



300609
UNIVERSIDAD LA SALLE

ESCUELA DE DERECHO 8
24

INCORPORADA A LA U.N.A.M.

IMPROCEDENCIA DE LA HUELGA PARA LOS INCREMENTOS
SALARIALES POR DESEQUILIBRIO ECONOMICO

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

RICARDO OCHOA YUDICO

ASESOR : LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ.

México, D.F.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

1997





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.

CON TODO MI AMOR AL SER SUPREMO,
MAS HERMOSO QUE EXISTE

D I O S

A MIS PADRES
CON MUCHO AMOR Y AGRADECIMIENTO.

A MIS HERMANOS
CON CARÍÑO.

AL LIC. ARTURO MARTINEZ Y GONZALEZ
POR SU VALIOSA ORIENTACION PROFESIONAL
Y ELABORACION DE ESTE TRABAJO.

A MIS PROFESORES EN GENERAL
¡ GRACIAS !.

A LA UNIVERSIDAD LA SALLE
POR MI FORMACION.

A LA FAMILIA HERNANDEZ
CON ESTIMACION.

A MI FUTURA ESPOSA CON TODO MI AMOR

TE AMO

LILIANA HERNANDEZ CASTILLO

INDICE

IMPROCEDENCIA DE LA HUELGA PARA LOS INCREMENTOS SALARIALES POR DESEQUILIBRIO ECONOMICO.

INTRODUCCION

Pág.

CAPITULO I. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO-LEY.

1.1.	Definiciones.	2
1.2.	Contenido.	5
	1.2.1. Condiciones de Trabajo.	8
	1.2.2. Cláusulas Accidentales.	19
	1.2.3. Envoltura Protectora.	21
1.3.	Salario como Elemento Esencial del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.	28
1.4.	Efectos del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.	31
1.5.	Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.	34

CAPITULO II. LA REVISION Y LA HUELGA.

2.1.	Concepto de Revisión.	40
2.2.	Razón de la Revisión.	41
2.3.	Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.	45
2.4.	Revisión Salarial del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.	48
2.5.	Concepto de Huelga.	51
2.6.	Estructura de la Huelga.	55
2.7.	Objeto de la Huelga.	59
2.8.	La Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo como Objeto de Huelga.	64

CAPITULO III.	<u>LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.</u>	
3.1.	El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley y la Fijación de las Condiciones Generales de Trabajo.	69
3.2.	Concepto de Modificación.	75
3.3.	Razón de la Modificación.	78
3.4.	Diferencia entre Revisión y Modificación.	81
3.5.	La Huelga y la Modificación de las Condiciones Generales de Trabajo.	84
3.6.	La Modificación de las Condiciones Generales de Trabajo y el Procedimiento para los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.	90
CAPITULO IV.	<u>EL DESEQUILIBRIO ECONOMICO.</u>	
4.1.	Desequilibrio Económico.	94
4.2.	Fundamentación que utilizan los Sindicatos.	97
4.3.	Naturaleza del Desequilibrio (¿ Es una modificación a las condiciones generales de trabajo ?).	101
4.4.	Imprudencia de la Huelga.	105
4.5.	Precedentes	110
4.6.	Comentarios al Laudo.	119
	<u>CONCLUSIONES.</u>	123
	<u>BIBLIOGRAFIA.</u>	128

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

INTRODUCCION

Cuando decidimos llevar a cabo la presente investigación siempre pensé en que el Derecho Laboral es una materia tan rica en satisfacciones, y a la vez tan interesante.

Durante las siguientes páginas estudiaremos la relación obrero-patronal y la importancia de ésta en la actividad laboral, ya que con base en dicha armonía se busca establecer las mejores condiciones para llevar a cabo el trabajo.

Otro punto importante es el estudio de las implicaciones que tiene tanto el contrato colectivo de trabajo como el contrato-ley, cuyos principales objetivos están encaminados a establecer las condiciones de trabajo en pro de los trabajadores y a la vez proteger los intereses de los patrones.

Analizaremos los requisitos fundamentales que deben llenar por Ley los contratos colectivos, así como aquellos que resultan del acuerdo de voluntades de las partes, pero siempre tomando en cuenta a la empresa y a los trabajadores para considerar en los contratos las condiciones de trabajo y así conseguir el mejor equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

" Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. "

" Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, por que son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso. " (*)

Por otra parte, mencionaremos la preponderación del salario tanto como elemento personal para el trabajador, como una condición de trabajo de las más importantes en la celebración de los contratos colectivos de trabajo y de los contratos-ley.

Mencionaremos a la revisión, que en sus dos formas, obligatoria y convencional son ocasiones para que los trabajadores y los patrones, realicen un análisis completo de todas aquellas condiciones de trabajo que se contemplan en los convenios colectivos.

Al llegar al capítulo segundo abordaremos la revisión de dichos contratos en materia salarial y durante todo el trabajo expondremos nuestro punto de vista, refiriéndose a que el trabajador labora para obtener un salario, el cual de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo debe ser remunerador, por lo tanto la revisión salarial tiene el objeto primordial de tutelar la justa compensación para los trabajadores.

También haremos mención del derecho de huelga como un medio de presión de los trabajadores hacia el patrón y cuyo único objeto de este recurso es el de lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, para armonizar los derechos del trabajo con los del capital, según nos lo marca la fracción XVIII del artículo 123 apartado A., Constitucional. Además de esto nuestra Ley laboral establece que la huelga puede ejercitarse con motivo de que se lleve a cabo la firma o revisión de los contratos colectivos de trabajo o en su caso, de los contratos-ley, además en los casos en que se acuda a la huelga por solidaridad.

(*) De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. México, 1989. pág. 266.

Haremos mención del concepto y fijación de la modificación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos. Además examinaremos las diferencias más notorias entre la modificación y la revisión y su relación.

La huelga juega un papel preponderante en la modificación de las condiciones de trabajo, por lo tanto habrá de hacerse un adecuado estudio de las condiciones generales de trabajo establecidas en el contrato-ley y en el contrato colectivo de trabajo.

El Derecho Colectivo del Trabajo se integra con los principios, normas e instituciones siguientes: la libertad de coalición es el principio base, pues es el que permite la unión de los trabajadores para la defensa de sus intereses comunes: la asociación profesional, sindicatos, federaciones, se propone dos finalidades, una inmediata, conseguir y fortalecer la unión de los trabajadores, a fin de atemperar en el presente la explotación de los hombres mediante la creación de condiciones de trabajo decorosas, y una mediata, la búsqueda en un mañana próximo de un régimen económico y social más justo. El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley son los instrumentos en los que la clase trabajadora plasma su finalidad inmediata. Finalmente, la Huelga es el procedimiento que capacita a los trabajadores para obligar a los empresarios a que acepten una regulación decorosa de las relaciones de trabajo y a que cumplan las normas de trabajo vigentes en la empresa o establecimiento.

Es por lo anterior, que presentamos nuestro trabajo, que pretende hacer una semblanza de aquellos aspectos que se relacionan con el objeto de crear un ambiente de todas formas conveniente para las partes, tanto para el trabajador, así como para el patrón.

Es de este problema del cual surge como una necesidad social y laboral la creación de un contrato colectivo de trabajo y de un contrato-ley, los cuales mediante su aplicación persiguen el mismo objetivo, el de otorgar a los trabajadores condiciones de trabajo superiores a las marcadas por la Ley, dejando como último el derecho de ejercitar la huelga.

“ Por tal circunstancia y para asegurar un espíritu de cooperación en los objetivos de la empresa, más intensa de la que exige el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, los empleadores atribuyen al personal una parte de los recursos económicos obtenidos por la empresa ; además de las remuneraciones salariales asignan una participación en los resultados, en los beneficios o en el rendimiento. Las posibilidades de participar y colaborar en un quehacer común dan origen a las relaciones de trabajo. Por ello, le asiste la razón a Jean Rivero cuando expresa : “ la empresa y el trabajo se reúnen en los mismos propósitos y actividades comunes. ” (*)

Debemos preservar a toda costa y por encima de cualquier interés egoísta, el valor supremo del trabajo, la dignidad y el bienestar, ya que el desempleo acarrea severos y continuos conflictos sociales, económicos y laborales.

Queremos demostrar que los incrementos salariales por desequilibrio económico, respecto de los salarios establecidos en los contratos colectivos de trabajo y de los contratos-ley ; que son solicitados por los sindicatos cada vez que aumentan los salarios o se presentan crisis económicas en el país, se encuadran en el supuesto de la fracción II del artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que implican una modificación de las condiciones generales de trabajo a dichos contratos, y no son, como se ha pretendido, objeto de huelga que encuadre en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

(*) Rivero, Jean y Savatier, Jean. Droit du Travail, 12a. ed., Themis, Paris, 1991. pág. 159.

(*) Lastra Lastra, José Manuel. Laboral, Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados, S.A. de C.V. México, 1996. pág. 9.

CAPITULO I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Y

EL CONTRATO-LEY

CAPITULO I. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO-LEY.

1.1. Definiciones.

Comencemos nuestro trabajo de investigación, haciendo una definición del contrato colectivo de trabajo, el cual tomaremos de nuestra actual Ley Federal del Trabajo, la cual establece en su artículo 386, que dicho Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Esta definición que nos da la Ley, ha tomado en cuenta el desarrollo económico e industrial que se ha venido realizando en todas partes del mundo, por lo cual hace mención tanto a una empresa, la cual es considerada una unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios, la cual por su magnitud, debe tener algunos establecimientos, los cuales cumplen las veces de sucursales de la casa matriz, realizando actividades técnicas. Estos establecimientos, no necesariamente cumplen con las mismas condiciones laborales que las empresas, pues éstos muchas de las veces se hayan en distintos lugares, por lo cual, éstas pueden variar. Por lo cual, la Ley, previendo dicha situación, ha plasmado en el texto del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, empresas o establecimientos.

El contrato colectivo de trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional, en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador, para que la protección de las leyes sea para beneficio de los trabajadores, de tal modo que el contrato colectivo de trabajo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patrones, generalmente estructura un derecho social superior.

El titular del contrato colectivo de trabajo es siempre, por definición, el sindicato de trabajadores.

De la definición anterior se pueden indicar los siguientes puntos importantes :

- 1) Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio.
- 2) Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales.
- 3) Que su finalidad es establecer normas generales.
- 4) Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento.

Nuestro segundo paso dentro de este mismo punto, será el de definir el contrato-ley, el cual encuentra, después de la reforma a la Ley de 1931, su definición en el artículo 404 de nuestra actual legislación laboral.

Por lo tanto, podemos decir que el contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y 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 rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Lo que podemos apreciar, después de haber dado las definiciones de dichos contratos, es que ambos son importantes para regular las relaciones obrero-patronales, ya que tienden a establecer las condiciones de trabajo, sobre las cuales se van a regir, tanto el patrón, como el trabajador, sólo que en el contrato-ley, se hace la aclaración de que dicho convenio, será obligatorio en una rama de la industria, la cual puede hallarse en una o varias entidades del territorio nacional. Esto es, que una rama de la industria, puede encontrarse en Sonora y otra en Guadalajara, por lo cual, ambas tendrán el mismo contrato-ley, y, consecuentemente, las mismas condiciones de trabajo.

Las principales diferencias entre el contrato-ley y el contrato colectivo de trabajo, son las siguientes :

" 1.- El contrato-ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.

2.- El contrato-ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3.- El contrato-ley debe otorgarse por varios patrones ; el colectivo puede ser firmado por uno solo.

4.- El contrato-ley es revisable 90 días antes de su vencimiento ; el colectivo 60 días antes de su vencimiento.

5.- El contrato-ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido. " (1)

1.2. Contenido.

De acuerdo a lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 391, el contrato colectivo contendrá :

I. Los nombres y domicilios de los contratantes :

II. Las empresas y establecimientos que abarque :

III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada :

IV. Las jornadas de trabajo ;

V. Los días de descanso y vacaciones ;

.

VI. El monto de los salarios ;

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda ;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento ;

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

X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Un convenio al cual no fuesen determinadas las fracciones VI, es decir el monto del salario, no surtirá efectos como contrato colectivo de trabajo, asimismo, las estipulaciones IV y V, se aplicarán las disposiciones legales, para tal efecto establecidas.

Ahora bien, el contrato-ley contiene los siguientes requisitos, según el artículo 412 de nuestra Ley Federal del Trabajo, los cuales enumeramos a continuación :

I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurieron a la convención ;

II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional ;

III. Su duración, que no podrá exceder de dos años ;

IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391,fracciones IV, V, VI y IX ;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate ; y.

VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Como podemos comprender, ambos contratos difieren en algunas fracciones, pero coinciden específicamente en lo referente al salario, jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones y la integración y funcionamiento de las comisiones, así como difieren en la duración, ya que el contrato colectivo de trabajo es realizado por un tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, mientras que el contrato-ley, no puede durar más de dos años.

Ahora bien, estudiaremos el artículo 417, el cual reconoce una posible coexistencia de los contratos colectivos y los contratos-ley, dentro de una misma empresa, estableciendo que: " El contrato ley se aplicará, no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador. " En este artículo, no se prohíbe la aplicación de ambos contratos, sino que prevé la posible ventaja que esto signifique para el trabajador, ya que el mismo precepto, hace mención de: " salvo en los puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador. "

Jerárquicamente el contrato-ley está por encima del contrato colectivo de trabajo como fuente formal especial del derecho laboral.

En resumen, podemos decir que, en caso de que coincidan ambos contratos en una empresa, se puede obtener un beneficio al revisar el contrato colectivo de trabajo, el cual traería ventajas para los trabajadores, al no haber sido estos beneficios contemplados en el contrato-ley.

El siguiente punto a tratar, es aquel en que se establecen las condiciones de trabajo, tanto en uno como en otro contrato. Por lo cual, entraremos a estudiar lo importante que se convierten estas en el desarrollo de la vida laboral de los trabajadores.

1.2.1. Condiciones de Trabajo.

Para comenzar con este apartado referente a las condiciones de trabajo, haremos mención a una definición y al artículo 24 de nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual establece :

" Son condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. " (2)

" Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. "

La falta de contrato escrito es imputable al patrón. Existiendo los contratos colectivos de trabajo se aconseja que se formulen contratos individuales pues una es la relación que existe entre empresa y sindicato y otra la que se da entre el patrón y cada uno de los trabajadores.

Las normas sobre las condiciones de trabajo, uno de los elementos de lo que denominamos el núcleo del estatuto laboral, son la parte esencial del derecho del trabajo, su base y su fin, el espíritu que da vida y sentido a nuestro ordenamiento jurídico, porque son las normas que según su definición, aseguran de manera inmediata y directa la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso.

