es colectivo. En todo contrato se requiere del acuerdo de voluntades entre las partes contratantes. El contrato colectivo se puede otorgar aun en contra de la voluntad del patrón.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo define el Contrato de Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo es un elemento de equilibrio entre los intereses del capital y del trabajo, siendo obligatorio su cumplimiento para la empresa, para el sindicato contratante y para sus trabajadores agremiados. Como tal, constituye la Ley dentro de la empresa, y su violación llevará a las partes contratantes al conflicto.

En suma, las negociaciones laborales se dificultan por la falta de planeación y el desconocimiento de las variables a nivel relaciones humanas que indefectiblemente se presentan. Esto, dando por sentado que los aspectos legales y las implicaciones administrativas para la empresa son conocidos y dominados por parte de los representantes empresariales en la negociación, lo cual lamentablemente no es el caso.

## EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

### 1. DURACION

En su duración de las convenciones colectivas entran en lucha dos principios: de un lado, la necesidad de una paz social o de una tregua, por lo menos, y del otro, la finalidad fundamental, que es la creación de condiciones de trabajo remuneradoras y justas. Una de las funciones principales en torno a los términos de vigencia, es la armonía entre esos dos principios: una convención colectiva debe durar, pues de otra suerte, la actividad de las empresas, o si se prefiere, la marcha de la economía se haría sumamente difícil; de ahí la urgencia de un plazo mínimo de vigencia. Pero, por otra parte, los fenómenos económicos están en una transformación permanente, lo cual, según muestran las estadísticas, conlleva un aumento continuo de los precios de los productos de consumo; consiguientemente, una convención colectiva petrificada significaría una congelación de las condiciones de trabajo y, en especial, de los salarios. De esta oposición nace la síntesis: un *plazo de mínimo de vigencia y otro máximo de duración*.

Por lo que de la misma suerte que el contrato individual, la duración del colectivo de trabajo será, en principio, por tiempo indeterminado, pudiéndose también firmar, por tiempo u obra determinados, cuando la naturaleza del pacto lo requiera. Frente a los años de crisis y las impredecibles oscilaciones de nuestra

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

79

vida económica, el legislador fijó a los contratos colectivos una duración promedio de dos años, misma que en la actualidad ya resulta inoperante. El maestro Héctor Santos Azuela al respecto nos dice: "estimo que más que una aberración o una grave laguna de la ley, es perfectamente justificable la demanda anticipada de la revisión del contrato colectivo, propiamente, en cualquier tiempo, si es que así los determinan las condiciones económico-sociales". (66)

Por su parte el distinguido iuslaboralista Mario de la Cueva nos explica lo siguiente en su obra *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo* al decir que "existen tres posibilidades de duración: *tiempo determinado*, al que la Ley de 1931 denominaba *tiempo fijo*, que no podrá ser mayor de dos años, pues si se fijara uno superior, el contrato colectivo podría no obstante ser revisado cada dos años parcialmente o totalmente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 397; el artículo 399 contiene una especie de contradicción, pues menciona la posibilidad de una duración mayor, pero afirma al mismo tiempo que será revisable cada dos años. *Tiempo indeterminado*, al que la citada Ley de 1931 llamaba *tiempo indefinido*. Finalmente, *obra determinada* no era posible fijar un plazo fijo de duración, pues, aun cuando los constructores de la obra programaran seis meses, uno o dos años, podría ocurrir que los trabajos se prolongaran por un tiempo mayor". (67)

---

66. SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A. México, 1993. pp. 173.

67. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. pp. 474 y 475.

## 2. REVISION

Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo, o mejor, *inyectarle nueva vida*, evitando así su destrucción y desaparición.

1. Un principio general: al exponer la tesis, (68) apoyada en el art. 394 de la Ley, de que los contratos colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el contrato colectivo, y porque la misión de los sindicatos no es la reducción de los beneficios del trabajo, sino a la inversa, su superación constante. Por consiguiente, la revisión no puede ir hacia abajo, sino siempre hacia arriba, lo que no es óbice para que se modifiquen algunas reglas de carácter técnico o algunos aspectos del elemento obligacional.

2. Las formas de la revisión: la práctica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de *revisión convencional* y *revisión obligatoria*.

---

68. Consultese el capítulo XXXV: Formación y Vida de los Contratos Colectivos, Apartado III, de la protección de las minorías.

A) La revisión convencional: nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen conveniente o útil; la revisión se efectuará antes del vencimiento normal sería la revisión obligatoria.

B) La revisión obligatoria: el sistema que vamos a considerar es una institución propia del derecho mexicano, La Ley de 1931 contiene entre líneas un propósito de dar estabilidad a las convenciones colectivas sin desconocer el derecho de los trabajadores y patronos para darlas por terminadas. La Ley vigente corrigió las deficiencias y concibió a la revisión como el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patrono puede emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales, a que ocurran a las juntas de aveniencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

a) Los titulares de la acción de revisión: son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos. El artículo 398 de la Ley reunió las diversas hipótesis que pueden presentarse: a) Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o un solo patrono, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión. b) si se celebró por lo sindicatos que representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos. c) Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará "siempre que los solicitantes tengan el

cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo".

b) Modalidades de la revisión: es un procedimiento periódico, quiere decir, deberá efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de las convenciones colectivas.

La idea de la libertad de acción de los sindicatos obreros y de los patronos, creó, dentro de la revisión obligatoria, dos posibilidades, a las que se dan los nombres de revisión en plazos convencionales y revisión en plazo legal.

La primera es la que debe efectuarse en las fechas y de conformidad con las reglas fijadas por las partes en el contrato colectivo. No debe confundirse con la que llamamos revisión convencional, porque ésta puede llevarse al cabo libremente en cualquier tiempo, en tanto la revisión de que ahora nos ocupamos es la que debe celebrarse obligatoriamente en el período inmediato anterior al vencimiento del contrato colectivo, bajo la sanción de prórroga por un lapso igual al originario.

La revisión legal es la que tiene que solicitarse y desarrollarse en los plazos precisos señalados por la ley, bajo la misma sanción de prórroga del contrato colectivo. A este respecto, el artículo 397 decreta la obligatoriedad de la revisión, la que deberá efectuarse en aplicación de los artículos 399 y 399 bis.

c) La oportunidad para el ejercicio de la acción: la revisión obligatoria no puede iniciarse libremente en cualquier tiempo, pues está sujeta a plazos determinados.

La versión original de la Ley Federal del Trabajo señaló un plazo máximo de dos años y puntualizó tres situaciones en el artículo 399:

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes: a) Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años. b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor. c) Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o para obra determinada.

Para Héctor Santos Azuela es producto de la dinámica social y según la dogmática oficial, en mérito a la vida democrática, el contrato colectivo de trabajo se podrá revisar total o parcialmente, a solicitud de las partes sociales (artículo 397 a 399 de la LFT). Ya que el legislador previene que el contrato se firme entre un sindicato de trabajadores y el patrón, cualquiera de los dos podrá requerir su revisión (artículo 398, fracción I, de la LFT). (69)

d) Formalidades de la solicitud: la Ley no exige que la solicitud se presente por conducto de la autoridad del trabajo, pero es la

---

69. SANTOS AZUELA, Héctor. op.cit. pág. 174.

práctica constante, tanto para que exista una comprobación auténtica de la fecha de presentación, cuanto para la intervención de la autoridad como un conciliador experimentado, que ayude a la obtención de un resultado favorable.

3. El período de revisión: ese nombre se da a ese lapso de treinta días para la revisión parcial o de sesenta para la general, que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del contrato colectivo. No son términos fatales, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento.

Para el desenvolvimiento de las pláticas durante el período de revisión no existe ningún procedimiento legal: las convenciones colectivas y sus modificaciones deben ser el resultado de un acuerdo libre de voluntades; partiendo de esta tesis, no quiso el legislador imponer reglas fijas porque habría contraído el principio de negociación y contratación colectiva libre, máxime que no es obligatoria la presencia de un conciliador oficial.

Al efecto se precisa que si el contrato colectivo se celebra con diversos sindicatos de trabajadores, la solicitud podrá provenir de las organizaciones que representen, por lo menos, el 51% del total de los trabajadores sindicalizados (artículo 398, fracción II, LFT). Si se firma con diferentes patrones, la revisión podrá ser solicitada por aquellos que cuente, a su servicio, con el

51%, cuando menos, de la totalidad de los trabajadores comprendidos por el pacto (artículo 398, fracción III, LFT). (70)

4. Consecuencias de la falta de solicitud de revisión: el artículo 400 de la Ley dispone que si ninguna de las partes solicitó oportunamente la revisión, el contrato "se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración".

5. La terminación del período de revisión: concluidos los términos legales y sus prórrogas, son posibles dos resultados, un acuerdo favorable, lo que implica que el contrato colectivo, con sus cláusulas nuevas, se convertirá en el derecho para la regulación del trabajo; o por lo contrario, que fracasen las pláticas.

En segunda situación, la Ley vigente adoptó una solución opuesta a la consignada en la Ley de 1931: aquella primera ley federal establecía en su artículo 56 que si en el período de revisión o en su prórroga "no se ponían de acuerdo las partes, se sometería el asunto al conocimiento y resolución de la junta de conciliación y arbitraje; en el concepto de que durante la tramitación ante la junta quedaría en vigor el contrato de cuya revisión se trate". La norma estaba en oposición con la idea de la libertad sindical del artículo 123 y con los principios del proyecto para una ley nueva, que no aceptaban el arbitraje obligatorio para la fijación de las condiciones de prestación de

---

70. Cfr, GIUGNI, Gino. Diritto sindacale. Bari, Cacucci, págs. 117 y sigs.

los servicios, salvo que los sindicatos obreros acudieran ante las juntas dentro del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica. Al modificar la comisión el sistema, los trabajadores, de acuerdo con el art. 450, fracs. II y III, podrán acudir a la huelga, "al terminar el período de vigencia de las convenciones colectivas"; esta solución está ratificada en el artículo 400 de la Ley, que dispone que la prórroga del contrato colectivo para un segundo período de vigencia, surtirá efectos solamente en la hipótesis de que no se haga uso del derecho de huelga.

Pero difieren por varios conceptos: ante todo, porque la revisión opera por el solo transcurso del tiempo, treinta o sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo, sin que sea necesaria la presencia de algún otro requisito; en tanto la modificación presupone la existencia de la circunstancia mencionada expresa y limitativamente en la Ley, por consiguiente, puede iniciarse en cualquier tiempo. En segundo término, la revisión es un procedimiento normal, congénito con la celebración de las convenciones colectivas, y periódicas cada uno o dos años como máximo, mientras la modificación es un proceso extraordinario que se presenta de pronto, pero que podría no volver a aparecer. Antes de concluir, que los dos procedimientos no pueden iniciarse conjuntamente, porque, según lo expuesto, su propósito es el mismo, con la diferencia de que la revisión es más amplia, en consecuencia, englobaría a la modificación, ya que ésta se concreta a las puras condiciones de trabajo.

La reforma de 1974, que autorizó la revisión anual de los montos de los salarios justificó los escrúpulos de la comisión; y lo que es más importante, hizo inútil el sistema de la modificación obligatoria de las condiciones de trabajo: no parece ni razonable ni posible que apenas transcurridos uno, dos o tres meses de la revisión salarial, se solicite de la junta de conciliación y arbitraje una modificación general del elemento normativo; y por otra parte, se correría el riesgo de que, antes de que se dictara el laudo, llegara el momento de solicitar la revisión plena del contrato colectivo.

Para finalizar este punto, reitero que si no cuenta el patrón con el derecho para demandar la firma del contrato colectivo, tampoco puede tenerlo para requerir su revisión, consecuencia obligada de aquélla. Así también, la disminución de las condiciones de trabajo nunca podrá conseguirse mediante la revisión del contrato colectivo, sino de manera excepcional, a través del proceso para los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Con respecto a este problema, en la Ley se dispone, expresamente, que la revisión deberá solicitarse sesenta días antes del:

- a) Vencimiento del contrato colectivo con duración menor de dos años (artículo 399, fracción I, LFT).
- b) Transcurso de dos años, si el contrato colectivo es por tiempo mayor (artículo 399, fracción II, LFT).
- c) Transcurso de dos años, si el contrato colectivo se firmó por tiempo indefinido o por obra determinada, con duración mayor de tal tiempo (artículo 399, fracción III, LFT).

De esta suerte, al igual que sucede con la celebración, de negarse el patrón a revisar el contrato colectivo, el sindicato podrá presionarlo firmemente, a través de la huelga.

El Dr. Cavazos dice que la dogmática tradicional estima que nuestra legislación obrera cuenta con una laguna enorme, al no precisar un período mínimo de obligatoriedad para el contrato colectivo, pudiendo llegarse al extremo de solicitarse su revisión al día siguiente de haber sido celebrado o revisado el pacto.

(71)

### 3. MODIFICACION

La modificación obligatoria de las condiciones de trabajo está emparentada con la revisión obligatoria, primeramente, porque son dos procedimientos obligatorios que se inician a petición de cualquiera de los dos titulares de los contratos colectivos; y en segundo lugar, porque persiguen la misma finalidad, a saber, la substitución de las condiciones de trabajo vigentes.

Una vez firmado el Contrato Colectivo de Trabajo entre las partes, y de acuerdo con el capítulo especial para la modificación y demás condiciones de trabajo que establece la Ley Federal del Trabajo vigente, los sindicatos y los patrones

---

71. Cfr. CAVAZOS FLORES, Baltazar. 35 Lecciones de derecho laboral. México, Trillas, 1982, págs. 269 y sigs.

pueden solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de dicho Contrato Colectivo de Trabajo, sujetando dicha posibilidad al hecho de que se den circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para tal efecto, se tramitará de conformidad con las disposiciones que regulan los conflictos colectivos de naturaleza económica, es decir conforme a los procedimientos que el artículo 419 de la LFT, señala para la revisión del Contrato Ley.

Sin embargo, en la práctica no es común que los sindicatos utilicen el procedimiento de conflictos económicos que señala el 419, sino más bien en la mayoría de los casos han utilizado el procedimiento de la huelga para lograr sus fines; tampoco el patrón utiliza dicho procedimiento toda vez que le resulta muy complicado acreditar las causas que señala la Ley para tal efecto, por lo que en la mayoría de los casos ha resuelto el conflicto mediante la negociación aterrizando en convenios con el o los sindicatos.