Ahora bien, estas condiciones de trabajo, deben aparecer en el escrito, las cuales nos las da el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, en donde debe contener lo siguiente :

(2) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I. México, 1989. pág. 266.

" Artículo 25. El escrito en el que consten las condiciones de trabajo deberá contener :

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón ;

II. Si la relación de trabajo es para obra o para tiempo determinado o tiempo indeterminado ;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible ;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo ;

V. La duración de la jornada ;

VI. La forma y el monto del salario ;

VII. El día y el lugar de pago del salario ;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley ; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón. " (3)

Los patrones no están autorizados a cambiar el horario de sus trabajadores, a menos que cuenten con el acuerdo de éstos, el que debe ser expreso, o bien, que conste en el contrato de trabajo.

Como lo podemos apreciar, las condiciones de trabajo son muy importantes para el desarrollo de la actividad laboral, ya que sin ellas, no se tendría una garantía para poder trabajar, ya que de toda forma, el patrón actuaría como en los tiempos de las tiendas de raya.

Ahora bien, en el caso de que no se hiciera una estipulación sobre los servicios que prestará el trabajador, éste quedará dispuesto a realizar aquellos para los cuales sea apto, de acuerdo con su fuerza, estado o condición, siempre y cuando, estos sean de la misma naturaleza que desarrolla la empresa o establecimiento en el cual laborará.

De acuerdo a lo establecido en nuestra Ley laboral, en su artículo 56, se perfilan la igualdad reinante que debe existir en lo relativo a las condiciones de trabajo, ya que, estas deben ser proporcionadas a los servicios prestados, nunca inferiores a lo señalado en la misma Ley, iguales para trabajos iguales, además se hace una observación muy importante en contra de la discriminación, toda vez que, jamás serán objeto de inferiores condiciones de trabajo, aquellas personas que sean ; de diferente raza, credo religioso, nacionalidad, doctrina política, ni tampoco por causa de sexo, edad, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta misma Ley.

La Ley, como fuente formal general del derecho laboral, contiene mínimos de derechos ; por ello sobre la Ley está la costumbre en cuanto favorezca a los trabajadores.

(3) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios. Prontuario. Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996. pág. 36.

En este momento, haremos un comentario de cada una de las condiciones de trabajo, empezando por el Nombre, Nacionalidad, Sexo, Estado Civil y Domicilio del Trabajador y del Patrón.

No cabe duda que en cada empresa se pueden agregar a ésta algunos requisitos más, como por ejemplo, el número de la cartilla liberada, o también, pedir la religión de la persona, pero en todo caso, estos requisitos extra que aparecen en la solicitud, no son muy necesarios.

Los primeros, se relacionan con el artículo que acabamos de mencionar, el de igualdad en las condiciones de trabajo, por que en ninguno de estos casos puede haber discriminación. Además, como en todo contrato, deben aparecer los datos generales de cada una de las partes.

En relación al inciso II, podemos decir que este es importante, pues es necesario establecer las bases sobre las cuales se trabajará. Ya sea por tiempo indeterminado, es decir, en el caso de un trabajo de planta, en el cual el trabajador no tiene un plazo fijo para terminar con la relación de trabajo. En contraparte, abordaremos el caso de los trabajadores eventuales, quienes realizan un contrato por un tiempo determinado, como aquellos que trabajan durante diciembre de cada año, cuando se realizan muchas compras en los almacenes, que una vez pasado el mes de su contratación, terminan su relación con el patrón. También están los trabajadores que se contratan para llevar a cabo una obra determinada, como por ejemplo los albañiles, quienes al terminar la construcción, acaban con la relación de trabajo, pero ésta no se puede asegurar cuanto durará.

En cuanto a la tercera condición de trabajo, ya nos referimos anteriormente, la cual se relaciona con el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo.

El lugar o lugares en que deba prestarse el trabajo, es de extrema importancia, ya que una empresa, como lo comentamos anteriormente, puede tener varios establecimientos, en los cuales, incluso pueden cambiar las condiciones del trabajo. Además, pudiera darse el caso, de que el trabajador tuviera la necesidad de salir no solo en la entidad en que habita, sino hasta del país, por lo cual, estos supuestos se hayan contemplados en la Ley, en su artículo 28 de nuestro ordenamiento laboral, para los casos en que el trabajador deje de laborar en México para ir a trabajar en otro país, para lo cual, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones de seguridad y previsión social y a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley.

El inciso V, nos habla de la jornada de trabajo. Para lo cual, nos referimos a la definición que da el artículo 58 de nuestra Ley laboral.

“ Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. ”

Dicha jornada, se dividirá en tres horarios, según lo establecido por esta misma Ley, en su artículo 60, la cual establece que habrá una jornada diurna, y es la comprendida entre las seis y las veinte horas, y la nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas. La jornada mixta, está comprendida entre horarios de ambos turnos, es decir el diurno y nocturno, siempre y cuando el período nocturno sea menor de tres horas y media, ya que de lo contrario, estaremos frente a una jornada nocturna y no mixta. La duración de la jornada máxima será de ocho horas la diurna, de siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Consideramos que un país en vías de desarrollo necesita trabajar. Que se aumenten los salarios de los trabajadores, esta bien ; pero que se trabaje más y se produzca mejor.

La jornada legal se dividirá en jornada humanitaria, en la jornada convencional y en la jornada extraordinaria y explicaremos en que consiste cada una y su fundamentación con base en la Ley Federal del Trabajo.

La jornada humanitaria conforme a la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 5 fracción III, reproduce el principio constitucional sobre la nulidad del pacto que establezca una jornada inhumana, pero además previene la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje para emitir un laudo en el conflicto que le sea planteado por tal motivo.

Habiéndose determinado por el legislador la duración máxima de la jornada, parece ilógica que se hable de una jornada inhumana que esté ajustada al máximo legal, sin embargo no es así, ya que no todos los trabajos causan el mismo desgaste de energía, por lo que el principio general de la jornada máxima aplicado en forma indiscriminada, puede conducir a injusticias; de ahí la consignación de un principio para que, cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, se fije una jornada máxima menor a la de ocho horas.

La Declaración de derechos sociales está impregnada de sentido humano, y en aplicación de él pasó sobre el principio de la jornada máxima de ocho horas y creó lo que ya debe denominarse la jornada humanitaria.

Las reglas de la lógica y de la interpretación jurídica resuelven que la jornada humanitaria no puede ser una mayor que la máxima de ocho horas, porque esto está prohibido expresamente por el uso del término jornada máxima. En consecuencia, comprendemos que la jornada inhumana la fijada por el trabajador y el patrono y la consignada en los contratos colectivos de trabajo, igual o menor que la jornada máxima, si es notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.

En el supuesto señalado, el trabajador puede solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje la reducción de su jornada de trabajo, concorde con lo que dispone el artículo 57 de la Ley de la materia, conforme al procedimiento especial que regulan el artículo 892 y siguientes del mismo Código laboral.

Conforme al artículo 123, fracción XXVII, apartado A., de la Constitución, de que el trabajador tiene derecho de que se modifique su contrato o relación de trabajo, gestionando en un procedimiento ordinario ante las autoridades del trabajo la determinación del salario remunerador o de la jornada de trabajo.

La modificación de las condiciones de trabajo por motivos económicos deberá sujetarse a las reglas del conflicto individual jurídico, en razón de la individualidad del trabajador y patrón, ya que si las relaciones de éstos se rigieran por un contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley, entonces el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las normas procesales de naturaleza económica por mandato del artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo.

La jornada convencional conforme el principio constitucional consigna la duración máxima de la jornada diaria, la ley permite una jornada diaria mayor si con ello se consigue el reposo del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad equivalente de conformidad del artículo 59 de la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, el legislador se apega al mandato constitucional, que en efecto atiende a una realidad del medio laboral que pugna por ampliar el descanso de cada semana, siguiendo una vieja costumbre inglesa, de donde toma su nombre la fórmula, que partiendo de un sistema denominado de jornadas acumuladas, distribuye el tiempo de servicio semanal en menos de seis días, logrando a cambio un descanso más prolongado.

Rebatido por la doctrina, el principio tiene plena vigencia y reviste legalidad, siendo aplicado por numerosos patronos, principalmente en actividades que no requieren un servicio continuo.

Un comentario importante es que la Ley prohíbe que se laboren más de nueve horas extra a la semana.

La jornada extraordinaria de acuerdo a la propia fracción XI del artículo 123 Constitucional del apartado A., y del artículo 66 de la Ley Federal del Trabajo, es la que se prolonga más allá de sus límites legales por circunstancias excepcionales. No podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

La disposición contiene una facultad para el patrón, de disponer que se extienda la jornada normal, dando paso al llamado tiempo extraordinario que, de acuerdo con la doctrina, cuando la prolongación sea procedente, el trabajador, está obligado a prestar sus servicios, salvo que tuviera alguna causa justificada que oponer; atendiendo a este principio, si el trabajador sin motivo justificado se negara a trabajar, podría incurrir en responsabilidad.

Son circunstancias extraordinarias que permiten prolongar las jornadas, las necesidades de orden técnico y los requerimientos de orden económico de la empresa.

La sexta fracción de las condiciones de trabajo, nos presenta el pago del monto del salario, el cual, según la Ley Federal del Trabajo, debe ser la retribución pagada al trabajador por el patrón, por el trabajo desempeñado. Además, este debe ser remunerador y debe ser una condición primordial.

De acuerdo con la Ley, el salario no puede ser entregado después de una semana para aquellos trabajadores que realicen un trabajo material y de quince días para aquellos que realicen otros trabajos.

El salario se integra, según el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, por pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

El salario es lo más importante en las condiciones de trabajo, pues es lo que impulsa a la gente para prestar sus servicios, ya que sin una justa remuneración a sus esfuerzos, no tendría objeto llevar al cabo una relación de trabajo.

Existen también, otros aspectos que se integran al salario, como el aguinaldo, la prima vacacional, etc., en las empresas particulares, los bonos de despensa, etc.

Además, podemos hablar de un salario mínimo general, que son aquellos, según el artículo 92 de la Ley Federal de Trabajo, los que rigen para todos los trabajadores de las áreas económicas, independientemente de las ramas de la actividad económica, oficio, profesión o trabajos especiales.

O también podemos mencionar los salarios mínimos profesionales, que en el artículo 93 de nuestro ordenamiento laboral lo describe como el que rige para los trabajadores, que prestan sus servicios dentro de unas áreas económicas y que pertenecen a una rama de la industria determinada; es decir, que existe un salario mínimo profesional para cada oficio, o profesión.

Esto nos lleva a la conclusión de que los trabajadores dependen y buscan lograr un salario bien remunerado siendo el origen de la relación de trabajo y la esencia de la prestación de los servicios personales, para que tanto patrones, como trabajadores realicen los ajustes necesarios para evitarse problemas mayores, como en su caso sería ejercitar el derecho de huelga.

Las fracciones VIII y IX, se refieren a que el trabajador debe ser capacitado o adiestrado, para llevar a cabo el trabajo para el cual fue contratado, y así como de disfrutar de días de vacaciones y descanso, respectivamente.

El descanso semanal consideramos que es importante para el trabajador para que pueda recuperar las fuerzas gastadas por su trabajo, tanto en sus actividades físicas y mentales y pueda convivir tranquilamente con su familia base de la sociedad.

En el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que " Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. "

En los centros de trabajo que se necesiten una labor continua, los trabajadores y los patrones deberán fijar de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disponer de su descanso semanal.

Es una costumbre sindical el exigir, por la vía de los contratos colectivos de trabajo, un incremento en los días de descanso, independientemente de los obligatorios y de las vacaciones. Consideramos que los días festivos conseguidos por el sindicato en la revisión de su contrato colectivo de trabajo sean sustituidos por ventajas económicas para los trabajadores en su beneficio y el de su familia, ya que lo que necesita el país es trabajar mucho y muy duro y no días de holganza.

Es importante el descanso semanal, pero después de un periodo de tiempo de trabajar es necesario recuperar nuevamente las fuerzas debido al desgaste físico y mental por lo que es necesario un periodo mínimo de vacaciones anual.

En nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 nos dice, que los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales.

Y en el artículo 80 de la Ley Federal del Trabajo nos dice, que los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

Y complementando las condiciones de trabajo tenemos, los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Es conveniente definir la Participación de Utilidades : es la prestación voluntaria u obligatoria que en adición al salario, corresponde al trabajador independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que ésta perciba. También es el derecho reconocido a los trabajadores a percibir, además de su salario, un beneficio proporcional a las utilidades del patrón.

El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 10% que determinó la Comisión Nacional para el Reparto de las Utilidades, en su resolución publicada en el Diario Oficial el 4 de marzo de 1985, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos colectivos de trabajo y de los contratos-ley.

Así, de esta forma, hemos tratado de dar una explicación de acuerdo con lo establecido por la misma Ley Federal del Trabajo, en lo referente a las condiciones de trabajo.

Solo como una conclusión de este punto, el cual me parece muy importante, podemos decir, que dichas condiciones de trabajo las deben estipular ambas partes, tanto el trabajador como el patrón, pues de otra manera, sería contrario al espíritu que tutela esta Ley, y me refiero, que el único que puede llevar al cabo dicha conducta es el patrón, pues es él el que tiene los medios de producción. De esta forma, creo que la Ley Federal del Trabajo cumple con su misión, al procurar regular todos los aspectos de la estipulación de las condiciones de trabajo en su artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, el cual tiene su tipo en el artículo 5, de esta misma legislación.

También consideramos que las Condiciones de Trabajo constituyen el núcleo del estatuto laboral y el espíritu que da vida y significado a nuestro ordenamiento jurídico, porque aseguran de manera inmediata y segura la salud y la vida del trabajador y le proporcionan un ingreso decoroso, porque toda la estructura del derecho laboral tiene como finalidad suprema el lograr para los trabajadores unas condiciones humanas de trabajo dignas del ser humano.

1.2.2. Cláusulas Accidentales.

El punto que analizaremos a continuación, es interesante, ya que se trata de las llamadas cláusulas accidentales; las cuales tienen un papel preponderante en la relación laboral y como lo veremos en este análisis, es un logro conseguido por las clases trabajadoras, por medio de sus sindicatos, al lograr su observancia en los contratos colectivos de trabajo.

De esta manera, nos adentramos en el tema. Las cláusulas accidentales de los contratos colectivos, son aquellas que se insertan en el mismo, aunque no estén reguladas por ninguna Ley, pues como comentamos anteriormente, estas han sido un logro conseguido por las clases trabajadoras mediante su sindicato.