Frente a la imprecisión de la política económica, el alza indiscriminada de los precios y las innumerables maquinaciones de empresa para incrementar sus beneficios y abatir las condiciones de trabajo, el pacto sindical, mediante esta mecánica, lamentablemente teórica hasta ahora (la exigencia de su revisión al día siguiente anterior), es apenas una pálida defensa. Sobre

este particular, un sector de la doctrina ha sustentado el criterio de que la firma y revisión del contrato colectivo hace presumir el equilibrio entre los factores de la producción, dentro de la empresa, durante todo el período de su duración por lo que es inexistente, cualquier intento de huelga.

Lo anterior no es correcto por el maestro Santos Azuela pues dice que corresponde a la coalición obrera el determinar los extremos de la huelga y la existencia de desequilibrio capaz de afectarlos, amén de que las autoridades del trabajo no pueden menoscabar el ejercicio irrestricto de dicho derecho, sin violentar gravemente, la libertad sindical.

Antes de abordar al siguiente tema que analizaremos es importante que hagamos una pequeña referencia a lo que se refiere a la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, y según el maestro Guillermo Cabanellas, y en relación con la suspensión colectiva de trabajo, señala: "Cuando la temporal cesación de tareas abarca a gran parte de los trabajadores de una empresa, e incluso a todos ellos, por una misma causa, se está ante la suspensión colectiva. Puede deberse a medida imperativa de los empresarios; más cabe que proceda de espontánea actitud de los trabajadores, como en el supuesto de huelga. En ocasiones, la suspensión colectiva, sujeta a periodicidad, es perfectamente conocida por las partes y presenta carácter convencional. Ocurre así con los trabajos de temporada y con muchas de las faenas agrícolas." (72)

---

Por su parte el maestro Mario de la Cueva, al referirse a la suspensión llevada a cabo por el patrón o empresa señala: "Es una institución que tiene por objeto preservar la vida de las relaciones de trabajo, suspendiéndolo únicamente sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia objetiva, independientemente de la voluntad del empresario, que impide la continuidad de las actividades de la empresa o del establecimiento". El mismo tratadista nos indica que dicha institución su propósito fundamental es evitar la disolución de las relaciones de trabajo, motivada por una circunstancia objetiva ajena a la voluntad del empresario, que hace imposible la continuidad del trabajo.(73)

#### 4. TERMINACION

A este respecto la terminación del contrato colectivo, el legislador determina expresamente, cuatro causas:

- a) El mutuo consentimiento de las partes sociales.
- b) La culminación de la obra.
- c) La existencia de cualquiera de las hipótesis comprendidas en el capítulo VIII, del título VII de la Ley (causas de terminación de las relaciones colectivas, y
- d) El cierre de la empresa o establecimiento.

---

72. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I. Editorial Bibliográfica Omeba. Edición argentina, Buenos Aires. 1968, pág. 556.

73. DE LA CUEVA, Mario. op.cit. pág. 561.

Cabe recordar que el maestro Manuel Alonso Olea dice que como ocurre en la Ley este instrumento debe ser interpretado "según el espíritu y finalidad de lo pactado, medido por la realidad social del tiempo en que ha de ser aplicado". (74)

De otra parte, cabe precisar muy bien, como apunta Philippe Suet, que el patrón no podrá hacer nunca ningún tipo de discriminación entre los miembros de su personal, con respecto a la aplicación de las cláusulas del pacto sindical, aplicable dentro de la empresa. (75)

En busca de perspectivas y con el propósito de concertar la promoción de las condiciones de trabajo comprendidas dentro de la empresa, con las condiciones de trabajo del país y sus exigencias de estabilidad económico-social, los Estados, en la actualidad, han diseñado una política de rentas y normas de coyuntura. (76)

El maestro Néstor de Buen considera que frente a las expectativas del mundo moderno, el contrato colectivo, más que un mecanismo de confrontación, es un derecho que genera instrumentos de equilibrio tanto para una clase como para otra.

---

74. ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. Madrid. Universidad Complutense, 1981, pág. 529.

75. Cfr. SUET, Philippe. L'application pratique de la législation du travail dans les entreprise. Paris, Librairie general de droit et de jurisprudence, 1970, pág. 43.

76. Cfr. ALONSO OLEA, Manuel. Op. cit. pág. 536.

De acuerdo con nuestros tiempos, las autoridades laborales han rebasado los marcos de la negociación profesional, para promover la productividad y la reconversión industrial, a través de convenciones de vértice, inducidas por el Ejecutivo Federal mediante el desarrollo de la concertación social y los pactos tripartitos, ya de solidaridad nacional o de estabilidad y crecimiento económico.

De otra parte y con una perspectiva universal y novedosa Jean Claude Javillier (77) advierte el desarrollo y expansión de la negociación profesional a nivel transnacional. En este sentido, explica los lineamientos, evolución y destino de la Negociación Colectiva en el viejo continente, concertada dentro del contexto de la Comunidad Económica Europea, así como los perfiles, cada vez más frecuentes y prácticos, de un sistema complicado de negociación colectiva multinacional.

---

77. JAVILLIER, Jean-Claude. Derecho del Trabajo. Madrid, Servicios de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1982, págs. 602 y sig.

## EL CONTRATO-LEY

La Ley de 1931 no definió al contrato-ley, quizá porque era congruente consigo misma, porque el contrato-ley no tenía una individualidad propia, ya que no era sino el contrato colectivo celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores y patronos de una rama industrial y en una región determinada, que se declaraba obligatorio para todos los trabajadores y patronos mediante un procedimiento administrativo. Hubo el propósito de cambiar la denominación y decir la *convención-ley*, pero está denominación chocaría con el movimiento obrero, que teme que los cambios terminológicos puedan implicar alguna variante de esencia. Sin embargo, la frase de la definición "contrato-ley es el convenio celebrado..." pone de relieve que no estamos ante una figura contractual, sino ante un convenio recogido por los principios del derecho del trabajo.

En diversas ocasiones hemos escuchado la crítica de que el contrato-ley no tiene que limitarse a la industria, siendo así que nada impide que se extienda al comercio. La objeción es correcta; por fortuna, no está prohibida su extensión, por lo que podrían los sindicatos del comercio solicitar la convocatoria a una convención que discuta los contenidos de un contrato-ley.

## 1. TITULARIDAD Y ADMINISTRACION

El maestro Mario de la Cueva, consideró indispensable determinar quienes podían solicitar la formación y revisión y, además, a qué institución correspondería cuidar y exigir su cumplimiento.

a) *Los titulares de las acciones de celebración y revisión de un contrato-ley:* la nueva figura jurídica presupone la existencia de diversas empresas de una rama industrial determinada; una sola empresa, aún nacional, no puede pactar un contrato-ley; así, Petróleos Mexicanos, que se extiende por toda la República y constituye una empresa única, tiene celebrado un contrato colectivo ordinario, y no podría celebrar un contrato-ley, porque ¿a qué otra empresa podría extenderse?

En cambio, del lado de los trabajadores es imaginable la posibilidad de un contrato-ley gestionado por uno o varios sindicatos. Así se explica el párrafo primero del artículo 404: "Contrato-ley es el convenio celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores..." La primera posibilidad puede realizarse por un *sindicato de industria*, particularmente *nacional*, que abarque las dos terceras partes de los trabajadores sindicados de una rama industrial en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas o en todo el territorio nacional.

La titularidad de la acción no corresponde a cada sindicato en lo particular, sino que pertenece a una *coalición de sindicatos* que

engloben a las dos terceras partes de los trabajadores sindicados, por lo menos. Es hasta donde sabemos, el único caso en que se reconoce a una coalición de sindicatos, sin personalidad jurídica, la facultad de actuar ante las autoridades del trabajo.

b) *Titularidad y administración del contrato-ley*: el movimiento obrero acuñó los dos términos de este rubro.

Se entiende por titularidad la facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato-ley, la cual, pertenece a la coalición sindical. Sin embargo, no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores; de ahí nació el término *administración del contrato-ley*, que aparece por primera vez en un texto legislativo en el artículo 418 de la Ley: "En cada empresa, la *administración del contrato-ley* corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores". La norma coincide con el artículo 450, fracción IV: "La huelga deberá tener por objeto: exigir el cumplimiento del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado"; así, a ejemplo: si un patrono viola la cláusula de exclusión, será el sindicato de empresa el titular de la acción para reclamar la violación y emplazar a huelga.

Con el propósito de ratificar el principio del sindicato mayoritario, el artículo 418, en su párrafo segundo, dice: "La

pérdida de la mayoría declarada por la junta de conciliación y arbitraje produce la de la administración (del contrato-ley)".

## 2. PROCESOS DE ELABORACION

Dentro del sistema del ordenamiento patrio, los contratos-ley pueden provenir de un doble origen:

a) La solicitud de celebración por parte de los sindicatos que representen la mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, pertenecientes a la rama industrial de que se trate, según el artículo 406 de la Ley Federal del Trabajo, y

b) El procedimiento de elevación de un contrato colectivo al rango de contrato-ley, de acuerdo con lo previsto por el artículo 415 del ordenamiento laboral citado.

Por lo que respecta a la primera vía, o sea, la celebración ordinaria del contrato-ley, su firma puede ser solicitada por los sindicatos que representen a la mayoría de las dos terceras partes, cuando menos, de los trabajadores de una rama de la industria, en uno o varios Estados de la República, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional (artículo 406 de la LFT).

Al abordar este aspecto cabe recordar a Giugni (78), al abordar el estudio del contrato colectivo en Italia, que es tan similar a nuestro contrato-ley y mucho más cercano a los pactos de concertación social, llamados de solidaridad o de crecimiento económico, explica que el sindicato se encontraba dotado de un poder de representación legal de todos los sujetos (inscritos o no a la organización vertical), perteneciente a la categoría profesional (rama industrial dentro de nuestro sistema) para la cual era aplicable este instrumento.

La solicitud deberá ser presentada ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social si la actividad profesional de que se trata queda comprendida dentro de las industrias de jurisdicción local, caso que aún no se presenta en nuestra experiencia, la solicitud deberá de interponerse ante el Gobernador del Estado respectivo, o ante el Jefe del Departamento del Distrito Federal (artículo 407, LFT). La exigencia de presentar la solicitud en los términos de referencia, muestra que dicho procedimiento se rige por el principio de dispositividad, por lo que no es dable, el que las autoridades laborales lo inicien de oficio. (79)

Presentada la solicitud, la autoridad laboral deberá verificar el requisito de mayoría exigido por el legislador y si en su concepto el contrato-ley es conveniente y benéfico, procediendo

---

78. GIUGNI, Gino. Diritto Sindacale. Bari, Caccuci, 1992.

79. DE LA CUEVA, Mario. op.cit. pág. 480.

entonces, a la cita de una convención en la cual habrán de comparecer las representaciones profesionales de las organizaciones sindicales y los patronos interesados (artículo 409 LFT).

En nuestro ordenamiento vigente no se previene como deberán ser designadas dichas representaciones profesionales de los trabajadores y los patronos, en detrimento de la democracia sindical y de los principios de la negociación colectiva erga omnes.

Domenico Napoletano (80) señala a este respecto, que se consideran sujetos del contrato colectivo con eficacia erga omnes, no a las representaciones unitarias, sino a los sindicatos registrados. Lo mismo sucede en el derecho mexicano, donde no se reconoce, respeta, ni observa, la libre constitución de los sindicatos por voluntad de los miembros (artículo 357 de la Ley) sino que se hace derivar directamente, del registro sindical.

Garantizando su control, la autoridad competente deberá de convocar a los sindicatos de trabajadores y a los patronos que pudieran quedar comprendidos dentro de la eficacia del contrato-ley, para su negociación vertical y concertada oficialmente. Para tal efecto, la convocatoria deberá de publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial del Estado respectivo, señalando la fecha, hora y lugar en que habrá de

---

80. NAPOLETANO, Domenico. Nozioni di diritto sindacale. Nápoles, Liguori, 1966. pág. 110

iniciarse la negociación, habida cuenta de que deberá de anticiparse, por lo menos treinta días.

Presidida por el Secretario del Trabajo, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o inclusive por el representante que envíen, la Convención formulará su reglamento de funciones y organizará las comisiones que se consideren necesarias (artículo 410 y 411 de la LFT).

Realizando la negociación, y aprobado el contrato-ley, el Presidente de la República (por regla general hasta la fecha), el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, lo publicará en el *Diario Oficial* correspondiente, declarándolo obligatorio en la circunscripción que corresponda (artículo 414 de la LFT).

El artículo 61 de la Ley de 1931 dispuso que era potestad del Presidente de la República declarar la obligatoriedad de este tipo de contrato, misma que fue suprimida en las reformas de 1970. En esta virtud, se estableció que de no presentarse oposición, en los términos de ley, se declararían la obligatoriedad de esta clase de instrumentos, juzgándose, con acierto, que el poder ejecutivo no podría desconocer, ni menos aún contraponerse, al acuerdo social, unánime y tácito de los factores de la producción. (81)

---

81. DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. pág. 481.

Para el maestro Néstor de Buen (82) la celebración mediante convención se ajusta a las principales etapas del proceso legislativo: Iniciativa; autoridad competente; comprobación del requisito de mayoría; facultad discrecional de la autoridad; convocatoria; convención; aprobación; declaración de obligatoriedad; publicación e iniciación de vigencia.

Según la propia exigencia del primer párrafo del artículo 414 de la Ley, "el convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio dicha mayoría". De todo ello desprende el maestro De la Cueva que "la convención requiere, para su instalación un número de sindicatos que agrupen, por lo menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicados. La aprobación parte de esa mayoría y de los patrones que tengan a su servicio ese porcentaje de trabajadores; pero la ley fija como quórum de votación, únicamente el cincuenta y uno por ciento de la mayoría mencionada". (83)

Para el maestro Jesús Castorena, (84) la firma de contrato-ley puede obtenerse mediante el acopio de tres opciones alternas para

---

82. DE BUEN LOZANO, Néstor. op. cit. tomo II. pág. 806.

83. DE LA CUEVA, Mario. op.cit., tomo II, pág. 484. El autor precisa a este respecto, que "no se trata de un cincuenta y uno por ciento calculado sobre el quórum de asistencia, sino de la totalidad más uno de los votos computables en la asamblea, o con el término técnico, de un quórum absoluto de votación".

84. CASTORENA, J.de Jesús. op.cit. pág. 290.

el sindicato de trabajadores: La administrativa, que es la que hemos explicado; la huelga y la sumisión al arbitraje; ello, independientemente, de la transformación del contrato colectivo en tal tipo de instrumento.