Estas cláusulas " son acuerdos que se celebran en ocasión de un contrato colectivo, pero en realidad no forman parte de él. " (4)

Es indudable que la referencia a estas cláusulas responde a la inquietud por un fenómeno real : los contratos colectivos no son elaborados, generalmente, por técnicos.

De tal forma, que dichas cláusulas accidentales, se plasman en el contrato colectivo de trabajo, en las empresas o establecimientos que requieran una especialidad determinada en el trabajador, debido a las condiciones en que se desarrollarán sus labores especiales para realizar eficientemente su trabajo, al momento de ser contratados.

De esta forma, un trabajador que se vaya a prestar allí sus servicios, cuenta con el beneficio de estas cláusulas, ya que su trabajo, lo efectuará en condiciones especiales a la de los demás trabajadores.

(4) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo II. México, 1989. pág. 597.

Es importante comentar, que la fracción IX del artículo 25 de la Ley laboral, establece que se pueden insertar otras condiciones de trabajo, como las vacaciones y los días de descanso, además de las otras que convengan al trabajador y el patrón.

Estas cláusulas de trabajo, es decir las accidentales, vienen a ocupar un lugar extra en aquellas condiciones de trabajo establecidas y reguladas por la misma Ley Federal de Trabajo, pues están destinadas a proteger a los trabajadores de un área específica de la industria, que por su trabajo, es obvio decir que dichas cláusulas son importantes.

Su permanencia, es esencial para los trabajadores a los cuales nos hemos referido, aunque su existencia no esté contemplada en la Ley, de una forma especial o particular, podemos pensar que por analogía o en este caso por mayoría de razón, se encuentran contempladas en la fracción IX del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo.

De cualquier forma que sea, el hecho es que dichas cláusulas, son de vital realce en el contrato colectivo de trabajo y los trabajadores que desempeñan sus labores en una actividad en especial.

La aplicación de las cláusulas accidentales se convierten en prestaciones obtenidas por los trabajadores, para que con ello, en mi particular punto de vista, sea un incentivo y una forma más de motivar a los trabajadores, ya que no solo gozarán de las condiciones de trabajo mínimas establecidas en la Ley, sino de las que ellos acuerden conjuntamente con el patrón, y que retribuirá en beneficio para ellos.

Las cláusulas accidentales, son pactadas con el expreso acuerdo de voluntades entre el patrón y el trabajador, en este caso, el sindicato de trabajadores, y estas, se convertirán en un mayor beneficio de prestaciones para los trabajadores.

1.2.3. Envoltura Protectora.

Acerca de la Envoltura Protectora, la cual podemos comentar y por supuesto definirla como : " es el conjunto de normas convencionales y legales, que tienen por finalidad asegurar la vida y la aplicación efectiva de las convenciones colectivas de trabajo, entre ellas, la fecha a partir de la cual principiarán a surtir efectos, su duración, revisión y terminación, así como otras circunstancias semejantes o complementarias que convengan las partes. " (5)

En cuanto a la envoltura protectora, la Ley de 1931, no hacía ninguna referencia en particular, por lo tanto, los patrones y los trabajadores podían estipular lo que más les conviniera, y aún con más apoyo, ya que el artículo 55 de aquel ordenamiento laboral, establecía que el contrato colectivo de trabajo podía realizarse por tiempo indefinido, por un tiempo fijo, o por obra determinada. Este artículo, pasó a formar parte del artículo 391 en su fracción III, de la misma forma, estableció en el artículo 397 la uniformidad de términos, tiempo determinado o indeterminado o en su defecto, obra determinada. Este cambio no constituye ningún efecto de nulidad o inexistencia en la convención.

En lo referente a la cláusula III del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, podría pensarse que es una fracción incompleta, pero es todo lo contrario, ya que engloba todo lo referente a la envoltura protectora, ya que de tal manera la duración del contrato colectivo de trabajo se establece de acuerdo a la hora y día en que este comenzará a surtir sus efectos, lo cual, por falta de una disposición expresa, aplicando una mayoría de razón, se rige por el artículo 390 de nuestra Ley laboral, basándose en la fecha y hora del depósito; por lo cual, para señalar la finalización del contrato colectivo de trabajo, hay que remitirse al inicio de la duración o vigencia del mismo.

Las normas de " envoltura " son, en realidad, disposiciones que atienden a la vigencia temporal, territorial o personal, del contrato colectivo de trabajo.

(5) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1989. Tomo II. pág. 464.

Ahora bien, analicemos las partes por las que atraviesa un contrato colectivo de trabajo, que en ellas está la esencia misma de éstos convenios :

- A) El Nacimiento.
- B) La Duración.
- C) La Revisión.
- D) La Terminación.

Las partes están vinculadas, las unas y las otras, especialmente, la duración y la revisión, ya que estos están hechos para durar largo tiempo, claro está, con todos aquellos cambios que son lógicos al pasar los años, sufrir transformaciones sociales y la consecuente evolución de los fenómenos económicos.

Para continuar, haremos una explicación más a fondo de cada una de estas etapas, por las que atraviesa el contrato colectivo de trabajo, por lo cual, iniciaremos con el Nacimiento.

A) El Nacimiento .- conforme al artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice :

" Artículo 387. 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. " (6)

(6) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996. pág. 184.

En teoría, los contratos colectivos de trabajo pueden nacer a la vida jurídica por tres vías : la ordinaria, la huelga y la voluntaria. Por la vía ordinaria cuando los sindicatos que exigen la firma del contrato carecen de mayoría ; y por medio de la huelga cuando representan a la mayoría, es decir, a la mitad más uno de los trabajadores de la empresa y la tercera por acuerdo de propia voluntad.

B) La Duración .- Es el tiempo de vigencia que tiene el contrato colectivo de trabajo surtiendo los efectos legales correspondientes.

En este concepto se contraponen dos principios, uno, la necesidad de obtener una paz social, frente a la urgencia de obtener condiciones de trabajo favorables y al mismo tiempo remuneradoras.

El equilibrio entre estos dos principios es fundamental en la duración de dichos contratos, pues si no se logra, pronto puede desaparecer, lo cual afectaría a la economía del país, ya que estos contratos están hechos para durar, por lo mismo, se ha impuesto un término mínimo de vigencia.

Sin embargo, esta estática de la convención, lejos de llevar a beneficios, empeora las cosas, ya que este contrato colectivo no se puede abstraer al desarrollo económico ni a las fluctuaciones financieras del país, ya que constantemente el poder adquisitivo de los trabajadores empeora, por lo tanto, esto nos lleva a la necesidad de si bien, se ha impuesto un mínimo de vigencia, también se impone un máximo de duración.

Nuestra Ley, sin embargo, en el artículo 397 de nuestro ordenamiento laboral, señala que dicho convenio debe ser revisado en un tiempo no mayor de dos años (tiempo determinado), pero a su vez, el artículo 399 establece que este puede ser revisado total o parcialmente en el transcurso de dos años: (tiempo indeterminado o por obra determinada), a falta de estipulación.

Así es como terminamos lo referente a la duración, para comenzar nuestro siguiente punto, la Revisión.

C) La Revisión .- Esta parte tiene por objeto el mantener con vida a la institución.

Este punto, es denominado así, porque aquí es cuando se entra al estudio y modificación del contrato colectivo de trabajo, el cual tiene por objeto, hacer todo lo posible para que dicho evento subsista, teniendo su fundamento legal en los artículos 399 y 399 bis de la Ley Federal del Trabajo.

La Revisión, como es obvio, no puede anteponerse a los intereses individuales de los trabajadores, pues lo que pretenden siempre los sindicatos es obtener un mayor beneficio de aquel establecido anteriormente en el contrato colectivo de trabajo, razón por la cual, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 394, establece que dicha revisión, no puede anteponerse a la condiciones laborales reinantes en la empresa o establecimiento, ya que estas se establecen entre el patrón y el trabajador.

En relación con la situación económica del país, es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria y evitar siempre el ejercicio del derecho de huelga.

Existen dos clases de revisión, la convencional y la obligatoria, la primera forma, es cuando el contrato colectivo de trabajo es revisado, por los patrones y trabajadores, estando de acuerdo en ello, antes del término del mismo. El segundo, es una aportación del Derecho Mexicano, que en la nueva Ley Federal del Trabajo, adquiere una mayor importancia, ya que ambas partes, pueden llamar a los integrantes, para llevar al cabo la revisión, entendiéndose, que de lo contrario el contrato colectivo de trabajo se refrendará por el mismo tiempo de su vigencia anterior. La revisión del contrato colectivo de trabajo, la abordaremos más adelante, claro está que de una manera más profunda, ya que hemos dedicado un punto, específicamente al estudio del mismo, el inciso 1.5. de este mismo primer capítulo, aunque ahora lo tratamos un poco, solo fue con el propósito de no dejar un vacío en los elementos que constituyen la Envoltura Protectora del contrato colectivo de trabajo, y ahora haremos mención del último elemento de dicho tema, la terminación del contrato colectivo de trabajo.

D) La Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo .- Esta puede ocasionarse por dos causas, la primera por voluntad de los trabajadores y la segunda, por causas objetivas que causan el fin de dicho convenio.

Para poder entrar al estudio en cuestión, podemos citar que dicho convenio terminase por el acuerdo tomado tanto por la Comisión Revisadora del Sindicato de Trabajadores como por el patrón, es decir por mutuo consentimiento, además de los casos estipulados expresamente en el contrato. Esto resulta un poco difícil de aceptar, ya que si los sindicatos aceptan la terminación de un contrato colectivo sin la correspondiente instalación de uno nuevo, nos encontraríamos retrocediendo en las ventajas conseguidas por los trabajadores, ya que volvería a emplearse el sistema de contratación individual.

Para abordar una segunda hipótesis referente a este último punto, es decir la terminación del contrato colectivo de trabajo, citaremos el artículo 379 de la Ley Federal del Trabajo :

" Artículo 379. Los sindicatos se disolverán :

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

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos. " (7)

Esto expresa concretamente, que los sindicatos solo pueden disolverse por mayoría, lo cual es difícil que suceda, y más aún cuando se trata de una terminación de un contrato colectivo de trabajo, ya que sería absurdo, por parte de los trabajadores llevar a cabo este procedimiento, para terminar un convenio colectivo de trabajo, ya que con la formación de otro sindicato, se encontrarían exactamente donde estaban antes, así entonces, se debe afrontar otra postura en cuanto a este punto.

Ahora bien, dejaremos las causas de terminación del contrato por voluntad de los propios trabajadores y haremos alusión a las causas objetivas que producen el fin de nuestro contrato.

(7) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996. pág. 182.

Con esto podemos comentar que las : " circunstancias objetivas independientes a la voluntad de los trabajadores y del patrón que determinan según la expresión del artículo 433 de la Ley laboral, el cierre de las empresas, esto es, la cancelación de sus actividades, lo que a su vez provoca la terminación colectiva de las relaciones de trabajo." { 8 }

En efecto, el artículo 433 de la Ley Federal del Trabajo, nos indica que los patrones pueden terminar la relación de trabajo con los trabajadores, en los casos establecidos por el mismo ordenamiento laboral, en su artículo 434.

" Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo :

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación ;

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

IV. Los casos del artículo 38 : y (este artículo nos habla de la explotación de minas)

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos. " { 9 }

{ 8 } y { 9 } Trueba Urbina, Alberto, Ley Federal del Trabajo, Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía, Editorial Porrúa, S.A. México, 1996. pág. 199.

Esto nos demuestra, lo difícil que es una empresa o un sindicato quiera terminar con su contrato colectivo de trabajo solo por que sí, ya que es necesario para la protección de los mismos trabajadores, por lo cual, sólo se termina este convenio, cuando ya existe otro, salvo en los casos que describimos o en los señalados en el artículo 401 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Todo contrato colectivo de trabajo contempla una doble relación jurídica: la individual entre el patrón y cada uno de sus trabajadores y la colectiva, que es la que se da entre la empresa y el sindicato.

Referente a la terminación del contrato colectivo, encontramos dos supuestos interesantes, el primero : que las relaciones de trabajo individuales subsistan cuando ya no haya un contrato colectivo, esto es por disolución del sindicato o por mutuo consentimiento, dichas relaciones, por lo tanto se encontrará regidas por las normas del desaparecido contrato colectivo, para lo cual, debe hacerse la observación de si existe otro sindicato o si bien, se formará otro nuevo, para poder firmar otro contrato colectivo.

La segunda hipótesis, se basa en una serie de preceptos establecidos por nuestra Ley, los cuales protegen al trabajador.

Empezaremos porque todos los trabajadores deben recibir el pago de todas sus prestaciones, tal y como lo consigna el ordenamiento correspondiente, tales como el salario, prima vacacional, reparto de utilidades, etc., además de la indemnización a que son acreedores de acuerdo a lo previsto en el artículo 436 y por último, los trabajadores tiene la preferencia, reconocidos por el artículo 154, ambos artículos de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Como vemos, los trabajadores tienen una Ley que los protege y que en cierta forma tienen derechos importantes, pero que si no fuera de esa manera, la clase trabajadora, estaría sujeta a muchos abusos, tan fáciles de encontrar como el caos de una empresa que quiebra, así el trabajador quedaría desamparado ante los patrones; gracias a la Ley, esto no sucede.

1.3. Salario como Elemento Esencial del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.

Para empezar nuestro siguiente tema, el cual se titula : " El salario como elemento esencial del contrato colectivo y del contrato-ley, " en el cual, abarcaremos exactamente la importancia que tiene el salario en ambos contratos. Desde mi punto de vista, que ya externamos en el inciso anterior, en el sentido de que el pago de una cantidad de dinero, la cual debe ser remunerada, a cambio de la prestación de un servicio personal por parte del trabajador, en favor del patrón, es el elemento sustancial, el que da vida y razón de ser a estos dos contratos, para lo cual citaremos el artículo que tutela este precepto.

" El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. "

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

" Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales. " (10)

El contrato colectivo de trabajo sin tabulador no es en realidad un contrato colectivo de trabajo. Pero el sindicato que tiene celebrado dicho contrato, puede exigir el otorgamiento de dicho tabulador.

(10) Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, Editorial Trillas, S.A. México, 1987. pág. 274.

Allí está, la misma Ley nos establece que si en un contrato colectivo no se menciona específicamente el monto del salario, dicho contrato no surtirá efecto.

El salario, como todos sabemos, puede depender de la clase de trabajo que se realizará, y este de manera igual, se establecerá en el contrato individual de trabajo, ya que no todos los trabajadores pertenecerán o estarán dentro de la rama de la industria tutelada por el sindicato, el cual tiene un contrato colectivo de trabajo con la empresa, por lo cual, estos trabajadores, no serán afectados por lo que establezcan las partes en el convenio colectivo.

Pero de cualquier modo, el contrato colectivo de trabajo, tiene forzosamente que estipular el monto de un salario determinado para los trabajadores, ya sea que se trate de un salario mínimo profesional, el cual será el mismo para todos aquellos trabajadores que desempeñen sus labores en una rama especial de la industria.

Ahora bien, el salario es tan importante en el contrato colectivo de trabajo, como ya lo hemos manifestado anteriormente, que al no aparecer especificado en el contrato colectivo, este no surte efectos como tal, y se refrenda el anterior contrato que existiese, que fuese celebrado entre el trabajador, representado por el sindicato y por el patrón.

El artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, nos señala que todas aquellas estipulaciones hechas en el contrato colectivo de trabajo serán aplicables a todos los trabajadores, aunque estos no pertenezcan al sindicato, salvo en los casos precisados por la Ley, es por ello, la importancia del contrato colectivo de trabajo, ya que como lo vimos en el punto anterior, en el caso de las cláusulas accidentales, y ahora en lo referente al salario, todas estas disposiciones, atañen a todos los trabajadores.

De manifiesto, ha quedado la importancia del salario y de su estipulación, así como el monto al cual asciende, dentro del contrato colectivo de trabajo, de tal forma, que ahora nos abocaremos a estudiarlo en razón al contrato-ley y la importancia de este dentro del mismo convenio.

La importancia del salario en lo referente al contrato-ley, es la misma de la que tiene en el contrato colectivo de trabajo, por lo tanto, con base en lo sustentado por el artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo puede ser revisable cada año en lo que se refiere al salario en efectivo por cuota diaria. Esto nos manifiesta la importancia del salario, ya que es una causa para pedir la revisión del mismo contrato colectivo. De la misma forma, ocurre con lo establecido por el artículo 400 de nuestra Ley laboral, en el cual se prevé la situación en que no se pida dicha revisión por ninguna de las partes, o la no ejercitación del derecho de huelga, punto que trataremos más adelante, en dicho supuesto, el contrato se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

En el contrato-ley, también es motivo de nulidad del mismo, ya que en el artículo 412, de la misma Ley Federal del Trabajo, el cual establece lo siguiente :

" Artículo 412. El contrato-ley contendrá :

... IV :- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX :... "

Esto es que si no tiene ninguna de las condiciones establecidas para la creación de un contrato colectivo de trabajo, en lo referente a las fracciones que mencionan jornadas de trabajo, días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios y la capacitación o adiestramiento, no surtirán efectos dicho contrato.

Es decir, que el salario juega un papel preponderante en la existencia del contrato colectivo de trabajo, ya que se convierte en un elemento esencial de validez, cuya omisión, trae la misma sanción, la falta de efecto de dicho contrato.

1.4. Efectos del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.

Para entrar a exponer este lema, tendremos que hacer referencia sobre algunos artículos de la Ley Federal del trabajo, para así comprender la extensión que alcanzan ambos convenios.

Para comenzar, citaremos los el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos da la definición de lo que debemos entender por un contrato colectivo de trabajo, estableciendo en el contrato, las condiciones de trabajo, las cuales son de vital importancia para que el convenio surta sus efectos, ya que hay aspectos importantes, como la mención del salario, jornadas de trabajo, vacaciones, etc.

Ahora pasaremos a citar al artículo siguiente de nuestra misma Ley :

" Artículo 387. El patrón que emplee a 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. " { 11 }

Lo establecido por este artículo es trascendente, en el sentido de que el propio sindicato, por medio del contrato colectivo de trabajo protegerá adecuadamente los intereses de todos sus trabajadores.

{ 11 } Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996. pág. 184.

Por otro lado, si el contrato colectivo de trabajo, no está realizado por escrito, entonces se dará la nulidad del mismo, tal y como lo señala el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

También este convenio, causa efectos de protección al trabajador gracias al contenido de los artículos 393 y 394 de nuestro ordenamiento laboral, al establecer que el contrato colectivo no causará sus efectos como tal, si no se estipula el salario y el caso de faltar vacaciones o días de descanso, se aplicarán las disposiciones legales, además, dicho convenio no surtirá sus efectos si es contratado en situaciones menos favorables para el trabajador que en los contratos vigentes de las empresas o establecimientos.

En el artículo 396 de nuestro ordenamiento laboral, se regula el principio de los efectos universales del contrato colectivo. Esto quiere decir que se destruye la tesis del mandato como explicación de la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo.

Debido a éste principio, el contrato colectivo de trabajo es aplicable :

- 1) A los trabajadores miembros del sindicato contratante ;
- 2) A los trabajadores que no son miembros del sindicato contratante ;
- 3) A los trabajadores que después de la firma ingresen a la empresa ;
- 4) A los trabajadores de confianza, salvo que queden expresamente excluidos (art. 184 L.F.T.).

Ahora pasemos a analizar el contrato-ley. Podemos citar también algunos artículos de nuestro ordenamiento laboral, como el artículo 404, el cual nos da su concepto y su obligatoriedad en dichas zonas o entidades en las que haya sido celebrado el contrato-ley, ya que es para trabajadores de una misma rama de la industria.

Si el sindicato que pidió la realización de un contrato-ley, no obtiene el apoyo de las dos terceras partes, este no surtirá efectos, remitiéndose a lo que para el contrato colectivo de trabajo es aplicable en este punto.

De la misma manera, de faltar alguna estipulación de las que afectan de nulidad al contrato colectivo de trabajo, este convenio-ley, quedará sin efectos.

En fin, las causas de nulidad, o de sus efectos positivos o desfavorables son las mismas que para el contrato colectivo de trabajo, mencionados para tal efecto en el punto anterior.

Como podemos observar, los efectos de los contratos, tanto el colectivo, como del contrato-ley, son importantes para los patrones y para los trabajadores, ya que en ellos están contemplados sus derechos y obligaciones, así como las ventajas o beneficios a los cuales pueden ser acreedores.

1.5. Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.

Como ya citamos en el punto 1.2.3., es decir, la Envoltura Protectora, la Revisión son los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. La revisión tiene por objetivo conservar la vida del contrato colectivo de trabajo, para evitarse su destrucción y desaparición.

Esta revisión, tiene por objeto el de conservar vivo al contrato colectivo de trabajo, pues tiende a inyectarle un futuro mejor, en lo que respecta a las ventajas y beneficios que con dicho recurso se obtengan, tanto para el trabajador, como para el patrón.

Ya hicimos mención en el capítulo de la envoltura protectora, mención a que el contrato colectivo puede ser revisado de dos maneras, la forma convencional, por medio de la cual, ambas partes se ponen de acuerdo en los aspectos convenientes para revisar, y lo hacen, siempre y cuando se realice antes del vencimiento del contrato colectivo de trabajo, ya que en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria.

Por otra parte, encontramos a la revisión obligatoria, esta es una institución propia del Derecho Mexicano, como un procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. La forma obligatoria es porque el sindicato como el patrón pueden emplazar a su contraparte, en los plazos legales o convencionales, a que concurren a las juntas de avenencia, en el entendido de que ninguna de las partes hace el emplazamiento, el contrato queda prorrogado por un período de tiempo igual al originario.

Para los efectos de la revisión, podemos mencionar el artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo, la cual nos señala lo siguiente :

" Artículo 419. En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes :

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406: (las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados). (Etapa de Iniciativa).

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos : (Etapa de la Autoridad Competente y del Plazo para Solicitarla)

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411 ; y (Etapa de Trámite de la Solicitud).

IV. Si los sindicatos de trabajadores y patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta." (Etapa de Declaratoria, Publicación e Iniciación de la Vigencia).

La revisión debe solicitarse cuando menos noventa días antes del vencimiento del contrato. Como ya no hay territorios debe modificarse este artículo.

Para el mismo efecto, acudiremos a mencionar que el artículo 419 bis, de la misma Ley nos establece que el contrato-ley será revisado cada año en lo referente al salario en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de la revisión del contrato-ley deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta sus efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato. (Plazo para Solicitarla).

Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración. (art. 420 L.F.T.).

La solicitud de revisión obligatoria en cuanto al contrato colectivo de trabajo deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes y está regulada por nuestra Ley Federal del Trabajo, y lo plasma como ya lo mencionamos anteriormente en el artículo 399, en el cual se establece que su revisión, si éste no es mayor de dos años, se trata de un contrato elaborado por tiempo determinado, y en el transcurso de dos años en el caso de tiempo indeterminado o por obra determinada.

La revisión será solicitada cuando se haya realizado entre las partes, es decir, por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, y cualquiera puede pedir su revisión. (Artículo 398 Fracc. I L.F.T.).

Cuando el contrato haya sido celebrado por varios sindicatos, entonces se necesita que se reúna el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos. (Artículo 398 Fracc. II L.F.T.).

En caso contrario, es decir, que lo hayan celebrado varios sindicatos de patrones, será obligatorio reunir el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados con la revisión del contrato, por lo menos. (Fracc. III, artículo 398 L.F.T.).

El período de revisión, es aquel que puede fluctuar entre un lapso de treinta días para la revisión parcial o hasta de sesenta para una revisión total. Este término comienza a correr desde la prestación de la solicitud hasta la fecha del vencimiento del contrato colectivo de trabajo. Esto está contemplado en el artículo 399 bis, párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo en donde se establece que la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión, o prórroga del contrato colectivo, pero si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 de la Ley Laboral, o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato colectivo de trabajo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado. Durante el período de pláticas, patrón-sindicatos, no existe ninguna clase de procedimiento, pues debido al espíritu consagrado en la Ley, la cual nos señala que debe existir una libre contratación colectiva, y que estos convenios, al igual que los demás son un acuerdo de voluntades entre las partes, de lo cual debe lograrse un buen resultado, ya que de ello dependen tanto el patrón, como los trabajadores.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 400 de nuestro ordenamiento laboral, la falta de haber solicitado una revisión al contrato colectivo de trabajo o no se ejerció el derecho de huelga, se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado, y en el caso, el artículo 420 para el contrato-ley, se prorrogará por un periodo igual al que hubiese fijado para su duración.

En nuestra opinión la idea de la revisión anual es ajustar el salario a su valor adquisitivo actual y el de la revisión bienal, otorgar condiciones de trabajo adecuadas con el desarrollo de las empresas. En la primera idea se resuelve la problemática a nivel nacional y la segunda idea u opinión se resuelve el problema particular de la empresa y sus trabajadores.

Ahora bien, pasemos a examinar la terminación de la revisión de un contrato colectivo de trabajo. La resolución puede ser en dos sentidos, una favorable, en cuyo caso esta disposición, se convierte inmediatamente en una regla que habrá de ser acatada para las relaciones de trabajo, y una segunda, la cual puede ser desfavorable, la cual trae un fracaso para las pláticas laborales.

En caso de que las negociaciones resultaran desalentadoras, lo cual regula el artículo 450 fracciones II y III de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen el derecho de ir a huelga, siempre y cuando, el periodo por el cual fue establecido el contrato colectivo de trabajo haya terminado, lo cual se encuentra apoyado en lo que nos dice el artículo 400 antes mencionado de nuestra Ley laboral, el cual dispone, que si ninguna de las partes pide la revisión del contrato colectivo de trabajo, o no se ejerció el derecho de huelga.

Por lo que hemos explicado de la revisión del contrato colectivo de trabajo, así como del contrato-ley, el cual se supedita al primero, en lo que se refiere para revisarlo, podemos apreciar la importancia que a estos dos convenios se les da, pues tanto los patrones como los trabajadores se encuentran regulados por las disposiciones que en ellos se contemplan.

Es necesario recalcar, que si el contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley, no son sujetos de una solicitud de revisión, ni tampoco se ejercita el derecho de huelga, este se retendrá automáticamente por el plazo que surtió efecto.

Es por ello, que los sindicatos, tanto de patrones como de los trabajadores, deben estar pendientes, y no dejar pasar el término mencionado en la Ley para poder presentar la solicitud para que sea revisado su contrato, para así poder hacer valer sus derechos.

Los contratos colectivos de trabajo deben garantizar a los trabajadores, mejores condiciones de trabajo : a los patrones, tranquilidad y progreso laboral, y al público consumidor, una producción abundante, barata, diversificada y de óptima calidad.

Con este tema terminamos con el primer capítulo de nuestra tesis. Nuestro siguiente tema será examinar la Revisión y la Huelga.

CAPITULO II

LA REVISION Y LA HUELGA

CAPITULO II. LA REVISION Y LA HUELGA.

2.1. Concepto de Revisión.

Como analizamos en el punto anterior, en lo referente a la revisión de ambos contratos, existe una vinculación estrecha entre la Revisión y la Huelga, ya que en caso de no ponerse de acuerdo las partes en las pláticas, los trabajadores pueden ejercitar el derecho de huelga.

De acuerdo con lo que analizamos en el capítulo anterior, donde comentamos que la revisión era una manera de seguir la vida jurídica del convenio de trabajo, ya sea el colectivo o el de ley, podemos decir, que es una forma de llegar a un acuerdo mediante la conversación, pues primero los trabajadores, hay que reconocerlo así, tienen el derecho de recibir un salario remunerador, y gozar también de las condiciones de trabajo establecidas en la Ley, pero no solo eso, sino que si es posible, mejorarlas, es por ello que la revisión tiene un carácter importante en la vida laboral de México.

El derecho a la revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes en el contrato colectivo

De esta manera, podemos afirmar, que primero es menester hacer valer el derecho a la revisión, puesto que, si no se llega a un acuerdo, lo cual sería la condición óptima del derecho de revisión, entonces la Ley regula la posibilidad de que el trabajador vaya a la huelga

Como ya mencionamos, la revisión tiene dos formas, la obligatoria y la voluntaria, cuya realización depende únicamente del acuerdo de voluntades de las partes, ya que si no se está de acuerdo con el convenio, puede realizarse la revisión obligatoria, siempre y cuando, haya terminado o esté en vías de agotar su vigencia el contrato colectivo de trabajo, en cuyo caso si ninguna de las partes hace algo por solicitar la revisión, la vida del contrato se prolonga por un plazo igual al que tuvo vigencia anteriormente. De otra manera, si ambas partes coinciden con llevar al cabo alguna revisión al contrato colectivo de trabajo, pueden hacerlo antes de que este termine su vigencia.