Para la elevación de un contrato colectivo a contrato-ley, el legislador previene, en el artículo 415 de la Ley Federal del Trabajo, que la solicitud deberá de interponerse por la representación profesional de los trabajadores o de los patrones, ante la Secretaría del Trabajo, el Gobernador del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, cuando el primer instrumento haya sido celebrado por una mayoría de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional.

Como en el procedimiento antes mencionado la representación sindical o en este caso los patrones, deberán acreditar el requisito de mayoría comprendido en el artículo 406. Por su parte la autoridad competente al dar entrada a la solicitud deberá de comprobar dicho requisito, para que de ser cubierto, le obligará a publicarla en los diarios oficiales respectivos.

Acto seguido, concederá un término de quince días para que los interesados presenten oposiciones. Si éstas no se presentaran, el Presidente de la República o en su caso, el Gobernador o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, lo publicará, declarándolo obligatorio, en la circunscripción territorial correspondiente. Si llegaron a oponerse objeciones, los interesados tendrán un

plazo de quince días para realizar las observaciones que estimen pertinentes, acompañando los correspondientes instrumentos de prueba que las corroboren.

A continuación el Presidente de la República o el Gobernador, tomando en cuenta los datos del expediente, podrán declarar obligatorio el contrato-ley. Dicho contrato producirá sus efectos a partir del momento de su publicación y no podrá ser contravenido por ningún contrato colectivo, salvo que reporte mayor beneficio para los trabajadores.

Es imaginable, estima, un sector importante de nuestra dogmática, que en la convención las representaciones profesionales no lleguen a acuerdo alguno y se determine la disolución de la asamblea. En ese supuesto, los sindicatos de los trabajadores podrán celebrar, a su arbitrio, los contratos colectivos ordinarios o los contratos-ley que consideren oportunos, mediante el acopio del derecho de huelga o a través del procedimiento para los conflictos de naturaleza económica, vía la intervención de las juntas de conciliación y arbitraje.

### 3. CONTENIDO Y ESTRUCTURA

En el artículo 412 de la Ley se establecen los principales aspectos del contenido del contrato-ley, que al igual que el del colectivo, también se compone de un elemento medular o de esencia que se integra con las condiciones generales del trabajo; un

elemento protector o de envoltura, y un elemento instrumental u obligatorio que comprende las obligaciones recíprocas entre las partes signatarias, del instrumento en cuestión.

Con respecto al elemento de esencia, el contrato-ley se regirá por los mismo principios aplicables al contrato colectivo; razón, por la cual, es de estricta procedencia lo dispuesto en el artículo 393 de la Ley. En este sentido, no producirá efectos de tal tipo de contrato, aquél que adolezca de la determinación de los salarios, habida cuenta que se aplicarán las disposiciones mínimas legales, si faltaran las estipulaciones referentes a las jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones.

La estructura formal de este instrumento comprende, en suma, las normas que reglamentan el sistema de las relaciones de trabajo, los derechos y obligaciones recíprocos de los trabajadores y de los patrones, así como el rango y las actividades de los prestadores de servicios pertenecientes a la categoría a la cual se refiere la llamada disciplina colectiva. De igual forma comprende, también, su duración. (85) Este tipo de conflictos no generan conflictos de titularidad para su aplicación, sino del poder de administrarlo en las diferentes empresas que la rama industrial o del comercio comprende. Dicha potestad le corresponde al sindicato mayormente representativo, habida cuenta que la pérdida de la mayoría deberá ser declarada por la Junta competente de Conciliación y Arbitraje. La pérdida de la mayoría

---

85. NAPOLETANO, Domenico. op.cit. pág. 96.

apareja la de la administración de este instrumento (artículo 418, de la LFT).

El contraste entre titularidad y administración del pacto ley, ha hecho meditar a el maestro De la Cueva (86) en que en primer término se explica como "la facultad de solicitar la celebración y revisión de un contrato-ley, la cual, de acuerdo con lo que vengo exponiendo, pertenece a la coalición sindical. Sin embargo no puede la coalición intervenir en las relaciones de cada empresa con sus trabajadores; de ahí nació el término de administración del contrato-ley, que aparece por primera vez en un texto legislativo, en el artículo 418 de la Ley..."

El precepto en cuestión, previene expresamente, que "en cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores".

Por razones de seguridad y en virtud de la amplitud de su eficacia, el contrato-ley no se puede celebrar por obra determinada, amén de que su función es unificar, integradoramente, las condiciones de trabajo en ramas completas de la industria. Su duración no podrá exceder de dos años y cualquiera de las partes sociales podrá solicitar su revisión noventa días antes del transcurso de tal tiempo (artículo 419 de la LFT). Nuestra legislación omitió, por lo que hace a la falta

---

86. DE LA CUEVA, Mario. op.cit., tomo II, pág. 478.

de determinación en el señalamiento de la fecha de duración del contrato-ley, a lo que De la Cueva (87) contesta queante dicha situación la duración debe ser de dos años, pues cualquier otro término carecería de sustento; "por lo demás, tiene a su favor la circunstancia de que es el término establecido para la revisión legal obligatoria".

Por lo que se refiere a los salarios, en virtud de las mismas razones explicadas con respecto al contrato colectivo, su revisión deberá solicitarse anualmente, perocon sesenta días de anticipación, por lo menos, al vencimiento del año (artículo 419 bis de la LFT).

En relación con "el contrato colectivo previamente existente y declarado obligatorio, la ley es omisa en cuanto a su contenido. Sin embargo, con la excepción de la referencia a la convención, que no se celebra en ese caso, parece que es aplicable también, en esa hipótesis, lo ordenado en el artículo 412". (88)

Una vez celebrado el contrato de referencia y llegado el momento de su revisión, la solicitud deberá ser presentada no tan solo por los sindicatos de trabajadores, sino también por aquellos patronales que representen las mayorías señaladas en el artículo 406. Como ya se había apuntado, tal solicitud deberá presentarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador

---

87. IBIDEM, pág. 488.

88. DE BUEN LOZANO, Néstor. op.cit. tomo II, pág. 810.

del Estado o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, dentro del término señalado en el artículo 419 de la Ley. De llegar a un convenio, los sindicatos de trabajadores y los patrones, las autoridades receptoras procederán a su publicación en los diarios oficiales respectivos, surtiendo sus efectos, las reformas, a partir de ese momento, sino se hubiere fijado una fecha diferente en el contrato. Más, cabe puntualizar el procedimiento respectivo:

Presentada la solicitud de revisión el Poder Ejecutivo correspondiente, habrá de verificar el requisito de mayoría de las dos terceras partes mencionadas en el artículo 406 de la LFT. Acto seguido y después de ponderar la oportunidad y beneficios de la revisión, "convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención para el efecto de revisar el contrato ley. La convención se regirá por las normas consignadas en la Ley para la celebración del propio contrato... Si las partes llegan a un arreglo, el convenio que lo contenga se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico de la entidad federativa. (89)

En las convenciones de este tipo, la tendencia actual propende a la imposibilidad de establecer aumentos a los salarios por encima de los prefijados, en los índices gubernamentales, conocidos dentro de nuestro sistema como topes salariales. (90)

---

89. CASTORENA, J. de Jesús. op.cit. pág. 294.

Cabe señalar, la contraversión abierta a la libertad sindical, y en la especie, a la de negociar profesionalmente las condiciones de trabajo para ponderar, como condicionante, la excelencia o inconvenientes del contrato-ley.

En aquellos casos en los cuales la revisión de este instrumento no sea requerida dentro de los términos contemplados por la Ley, o no se hubiere hecho acopio de la huelga, dicho convenio se prorrogará por otro periodo igual de duración (artículo 420 de la LFT). Un interesante sector de la doctrina explica que a dicho precepto se contrapone la fracción II del artículo 421 de la Ley, desde el instante mismo en que previene, como ya se ha señalado, que si en el proceso de revisión no se llega a ningún acuerdo, y no se hace acopio de la huelga, el contrato-ley no se prorroga, sino se dará por terminado.

Bien apunta De la Cueva (91) que "la ley no estableció un término especial para la revisión de este contrato; mas entendemos que se inicia el día último de vigencia del contrato-ley. Aun cuando tampoco consideró la ley la cuestión de la prórroga del periodo, creemos que no existe inconveniente en que las partes convengan continuar las pláticas, lo que implicaría la continuidad provisional del contrato-ley".

---

90. RODRIGUEZ ALVEZ, Iván D. y PIRAGIBE TOSTES MALTA, Christovao. Teoría e prática de direito do trabalho. Río de Janeiro. Edicoes trabalhistas, 1988, pág. 593.

91. DE LA CUEVA, Mario. op.cit. tomo II, pág. 491.

Con respecto a la prórroga automática la ley crea una presunción con respecto a que existe un acuerdo tácito entre las representaciones del capital y el trabajo para mantener el contenido del contrato-ley.

El distinguido tratadista Néstor de Buen estima que dentro de una perspectiva de conjunto, el contrato-ley favorece el "dumping", la sinuosa lacra del capitalismo misma que desplaza del mercado a los capitales de limitados recursos, para después abatir las condiciones de trabajo a los trabajadores, mediante el control directo o indirecto de las convenciones que aprueban los contratos-ley. (92)

El legislador previene que la terminación del contrato-ley podrá efectuarse por mutuo consentimiento de las partes sociales (aquellas que representen a la mayoría contemplada en el artículo 406) o en el caso de que en la revisión no se hubiere llegado a un acuerdo, excepto si los trabajadores acudieron a la huelga (artículo 421, de la LFT). Castorena (93) precisa, al efecto, que en sí, el contrato-ley no termina, sino que lo que concluye es su obligatoriedad, misma que se hizo efectiva a través de la declaración del poder ejecutivo correspondiente, y en mérito de la cual, el contrato es aplicable a todos los trabajadores y patrones de cierta rama industrial, dentro de una determinada región.

---

92. DE BUEN LOZANO, Néstor. op.cit. tomo II, pág. 802.

93. CASTORENA, J. de Jesús. op.cit., pág. 294.

Actualmente inscritos dentro de una clara política neoliberal, las autoridades laborales han rebasado la contratación colectiva con eficacia *erga omnes*, para promover la óptima productividad y la reconversión industrial, mediante la dinámica de convenios verticalmente controlados por el Estado, a través de la concertación social y los llamados pactos de solidaridad nacional.

#### 4. RADIO DE APLICACION

Se parte del principio de que el contrato-ley sólo puede extenderse a una rama de la industria. Esto nos dice el maestro De la Cueva "...no fue un capricho del legislador, sino una exigencia de la naturaleza de las cosas, pues no resulta imaginable su extensión a dos o más; así, a ejemplos, azúcar, e hilados y tejidos, o electricidad y minería". (94)

El sistema federal y los contratos-ley: la Ley de 1931, que reglamentó únicamente el sistema de la previa existencia de contratos colectivos ordinarios, otorgó competencia exclusiva a la autoridad federal para conocer de la solicitud de su elevación a contrato-ley; así lo dispusieron los artículos 58 y 59. Parece como si el legislador hubiera olvidado la doble jurisdicción

---

94. DE LA CUEVA, Mario. op.cit. tomo II., pág. 488.

federal y local; la única concesión se halla en el primero de los preceptos citados: "cuando el contrato-ley afecte solamente a trabajos que se desempeñen en una entidad federativa, el ejecutivo federal resolverá de acuerdo con el ejecutivo local correspondiente". La comisión se propuso respetar los principios del sistema federal y la distribución de competencias del artículo 123, por lo que atribuyó la competencia a las autoridades según la naturaleza de la rama industrial considerada y la extensión territorial que tendría el futuro contrato-ley; así a ejemplos: las industrias del vestido y del pan son de jurisdicción local, por lo que tanto, el contrato-ley formado para regir en un solo estado, caerá bajo la jurisdicción de sus autoridades.

Los radios geograficos de operación: la definición del artículo 404 menciona tres oportunidades, *contrato-ley aplicable en una sola entidad federativa, en dos o más o en todo el territorio nacional.*

a) En la primera hipótesis regresa la división en jurisdicciones federal y local; b) La segunda es una prueba de que los problemas económicos desbordan frecuentemente la rigidez de la división política de las entidades federativas. La jurisdicción es siempre federal, pues ningún estado podría declarar la obligatoriedad de un contrato-ley, con validez para otro u otros. La solución está prevista expresamente en el número 21, fracción XXXI del artículo 123. c) Finalmente, la tercera hipótesis es una especie de ampliación de la segunda.

Los radios económicos de operación: el desarrollo de la economía, ha quebrado las divisiones políticas; el Estado de México y el Distrito Federal son uno de los ejemplos más visibles de nuestros días. Una zona económica, figura relativamente nueva entre nosotros, puede encerrarse en una sola entidad federativa, en cuyo caso volverá a presentarse el problema de la jurisdicción federal o local según la naturaleza de la rama industrial a que se aplique. Pero si se extiende a dos o más estados, la jurisdicción, por razones ya conocidas, será federal.

## CAPITULO IV

## PRACTICA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Es difícil generalizar sobre el clima que existirá en las negociaciones del contrato colectivo, ya que cada empresa va creando día con día lo que será la atmósfera de su propia negociación. El clima que prevalecerá, por lo menos al inicio de la negociación, será el reflejo de lo que han sido las relaciones obrero-patronales durante todo el año anterior a la revisión.

Desde luego, hay casos en los que se tiene un sindicato agresivo, que además de que haya emplazado a huelga, venga a la mesa de negociaciones "dispuesto" a cumplir su amenaza. Ya se ha dicho que emplazar a huelga al presentar el pliego de peticiones es práctica común en muchos sindicatos, y el negociador experimentado deberá ignorar este hecho. En términos generales, nadie desea la huelga sólo porque sí.

Generalmente todos los sindicatos aceptan discutir con calma, sin insultos innecesarios. No es fácil, y a veces tampoco inmediata la reacción, pero debe de todas maneras intentarse hasta lograrse; antes de este acuerdo, la negociación no avanzará. Esto lo sabe el negociador experimentado, y no se preocupa por no lograrlo de inmediato; sabe que tendrá que producirse. Sin embargo, el mencionar desde el principio en forma clara estas dos

posibilidades de discusión, ayuda a que de manera más rápida se llegue a dicho acuerdo; se evitan, además, gritos e insultos que entorpecen la discusión y crean resentimientos.