2.2. Razón de la Revisión.

Este punto, será un análisis de los motivos que tienen ambas partes para llevar al cabo la revisión del contrato colectivo de trabajo o, en su caso, al contrato-ley.

Como hemos mencionado en varias ocasiones, el contrato se revisa de dos maneras, voluntaria, por que las partes acuerdan llevar al cabo alguna modificación a cualquier estipulación, o la obligatoria, la cual tiene un plazo para presentar la solicitud y llevar al cabo dicha revisión.

Por lo que respecta al contrato colectivo de trabajo, la revisión del mismo está regulada por los artículos 397, 398, 399, 399 bis, 400 y 450 fracciones II y VII de la Ley Federal del Trabajo, en cuyos preceptos se hayan consignados los principios, los terminos para ejercer el derecho a la revisión y el derecho de huelga, en caso de que esta no se lleve al cabo. Y respecto al contrato-ley, la revisión está regulada por los artículos 419, 419 bis, 420 y 450 fracción III y VII de la Ley Federal del Trabajo.

Ya que la firma de un contrato colectivo de trabajo, o convenio-ley, tiene por objeto el hacer respetar, al menos las condiciones de trabajo establecidas en la Ley, es de vital importancia que estos se revisen periódicamente, como en el caso de los salarios, se tienen treinta días antes de que termine la vigencia del convenio, para llevar al cabo la solicitud de la revisión.

El derecho a la revisión puede ser ejercido por supuesto por el sindicato de trabajadores o de patrones en el contrato colectivo de trabajo y en el contrato-ley.

Por otra parte, tenemos que hacer la distinción entre revisión y modificación, la cual explicaremos más adelante y oportunamente definiremos sus diferencias, pero por ahora, tendremos que decir que la revisión es un proceso por el cual debe atravesar el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, para la democratización en el sentido laboral, es decir, para que ambas partes obtengan condiciones de trabajo justas y equitativas

Es por ello que afirmamos que la revisión es el escrutinio que se realiza a un contrato-ley o contrato colectivo de trabajo, con el objeto de analizar adecuadamente bien los puntos de los que está compuesto.

Esto es, repasar todas y cada una de las condiciones de trabajo, como la duración de la jornada, que en casos de las madres trabajadoras tendrán como derecho en el período de lactancia el beneficio de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, conforme al artículo 170 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo; durante la revisión del contrato colectivo de trabajo.

El monto de salario, que en el caso de México, en donde el poder adquisitivo disminuye, la cantidad de salario debía ser aumentada cada vez que fuera necesario; los sindicatos de trabajadores que solicitan la revisión de dichos contratos colectivos para beneficio de sus trabajadores y poder lograr así mejores condiciones de trabajo para aumentar el nivel de vida de sus sindicalizados.

La cláusula de capacitación o adiestramiento es de las importantes consecuciones de los sindicatos, la cual lograron sin temor a equivocarnos en la revisión de ciertos contratos colectivos de trabajo, que antes no lo contemplaban, hasta llegar a formar parte del artículo 391 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

El fundamento de este artículo constituye la esencia misma del contrato colectivo de trabajo.

No obstante, la revisión, solo es un aspecto formal de la relación contractual, es decir, que si ninguna de las partes no llega a ningún acuerdo, nada se resuelve en primer instancia, sino que se debe recurrir a solucionar estos problemas fuera de la empresa, es decir, ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o ejerciendo el derecho de huelga, establecido como un medio de presión, para que los patrones accedan a las peticiones de los trabajadores.

Sin embargo, creo conveniente también, expresar la constante relación que se desarrolla entre los contratos colectivos de trabajo y la huelga.

Ya que por otra parte, el contrato-ley, en los cuales rigen casi los mismos supuestos, como es el caso del artículo 421 fracción II de la Ley Federal del Trabajo, que establece, que si los trabajadores ni el patrón llegan a un acuerdo después de la revisión, el contrato terminará, si no se ejerce el derecho de huelga.

Esta es una causa de terminación del contrato-ley, pero si no se llegase a ningún convenio entre las partes, la huelga está lista para proteger los derechos e intereses de los trabajadores.

El objeto de la revisión, es para que si en caso de que exista una o varias cláusulas en las cuales tanto trabajadores como patrones no estén de acuerdo, pero que como dije, casi siempre es por una causa del salario, estos puedan tratar de llegar a un acuerdo, ya sea suprimiendo algunas condiciones de excesivo beneficio para el trabajador, o aumentar dichas condiciones en pro de éstos. Pero sin llegar a un extremo tan drástico como la suspensión de labores. Es por ello que debe hacerse con la intención de conciliar intereses y establecer cláusulas convenientes para ambas partes, con el objeto de no dejar de trabajar y por supuesto de no ejercer el derecho de huelga.

La razón final de la revisión, es la de elaborar un estudio al respecto del espíritu mismo del contrato colectivo de trabajo, pues no consiste en otra cosa, ya que una vez llevada al cabo la solicitud de revisión y que esta fue concedida, se entra en el periodo de análisis de todo lo que encierra a este tipo de convenios. Se estudia adecuadamente cada punto, cada estipulación que pueda resultar benéfica para cualquiera de las partes, es decir, que no solo se van a buscar beneficios para los trabajadores, sino también se hará en relación a los beneficios del patrón, tratando de ser lo más justo posible. Una vez hecho esto se entra de lleno al terreno de la discusión entre las partes, así pues, se establecen las conversaciones, o negociaciones, entre el patrón y el trabajador, las cuales van a llevar a la conclusión final cuando se establezca si el sindicato adquiere algún beneficio, o si el patrón también obtiene mejor calidad en el trabajo al realizar la revisión, o si en un momento dado, el contrato se queda igual que como estaba.

Esto se plasma en el principio general del artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo y en la teoría del precepto de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional apartado A., refinándose a la idea de la justicia social y de conocer la misión del derecho laboral encontrar esencialmente el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo.

Si alguna de estas posibilidades, se presentaran, será un tema interesante, el de la huelga, en caso de no estar de acuerdo con el contrato colectivo de trabajo, o la Modificación, la cual estudiaremos en el capítulo siguiente. Mientras tanto, agregaremos solo que nuestro próximo punto a tratar será el 2.3., en el cual trataremos la Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.

2.3. La Revisión Integral del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.

Para llevar al cabo el estudio de este punto, nos remitiremos a la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de entender la importancia que se debe dar a este momento de la relación laboral.

Ya hemos hablado al respecto del artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establece que la revisión del contrato colectivo, debe ser solicitada por cualquiera de las partes, cuando este haya sido firmado por un sindicato con un patrón. En su segunda fracción hace referencia a la mayoría necesaria con la cual ha de contar el sindicato, para solicitar la revisión, que sería la mitad más uno de los integrantes. En su tercera fracción, señala que si el contrato colectivo fue firmado por varios patrones, para que estos puedan solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo, es necesario que cuenten con la mayoría de la totalidad de los trabajadores, es decir con la mitad más uno.

El siguiente precepto plasmado en la Ley Federal del Trabajo establece los plazos en los cuales se debe hacer la solicitud de revisión de los convenios, es decir, con sesenta días de anticipación a la fecha que se tiene como fin del contrato colectivo de trabajo, ya que de no hacerlo, ni ejercitar el derecho de huelga, el convenio se prolonga por un periodo igual al anterior.

En el contrato colectivo de trabajo, se determina que el tiempo máximo para solicitar la revisión integral del contrato colectivo de trabajo, es de dos años.

Cuando el contrato colectivo de trabajo es por tiempo determinado, es revisable si éste no es mayor de dos años, según artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

Esto resulta lógico, puesto que si el contrato colectivo de trabajo, fue claramente especificado para una duración menor a la obligatoria para que se pida la revisión, pues no tendría sentido la revisión.

También en el caso de que el contrato colectivo de trabajo, en el transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor, al acercarse a este término, se puede exigir la revisión de las condiciones de trabajo.

Finalmente, transcurrirá en el mismo tiempo para los casos en que dicho contrato haya sido establecido por tiempo indeterminado o por obra determinada, siendo obligatoria su revisión.

La revisión integral de las condiciones de trabajo en el contrato colectivo de trabajo, es un estudio realizado a fondo por las partes, ya que pretende abarcar una mejor justicia social y laboral, creando un mejoramiento en todos los aspectos de dicho convenio.

Siendo especialmente sometida a una revisión cuidadosa, las fracciones IV, V, VI, VII, VIII y IX, del artículo 391 de nuestro ordenamiento laboral, las cuales se refieren respectivamente a la jornada de trabajo, los días de descanso y vacaciones, el monto de los salarios (del cual haremos referencia en el punto siguiente, en la revisión salarial del contrato colectivo de trabajo y contrato-ley respectivamente), las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento, y las bases sobre el funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo a la Ley, y aquellas que las partes convengan.

En resumen, la revisión integral del contrato colectivo, es un estudio profundo de todas las condiciones de trabajo plasmadas en la Ley, cuyo fin primordial es obtener un mejor convenio, el cual sea beneficioso para los trabajadores como para los patrones.

De esta manera, pasaremos a analizar la revisión integral de los contratos-ley, los cuales están tutelados por el artículo 419 de la Ley Federal del Trabajo, que nos dice pueden pedir la revisión los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos. Dicha solicitud se presentará a las autoridades laborales, tales como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o del Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal, con noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos.

Una vez recibida la solicitud, las autoridades correspondientes citarán a una audiencia conciliatoria a las partes, de la cual, si resultara un acuerdo, el Secretario del Trabajo, los Gobernadores del Estado, o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenarán que dicho convenio se publique en el Diario Oficial de la Federación o el periódico local, salvo que exista una fecha distinta.

El artículo 417 de nuestro ordenamiento laboral expresa que el contrato-ley, será aplicable no obstante cualquier disposición en contrario que se haya estipulado en el convenio colectivo, salvo en el caso de que estas sean más convenientes para los trabajadores.

De tal manera, podemos encontrar, que tanto el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, persiguen el mismo objetivo, el de llevar al cabo una mejor calidad en las condiciones de trabajo, mediante una revisión integral de las mismas al completar el plazo determinado para ello, es decir, dos años contados a la fecha de terminación del contrato.

Jerárquicamente el contrato-ley está por encima del contrato colectivo de trabajo como fuente formal especial del derecho laboral.

2.4. Revisión Salarial del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato-Ley.

Ahora entraremos a estudiar el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, en los momentos en los cuales se hace la revisión salarial de cada uno de ellos.

Como ya lo hemos manifestado, anteriormente, el salario es una de las más importantes condiciones de trabajo, pues como es lógico suponer, el hombre trabaja entre otras cosas, por un fin preponderantemente económico, es decir, siempre necesita dinero para subsistir.

El salario de acuerdo con lo que expresa la Ley Federal del Trabajo, " es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. " " y debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. " (12)

Es también causa de que un convenio colectivo no surta efectos como tal, si no se determina los salarios.

Vemos aquí la importancia de los salarios, por lo cual, la Ley, al saber que: el hombre, por naturaleza debe ser recompensado su esfuerzo con su pago, ha buscado protegerlo, y que mejor manera que estableciendo una cantidad mínima.

La revisión salarial de los contratos colectivos de trabajo, encuentran su fundamento en el artículo 399 bis de nuestra Ley laboral, el cual transcribiremos.

(12) Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas, S.A. México, 1987. pág. 147 y 148.

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

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. " (13)

Por tanto, en este precepto queda plasmado el espíritu proteccionista de nuestra Ley, al fundar la base de que el salario puede ser revisado cada año, haciendo la solicitud correspondiente treinta días antes de que verifiquen el vencimiento del contrato colectivo de trabajo.

Con referencia a lo establecido para el caso de los contratos-ley, debemos acudir al artículo 419 bis de la Ley Federal del Trabajo, el cual nos indica lo siguiente :

" Artículo 419 bis. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

Solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley. " (14)

La posición que adopta la Ley al respecto, es muy similar en el caso del contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley, pues en ambos se otorga un plazo mínimo de un año para poder aspirar a la revisión salarial, en comparación a la revisión obligatoria, en la cual deben transcurrir dos años para llevarla al cabo.

Esto deja de manifiesto, que aunque para el primer convenio se puede solicitar con treinta días de anticipación, en el segundo es forzoso anunciarlo con el doble de tiempo, sin embargo queda establecida la importancia que la Ley otorga a todo lo referente al salario.

(13) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996. pág. 188.

(14) *idem*. pág. 194.

Todo esto, afirma nuestra postura inicial, de que el salario es sin lugar a duda, la condición de trabajo más importante que pueda existir, por lo cual, no podría hacerse una excepción en lo relativo a la revisión del salario en el contrato colectivo de Trabajo y en el contrato-ley.

2.5. Concepto de Huelga.

Para analizar este concepto, podemos recurrir a varios autores, y al dado por la misma Ley Federal del Trabajo, por lo cual, comenzaremos por nuestro ordenamiento laboral.

" Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. " (15)

El titular del derecho de Huelga no es el sindicato de trabajadores sino la coalición mayoritaria.

La definición que nos da el maestro De Pina, no varía muy substancialmente de la dada por nuestro ordenamiento laboral, pero debemos mencionarla :

" Huelga. Suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. " (16)

Como podemos ver, ambas definiciones son similares, salvo por la inserción de la palabra legal, cosa que nos explicamos tanto por que la huelga, está reglamentada y contemplada por la Ley Federal del Trabajo, la cual fue tomada del Artículo 259 de la Ley de 1931. Ahora vuelve a suprimirse dicho término, lo que desde luego no implica que la suspensión del trabajo pueda ser ilegal, ya que deben cumplirse, previamente a la suspensión del trabajo, los requisitos exigidos por la Ley.

(15) Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistemizada Editorial Trillas, S.A. México, 1987. pág. 301.

(16) De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981. pág. 289.

Estas observaciones que hemos establecido en las definiciones, tienen el objeto, en primer lugar de evitar algún resquicio en dichas definiciones que provocarán que la huelga fuese inexistente, y segundo, el cambio de redacción con respecto a la que contempla en el artículo 440 de nuestra Ley laboral vigente, es con el efecto de poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de labores se comprobará la mayoría de la coalición.

Como lo comentamos, en los puntos anteriores, la consecución de mayores beneficios o condiciones de trabajo más favorables son lo que nos lleva a la revisión de los contratos colectivos de trabajo, y es en este preciso momento, cuando nos enfrentamos a la estrecha relación existente entre ambos conceptos, el de la revisión y el de la huelga, ya que ambos los impulsa el mismo objetivo, el de mejorar sus condiciones laborales, claro está, con la revisión no hay necesidad de llegar a tales resoluciones, pero si en un dado caso, no funciona este punto medio, refiriéndonos a la revisión, entonces aparece la huelga para hacer valer los derechos de los trabajadores.

Para ampliar nuestro tema, tomaremos algunas definiciones doctrinarias de la escuela francesa, en la cual los maestros, Gérard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes-Fillhet, nos dan alguna definición que :

" consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los públicos) con un fin profesional " (Manual de droit social, Librairie Générale de droit et de jurisprudence, Paris, 1974, p. 269). (17)

No obstante lo anterior, podemos hacer mención a una de las más completas definiciones de la Huelga, la cual es creada por los maestros de la universidades de Paris y Potitiers Jean Rivero y Jean Savatier, los cuales nos dicen al respecto :

(17) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A. México, 1987. pág. 842.

" La huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio. " (Droit du travail, p. 187). (18)

Desde el punto de vista, según Cavazos Flores, hace una definición, la cual nos dice lo siguiente :

" Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. " (19)

De tal modo, haremos una enumeración final de los elementos que creemos importantes de la definición de huelga :

" 1. Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores

2. Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marque la Ley.

3. La suspensión debe ser temporal ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa.

(18) De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1987. pág. 842.

(19) Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, S.A. México, 1982. pág. 305.

4. Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, en todos los casos, mayoritaria. " (20)

2.6. Estructura de la Huelga.

Huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, quedando entendido que los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos y esta debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

La huelga legalmente existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría y persigue los objetivos señalados o sea que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, así como obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia. Es también cuando satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. [artículo 444 L.F.T.]

La huelga es ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. [artículo 445 L.F.T.],

Y la huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. [artículo 446 L.F.T.],

La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

De esta manera, podemos entrar al análisis de las tres etapas procedimentales de la huelga, a las cuales nos hemos referido en los párrafos anteriores :

La primera etapa se denomina : Período de Gestación se inicia en el momento que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes.

En este periodo se elabora el pliego de peticiones, el cual el escrito debe contener el propósito de ir a la huelga y se plasman las prestaciones que pretenden alcanzar del patrón por medio de su agrupación laboral. Y en este periodo solo intervienen los trabajadores para hacer llegar el pliego de peticiones a las autoridades o al patrón, y se inicia formalmente el periodo de prehuelga.

La segunda etapa, la Prehuelga debe tener como objetivo conciliar a las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento.

Este tiene como objeto, formalizar el movimiento de los trabajadores, para que de esta forma el patrón pueda conocer de una forma conveniente y anticipada las pretensiones de sus trabajadores, estudiado el pliego petitorio, además de tener presente que de no aceptarlos, los trabajadores entrarán en huelga en una fecha especialmente determinada por ellos.

La prehuelga, es el lapso en el cual el patrón se considera sólo como un depositario de sus bienes, y sólo podrá utilizarlos, más de ningún modo, podrá venderlos, gravarlos o enajenarlos. También no podrá despedir a ningún de sus trabajadores pero únicamente para el efecto de un supuesto recuento.

La prehuelga tiene como objeto conciliar los intereses de ambas partes, para lo cual acuden a una junta de avenimiento. En la audiencia de conciliación deberá señalarse, si así se hace necesario; al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa.

Desde luego, si posteriormente a la designación del personal de emergencia, se hace necesario ampliarlo, resulta procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios, sobre todo en casos especiales, como hospitales, vías de comunicación, etc. en caso de descuidar a los enfermos quienes no tienen la culpa de los problemas existentes entre los trabajadores y el patrón.

El periodo de pre huelga debe tener término mínimo de duración y un término máximo ; en México este periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos.

Carecemos de un periodo máximo de pre huelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores.

La prórroga de este periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patronés, a menos de que se trate de empresas de servicio público en donde las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

Ahora, analizaremos el último periodo procedimental de la huelga, el cual es denominado de Huelga Estallada : este lapso comienza en el momento en que la huelga ya es inminente, que ya es real, es decir, cuando las actividades o labores quedan totalmente suspendidas en una empresa o establecimiento.

En este periodo, cuando se lleva al cabo el ofrecimiento de pruebas pertinentes dentro de las cuales generalmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

A los sindicatos les convendría el recuento pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en la huelga, sufrirían el perjuicio de perder salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.

Estos son los tres periodos por los cuales atraviesa la huelga, siendo mi opinión, el más importante, la Prehuelga, ya que en ella, donde se deben poner de acuerdo los patrones y sus trabajadores, para así evitar el problema de la huelga.

2.7. El Objeto de la Huelga.

Para empezar con el estudio de la Huelga, en su objeto, debemos remitirnos al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual nos hace una enumeración de lo que con motivo de la Huelga se persigue.

" Artículo 450. La Huelga deberá tener por objeto :

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital ;

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

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo ;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado .

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades ; y

V I. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

V II. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis. " (21)

La fracción primera recoge el principio Constitucional, fracción XVII y XVIII del apartado A., del artículo 123 Constitucional, que constituye un derecho social que establece que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

De acuerdo con lo que se establece en este artículo, el objeto de huelga, lo podemos apreciar claramente, ya que como hemos dicho anteriormente, el trabajador, al llevar al cabo su actividad laboral, no puede quedar en un estado de indefensión frente al patrón o patrones del centro de trabajo, por lo cual, para evitar esto, se ha concedido a éste , entre otras cosas, la firma del contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, que como vimos en el capítulo anterior, su incumplimiento, en algunos casos puede llegar a ser causa del estallamiento de la huelga. (fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo).

Comencemos por señalar, que como lo hemos dicho a lo largo de este trabajo, que la firma de los contratos colectivos de trabajo y contratos-ley, una de sus principales funciones es hacer respetar las condiciones de trabajo y además, establecerlas de común acuerdo el patrón con los trabajadores, si en un momento dado, estas condiciones no se respetan, sobreviene la huelga, ya que sería incongruente, que por un lado se firmaran dichos acuerdos, y que al no cumplirse, la huelga no fuese considerada como un medio de defensa del trabajador para proteger sus intereses.

(21) Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas, S.A. México, 1987. pág. 303.

La segunda fracción, se refiere a aquellas empresas o establecimientos en los cuales no se ha firmado el contrato colectivo de trabajo, por lo cual, la huelga es el medio ideal para presionar al patrón para celebrar los contratos colectivos de trabajo.

Por su lado, la tercera fracción, se refiere al mismo aspecto que el anterior, solo que ahora menciona a los patrones que no han firmado con sus trabajadores el contrato-ley, pueden ser emplazados a huelga.

En estos dos últimos puntos, vemos la importante relación que existe entre los dos convenios y la huelga, toda vez que la falta de ellos en la empresa o establecimiento de que se trate, corre el riesgo de ser emplazada a huelga.

La fracción cuarta, nos señala como causa de la huelga, el exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado y que patrón lo respete y evitar la huelga.

En la siguiente fracción, nos muestra otro de los intereses económicos de la huelga, el nuevo objeto de huelga, el derecho que tienen los trabajadores de exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre el reparto legal de utilidades cada año por parte de la empresa.

Como la participación de utilidades no forma parte del salario, las violaciones a las disposiciones relativas a las mismas, no alteran el equilibrio entre los factores de la producción y el hecho de que el patrón viole un derecho de la generalidad, por más grave que sea la violación, no motiva, en nuestra opinión, una acción colectiva, ni constituye, por lo tanto, causa de huelga.

También es causa, la huelga por solidaridad que debe existir entre los trabajadores, ya que pueden acudir a ella, por compañerismo para así formar un medio más fuerte de presión contra los patrones.

“ La Huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que si están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales. ” (22)

Esta huelga eminentemente combativa y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental y que en México ha tenido muy poco uso.

Finalmente, llegamos al asunto, la revisión de los salarios, siendo esta una causa para acudir a la huelga.

Como hemos sostenido durante esta tesis, los salarios de los trabajadores deben ser remunerativos, por lo cual, si una vez vencido el término para la revisión de un contrato, y no se modificó el salario, los trabajadores pueden recurrir al derecho de huelga, y de la misma manera, si el sindicato considera que los salarios son insuficientes para poder subsistir, pueden suspender las labores para que con la huelga, se estudie su petición y sea una forma de presión para el patrón.

No cabe duda que todos los objetos de la huelga son válidos, e importantes, por lo cual están tutelados por la Ley, pero en especial, hay algunos como el de la huelga por solidaridad que se deben tratar con mucho cuidado, puesto que pueden llegar a ser peligrosos, en el sentido de que se corre el riesgo de que en una empresa en la que no había problemas se puedan ocasionar como un efecto de repercusión y por supuesto de solidaridad y ejercitar el derecho de huelga.

Como podemos entender, el objeto de la huelga, en un sentido jurídico es el de proteger al trabajador de cualquier abuso o violación en sus derechos laborales de los cuales pudiera ser objeto, en cualquier tiempo en que estos ocurran.

(22) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo II. México, 1989. pág. 682 .

La huelga es un fenómeno social, dentro de la rama laboral, ya que se busca con ella, usándola como un medio de lucha, defender los intereses de los trabajadores.

El titular del derecho de huelga no es ni el trabajador ni individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores.

La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure el conflicto en la empresa o establecimiento.

Nuestro siguiente punto, tratará sobre la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo como Objeto de Huelga, en donde comentaremos los diferentes requisitos que contemplan las leyes laborales, para emplazar una huelga.

2.8. La Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo como Objeto de Huelga.

Como dijimos en puntos anteriores, para ser precisos en el 1.5. del capítulo I, la revisión del contrato colectivo de trabajo se lleva a cabo periódicamente, cuando este presenta algunos puntos, los cuales al llegar el fin del convenio, las partes se reúnen, tanto patrón como trabajadores, para voluntariamente llevar al cabo la revisión.

Esto sucede en ambas clases de convenios, el contrato colectivo de trabajo y el contrato-ley, y si ninguna de las partes ejercita el derecho de huelga, este convenio se convalida para estar en vigor un lapso semejante al que tuvo vida anteriormente.

Sin embargo, nuestro problema y nuestro tema de este punto comienza cuando, los trabajadores, deciden emplazar a huelga por motivo de una revisión de cualquiera de los contratos, es decir, cuando nos encontramos que no lo estudiaron voluntariamente, o si lo hicieron fracasaron las negociaciones o que la revisión obligatoria tampoco fue exitosa.

Para entender este punto, trataremos de dar un concepto general de lo que implica el emplazamiento a huelga, lo cual a nuestro especial criterio, pensamos que es el escrito que hacen los miembros del sindicato a los patrones, de que con fecha determinada, los trabajadores suspenderán sus labores, con motivo de la revisión del contrato colectivo de trabajo, como objeto de huelga, conforme a las fracciones II y VII del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo y claro la idea es presionar al patrón para que acceda a las peticiones sindicales que sean compatibles con su situación económica. Y en la fracción III del mismo artículo mencionado, que es objeto de huelga el obtener de los patrones la celebración o la revisión del contrato-ley y éste no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato-ley o revisarlo y por lo que la presión que puede hacerse es diferente ya que presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener.

Este emplazamiento, tiene por objeto el de presionar al patrón para así obtener de éste, la aceptación de sus exigencias, antes de llegar a ejercitar el derecho de huelga.

Aquí es donde surge uno de los momentos cruciales en la vida de la huelga, la prehuelga, la que tiene como fin directo, el que tanto patrones como trabajadores negocien, aunque no es requisito sine quo non, para que los miembros del sindicato se declaren en huelga, pero, este es un paso importante, para tratar de llegar a un acuerdo antes de que estalle la huelga, llegando a un arreglo, evitando el conflicto.

De todo se desprende que la revisión del contrato colectivo de trabajo se debe realizar con sesenta días de anticipación para las cláusulas generales y de treinta para lo referente al salario. (Artículo 399 y 399 bis. L.F.T.)

También, se relaciona con la celebración que hace el patrón con el trabajador en cuanto al contrato-ley, así como su revisión, para lo cual para solicitarla deben faltar noventa días para que deje de tener vigor, según lo establecido por el artículo 419 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

Lo que sigue a estas negociaciones, es el emplazamiento mismo, que como lo definimos, es el escrito que hacen los trabajadores al patrón, de que están dispuestos a ir a la huelga, si no obtienen satisfacción a sus demandas.

El emplazamiento de huelga, debe ser por escrito, según nos señala la Ley, y de acuerdo con el Maestro Mario de la Cueva, " el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga. " (23)

En el emplazamiento observamos dos elementos esenciales, primeramente las peticiones de los trabajadores y el anuncio de que si no son satisfechas, se ejercerá el derecho de huelga.

(23) De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo II. México, 1989. pág. 615.

El emplazamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria, o en una fórmula breve : es el principio de la lucha por la justicia social.

Este escrito de emplazamiento, no solo se justifica por lo expresado por el Maestro de la Cueva, sino por que tanto para los registros de los contratos colectivos de trabajo así como el contrato-ley, son elaborados por escrito y presentado ante las autoridades competentes, con mayor razón debe hacerse así para los emplazamientos a huelga, en los cuales se van a exponer los pliegos petitorios y la fecha en que se suspenden las labores, además de expresar la posición de ir a huelga si no se satisfacen sus demandas, y el objeto de la huelga.

Los elementos esenciales del emplazamiento son los siguientes : peticiones, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que se persigue.

El emplazamiento debe contener los siguientes requisitos :

a) Toda petición tiene que dirigirse a alguien, que en el caso concreto no puede ser sino el patrono.

b) Los emplazantes deben concretar sus peticiones, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce.

c) El objeto de la huelga.

d) El escrito de emplazamiento ha de contener el anuncio de que si no se aceptan las peticiones, se acudirá a la huelga.

Existen otros dos pasos en el proceso de huelga, ya mencionamos que uno, es la prehuelga, el inmediato es el de estado de huelga, donde los trabajadores esperan saber si sus peticiones son aceptadas. Es un corto tiempo el de duración de este segundo punto, sin embargo, es de vital importancia, y finalmente, la huelga estallada, es el momento en que los trabajadores suspenden labores como demanda de la aceptación de su pliego petitorio, o de las condiciones que persiguen al llegar a la huelga.

Es por ello, que la revisión de un convenio colectivo, sea muy cuidadosa, cuidando el más sencillo de los aspectos contractuales.