Además de esos dos estados de ánimo, el negociador deberá mostrar en todo momento seguridad en lo que dice. Jamás deberá dar la impresión de duda en sus afirmaciones. Y deberá, por otra parte, introducir comentarios que reflejen buen humor; éstos sirven para disminuir la tensión que muchas veces se suscita. Quizá nada ayude tanto en la negociación como el buen humor y la sencillez.

#### 1. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION

El punto de partida de la elaboración de los convenios colectivos ha de ser siempre el perfecto conocimiento de la realidad y en la medida de lo posible, de las consecuencias que el convenio pueda llegar a tener no sólo en lo que se refiere al interés de los trabajadores y de los empresarios, sino especialmente sobre el conjunto de la comunidad.

A este conocimiento se llega en la práctica por diversos caminos, desde la observación empírica hasta el análisis lógico de la situación, obteniendo, en general, a través de encuestas, estadísticas.

La noción segura de lo que se pretende y de las consecuencias efectivas de lo que se propone permite a los negociadores

fundamentar mejor sus posiciones y les confiere una mayor capacidad de negociación en la defensa de sus reivindicaciones.

No se puede negociar en ningún sector de la vida, incluido el plano sindical, sin saber, con la mayor exactitud posible, cuáles son los objetivos a conseguir, cuáles los medios adecuados para alcanzarlos, cuáles las posibilidades de lograrlos y cuáles las conveniencias de la otra parte y de la comunidad.

a) *El ajuste* entre la reivindicación sindical y la comunidad lo procuran los negociadores en términos de *preparación psicológica*.

El instrumento utilizado es la *propaganda*. Esta propaganda provoca un impacto aglutinador sobre los trabajadores o empresarios envueltos en la negociación, al mismo tiempo que sensibiliza a la parte contraria, aumentando la receptividad para el buen éxito de los intentos que se van a iniciar. Pero, sobre todo, por la amplia divulgación de los fines a conseguir y de la procedencia de las aspiraciones puestas en juego, se predispone a la *opinión pública* e incluso a las autoridades gubernamentales para que afronten con simpatía el programa de peticiones presentadas.

Este elemento *-propaganda-* acompaña, en mayor o menor medida, a la iniciativa de negociación. En los Estados Unidos, donde los convenios colectivos tienen importancia en la economía del país, la preparación psicológica llega a adquirir durante la discusión de las cláusulas del convenio, el carácter de una verdadera

campaña popular, semejante a las que preceden a las elecciones políticas.

Los gastos provenientes de ello, el tiempo que se ocupa en poner en funcionamiento el intrincado mecanismo de la opinión pública norteamericana, la presencia indispensable de los mejores ejecutivos de los sindicatos obreros y patronales durante la negociación fueron señaladamente los factores preponderantes que hicieron que, en la práctica, los convenios de corta duración (generalmente un año), que predominaban hasta el final de la II Guerra Mundial fuesen sustituidos por los convenios de larga duración (cinco años), a partir de la experiencia de 1948, cuando se celebró con éxito el gran convenio de la General Motors.

b) La amplia divulgación de los términos y condiciones de la negociación colectiva robustece la posibilidad de que ésta se lleve a cabo en un clima de efectiva *libertad de discusión*.

Esta libertad depende en gran parte del derecho positivo vigente. Pero es un principio que debe ser defendido, por ser esencial para el éxito de la negociación, del cual depende la autenticidad del convenio.

No obstante, al mismo tiempo que se sustenta la necesidad absoluta de la defensa del principio de libertad de difusión, el Derecho Comparado nos muestra un gran número de legislaciones que permiten, en el curso de las negociaciones, que los litigantes - sobrepasando el uso de los medios disuasorios- presionen sobre la

parte contraria por la fuerza, a través de la huelga o del lock-out.

La huelga es un arma de lucha y no un instrumento de debate. Se usa, mucho más que el lock-out, en la negociación colectiva. Se ha llegado a afirmar que es inútil pensar en la importancia y en el éxito efectivo de los convenios colectivos sin admitir el ejercicio de la huelga, como medio de presión sindical, durante la discusión de sus cláusulas.

Podría admitirse que, en el transcurso de la negociación, como ocurre en numerosas naciones capitalistas y de alto índice de industrialización, la huelga contribuye a aumentar la fuerza del sindicato obrero, ante el poderío económico de los empresarios.

Pero no podrá negarse que la huelga, usada en el transcurso de la negociación, viola la idea de libre discusión de las cláusulas del convenio y sitúan en términos agresivos problemas que, en teoría, debenafrontarse a la luz de ideas conciliatorias. Acentuamos este punto, porque estamos seguros de que el convenio colectivo, para que produzca buenos efectos, no debe ser producto del temor o de la mala fe. Si no resulta de la consciente y deseada armonía de ideas e intereses, se convertirá, en su aplicación diaria, en fuente de nuevos y graves conflictos. Nos dice Jhon Commons "...Una vez admitida en los Estados Unidos la huelga paralela o concomitante a la negociación colectiva sufre reservas. Con excepción del Estado de California, donde las huelgas paralelas están ampliamente admitidas, se distinguen entre las distintas finalidades perseguidas por los trabajadores, considerándose ilegales, por ejemplo, las huelgas que tengan por finalidad injuriar a los empresarios o a los trabajadores no sindicados" (95).

Lo importante en el juego de la negociación sindical no es arrancar por la violencia el consentimiento de la parte contraria, sino persuadirla a aceptar, por la argumentación y por la convicción, aquello que atendiendo a las reivindicaciones del que pide pide, se equilibra con la conveniencia del otro contratante.

---

95. COMMONS JOHN-ANDREWS JOHN, Principles of Labor Relations, pág. 390, nota 52, s/data, Nueva York.

Se dicen que las negociaciones constituyen un arte y no una ciencia. Los esfuerzos se desarrollan en el sentido de debilitar a la oposición y con ello dividirla. La sorpresa se usa cuando es conveniente. Se hace un esfuerzo en el sentido de analizar por adelantado los objetivos y actitudes de la parte contraria sin exponer los propios. El tiempo tiene una importancia primordial. Los negociadores habilidosos son muy educados y peritos en semántica.

"Esencialmente en las negociaciones colectivas bien llevadas suponen un ejercicio reiterado de estrategia, retirándose sin apariencia de retirarse. Las partes, normalmente, piden más u ofrecen menos de lo que esperan recibir o tener que dar". (96)

La viva descripción de los medios de negociación colectiva que hacen estos autores norteamericanos refleja la realidad de su país, en la cual el debate entre los representantes de los sindicatos y de los empresarios es, en realidad, una mezcla de diplomacia, política, estrategia militar.

---

96. WRIGHT BAKKE-CLARK KERR, Edward, Unions Management and the Public, págs. 353-354, 1948, Nueva York, cotados por C.Wilson Randle, Contrato Colectivo de Trabajo, pág. 163, trad. brasileña, 1965, Sao Paulo.

Esta afirmación reitera nuestra opinión de que -pese a los ejemplos del Derecho Comparado- la huelga no es condición sine qua non del éxito de la negociación colectiva. Antes al contrario, la vemos y comprendemos como un hecho resultante de la imperfección del ordenamiento jurídico, admisible en la medida en que el Estado, por medio de sus órganos jurisdiccionales, no pueda proporcionar la solución adecuada al conflicto de trabajo.

c) En el proceso de elaboración de los convenios colectivos, las asambleas generales de los sindicatos desempeñan un relevante papel.

Las legislaciones exigen que los términos de convenio pasen siempre por el filtro de las asambleas sindicales.

Esta medida es esencial para atribuir la mayor publicidad posible, entre todos los interesados, a las proposiciones que habrán de hacerse. En estas asambleas, además, hay clima suficiente para que se establezca la discusión interna, esto es, el debate entre los asociados al sindicato de las cláusulas del proyecto con la parte contraria.

d) Estos representantes o negociadores reciben de las asambleas sindicales los poderes que delimitan su actuación. De un lado, debe establecerse que los negociadores nombrados por la asamblea están asistidos por técnicos o especialistas contratados por el sindicato. Muchas veces son éstos los que actúan más

vigorosamente en los debates indicando los elementos básicos que justifican la pretensión formulada.

Por otro lado, siempre será más conveniente, en defensa de los intereses enfrentados o en conflicto, que todas las deliberaciones de los negociadores, aunque respaldadas en los consejos y advertencias de los técnicos, se tomen ad referendum de las asambleas del sindicato, que deben dar la opinión final acerca de la redacción definitiva del texto.

En principio, debe establecerse el contacto solamente entre los negociadores obreros y patronales, ayudados y asistidos por los especialistas o ejecutivos que los asesoren.

Pero algunas legislaciones en ciertos momentos admiten la intervención de la autoridad administrativa en el transcurso de los debates. Es posible sustentar esta posición sobre todo en aquellos casos en que el convenio, por su magnitud o importancia, pueda vincularse de modo directo al interés público.

Toda cautela, sin embargo, es poca, pues muchas veces bajo el rótulo de una participación en pro de interés superior del Estado esconde una intervención indebida de la autoridad administrativa en la vida sindical.

e) El maestro Cabanellas, estudiando estos problemas, presta especial relevancia al lugar en que se desarrollan las negociaciones. (97)

Nada impide, por ejemplo, que la negociación se realice en la sede de determinado sindicato o, sucesivamente, en diversos lugares. Incluso es corriente que las reuniones tengan por escenario la oficina pública encargada de asuntos laborales, sobre todo cuando hay intervención de la autoridad administrativa en nombre del interés del Estado. Todo esto es prácticamente irrelevante, siempre que también en este caso esta circunstancia no facilite la injerencia indebida del Poder Público en la negociación. Mejor será siempre, y es lo que ocurre en la práctica, que las partes libremente decidan el lugar de sus encuentros y de sus debates.

f) En cuanto al desarrollo propiamente dicho de la negociación colectiva, no existen reglas fijas en la legislación, ni principios inflexibles en la doctrina.

Las ideas principales en vigor durante el desarrollo normal de cualquier negociación colectiva en un nivel democrático, son tres: seguridad garantizada a los negociadores para que puedan exponer sus ideas con plena libertad, aceptando o rechazando los términos del proyecto; disciplina, o sea, mutuo respeto a lo largo de los debates; lealtad, producto de la sinceridad y de la

---

97. CABANELLAS Guillermo, Derecho normativo laboral, pág. 283 y 284, 1966, Buenos Aires.

buen fe. Existe para todos los negociadores, por encima de lo que pueda decir aquí el Derecho, un deber moral de negociar con buena fe, siendo corriente que la propia ley se refiera a este deber para transformarlo no sólo en una mera recomendación programática, sino en auténtica obligación jurídica.

g) Una vez adoptado por los negociadores el texto definitivo, la negociación no ha llegado todavía a su fin. Con las mismas características de publicidad y libertad de discusión se precisa que el convenio, en su redacción final, sea ratificado por las asambleas.

Sin no se produjese ésta, el proyecto debe volver a la mesa de los debates, volviéndose a abrir la fase de actuación de los negociadores. Una vez ratificado, se cierra la fase sindical, iniciándose la fase posterior en que los representantes del sindicato actúan junto a la autoridad administrativa.

h) La importancia de los convenios colectivos de trabajo les transforma en acto jurídico eminentemente formal.

En esta fase administrativa de elaboración del convenio colectivo, se suceden tres momentos: el depósito, que supone la presentación del documento por iniciativa de cualquiera de las partes al protocolo del órgano competente; la inscripción en el registro en los libros de la oficina pública; la publicación (que puede hacerse por los contratantes o por la autoridad

administrativa), gracias a la cual los términos del convenio se ponen al alcance del conocimiento general. (98)

## 2. REQUISITOS FORMALES

Como en el acto de inscripción en el registro la autoridad administrativa no puede examinar el contenido del convenio, ni impugnar alguna de sus cláusulas alegando inconveniencia o ilegalidad, su actitud es mecánica o automática. Siendo el convenio colectivo un acto jurídico eminentemente formal, su celebración está condicionada al cumplimiento de determinados requisitos, considerados generalmente esenciales para la validez del convenio.

Dos formalidades aparecen, sin embargo, con unanimidad en las legislaciones occidentales: a) el convenio colectivo es siempre escrito; b) deben hacerse tantas copias como sean necesarias a efecto de la inscripción y pleno conocimiento de los contratantes. (99)

---

98. ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo. vol. I, pág. 451, 1960, Barcelona.

99. Con relación a esta afirmación, la definición consignada en la Recomendación de la OIT, a la que se ha hecho referencia en una nota del capítulo anterior, que alude, expresamente, a la forma escrita de los convenios colectivos.

El maestro Cabanellas nos explica que el "derecho positivo no exige generalmente que el convenio esté escrito en el idioma nacional. Cabanellas, con razón acentúa, sin embargo, que algunas legislaciones así lo declaran expresamente y que, aunque no lo hicieran, este presupuesto deriva del orden natural de las cosas". (100)

Esta será en realidad la regla general. Por otro lado, el número de copias auténticas del convenio puede variar, sin consecuencias relevantes, según la ley del lugar. Generalmente se exigen tres. (101)

Podrán exigirse otros requisitos formales, según el criterio del legislador. Conviene, sin embargo que esta exigencia no lleve a extremismos. Si bien el convenio colectivo es formal por naturaleza, esto no significa que pueda estar revestido de requisitos excesivos, además de aquellos que sean realmente esenciales e indispensables para su eficacia. En caso contrario se dificultará, por el exceso de formalismos, la negociación sindical, que por naturaleza debe ser ágil, espontánea y rápida.

---

100. CABANELLAS, Guillermo, op.cit., pág. 288, nota 28.

101. CABANELLAS, op.cit., pág. 288, nota 27.

### 3. TENDENCIAS ACTUALES

Se hizo famosa en la segunda década de este siglo, la frase pronunciada por Georges Scelle, en la Facultad de Derecho de París, señalando muy previsoramente los tres grados ciclos del Derecho del Trabajo: ayer, la ley arbitraria del patrón; hoy, la ley proteccionista del Estado; mañana, la ley voluntariamente escogida por las propias partes.

La realidad actual confirma el vaticinio. El convenio colectivo amplía el área del Derecho del Trabajo, al mismo tiempo que la invade en todas las direcciones. Las leyes laborales en los países industrializados pierden gran parte de la importancia que antes les era atribuida. Pasan a ser solamente un *mínimum* de garantía o, como acostumbramos a decir, el límite inferior de los derechos atribuidos a los trabajadores.

Todo puede ser pactado por encima de este límite, ya por medio de los contratos individuales, ya por medio de los convenios colectivos. Pero como en éstos juego toda la fuerza del sindicalismo, es a través de ellos por donde más fácilmente puede sobrepasarse aquel límite por las olas encrespadas de las reivindicaciones obreras.

Con todo ello el Derecho del Trabajo gana espontaneidad, realismo y vigor, siendo posible decir que en un sistema sindicalista perfecto los trabajadores podrían tranquilamente no servirse de las leyes y la protección del Estado, pidiéndole solamente a éste

que les asegurase el derecho a negociar libremente con los empresarios.

El convenio colectivo, por tanto, ocupando lugares que antiguamente eran privativos de los legisladores, pasa a regular los contratos individuales, asumiendo la posición de la más importante institución jurídica del Derecho del Trabajo.

El convenio no se expande sólo verticalmente, en el sentido de ascender a la posición de las leyes. Se derrama horizontalmente, penetrando en áreas ajenas a las relaciones estrictamente de Derecho del Trabajo.

Con este segundo movimiento incluye el convenio colectivo en su contexto cláusulas sui generis típicamente de Previsión Social.(102)

Nada impide realmente que a través del contrato individual o, mejor todavía, del convenio colectivo, el empresario quede obligado a complementar el seguro de enfermedad, la jubilación y la pensión debidas al trabajador y a los que de él dependen o cree beneficios desconocidos para la ley en vigor.

Aunque la doctrina opone resistencia a las cláusulas de previsión de los convenios colectivos.

---

102. Cfr. el estudio de RUBEN N. CAGGIANI sobre Las Convenciones Colectivas de Seguridad Social, en "Estudios", op. cit., págs. 17 y sigs.

En primer lugar considera que la Previsión Social como un sistema globalista, que tiene por destinatarios a todos los trabajadores e incluso en términos de Seguridad Social, a toda la población del país. Debe haber, por lo tanto, una rígida uniformidad en las normas que la constituyen.

En segundo lugar, se dice, los convenios colectivos se adoptan siempre, o casi siempre, por un plazo determinado. El carácter eminentemente transitorio de sus cláusulas no puede conciliarse fácilmente con los sistemas de Previsión Social, de naturaleza permanente y funcionamiento continuo.

Esta es la razón por la cual se comete un grave error cuando se sustenta que a través de los convenios colectivos se despublica el sistema de previsión social. (103)

La negociación colectiva es, sin embargo, extraordinariamente dinámica y de esta forma puede moldearse a las nuevas realidades de trabajo.

Si observamos el plano internacional, confirmando nuestra última afirmación, encontramos, como una de sus más evidentes características, el fenómeno de la integración económica regional.

---

103. C.A.G. Chiarelli adopta esta posición (Sindicato e contrato de Trabalho, págs. 415 y 416, 1965, Pelotas).

El maestro Mozart Victor Russomano afirma que: "...no se puede pensar en la posibilidad de llegar a la unidad legislativa de los Estados. Cada sistema jurídico es el resultado de la Historia Nacional. Y aunque aquella unidad se hiciese posible, sería de inmediato orientada en un sentido o en otro por la interpretación, eventualmente divergente, de los tribunales nacionales".(104)

Es por eso por lo que dentro de las llamadas...soluciones... indirectas los conflictos especiales entre las leyes continúan, la mayoría de las veces, siendo resueltos a través de los principios y normas del derecho internacional privado.(105)

Es obvio que entre los problemas jurídicos resultantes de esta integración resaltan aquellos que tienen naturaleza laboral y que incluso han estimulado la adopción de documentos internacionales de importancia, como la Carta Económica de las Américas, la Declaración de Principios Sociales de América, la Carta de Garantías Sociales de Bogotá y, entre muchos otros, los Tratados de la Comunidad Económica Europea, especialmente el Reglamento de legislación social de los trabajadores emigrantes y la Carta Social Europea, firmada en Turín, en 1961, por dieciséis naciones y que a lo largo de sus treinta y ocho

---

104. RUSSOMANO, Mozart. Principios Generales de Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos., Madrid, 1977, pág.219.

105. MACIEL CORREA MEYER RUSSOMANO, Gilda. Os Conflictos Espaciais de Leis no Plano das Relacoes Trabalhistas, págs. 48 y sigs. 1964, Río de Janeiro.

artículos estudia no todos, pero por lo menos los problemas más candentes del Derecho del Trabajo.

Esta es la más nueva y tal vez la más original misión de los convenios colectivos de trabajo. (106)

#### 4. INCUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El estudio del problema del incumplimiento del convenio colectivo está vinculado directamente con su eficacia.

Es evidente que sólo puede considerarse violado el convenio cuando éste sea eficaz, esto es, legalmente aplicable.

Pero desde que se le considerará eficaz, la obligación general de trabajadores y empresarios es la de respetarlo.

Todavía más: las entidades sindicales que participaron en la negociación colectiva deben obediencia al convenio que adoptaron, e igualmente tienen la obligación (moral y jurídica) de utilizar toda su influencia sobre sus representados, para que éstos mismos cumplan el convenio. (107)

---

106. MACIEL CORREA MEYER RUSSOMANO, Gilda. Aplicación de las Convenciones Colectivas en el Espacio, en "Estudios". op.cit., págs. 107 y sigs., 1973, Montevideo; Gilda Maciel Correa Meyer Russomano-Mariano R. Tissebaum. Integracao Economica e Direito Social, págs. 109 y sigs., 1971, Río de Janeiro.

Por otro lado no es difícil, en la misma línea de pensamiento, acentuar que la eficacia del convenio depende de algunas nociones expuestas en los capítulos anteriores y que constituyen presupuestos necesarios para el estudio del incumplimiento de los convenios colectivos.

Son condiciones de su eficacia: a) legalidad; b) aplicabilidad efectiva; c) interpretativa cierta.

#### 5. LEGALIDAD DEL CONVENIO

La legalidad del convenio colectivo depende del cumplimiento de los requisitos formales y esenciales exigidos por el derecho positivo local.

De una manera simplista podemos decir que esta legalidad comienza con el reconocimiento por la ley de la capacidad del sindicato o de grupo ad hoc para celebrar el convenio, continúa con el cumplimiento de los requisitos formales (108), y llega al contenido del convenio, en la medida en que el legislador nacional establezca cláusulas obligatorias.

---

107. GIOVANNI BELLAGAMBA, Responsabilita delle Associazioni Sindacali per Inobsservanza del Devere di Esercitare Influenza sui Rappresentati, en Il Contrato Collettivo di Lavoro - Atti del Terzo Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro, págs. 281 y sigs., 1968, Milán.

108. RUSSOMANO, Mozart. Principios Generales de Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, pág. 224.

Según Hueck-Nipperdey, los aspectos esenciales de la legalidad del convenio.(109)

a) Ante todo, el convenio, debe ajustarse a los presupuestos de capacidad de las partes, forma y contenido exigidos por la ley local. El convenio debe haberse celebrado de acuerdo con las normas que rigen el proceso de su elaboración bajo pena de vicio congénito que, si fuese insubsanable y grave, según la legislación en vigor, podría suponer la nulidad de la cláusula o de todo el convenio.

b) No debe existir conflicto entre el convenio y la ley. Las normas jurídicas, como se sabe, están situadas en planos jerárquicos sucesivos y descendentes, que en el derecho interno comienzan con la Constitución.

c) Es legal el convenio que tenga vigencia efectiva. Los convenios colectivos normalmente contienen una cláusula de determinación de su plazo de vigencia. Pero la cuestión de la aplicabilidad del convenio en el tiempo no es tan simple como puede parecer a primera vista y no se agota en la verificación de la extensión de su plazo de vigencia.

El convenio colectivo, en principio es aplicable ad futurum, o sea, a partir de la fecha en que se cierra el proceso de su celebración, que pasa a ser dies a quo.

---

109. HUECK-NIPPERDEY, Compendio de Derecho del Trabajo, págs. 325 y sigs., trad. esp., 1963, Madrid.

Es lógico, sin embargo, admitir que las partes pacten la retroactividad de determinada cláusula. La libre voluntad de los contratantes puede llegar a esta solución, sobre todo si se considera que a través de la negociación colectiva se amplía el sistema de protección al trabajo y las normas que conceden ventajas pueden tener efectos retroactivos, sin que suponga una ofensa a ningún principio general del Derecho.

La irretroactividad de las normas jurídicas, que restringe los efectos de la ley en el tiempo, constituye un principio de defensa y garantía de los derechos individuales. Los derechos adquiridos y la cosa juzgada o, de forma más amplia, las situaciones jurídicas definitivamente constituidas bajo el imperio de la ley anterior, son intocables, por la necesidad de seguridad o estabilidad en ordenamiento jurídico y de protección efectiva de las prerrogativas individuales frente a las oscilaciones del Derecho positivo.

Una vez que, en la esfera de la negociación colectiva, las partes pactan atribuir efecto retroactivo a determinada cláusula, no vemos como se puede sumariamente discutir la eficacia de esta retroactividad, sobre todo en lo que se refiere a las cláusulas que favorecen al trabajador.

Como la ley laboral establece un *mínimum* de garantías y prerrogativas, por encima de las cuales juega la libertad de la autonomía de la voluntad, tanto los convenios colectivos como los

contratos individuales pueden estipular una mejora de las condiciones de trabajo.

Las propias normas que emanan de los convenios colectivos no representan un máximo de derechos, sino solamente otro nivel de prerrogativas, superior al mínimo trazado por la ley y, como éste, susceptible de ser mejorado en los sucesivos grados de la escala.

No se niega al sindicato por el poder de modificar in pejus determinado convenio colectivo. Más este poder queda limitado por la idea anteriormente expuesta. El nuevo convenio no puede ser menos favorable al confrontarse con la suma de los derechos adquiridos por los trabajadores, individualmente considerados. Cuando esto ocurra, estos derechos quedan a salvo y, en relación con ellos, el convenio no produce efectos de ninguna especie, es decir, no posee retroactividad. (110)

d) La legalidad depende también de la circunstancia de que los hechos, personas y relaciones que se pretenden que estén vinculados al convenio queden realmente abarcados por éste y, por ello, a él subordinados.

---

110. M.V. BALLESTRERO GENTILI, Osservazioni sui Problema delle Modificazioni in pejus dei contratti collettivi e sui diritti acquisiti dagli Nazionale di Diritto del Lavoro, págs. 249 y sigs., especialmente pág. 268, 1968, Milán.

Es lo que llamamos legalidad jurídica del convenio en cuanto a su aplicabilidad efectiva, que es la segunda condición de la eficacia del convenio.

Cerrando estas consideraciones sobre la legalidad del convenio colectivo, concluimos que, cuando el convenio sea celebrado conforme al derecho positivo, sin entrar en conflicto con la ley, esté en vigor y sea efectivamente aplicable a determinados hechos, personas y relaciones, derivan del mismo consecuencias imperativas, inderogables, inmediatas y, eventualmente, retroactivas.

#### 6. APLICABILIDAD EFECTIVA DEL CONVENIO

El maestro Giuseppe Abbate dice que la aplicabilidad del convenio colectivo, supone el estudio de dos temas: el contenido y los efectos del convenio (111).

Pese a la importancia de la remuneración en la vida del trabajador, el contenido de los convenios colectivos está lejos de limitarse a las tarifas salariales. Abarca todo los otros aspectos de la ejecución del trabajo (jornada, vacaciones, indemnización de antigüedad, estabilidad, etc.), llegando incluso

---

111. GIUSEPPE ABBATE, Inobservanza dei Contratti Collettivi di Lavoro, págs. 240 y 241, 1941, Milán.

a regular la vida interna de las empresas y el área de la Previsión Social. (112)

En cuanto a las personas afectadas por el convenio, tenemos que considerar dos elementos: a) ámbito geográfico de incidencia de las cláusulas pactadas; b) situación jurídica de las partes. El convenio colectivo está vigente en un determinado espacio físico, delimitado por la base territorial de la entidad sindical que lo celebra.

La idea de la aplicación extensiva del convenio, de forma que entre en vigor en otro territorio o alcance a personas a las que no estaba destinado en principio, constituye un argumento poderoso contra las teorías contractualistas.

No parece existir duda en la doctrina en cuanto a estas posibilidades. Pero tampoco hay duda de que el fundamento de la extensión, en cualquiera de sus modalidades, es el interés público. Este interés público, a su vez, justifica la hipótesis de extensión ex officio del convenio colectivo.

Los juristas se inclinan por la originalidad y relevancia de la materia a considerar, si no indispensable, por lo menos conveniente, que la extensión quede condicionada a un acto expreso del Poder Público. (113)

---

112. WILSON RANDLE, Contrato Coletivo de Trabalho, pág. 110, traducción brasileña, 1965, Sao Paulo.

La falta de procedimiento adecuado, previsto en la ley, para que se promuevan estas modalidades de extensión, obliga, naturalmente, a seguir la vía normal u ordinaria de la celebración de otro convenio, autónomo respecto al anterior, pero que se une al mismo al declararse la extensión.

Esa es la razón por la cual no procede la afirmación de que la extensión debe corresponder a los propios sindicatos contratantes. Esta solución, de aparente democracia sindical, sólo puede defenderse en los casos en que el sindicato extiende el convenio dentro de los límites geográficos de su base territorial y de los límites de su representatividad.

#### 7. INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO

Sólo se puede considerar violada una determinada regla cuando se actúa en sentido distinto al que resulta de la exacta interpretación de la norma que se aplica.

La inobservancia ligada a la eficacia, dependen así de la interpretación correcta que se dé al convenio, pues no existe incumplimiento de la norma cuando aquéllos que la exigen la interpretan erróneamente y aquél que la rechaza la entiende acertadamente.

---

113. NAPOLI, Rodolfo. Manual de Derecho Sindical, pág. 160, 1961, Buenos Aires, ERNESTO KROTOSCHIN, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 2<sup>o</sup>. vol., pág. 732, 1962, Buenos Aires; GUILLERMO CABANELLAS, Derecho Normativo Laboral, pág. 252, 1966, Buenos Aires.

#### 8. EFECTOS DEL INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

Si deja de observarse cierta cláusula normativa, las consecuencias, en síntesis, serán las siguientes:

a) Como las cláusulas del convenio se imponen a las cláusulas del contrato individual, el conflicto entre las partes se resuelve con la declaración de nulidad de la cláusula del contrato individual, dentro del principio de inderogabilidad del convenio colectivo.