Ya que como hemos visto en puntos anteriores, si alguna de las partes, por no deseárselo o por estar conforme a las condiciones imperantes en el contrato vigente, no ejercita el derecho de revisión, se expone a dos cosas, como trabajador, a que el mismo contrato se refrende por un tiempo igual al que tuvo vigencia, o que como patrón, los empleados emplacen a huelga, ambos de igual forma estarían afectados.

Sin duda, como hemos sostenido, el salario es la causa más común en este aspecto, pues de acuerdo no solo con la Ley laboral, sino también en la Constitución y a veces, hasta por humanidad, el trabajador debe recibir un salario que le permita vivir dignamente, aunque creo conveniente expresar desde ahora, que consideramos impropio, que la huelga no debería emplazarse por motivos económicos.

CAPITULO III

LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

CAPITULO III. LA MODIFICACION DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.

3.1. El Contrato Colectivo de Trabajo y el Contrato-Ley y la Fijación de las Condiciones Generales de Trabajo.

Para entrar al estudio de este tema, tendremos que remitirnos a algunos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en los cuales se contemplan las condiciones de trabajo, para así poder apreciar la relación que contemplan éstas, con la firma del contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley.

Ya hemos asentado en otros puntos, que ambos convenios colectivos buscan lograr una mejoría en las relaciones laborales, las cuales se manifiestan a través de la obtención de beneficios para ambas partes.

" Artículo 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley. " (24)

Es claro lo que este precepto nos señala, y es por ello más obvio que con el contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley, se busque la forma de fijar condiciones de trabajo generales para todos los trabajadores, es decir, un mínimo de éstas para asegurar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo.

{ 24 } Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas, S.A. México, 1987, pág. 138.

La Ley, como fuente formal general del derecho laboral, contiene mínimos de derechos; por ello sobre la Ley está la costumbre en cuanto favorezca a los trabajadores.

En el contrato colectivo de trabajo se fijan las condiciones de trabajo, las cuales, como ya mencionamos, no pueden ser inferiores a las que la misma Ley establece, por lo cual, se establece en el artículo 391 de nuestro ordenamiento laboral, todo aquello que debe contener un convenio colectivo.

Estas condiciones de trabajo, son como ya mencionado, lo referente al salario, la jornada de trabajo, la cual puede ser diurna, de ocho horas como máximo, siete nocturna y siete horas y media la mixta. Otra condición general de trabajo es aquella referente al lugar donde se deben prestar los servicios, así como los días de descanso y vacaciones. También podemos citar, y esta es importante, ya que se refiere a la duración que va a tener el contrato, así como todas aquellas cláusulas concernientes a la capacitación o adiestramiento del personal. Aparte de aquellas estipulaciones hechas por ambas partes que sean convenientes tanto para el patrón, como para el trabajador.

Para esto se lleve al cabo, debe existir, primero, un sindicato representante de los trabajadores, y segundo, un patrón, o sindicato de patronos, como lo establece el artículo 386 de nuestro ordenamiento laboral.

La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo de trabajo como ente bilateral entre la organización sindical obrera y los patronos, generalmente estructura un derecho social superior.

Es importante señalar, que en la fijación de las condiciones generales de trabajo, eran necesarias, desde el punto de vista laboral, puesto que tanto patronos como trabajadores, salieran beneficiados, puesto que estas vinieron a regular la forma en la cual debía llevarse al cabo el trabajo, esto es, elaborar un conjunto de normas, las cuales rigieran el desempeño general del trabajo, asegurando en tiempo oportuno la ejecución de las labores correspondientes.

En las actividades del derecho laboral, los patrones para regir el desempeño de sus trabajadores en sus establecimientos o fábricas, y de conformidad con lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, las empresas se encuentran obligadas a constituir la Comisión Mixta para la Formulación del Reglamento Interior de Trabajo, Comisión Mixta de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, Comisión para la Formulación de la Participación de las Utilidades a los Trabajadores y Comisión para la Determinación del Cuadro de Antigüedad de los Trabajadores en la Empresa. la creación de comisiones que armonizan los intereses de ambas partes, se resolvieron muchos problemas.

Este medio era el resultado de las discusiones de sus representantes con los de los patrones, del cual emanaba una resolución que debía ser tomada con fuerza de Ley por ambos lados ; este importante instrumento, fue denominado Contrato Colectivo.

El contrato colectivo, en aquellos días, surgió con la modesta idea de regular las relaciones laborales internas, es decir, únicamente las relaciones estrechas de un patrón y un sindicato de trabajadores. Sin embargo, poco a poco, este aparato del derecho laboral, reconocido por nuestra legislación, como un derecho de los trabajadores, cobró una inusitada importancia, ya que se dispersó por todos los campos de trabajo, hasta convertirse en nuestros días, una institución importante.

La existencia, válida y vigente, de un contrato colectivo determina, en consecuencia, que nazca la presunción de que en la empresa o establecimiento a que se aplica, hay equilibrio. Esto es igualmente válido para los contratos-ley.

Ahora bien, las condiciones de trabajo establecidas en la Ley y aquellas plasmadas en el contrato colectivo de trabajo, son diferentes, puesto que aunque la Ley establece ciertas condiciones mínimas a las cuales puede aspirar un trabajador, no dejan de ser abstractas, permanentes y generales, ya que fueron expedidas para que rigieran indefinidamente, requiriéndose para su modificación, un cambio brusco y notable en la realidad social del país. Estas, como todas las normas, al cumplir con los requisitos ya antes mencionados, se aplican a todo ser humano que recorra en el supuesto que enuncian dichos preceptos, dentro de todo el territorio de la competencia de la misma Ley, ya que son del todo impersonales.

Por el contrario, tenemos a las cláusulas establecidas en el contrato colectivo de trabajo, las cuales son revisables al término de un plazo establecido, dos años, según lo establece el artículo 399 de nuestra Ley laboral, en el caso de la revisión obligatoria de las condiciones de trabajo, y el artículo 399 bis de la Ley laboral, establece un año para la revisión salarial.

Esto tiene como objeto, que dichas condiciones de trabajo se vayan revisando y modificando para adaptarlas a la realidad social cambiante de nuestro país. Su campo de aplicación se reduce a las empresas que lo realicen y son de carácter puramente concreto, ya que se refieren únicamente al sindicato de trabajadores y al patrón que lo celebran.

La costumbre, ha otorgado al contrato colectivo de trabajo, la facultad de otorgar mejores condiciones de trabajo dentro de la relación laboral, lo cual constituye un logro sindical, ya que por el contrario, este convenio, no puede restringir al trabajador, los beneficios concedidos a éste, por la Ley.

Este concepto, con el cual estamos de acuerdo, nos lo expresa de la siguiente manera, el Profesor Euquerio Guerrero :

“ El contrato colectivo no puede, en nuestro concepto, desvirtuar o anular derechos que son esenciales a la calidad del patrón, como tampoco puede invalidar preceptos de orden público todos ellos contenidos en la Ley común. ” (25)

De esta manera, podemos darnos cuenta, que la aplicación de las condiciones generales del contrato colectivo de trabajo, están establecidas en la Ley, las cuales tienen un mínimo, son generales, permanentes y abstractas, mientras que las contenidas en la convención colectiva, son de una naturaleza voluntaria, son producto del acuerdo entre el patrón y el sindicato de trabajadores, las cuales siempre serán superiores a las establecidas por la Ley, y en ningún caso, podrán serlo en sentido contrario.

Todo conflicto que tienda a crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo, es de naturaleza económica. Las huelgas por desequilibrio planteadas con motivo de la inflación son técnicamente improcedentes ya que en tales supuestos se deben tramitar en los conflictos colectivos de naturaleza económica, de acuerdo al artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora, posemos a investigar la fijación de las condiciones de trabajo en el contrato-ley, el cual está definido por el artículo 404 de nuestro ordenamiento laboral, del cual se desprende que es un convenio celebrado entre el sindicato de trabajadores y un patrón o sindicato de patrones, el cual tiene como fundamental objetivo, establecer las condiciones de trabajo, solo con la variación en relación al convenio colectivo, de que estas se refieren a una rama determinada de la industria, las cuales se hacen obligatorias para las zonas en las cuales sea aplicable este contrato-ley.

En lo referente a este convenio, podemos decir que tiene el mismo fin que el contrato colectivo de trabajo, solo que las condiciones de trabajo van a ser dirigidas a una especialidad de una industria, pero sin dejar de observar el principio fundamental del artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley.

Sin embargo, pueden alcanzar logros importantes, los cuales reditúan un beneficio igualmente importante para los patrones, ya que con estas se busca lograr una mejora en las relaciones de trabajo, por lo cual al ser aplicables en los sectores en los que exista la misma industria, tanto patrones como trabajadores gozarán de mejores condiciones de trabajo.

En conclusión, tanto el contrato colectivo de trabajo, como el contrato-ley, son semejantes en este punto, ya que ambos buscan lograr la creación de mejores condiciones de trabajo, que por medio del acuerdo de voluntades entre ambas partes, ya sea del patrón o sindicatos de patrones, y de los sindicatos de trabajadores para conseguir un buen equilibrio en su relación laboral para armonía y beneficio, la cual debe ser respetada por ambas partes.

Su objetivo es el mismo, la creación de mejores condiciones de trabajo, más adecuadas y convenientes para ambas partes, lo cual redundará en beneficio de la empresa y el patrón, como para los trabajadores y el bienestar de su familia, y por lo tanto consecuentemente para el desarrollo de nuestro país.

3.2. Concepto de Modificación.

Para definir este punto, referente al concepto de la modificación, que en apartados anteriores hemos comentado brevemente, y que ahora llega el momento de comentar nuestra opinión al respecto, podemos recurrir a la definición que nos brinda el maestro Mario de la Cueva, el cual nos dice al respecto que :

" Modificación extraordinaria obligatoria de las condiciones de prestación de servicios, los cambios que pueden introducirse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a solicitud del sindicato obrero o del empresario, cuando concurren circunstancias económicas que las justifiquen. " { 26 }

Por lo que nos dice Mario de la Cueva, podemos apreciar que la modificación de las condiciones de trabajo en los contratos colectivos de trabajo y convenios-ley, pretenden de manera preponderante operar algún cambio significativo en alguna de las condiciones de trabajo que rigen en una empresa o establecimiento.

Por lo que podemos apreciar, en lo que se refiere a la modificación, podemos decir que guarda un parecido especial para con la revisión del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, puesto que ambas, en su momento, persiguen modificar las condiciones de trabajo, pues ambas son obligatorias y deben llevarse al cabo por los titulares de cada sindicato, ya sean patronales u obreros.

Conforme a nuestro artículo 57 de nuestro ordenamiento laboral, la modificación de las condiciones de trabajo por motivos económicos deberá sujetarse a las reglas del conflicto individual jurídico, ya que si las relaciones de éstos se rigieran por un contrato colectivo de trabajo o un contrato-ley, entonces el conflicto deberá tramitarse con sujeción a las normas procesales de naturaleza económica por mandato del artículo 426 de nuestra Ley Federal del Trabajo.

{ 26 } De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo II. México, 1979. pág. 469.

Para obtener las modificaciones a las condiciones de trabajo, establecidas tanto en el contrato colectivo de trabajo, como en el contrato-ley, los trabajadores prefieren esperar muchas veces el período en que expire el término por el cual tenga vigencia cualquiera de los dos convenios, para entonces pedir la revisión obligatoria del contrato y entonces poder pretender alguna modificación de las condiciones de trabajo. Para tal efecto citamos el artículo 426 de nuestra Ley laboral.

" Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley :

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen : y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. " (27)

Como podemos apreciar lo contemplado en el precepto anterior nos establece que ambos contratos persiguen un equilibrio entre los ingresos del trabajador y la producción para el patrón, pero dicho artículo faculta a las partes para que en un momento dado, por cualquier causa no pactada, puedan recurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para pedir de ella una resolución al conflicto económico, que estudiaremos en un capítulo posterior, para modificar las condiciones de trabajo ya sea para beneficio del empresario o del trabajador, lo cual está acorde con lo dispuesto por el artículo 2º del mismo ordenamiento laboral, el cual expresa que las normas de trabajo deben aplicarse para conseguir el equilibrio y justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.

(27) Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas, S.A México. 1987. pág. 296.

El artículo 426 de nuestro ordenamiento laboral otorga a los trabajadores y a los patrones el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo. Esta solución tiene por objeto permitir a los trabajadores y a los patrones en los casos determinados en la Ley, que están contenidos en las fracs. I y II de nuestro artículo 426, obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo.

Como conclusión de este punto, vemos que el objeto de la modificación es conseguir un cambio esencial en las condiciones de trabajo preestablecidas en los contratos colectivos, por lo cual podemos afirmar que la modificación no tiende a dar una nueva vida a un convenio colectivo, sino que pretende modificar las estipulaciones contempladas en él, a fin de conseguir un equilibrio justo para ambas partes.

3.3. Razón de la Modificación.

Nuestra Ley laboral vigente estableció un Título especial para la modificación colectiva y demás condiciones de trabajo, estableciendo que tanto los sindicatos de trabajadores como los de patrones, podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos de trabajo y en los contratos-ley.

Estas modificaciones, solo podrán llevarse al cabo cuando para ello exista una causa económica de por medio, o por que el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Esto está establecido en el artículo 426 de nuestro ordenamiento laboral, el cual acabamos de transcribir en el apartado anterior.

Al firmarse un contrato, ya sea colectivo o el denominada ley, se hace con la fuerte posibilidad de que, aunque presuma logrado el equilibrio entre el capital y el trabajo, al cual hemos hecho tanta alusión, pueda llegar a romperse antes del término fijado por la Ley y por el mismo contrato para que se lleve al cabo su revisión.

El llegar a la huelga por esta razón sería inconstitucional, ya que violaría el principio consagrado en el artículo 123, apartado A., fracción XVIII de nuestra Constitución :

" Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con el del capital . . .

... Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno: " (28)

Sin embargo, cabe la posibilidad de iniciar un conflicto colectivo de naturaleza económica, como ya lo mencionamos citando el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley laboral, como ya lo expresamos anteriormente al transcribir los artículos referentes a la revisión de ambos contratos, pide que la solicitud para obtener una modificación de condiciones de trabajo sea representado con la mayoría establecida en los artículos 398 (revisión del contrato colectivo de trabajo), y para el artículo 419 (revisión del contrato-ley), estableciendo para ello que la cantidad de miembros que estén a favor debe ser de las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.