La nulidad de la cláusula del contrato individual no tiene, en este caso, el mismo efecto que tendría en el Derecho Civil: suprimir, pura y simplemente, en el texto del contrato, la parte viciada. La nulidad presupone que se tenga la cláusula por no puesta, procediéndose de inmediato a la sustitución del contenido de la cláusula nula por la norma del convenio colectivo que sea aplicable.

b) Si la inobservancia parte del empresario, que no tiene a su favor el beneficio de la duda, y sobre todo, si la violación se produce en detrimento de las prerrogativas del trabajador, caben las sanciones administrativas adecuadas.

c) Las sanciones administrativas posibles y efectivamente aplicadas no excluyen la acción judicial de la parte perjudicada, con el fin de obtener la nulidad de la cláusula (o del contrato).

Dentro de la técnica laboral, esta nulidad no se declara solamente para que le sean negados efectos jurídicos. Se va más allá y, por un proceso de sustitución, la cláusula de jerarquía inferior es sustituida por la cláusula jerárquicamente superior. La nulidad abre una laguna en el contexto del contrato individual y, simultáneamente, la cláusula del convenio colectivo la rellena, sustituyéndose así la cláusula viciada por la cláusula válida. (114)

Cuando se incumple una cláusula contractual, entran en juego intereses concretos y derechos de los contratantes (sindicato obrero y empresarios).

La indicación del sistema de sanciones por medio del mismo convenio colectivo le hace más eficaz, más justo, más adecuado y más realista, sin que nada impida, en principio, que las partes, a través del convenio colectivo, lleguen también a adoptar las normas de procedimiento para la aplicación de las sanciones estipuladas.

---

114. Giuseppe Abbate habla de transferencia de contenido del convenio colectivo al contrato individual de trabajo (op. cit., pág. 279).

## 9. REVISION Y EXTINCION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO

La revisión de los convenios colectivos de trabajo no se confunde con la extinción de los mismos, ni particularmente dentro de las formas de extinción, con la denuncia o rescisión ni con la revocación.

En todas las modalidades de extinción, los convenios originales desaparecen y dejan de producir efecto. En la rescisión, la iniciativa corresponde a una de las partes, con base en el incumplimiento en que incurre la parte contraria. En la revocación, el convenio original se sustituye por un nuevo convenio.

En el proceso de revisión, el convenio original perdura, pero sufre, a través del proceso de revisión, alteraciones de forma o de fondo.

La revisión de los convenios colectivos de trabajo está estrechamente relacionada con el problema de la revisión de los contratos en general. En este campo donde se manifiesta el conflicto entre la conveniencia lógica de que las condiciones pactadas sean mantenidas o respetadas y la necesidad imperativa de ajuste entre los términos del contrato sucesivo y las nuevas realidades sociales, que rápidamente se constituyen y transfiguran.

El maestro Mozart Victor Russomano en su libro principios generales de derecho sindical señala que "En las áreas sindicales, este fenómeno de la rápida metamorfosis de las condiciones sociales con reflejo en la revisión de los contratos tiene otras consecuencias: el Derecho Sindical tiene unas conexiones muy íntimas con la Economía y la Política Social. La negociación colectiva es un factor relevante en la ejecución de los planes de desarrollo económico e, incluso, para las formulaciones de la Política Social del Estado". (115)

En este sentido, si consideramos, que la negociación colectiva puede ser un factor positivo o negativo, actuando en cualquier caso con innegable esfuerzo; si tenemos en cuenta, por otro lado, que los procesos económicos y políticos son en la sociedad moderna los que presentan un mayor dinamismo y celeridad, podemos concluir, fácilmente, que la revisión del convenio colectivo es una derivación lógica de las realidades contemporáneas y, además, más necesaria y más útil que la simple revisión de los contratos en general.

La modalidad normal de revisión de los convenios es la adopción de nuevas cláusulas con mutuo consentimiento.

Ante la alteración de la coyuntura social, económica, política o sindical que llevó a los contratantes a aceptar determinadas

---

115. El maestro Russomano nos remite a las ideas de Nipperdy, el ensayo de Ricardo de la Hoz Tirado, Derecho Colectivo del Trabajo, pág. 26, 1972, Lima.

cláusulas; o, más aún, a nuestro entender, independientemente de cualquier alteración circunstancial, por el simple deseo de reformulación y perfeccionamiento del convenio en vigor, las partes pueden modificar los términos de convenio, revisándolo en todo o en parte.

En este caso, la revisión es voluntaria, esto quiere decir que la revisión puede ser total o parcial y se pueda oponer cualquiera de los contratantes. En este caso, el fundamento de la actitud de la otra parte, exigiendo la negociación colectiva, debe basarse en la injusticia resultante de la ejecución de las cláusulas pactadas. Esta injusticia deriva generalmente de la profunda e imprevista alteración de los hechos que motivaron la firma del convenio.

El enfrentamiento de opiniones entre las partes, impidiendo la composición armónica a través de la revisión voluntaria, obliga al contratante empeñado en la reformulación del convenio a recurrir a la vía jurisdiccional, para obligar a la parte contraria a la aceptación del proceso de revisión.

#### *10. EL ULTIMO RECURSO: LA HUELGA*

La huelga tal como está definida en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores; debiendo aclararse que conforme al artículo 441, para los efectos

del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

El maestro Mario de la Cueva da una explicación ilustrativa sobre la titularidad del derecho de huelga, diciendo que corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, como se desprende de las disposiciones constitucionales y legales que consagran este derecho. (116)

Sin duda, la decisión más crítica tanto para el sindicato como para la empresa, la presenta la disyuntiva de tener que ir a la huelga como último recurso de solución a las diferencias que durante la negociación se han presentado.

Si en ambas partes existe un deseo sincero y honesto de encontrar un arreglo razonable, como es el caso de la mayoría de las negociaciones, tal disyuntiva es síntoma de que en alguna medida han fallado los negociadores; quizá sólo uno de ellos, pero en la generalidad de los casos, los dos.

No se justifica la amenaza de huelga como parte de la estrategia en la negociación, ya sea de parte del sindicato o de la empresa. Además de que denota una falta total de profesionalismo y de capacidad por parte de los negociadores, puede convertirse, desgraciadamente, en realidad. Y no es justo que por las fallas de los negociadores se perjudique a los trabajadores, a la

---

116. DE LA CUEVA, Mario. op.cit., pág. 610.

empresa, a los clientes o consumidores y a la economía en general.

Esto no implica que la empresa pueda decidir por sí misma ir a la huelga, ya que este derecho es privativo del sindicato, como claramente se establece en los Artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo. Si se refiere a que en ocasiones los negociadores de la empresa, ante las falta de argumentos sólidos en peticiones no críticas, mantienen su negativa más de lo prudente y necesario. Expresan, con la esperanza de que el sindicato reduzca sus pretensiones, que estarían dispuestos a ir a la huelga por defender ese punto, cuando verdaderamente no es así.

El negociador del sindicato en ocasiones actúa también de manera similar. Tal postura, además de implicar fallas en los negociadores, los confunde mutuamente, entorpeciendo el avance de la negociación. Tiende a crear desconfianza, y consecuentemente, las partes tienden a actuar de manera más conservadora. Por otra parte, tal amenaza puede crear resentimientos que, eventualmente, conduzcan a la huelga. Cuando existen peticiones por parte del sindicato que atentan contra el derecho de la empresa de administrar, o que se refieren a evitar obligaciones ciudadanas (como el pago de impuestos personales o las cuotas al Seguro Social a cargo del trabajador), y que la empresa está dispuesta a defender hasta el punto de la huelga, debe hacerlo saber claramente al sindicato. Es conveniente que desde muy temprano en la negociación se establezca la postura de la empresa. Esto se

hace con el fin de no hacer que el sindicato abrigue falsas expectativas, y de que no se confunda la negativa de la empresa con una reacción más derivada de la negociación. Como se menciono, la decisión de ir a la huelga la toma en realidad el sindicato. Cuando de acuerdo a sus objetivo obligatorios la empresa se ve obligada a llegar a la huelga, antes del estallamiento, el negociador de la empresa debe intentar por todos los medios que la decisión del sindicato se posponga lo más posible. Y deberá tratar hasta el último minuto de llegar a una solución. Si el sindicato mantiene su postura y con el conocimiento y aprobación de su director general, el negociador expresa su pesar de que las cosas hayan llegado a ese punto y manifiesta el deseo de la empresa de que el sindicato reconsidere su posición. Debe tratar de dejar abierta la posibilidad del diálogo, y no reaccionar emocionalmente ni cerrar su participación en la negociación de manera violenta.

#### **LA HUELGA ESTALLADA**

El período de huelga declarada o estallada se inicia al momento de suspender las labores. En la huelga por revisión de contrato colectivo, el momento de suspensión de labores será el día y hora señalados en el pliego de peticiones.

Para que esta fecha se prorrogue, es necesario un acuerdo entre la empresa y el sindicato. En este caso la huelga estallada coincidiría con la nueva fecha y hora señaladas en el acuerdo de prórroga.

Antes de suspender las labores, y generalmente con el acuerdo del sindicato sobre el número y tipo de trabajo del personal de emergencia, la Junta de Conciliación y Arbitraje ratifica este acuerdo. La finalidad del personal de emergencia es realizar los trabajos que se consideren necesarios para salvaguardar la seguridad y conservación del lugar y maquinaria y el arranque posterior de las operaciones de la empresa. Es conveniente que el comité revisor de la empresa, con anticipación, prepare tanto la lista del personal de emergencia como el plan de trabajo a realizar por dicho personal. Asimismo, la empresa debe preparar oportunamente su plan de instalación de oficinas fuera de los terrenos y edificios afectados por la huelga, y efectuar el traslado de mobiliario y documentos con anterioridad a la hora del estallamiento.

#### **FIRMA DEL CONTRATO**

Si no se presenta la huelga, después de varios días de negociaciones viene la firma del contrato. Y aún en el caso de huelga, continuará el diálogo entre empresa y sindicato llegando por acuerdo entre las partes a la terminación de la misma y a la firma del contrato. A falta de esto, serían las autoridades del trabajo las que determinarían la terminación de la huelga.

## C A P I T U L O     V

LA NEGOCIACION COLECTIVA FRENTE A LA  
GLOBALIZACION ECONOMICA

El Derecho del Trabajo nunca se ha propuesto formar a seres humanos despersonalizados, homogeneizados, tampoco ha concebido a los trabajadores en términos de números fríos, por el contrario, proclama la dignidad, reclama la lealtad recíproca, respeta la vida y la salud, fortalece el sentido de solidaridad.

México, teniendo presentes las circunstancias descritas y las necesidades de superación del nivel de vida de sus habitantes y sin olvidar que es parte integrante de América Latina, ha puesto de manifiesto a través de su política internacional, su apertura hacia nuevos campos y horizontes que lo han llevado a emprender tareas de gran trascendencia.

Consecuentemente ha suscrito con los Estados Unidos de América (EUA) y el Canadá, el TLC, para lo cual se tuvieron que salvar los límites del idioma, las barreras legislativas y la diversidad cultural, con la finalidad de establecer reglas generales para desarrollar un mercado de potencialidades macrodimensionales, al pretender la atención de casi 360 millones de consumidores posibles, dentro de una zona geográfica, donde los países firmantes puedan desarrollar plenamente las actividades del

comercio internacional y así obtener beneficios recíprocos. Pero ese mercado es sólo una de las caras de la moneda, la otra cara es la dimensión social que conforman las tres naciones, con sus desequilibrios respectivos. (117)

#### 1. LA SITUACION ECONOMICA EN MEXICO EN LAS PLANTAS PRODUCTIVAS Y FUENTES DE TRABAJO.

Comunmente la emigración de trabajadores mexicanos a Estados Unidos se analiza desde el punto de vista de la ley y de la oferta y, por excepción, de la demanda.

Una de las razones que motiva a los trabajadores mexicanos a emigrar a nuestro país vecino es el atractivo de empleos mejor remunerados. Sin embargo, existe un sector de la economía estadounidense que requiere forzosamente de trabajadores mexicanos para ocupar unas cuantas, pero esenciales, clases de empleos en sus empresas. La mano de obra mexicana empleada en Estados Unidos se utiliza para cubrir empleos poco calificados y labores manuales.

Existen empresas que emplean trabajadores mexicanos y son las que requieren de ciertos oficios o habilidades especiales,

---

117. LARIOS DIAZ, Enrique. El Derecho Mexicano del Trabajo en el TLC, Boletín mensual de información legislativa. Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal. Año IV, Núm. IX. México, 1994.

inexistentes en la fuerza de trabajo estadounidense. Un ejemplo de estas empresas son las de elaboración de calzado, que buscan importar trabajadores mexicanos que hubiesen trabajado en el ramo, porque cuentan con la experiencia necesaria.

Los cambios de actitud en el trabajo, niveles de escolaridad más alto y cambio de aspiraciones laborales entre la población estadounidense, son factores que han propiciado que los empresarios contraten trabajadores mexicanos. Un ejemplo es la industria hotelera, el abandono de los trabajos no calificados por parte de negros y otras minorías, forzó el empleo de mano de obra no calificada, mediante la contratación de obreros mexicanos, que no se desalentarán por el escaso salario y el trabajo degradante. Por otro lado, la búsqueda de salarios bajos, elevada productividad y fuerza laboral más flexible, aunado al hecho de que la competencia extranjera ha sido un factor muy importante para explicar la mexicanización de la fuerza de trabajo, en industrias como la del vestido, la electrónica, muebles, productos de hule y alimentos procesados han colaborado a la creciente contratación de trabajadores mexicanos en los Estados Unidos.

Para la administración pasada la negociación del Tratado de Libre Comercio o como se le llamo "el milagro mexicano", supuestamente al finalizar la negociación se dijo: "que en esas condiciones, ni el empleo ni el salario podían crecer sanamente, en escasez o en alza de precios" (118), por lo que concluye que "el aumento a la

---

competitividad de aparato productivo mexicano atraerá nuevas inversiones y permitirá a nuestros productos competir con éxito en el exterior. Ello se traducirá en la creación de nuevos empleos más productivos y mejor retribuidos, que llevarán a un aumento en el bienestar general"(119).

## 2. LA LEGISLACION LABORAL MEXICANA COMO UN DERECHO TUTELAR DE LA CLASE TRABAJADORA

Nuestra Ley Federal del Trabajo, como toda obra de creación humana es perfectible y es por ello que nos preocupa las contradicciones en las que incurre, pero las contradicciones no deben ser motivo de una preocupación constante. Sabemos que la tecnología se impone de manera rotunda, que la insuficiencia salarial ha roto los causes del trabajo tradicional entre patrón y trabajador para dar paso al ambulante que es el reflejo de la economía informal.

Lo antes mencionado ha generado una crisis en el Derecho del Trabajo, y muchos piensan que el problema económico se resuelve extendiendo normas a favor del empresario, haciendo de la productividad la primera y última razón de ser, empujando al principio de la irrenunciabilidad de derechos para que encuentre

---

118. SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL (SECOFI), Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos. Dictámen del Consejo Asesor., Documento explicativo, México, octubre de 1992, pág. 7.

119. Idem.

muelle en el puerto de las nulidades, pregonando que la estabilidad en el empleo será sustituida por la precariedad, augurando que el principio de igualdad en el empleo caerá rendido ante al calificación de los méritos por parte del patrón, es más ya colocan en el nicho del romanticismo la lucha de los trabajadores. (120)

Los patrones pregonan una aculturación de los trabajadores y de sus organizaciones, pues sus proyectos de nueva Ley buscan borrar o extinguir las fuentes de nuestro Derecho Laboral, para estar en posibilidad legal de practicar formas sutiles de discriminación y otras maneras abruptas de explotación. Existe un frenesí patronal por copiar los modelos jurídicos-laborales de EUA, hechando por tierra la negociación colectiva para tratar individualmente con cada trabajador sus condiciones laborales. Quieren destrozr el derecho de huelga mexicano, tomando en consideración que sería atractivo para que inversionistas de EUA y de Canadá se asocien con patrones mexicanos. (121)

Es de tomarse en cuenta que las instituciones del Derecho Mexicano del Trabajo no son ajenas a la gran cantidad de empresas transnacionales que desde hace años se han asentado en territorio mexicano y que si permanecen es porque este marco jurídico-laboral les permite finanzas sanas sino es que bonancibles.

---

120. DE BUEN, Néstor. Crisis y Perspectivas (no muy alagüeñas) del Derecho del Trabajo, en Presente y Perspectivas del Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1991, pp.427-429.

121. Cfr. LARIOS DIAZ, Enrique. op. cit. pág. 15.

Aducen la modernización de las leyes laborales mexicanas, para hacer leglaes los incumplimientos en que incurren los patrones. Si ese es criterio jurídico, habría que borrar el "no matarás" y el "no robaras" de los mandamientos de Moises y que desde hace más de cinco mil años son normas vigentes en todos los sistemas jurídicos. No obstante, cada día se cometen homicidios injustificables, robos y fraudes; aplicando el criterio patronal para que sirve prohibir los homicidos y los robos, hay que dejarlos matar y robar por la frecuencia de esas conductas. (122)

Por lo anterior la defensa y acrecentamiento del Derecho del Trabajo lejos de oponerse al progreso, a la tecnología y a la nueva estrategia económica mexicana, les dan sentido y los vigorizan. El derecho de cada trabajador o de las organizaciones sindicales, no deben ser vistos como factores de resistencia al cambio y a la modernización, uno de sus postulados consiste en garantizar los derechos laborales, cumpliendo con dos principios: continuar con la protección de los trabajadores en el cuerpo legal y hacerla efectiva a través de la función tutelar del Estado. (123)

---

122. Idem.

123. SANCHEZ ALVARADO. Alfredo. Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo. Oficina de Asesores del Trabajo. México, 1967. p.194.

3. PRINCIPALES CONQUISTAS EN LA CONTRATACION COLECTIVA TENDIENTES  
A REIVINDICAR EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES EN MEXICO

El derecho a la negociación colectiva es, según lo describe el inciso 2 del Anexo "la protección del derecho de los trabajadores organizados a negociar libremente, en forma colectiva, los términos y condiciones de empleo".

Consideramos que la negociación colectiva es un medio de las clases trabajadoras, organizadas en sindicatos, que se ejercita mediante una convención colectiva. Apoyamos esta afirmación en el hecho de que los únicos medios que acepta nuestra legislación para una convención colectiva son el Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato Ley, debiendo ser el titular de los mismos, en todo caso, un sindicato o sindicatos de trabajadores.

El maestro Néstor de Buen, citando a Gallart Folch, considera que la "negociación colectiva constituye uno de los medios más eficaces de la acción sindical, esto es, del obrerismo organizado". (124) De la anterior aseveración se desprende que los trabajadores organizados, para los efectos de el derecho a la negociación colectiva, se agrupan en sindicatos. Se puede concluir que los trabajadores por sí mismos, no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo ni contratos-ley. Requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para sus celebración.

---

124. DE BUEN LOZANO Néstor, op. cit. Tomo II, p. 678.

Nuestra Ley Federal del Trabajo, reconoce dos figuras jurídicas concretas para la negociación colectiva, bajo la denominación legal de contrato colectivo y contrato-ley.

Estimamos que el derecho a la negociación colectiva se encuentra debidamente tutelado en nuestra legislación, desde el momento en que es obligatorio, según se desprende del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo".

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Por otro lado, consideramos que la negociación colectiva de un contrato colectivo de trabajo en todo caso será para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, en virtud de que no puede concertarse un contrato colectivo en condiciones menos favorables que las contenidas en contratos vigentes de la empresa o establecimiento, y estas a su vez, no podrán ser menos favorables a las que marca la ley. Al respecto, transcribimos el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo:

"El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento".

Además que la Ley Federal del Trabajo no sólo protege en estos términos a los trabajadores que pertenezcan a un sindicato, haciendo extensiva la protección a los trabajadores que no pertenezcan a él, con la sola excepción de los trabajadores de confianza, salvo estipulación en contrario en el contrato.

Artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

En nuestra opinión, el derecho de negociación colectiva se encuentra formalmente previsto y protegido en nuestra legislación, aunque consideramos que existen ciertos vicios de hechos en el sindicalismo mexicano que deberían erradicarse (125), a efectos de que los trabajadores mexicanos estuvieran en posibilidad de llegar a acuerdos verdaderamente convenientes para sus intereses.

---

125. Para un estudio completo sobre este tema vid. BIZBERG, ILAN, Estado y Sindicalismo en México, El Colegio de México, México, 1990, 390 pp.

El Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte en el inciso 3 del Anexo en estudio considera el derecho de huelga como la de los trabajadores, con el fin de defender sus derechos colectivos.

La Ley Federal del Trabajo, en su título octavo (Huelgas, artículos 440 al 471), reglamenta ampliamente el derecho de huelga, en lo que se refiere a sus objetivos y procedimientos.

No analizaremos específicamente la reglamentación de la huelga, en virtud de que nos excederíamos del objeto de estudio del presente trabajo.

Concluimos que el derecho de huelga está debidamente reglamentado en nuestra legislación laboral, a pesar de que en los hechos, se viola de manera constante en perjuicio de los trabajadores. (126)

#### *4. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO Y SUS ACUERDOS COMPLEMENTARIOS EN MATERIA LABORAL*

A pesar de la insoslayable importancia del sector laboral en cualquier país y sus relaciones con el exterior, aún las de carácter comercial, fue excluido directamente del TLC, suscribiéndose paralelamente a éste un Acuerdo de Cooperación Laboral que surtirá sus efectos entre los países miembros.

---

126. Una crítica a la huelga, en los hechos, se encuentra en BIZBERG, ILAN, op. cit.

La razón directa de ello, se debió a que el TLC es un área de libre comercio y no un mercado común.

Un mercado común implica el libre movimiento de bienes y servicios entre los países miembros, un arancel externo común, la armonización de las políticas comerciales que se aplican a países no miembros y el libre movimiento de la fuerza de mano de obra y del capital entre los países miembros.

No se optó por un mercado común entre México y Estados Unidos debido, primordialmente, a las múltiples y significativas diferencias que nos caracterizan, tanto en lo político y económico como en lo social. Es decir, en un mercado común, dada la diferencia existente entre ambos países, al delimitar las políticas económicas comunes que habría que adoptarse, éstas seguramente serían las de Estados Unidos, en virtud del marcado predominio económico que sobre nosotros ejercen, independientemente de que nuestras ideas políticas sean distintas, existiendo la posibilidad de que éstas pudieran ser afectadas por una medida económica. (127)

Dentro de las implicaciones laborales del Tratado de Libre Comercio se encuentran los Acuerdos de Cooperación Laboral con

---

127. Por ejemplo, México mantuvo sus relaciones comerciales con Cuba después de que Estados Unidos decidió suspenderlas, ésta potencia, en su carácter de hegemón, podría ejercer importantes presiones económicas sobre nuestro país, obligándonos a rectificar nuestra posición en política exterior respecto a esa isla.

América del Norte celebrados el 13 de agosto de 1993 por el Ministro Canadiense Thomas Hockin, el Secretario de Comercio y Fomento Industrial de México, Jaime Serra Puche y el representante de Estados Unidos, Mickey Kantor.

En el preámbulo de este documento se establece el interés de fortalecer su cooperación en asuntos laborales, creando nuevas oportunidades de empleo y de mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en sus respectivos territorios, estimular la competitividad de sus empresas en los mercados mundiales y proteger, ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores: respetar las leyes laborales y constituciones de cada una de las partes, entre otros.

Dentro de los objetivos tenemos: Mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida en el territorio de las partes, estimular la cooperación para promover la innovación, productividad y calidad crecientes; promover la observancia, la aplicación efectiva de la legislación laboral y la transparencia en la administración de la legislación laboral. Promover al máximo los principios laborales establecidos por las partes en el Anexo 1 de los Acuerdos, contemplándose:

- 1.- LIBERTAD DE ASOCIACION Y PROTECCION DEL DERECHO A ORGANIZARSE.
- 2.- DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA.
- 3.- DERECHO DE HUELGA.
- 4.- PROHIBICION DEL TRABAJO FORZADO.

- 5.- RESTRICCIONES SOBRE EL TRABAJO DE MENORES.
- 6.- CONDICIONES MINIMAS DE TRABAJO.
- 7.- ELIMINACION DE DISCRIMINACION DEL EMPLEO.
- 8.- SALARIO IGUAL PARA HOMBRES Y MUJERES.
- 9.- PREVENCION DE LESIONES Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES.
- 10.- INDEMNIZACION EN LOS CASOS DE LESIONES DE TRABAJO O ENFERMEDADES OCUPACIONALES.
- 11.- PROTECCION DE TRABAJADORES MIGRATORIOS. (128)

Si bien es cierto que entre los objetivos de este Acuerdo de Cooperación Laboral, es el mejor las condiciones de trabajo de las partes signatarias, en el caso de nuestro país se encuentran debidamente reglamentadas por la Ley Laboral.

El maestro Dávalos opina: "En relación a la inquietud sobre si el TLC obligará a unificar las normas de trabajo de los países firmantes, hay que considerar que las legislaciones laborales de los tres países constituyen respuestas a sus propias necesidades y niveles de desarrollo. Es decir, se trata de realidades distintas, reguladas de modo diferente, con base en sistemas jurídicos diversos, como el aglosajón y el romanista."(129)

"Existe también la preocupación con respecto si el TLC traería consigo cambios en la legislación laboral, que lleguen incluso a

---

128. Texto Oficial del Tratado de Libre Comercio. Anexo 1 de los Acuerdos de Cooperación Laboral. Editorial Grupo Porrúa, México, 1994, pp. 1185. 1186 y 1187.

129. DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Editorial Porrúa, México, 1992.

significar el desmantelamiento de algunas de las instituciones en que se sostiene el derecho mexicano del trabajo, para ser sustituida por modelos eternos. La legislación mexicana, incluida la laboral, no es intocable, eso sería tan absurdo como negar el carácter dinámico de la ciencia jurídica. Si las leyes de Trabajo se han de cambiar, que se modifiquen, pero que sean como resultado del ajuste a una nueva y mejor realidad que viva el país". (130)

##### *5. CONVENIOS COMERCIALES DE SUDAMERICA Y SU REPERCUCION EN EL ASPECTO LABORAL.*

Una vez alcanzado cierto grado de estabilidad política y coherencia de objetivos económicos fue posible iniciar el proceso de integración de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay en un mercado común.

En realidad la intuición de formar un bloque regional es más antigua. Sus antecedentes se encuentran en la extinta ALADI (Asociación Latinoamericana de Integración) cuyo propósito fundamental es el de coordinar las economías de los países sudamericanos de origen ibero (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela).

El 6 de julio de 1990, con los cambios introducidos en los programas económicos del Gobierno brasileño y argentino y la

adopción de nuevos criterios de la modernización y de competitividad, los presidentes Collor y Menem firmaron el Acta de Buenos Aires que fijó como plazo el 31 de diciembre de 1994 para la conformación definitiva del mercado común entre estos países.

En agosto del mismo año, Paraguay y Uruguay fueron invitados a unirse al proceso en curso, lo que se vino a consolidar en la firma de los cuatro países del Tratado de Asunción para la Constitución del Mercado común del Sur (Mercosur).

Los objetivos del Mercosur son la libertad de circulación de los productos, con la eliminación total de las tarifas aduanales, la fijación de las tarifas externas comunes y la coordinación de las políticas macroeconómicas entre sus participantes respecto al comercio exterior, a la agricultura, a la industria y a los sectores fiscal, monetario, cambiario, aduanal, de capitales, de servicios y de transportes y comunicación, sin exclusión de otras áreas.

Los propósitos de los bloques son de naturaleza macroeconómica, en el afán de competir con mejores condiciones en el mercado internacional dominado por las grandes potencias como Estados Unidos, la Comunidad Económica Europea, Japón y los llamados "tigres asiáticos": Corea, Taiwán, Singapur, Hong Kong, etc.

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, la integración social entre los trabajadores de los países participantes del

Mercosur constituye el principal objetivo a ser alcanzado. Pensar en términos exclusivamente económicos, justificando la falta de atención a los valores sociales debido a la necesidad de desarrollo, para después dividir con equidad la riqueza adquirida y no sólo quedar en palabras como una concepción axiológica inaceptable, pues nada justifica el sacrificio de toda una generación de trabajadores a cambio de una aleatoria posibilidad de mejoría del nivel de vida de la nueva generación; no debe el hombre ser tratado y considerado como un simple medio de alcanzar el éxito económico, ya que no es éste el propósito de la economía, y sí el de servir al hombre, fin y medida de todas las cosas.

En lo que se refiere, específicamente, a nuestra legislación sindical parece deseable, si no indispensable, la reformulación de la rígida estructura orgánica liberándola de la unicidad y adoptando el sindicalismo libre, por parte de la empresa, puesto que la estructura unitaria, de no impedir totalmente al menos dificulta una atención adecuada y coordinada hacia las organizaciones de los integrantes del Mercado del Cono Sur que adoptan esta última configuración sindical.

La más relevante contribución del Derecho del Trabajo en beneficio de la actuación de las organizaciones de los trabajadores así como de la solución de sus divergencias, puede ser esta área la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo, la cual deberá ser intensa y relevante, dada la experiencia acumulada en los mercados comunes de todo el mundo.

6. POSTURA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN MEXICO FRENTE A LA EMBESTIDA PATRONAL DE MODIFICAR LA LEY FEDERAL DE TRABAJO Y EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Es evidente que el sector empresarial va a querer aprovechar esta situación y al efecto ya se han manifestado, Héctor Laríos Santillan ex presidente de la Confederación Patronal de la República (COPARMEX), dijo que: "Era necesario, que las reformas de la Ley Federal del Trabajo no deberían suponer en ningún caso, la cancelación de su sentido social, sino la actualización de aquellos renglones que bajo el falso elemento de social" obstaculizan una mejor productividad en las empresas.

Los patrones adoptando una corriente neoliberal, buscan a toda costa debilitar todavía más a los sindicatos: quebrantamiento de la estabilidad en el empleo, limitación de la intervención de los sindicatos para restringirla al conocimiento de conflictos colectivos; revisión de las causas de huelga; establecimiento de un régimen especial para la huelga de servicios; calificación de la huelga, etc." (131)

Por su parte el Lic. Carlos Abascal, actual presidente de COPARMEX nos habla de la nueva cultura laboral y trata de encontrar salidas imaginativas y novedosas, modernas y consensuadas para que el mundo del trabajo vaya mejor. Además manifiesto que ya se han puesto de acuerdo con la Confederación de

---

131. Idem.

Trabajadores de México, el Consejo Coordinador Empresarial y el Congreso del Trabajo, sobre ciertas premisas básicas, sobre ciertos principios en los que podemos estar de acuerdo, por ejemplo, el trabajo tiene un contenido ético, por lo cual debe ser promovido y respetado, además que el trabajo es fuente de derechos y obligaciones. Y por supuesto estamos de acuerdo en que esta nueva cultura laboral debe construirse sobre la calidad, la productividad y la competitividad, éstas son premisas o principios que fueron enunciados en un documento que firmamos el 25 de julio entre la CTM y COPARMEX. (132)

Arturo Pacheco analista en Derecho del Trabajo, anota que es indispensable para el sindicato realizar una serie de pasos para lograr el éxito en la negociación sindical, por lo que propone:

1. El primer paso es que la Dirección Sindical tenga claro que una negociación de la productividad ya no puede estar sujeta a improvisaciones ni basarse únicamente en habilidad verbal y en experiencia,... resulta decisivo que los sindicatos trascienda el voluntarismo político para pasar a la sensibilización del conjunto de trabajadores, sobre la necesidad de avanzar en su preparación técnica, jurídica y política. (133)

2. La intención de recibir educación básica y capacitación es lograr que los trabajadores se apropien en la práctica productiva

---

132. Revista Laboral, número 37, pág. 6.

133. BENSUNSAN AREUS, Graciela y otros. Las relaciones laborales y el TLC. Edit. Grupo Porrúa, México. 1992.

de sus procesos de trabajo poniendo el conocimiento científico (administrativo, ingenieril y jurídico) al servicio de sus intereses. La preparación debe iniciar y terminar en el fortalecimiento de su conciencia de clase, por lo que, a la Productividad, los trabajadores deben entrarle con una posición de clase, de no ser así, corren el riesgo de convertirse en explotados felices. (134)

3.- El objetivo central del sindicato es luchar por mejorar las condiciones de trabajo (salario base, prestaciones, incentivos, seguridad e higiene, etc.), con base en el fortalecimiento de la conciencia de clase. (135)

4. Los convenios de Productividad nunca deben significar retrocesos en las conquistas sindicales logradas, deben ser negociados en condiciones de bilateralidad. (136)

5. Los trabajadores tendrán que preocuparse seriamente por mejorar integralmente sus organizaciones sindicales, para que cumplan cabalmente su función: servir de instrumento de la clase trabajadora para lograr sus objetivos económicos y políticos. (137)

---

134. Idem.

135. Idem.

136. Idem.

137. Idem.

El Tratado de Libre Comercio de América del Norte trae consigo implicaciones laborales, entre ellas las que hemos anotado; las relaciones laborales tendrán obligatoriamente que cambiar, de hecho el cambio ya se inició, como dice Mason, no podemos dar vuelta atrás desde que se planteó la política gubernamental del neoliberalismo, no podemos volver a ser los mismos.

La intervención de los sindicatos tendrá también que sufrir variaciones y dado que la vigilancia de la impartición de justicia en las relaciones laborales de estos tres países quedará a cargo de la Comisión Laboral, las Juntas de Conciliación se verán afectadas. Sin embargo, dado el origen histórico de nuestro derecho laboral, esta modificación no podrá darse súbitamente por lo que se crean las condiciones idóneas para realizarla induciéndonos al cambio con la mediación de la productividad.

Para concluir no resta más que decir que nos encontramos ya inmersos en el Tratado de Libre Comercio de América del Norte que entró en vigor el 1º de enero de 1994 y con él a una nueva forma de vida, que con la modernización del Estado se lleva implícita la modernización de las leyes mexicanas, entre ellas la laboral y que a los legisladores les queda la responsabilidad de hacerlo en el marco de la legalidad sin pasar por alto lo que el espíritu de la ley señala.

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

*PRIMERA.*- Ante la necesidad de proteger, tutelar y reivindicar los derechos de la clase trabajadora, se creó el artículo 123 Constitucional estableciendo una serie de garantías sociales que tienen por objeto procurar un mayor equilibrio entre patrón y trabajador, adoptando dichos postulados la Ley Federal del Trabajo.

*SEGUNDA.*- El contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual se armonizan los intereses del capital y del trabajo, procurando el respeto mutuo de derechos y la comprensión recíproca en la búsqueda de la justicia social.

*TERCERA.*- La titularidad se refiere al ejercicio de las acciones colectivas por parte de los sindicatos mayoritarios para pactar las nuevas condiciones generales para la prestación de los servicios en el contrato colectivo de trabajo con motivo de la celebración, revisión, prórroga y terminación del mismo.

*CUARTA.*- El planear adecuadamente y con suficiente anticipación los pasos a seguir y los objetivos del contrato colectivo, ayuda a disminuir el riesgo de aceptar un arreglo precipitado que con demasiada frecuencia no sirve a los mejores intereses de la empresa.

*QUINTA.*-No se puede demorar esta planeación si se desea prever y razonablemente controlar los acontecimientos en materia sindical,

de modo que se conviertan en fuente de colaboración y que propicien la operación armónica de la empresa y no que se transformen en foco de conflictos y fricciones mayores.

*SEXTA.-* La falta de información, deficiencia en el análisis de los datos, preparación inadecuada de alternativas, falla al no considerar los efectos futuros de sus decisiones, son sólo algunas de las causas que lo han forzado a tomar una decisión que no necesariamente ha sido la mejor, por otra parte, generalmente tiene la presión adicional de una inminente huelga.

*SEPTIMA.-* Las negociaciones laborales se dificultan por la falta de planeación y el desconocimiento de las variables a nivel relaciones humanas que indefectiblemente se presentan. Esto, dando por sentado que los aspectos legales y las implicaciones administrativas para la empresa son conocidos y dominados por parte de los representantes empresariales en la negociación, lo cual lamentablemente no es el caso.

*OCTAVA.-* Bajo la amenaza de huelga como elemento de presión, en ocasiones la empresa cede en cuestión de principios, en aras de un arreglo inmediato. En realidad, arreglos de este tipo en nada benefician a la empresa y a la larga perjudican también al sindicato.

*NOVENA.-* La competencia económica internacional propicia un mercado laboral, en donde los trabajadores de cada país, saben que existen millones de trabajadores de otros estado, dispuestos

a realizar el trabajo que interesa a los capitales apátridas, a salarios inferiores, a sabiendas de que la alternativa es el hambre.

*DECIMA.-* Los empresarios mexicanos, buscan vincularse con socios de EUA y de Canadá, pero deben buscar algo más que las ganancias, el futuro está en la capacitación de la sociedad mexicana y que esta se identifique con la tecnología más avanzada.

*DECIMO PRIMERA.-* El ACLAN afirma el respeto a la Constitución y al legislación laboral de cada una de las partes, para crear nuevas oportunidades de empleo, mejorar las condiciones de trabajo y por ende los niveles de vida; ampliar y hacer efectivos los derechos básicos de los trabajadores, desarrollando los recursos humanos y la cooperación obrero-patronal.

## B I B L I O G R A F I A

- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho del Trabajo., Universidad Complutense, Madrid, 1981.
- ALONSO OLEA, Manuel. Derecho de Trabajo. Vol. 1, Barcelona, 1960.
- BENSUNSAN AREUS, Graciela y otros. Las Relaciones Laborales y el TLC., Ed. Grupo Porrúa. México, 1992.
- BORREL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo., ed. Sista S.A., México 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral., Tomo I, ed. Omeba, Argentina, Buenos Aires, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. Derecho Normativo Laboral., Buenos Aires, Argentina. 1966.
- C.A.G. CHIARELLI. Sindicato e Contrato de Trabalho, Pelotas, Brasil. 1965.
- CARPIZO, Jorge. Estudios Constitucionales. Tercera edición, aumentada. Ed. Porrúa, S.A., UNAM. México, 1991.
- CASTORENA J., Jesús. Manual de Derecho Obrero, México, 1973.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo., Ed. Esfinge S.A. de C.V. México., 1989.
- COLOSI, R. Thomas y ELIOT, Arthur. Negociación Colectiva. Ed. Limusa, México, 1987.
- COMMONS John., Principles of labor relations, nota 52, s/data, Nueva York.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo., Ed. Porrúa. México, 1990.
- DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Ed. Porrúa, México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I, quinta edición. Ed. Porrúa, México, 1984.
- DE BUEN LOZANO Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, novena edición. Ed. Porrúa S.A., México, 1992.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. Crisis y perspectivas (no muy alagüeñas) del Derecho del Trabajo, en presente y perspectivas del Derecho del Trabajo. UNAM. México, 1991.
- DE LA CUEVA, Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 12ª. edición, Ed. Porrúa, México, 1990.

DE LA CUEVA, Mario., El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, séptima edición. Ed. Porrúa, México.

GIOVANNI BELLAGAMBA, Responsabilita delle associazioni sindacali per inosservanza del dovere di esercitare influenza sui rappresentati, en il contrato collectivo del lavoro, Milán, 1968.

GOMEZ GOTTSCHLK Y BERMUDEZ. Curso de Derecho del Trabajo, México, Cárdenas editor. 1979.

GUERRERO, Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Décimo septima edición, Ed. Porrúa. México 1982.

GUISEPPE ABBATE, Inosservanza dei contratti collectivi di lavoro, Milán, 1941.

HUECK-NIPPERDEY, Compendio de Derecho del Trabajo, Trad. esp. Madrid, 1963.

JAVILLIER, Jean-Claude. Derecho del Trabajo, Madrid, servicios de publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1982.

MACIEL CORREA MEYER RUSSOMANO, Gilda. Integracao Económica e Dereito Social. Río de Janeiro.

M.V. BALLESTRERO Gentili, Osservazioni sui problema delle modificazioni in pejus contratti collectivi e sui diritti acquisiti dagli nazionale de diritti del lavoro, Milán, 1968.

NAPOLETANO, Domenitco. Nozioni di diritto sindacal, Napoles, 1966.

NAPOLI, Rodolfo. Manual de Derecho Sindical, Buenos Aires, Argentina. 1961.

PERSSIANI, Mattia, Ditritto Sindicale, Padua, 1992.

PORTILLO CEBALLOS, Rogelio. La CTM orígenes y funciones dentro del sistema político mexicano. Ed. Costa-Amic, México, 1986.

PUIG HERNANDEZ, Carlos. Teoría y Práctica de la Huelga en México, Ed. Porrúa., México, 1989.

RODRIGUEZ ALVEZ, Ivan D. Y PIRAGIBE TOSTES MALTA, Christovao. Teoría e Practica de Direito do Trabalho, Río de Janeiro. edicoes trabalhístas, 1980.

RUSSOMANO, Mozart Victor, El empleado y el Empleador, Cárdenas editor y distribuidor, México, 1982.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Principios Generales de Derecho Sindical, Trad, ALONSO GARCIA, Manuel, ed. Instituto de Estudios Políticos, Madrid, España. 1977.

SANCHEZ ALVARADO, Alfredo, Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, oficina de asesores del trabajo, México, 1967.

SANTOS AZUELA, Héctor, Derecho Colectivo del trabajo, ed. Porrúa, S.A. México, 1993.

SANTOS AZUELA, Héctor, Estudios de Derecho Sindical y del Trabajo, ed. UNAM, México, 1987

TENA RAMIREZ, Felipe. Leyes Fundamentales de México 1808-1987. Décimo cuarta edición, Ed. Porrúa, México, 1987.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, 6ª. ed., México, 1981.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Ed. Porrúa. 6a. Ed. 1982.

#### LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Anaya Editores S.A., 1994.

Diario de Debates del Congreso Constituyente, Tomo I., No. 36, vigésima tercera sesión ordinaria correspondiente al 26 de diciembre de 1916.

Ley Federal del Trabajo, sexagésima octava edición, comentada por Alberto Trueba, Porrúa, 1992.

Organización Internacional del Trabajo. Manual de Negociaciones colectivas, Ginebra, Suiza, 1986.

Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, Tratado de Libre Comercio entre México, Estados Unidos y Canadá. dictámen del consejo asesor, documento explicativo, México, octubre de 1992.

Texto Oficial del Tratado de Libre Comercio. anexo 1 de los acuerdos de cooperación laboral. editorial grupo Porrúa, México, 1994.

#### DICCIONARIOS

CABANELLAS Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo II, 2ª. Ed., Ed. Hellenista. Buenos Aires. 1981.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurídico Mexicano. Tomo IV. 2ª. ed. Ed. Porrúa-UNAM. México, 1988.

V. B  
N  
V-24-96