En las reformas de septiembre de 1974 creemos que se encontró una solución al aumento de los salarios en relación con el aumento del costo de la vida, pues se agregó una fracción al artículo 561 sobre las facultades de la Dirección Técnica de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, en que se le faculta para resolver las consultas que se formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios, y esto seguramente se refiere a la revisión anual de los tabuladores del salario de los contratos colectivos, pues respecto de los salarios mínimos, en otra fracción que se agregó al mismo artículo, se obliga al citado órgano a publicar regularmente las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones sobre el costo de la vida en cada una de las zonas económicas en las que se fijan los salarios mínimos. (art. 561 fracción VI de la Ley Federal del Trabajo).

Sin duda alguna, estas medidas han sido de beneficio para ambas partes, pues al haber un desequilibrio notable en las condiciones de la vida, es decir un desajuste económico, por el solo hecho de existir estas reformas, los órganos laborales deben autorizar la modificación, como lo hemos dicho en innumerables ocasiones, la más importante de las condiciones de trabajo es el salario.

[28] Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios. Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996. pág. 9.

Las causas que justifican jurídicamente la razón de la modificación de la relación de trabajo son los principios de las normas laborales, consagradas por nuestro ordenamiento laboral vigente y por supuesto en nuestra Carta Magna la Constitución.

3.4. Diferencia entre Revisión y Modificación.

Nuestro tema se basa en las diferencias entre ambas figuras, la revisión y la modificación, pero antes, debemos hacer comentario en la similitud que hay respectivamente.

Hemos coincidido en que la modificación, al igual que la revisión, tienen por regla general tratar de conseguir una mejora en las condiciones de trabajo reinantes en una empresa o establecimiento en virtud de los contratos colectivos o de los convenios-ley.

De tal forma, la revisión, según el artículo 399 de nuestro ordenamiento laboral, establece un plazo mínimo para solicitar dicha revisión al contrato colectivo de trabajo, sesenta días anteriores al que se tiene como marcado para la finalización de la vigencia del contrato colectivo de trabajo.

También se establece que se debe contar con una mayoría misma que debe tenerse para la modificación, que los solicitantes representen la mitad más uno de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.

No obstante esto, a pesar de ser tan parecidos, no son lo mismo, puesto que en esencia, la revisión busca dar una nueva vida al contrato, es decir, mejorar a través de ellas las condiciones de trabajo establecidos en el contrato colectivo de trabajo, mientras que la modificación, es un acto mediante el cual se trata de producir un cambio en dichas condiciones de trabajo.

La modificación, por lo regular se da cuando existen condiciones económicas que justifiquen dicha enmienda a lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, como lo establece el artículo 426 de nuestra Ley Federal del Trabajo, ejemplo que podría ser el aumento constante del costo de la vida, por el cual existiera una modificación.

En contraposición, la revisión del contrato colectivo de trabajo, ya hemos dicho, que puede ser obligatoria y voluntaria, y que en la primera, solo opera el tiempo, sin necesidad de que se presentase una cuestión de carácter económico, en la segunda, tanto los patrones como los trabajadores se ponen de acuerdo en la revisión del contrato colectivo de trabajo, la cual llevan al cabo por un acuerdo de voluntades.

Entonces podemos decir, que en esta primera diferencia, solo se toma en cuenta, para la modificación, la existencia de la causa de carácter económico y para la revisión, el transcurso del tiempo, por lo general en el transcurso de dos años, pero debido al tiempo que toma la elaboración de las peticiones de los trabajadores, son sesenta días antes. Luego, en el estudio que se hace del pliego de peticiones, se pierde tiempo que redundaría en perjuicio del control colectivo que se realice. Eso si no existe aplazamiento a huelga, como generalmente sucede, por lo cual, la tranquilidad laboral reinante en la empresa o establecimiento, se reduce a más de un año.

La segunda diferencia entre la revisión y la modificación, es que ambos son procedimientos laborales, sin embargo, la revisión se refiere a un proceso periódico, el cual se lleva a cabo cada año, o dos al máximo, mientras la modificación se realiza especialmente, es decir cuando hay una situación económica de por medio, la cual pretende el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

La modificación, es única, mientras la revisión es periódica. Aunque la modificación tiene el mismo fin de la revisión, es muy específica, mientras que la revisión es más general. Se contempla todo lo relacionado en el contrato colectivo de trabajo y no condiciones en especial.

Para concluir, es conveniente decir que existe una relación entre la modificación y la revisión, ya que, al ser ambos un procedimiento laboral, la revisión abarca la generalidad de las condiciones de trabajo, mientras que la modificación solo algunas en especial.

De esta manera estas dos figuras no se pueden dar al mismo tiempo, ya que la revisión al ser más amplia, llevaría aparejada a la modificación.

Esta postura la podemos afirmar, de acuerdo con lo ya expresado en puntos anteriores, en relación a que los trabajadores prefieren muchas veces esperar la llegada del término del contrato colectivo de trabajo para que al solicitar la revisión, puedan entonces pedir las modificaciones que estimen necesarias y las de carácter económico.

La diferencia esencial entre la modificación y la revisión podemos comentar que se establece para la modificación en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, precepto que ya hemos transcrito, el cual faculta a los sindicatos para poder pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, mientras que para la revisión, en los artículos 398 de la Ley laboral, en el que se señala la mayoría que debe estar de acuerdo en que se pida la revisión, misma que rige para la modificación, y en el artículo 399 y 399 bis de nuestra Ley laboral, en los cuales se especifica el término que será en el transcurso de dos años y por lo menos sesenta días antes para solicitar una revisión.

De cualquier modo, podemos concluir que en verdad, existe una relación entre la modificación y la revisión, sin embargo, también hay dos diferencias fundamentales, referentes al término de dos años con respecto a la revisión, o sea que no es aplicable para la modificación, ya que esta se podría presentar al enfrentar una crisis económica, causada por el desequilibrio entre el capital y el trabajo.

En segundo término, podemos hablar de que la revisión es un fenómeno que obliga a las partes a realizarlo, mientras la modificación es extraordinaria.

Sin embargo, debemos recordar, que si bien, estos dos aspectos que persiguen el mismo fin, si bien tienen algunas similitudes y ciertas diferencias, también podemos referirnos a una dependencia entre ambas.

La revisión, absorbe a la modificación, ya que aunque sean dos procesos autónomos, la revisión por poseer un carácter más general, incluye en su cuerpo a la modificación, la cual viene a ocupar también un aspecto importante frente a la revisión.

3.5. La Huelga y la Modificación de las Condiciones Generales de Trabajo.

Para comenzar analizaremos esta apartada, iniciando por definir a la huelga, cuya acepción encontramos en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

" Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. " (29)

La Ley del Trabajo establece la palabra coalición de una manera adecuada, ya que no se necesita ser parte de un sindicato para poder ejercitar el derecho de huelga.

" Coalición, el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, debiendo entenderse por ello que, inclusive la coalición, debe existir antes de la constitución de un sindicato o del emplazamiento a huelga. " (30)

" Coalición. 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 patrones. " (artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo). (31)

Y Recordando a Paul Pic, este concepto, se dice que " la coalición es a la huelga, lo que el ultimátum a la declaración de guerra ", lo cual es muy cierto. (32)

(29) y (32) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996. pág. 173 y 202.

(30) Guerrero López, Euqueria. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1986. pág. 373.

(31) De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981. pág. 151.

Este artículo 440 de nuestra Ley laboral, nos establece claramente que el titular del derecho de huelga, no es el sindicato, como se cree, sino la coalición. Sin embargo, este enunciado acarrea muchos problemas para los trabajadores, ya que por no llevar al cabo la coalición, los trabajadores aún perteneciendo a un sindicato, quedaban en un estado desventajoso, por lo cual se recurrió a denominar a los sindicatos, coaliciones permanentes.

La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patronos. El sindicato es permanente, requiere de registro ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje o ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patronos, por lo menos.

La coalición de trabajadores no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde siempre a los sindicatos obreros, pero en cambio es titular del derecho de huelga. Es titular pero no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni tampoco su cumplimiento por no ser titular de dichos contratos.

Ahora bien, el objeto de la huelga, como ya lo hemos citado anteriormente, está contenido en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, el cual, también ya transcribimos, pero como el tema se relaciona, hacemos referencia a él nuevamente.

Estos objetos, entre otros, son el de exigir del patrón, la celebración y revisión tanto del contrato colectivo de trabajo, como del contrato-ley, al término de su vigencia, así como la revisión de los salarios contractuales, de acuerdo a la Ley.

Dichas revisiones obligatorias, según los artículos 399 y 399 bis, para el contrato colectivo de trabajo, y del contrato-ley en los artículos 419 y 419 bis de nuestro ordenamiento laboral, que marcan como tiempo mínimo de revisión salarial de un año desde la fecha de la celebración, revisión o prórroga de los contratos.

También buscan el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital, con los del trabajo.

De acuerdo con el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, éstas fracciones, las cuales van de la I a la IV y de la VII, a nuestro criterio, son las que se relacionan más estrechamente con nuestro tema, ya que con base en ellas se exigirá la modificación de las condiciones de trabajo.

La huelga tiene como propósito el de establecer el equilibrio entre los factores de la producción y del trabajo, es por ello que se utiliza como una forma de presión al patrón, para así obtener una posible modificación de las condiciones de trabajo.

Sin embargo, en la Constitución, en el artículo 123 fracción XVIII apartado A., establece que tenga por objeto, el lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Y por supuesto que ambos factores logren ese equilibrio sin ejercitar el derecho de huelga.

No obstante, al declararse una huelga por motivo de las fracciones que citamos en principio de este apartado, es lógico entender, que este objeto tiene el mismo fin que el mencionado en la Constitución, ya que mediante la revisión del contrato-ley, del contrato colectivo de trabajo y su firma, se busca restablecer el equilibrio perdido, mediante la modificación de las condiciones de trabajo.

Para fundamentar lo que hemos escrito anteriormente, haremos mención a lo escrito por el Licenciado Alfonso Guzmán Neyra en el periódico El Universal, el 6 de octubre de 1948, siendo presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

" La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, invariablemente ha interpretado que el equilibrio al que hacen referencia la Constitución y la Ley de la Materia, es el que debe existir entre una empresa determinada y sus obreros, y no entre éstos, y las condiciones generales de la vida en el país, en un momento dado. "

" En otros términos, si por virtud de un contrato colectivo de trabajo una empresa obtiene grandes utilidades, la Constitución y la Ley prescriben que los derechos del capital y del Trabajo se armonicen en relación con una situación de excesivas ganancias, pero ni la Constitución ni la Ley establecen que donde no hay posibilidad alguna de aumento de salario, por no permitirlo las utilidades de la empresa, o exista el caso contrario, éstos deben aumentarse, por la sola razón de que exista un encarecimiento general del costo de la vida o por una disminución del poder adquisitivo de la moneda. Esta interpretación de la Ley, no es de hoy, ha nacido de la larga experiencia que tienen los tribunales del trabajo, por tanto no he impuesto yo, ahora, ninguna modalidad, únicamente me he limitado a seguir la ruta trazada firmemente por esta Junta y por la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, en multitud de ejecutorias, porque tanto jurídica como económicamente, la tesis es correcta. Todavía hay otra cosa, cuando un desequilibrio es general, afecta tanto a los industriales como a los trabajadores y, en consecuencia, éstos no pueden fundar la petición de aumento de salarios apoyándose únicamente en dichas circunstancias, porque se desentienden del factor esencial que señala la Ley como causa para ir a la huelga o a un conflicto de orden económico. . . " (33)

Esto nos dice, que el contrato colectivo de trabajo, así como el contrato-ley, pueden fijar las condiciones de trabajo que estén de acuerdo en establecer las partes, en cuanto a la huelga y las modificaciones que haga de dichas condiciones, no pueden atenerse al supuesto mencionado arriba, es decir al aumento de salarios, sino que debe existir realmente un desequilibrio económico que la justifique, ya que se desentenderían de factor esencial establecido por la Ley, que nos marca como causa un conflicto económico, por lo cual deben resolverse y tramitarse conforme a los conflictos colectivos de naturaleza económica.

De tal forma, la huelga encontró su justificación dentro del sistema capitalista, cuando el trabajo reclama que las condiciones de prestación de servicios se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los sindicatos de los empresarios o por éstos personalmente, de tal modo, que cuando no se hace esto, o las condiciones de trabajo son inferiores, la actividad laboral dentro de la empresa no puede continuar, ya que es precisa en la disposición que se establece tanto en la Constitución, como en la Ley Federal del Trabajo, de que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento, salvo aquellos casos señalados por la misma Ley.

Para concluir con este apartado, diremos al respecto, que como todas las figuras del derecho laboral colectivo, la Huelga forma parte de una trilogía, en la cual encontramos al contrato colectivo y al contrato individual, sin embargo, nosotros nos ocuparemos que los dos primeros, ya que son los más importantes para nuestro estudio.

(33) Guerrero López, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994. pág. 376.

Como ya hemos comentado, cuando nos referimos al objeto de la huelga, que la fracción XVIII del artículo 123 apartado A., de nuestra Constitución, es reproducido por la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 450, en el cual se manifiesta en su primera fracción, que debe tener por objeto una huelga, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Pero también, es necesario señalar, que la huelga al estallar, se convierte en un instrumento de presión para el patrón, la cual debe contar con la mayoría de los trabajadores, según a lo establecido por el artículo 451 fracción II de nuestro ordenamiento laboral, por que es un acto jurídico carente de un elemento esencial, en el caso, consentimiento (mayoría) y por lo que sería un movimiento improcedente.

Por otro lado, lo que se pretende alcanzar, es que con la huelga se pueda aspirar a llegar a un acuerdo, que como ya mencionamos anteriormente, en el periodo de prehuelga, se debe haber realizado un pliego de peticiones, las cuales al ser analizadas, fueron rechazadas todas o en su mayoría, por lo cual se declaró la huelga. De esta forma, se pretende por medio de ésta, lograr de los patrones la aceptación a las condiciones de trabajo, que después de la revisión de los contratos colectivos o de los contratos-ley, los sindicatos consideran justas las condiciones para que éstas se modificarán.

Por lo tanto, podemos apreciar que la huelga puede ser usada para obtener, después de la revisión, las modificaciones a las condiciones de trabajo, que las partes juzguen convenientes.

Por lo cual concluimos este punto, de la siguiente manera, ya que nuestro estudio, nos indica lo siguiente :

La huelga puede ser un medio de presión para los patrones, cuando el sindicato busque lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Además, no solo podrá declararse una huelga por esto, sino por las fracciones del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, las cuales ya hemos citado anteriormente, ya que el legislador fue más allá de lo plasmado por la Constitución, sin embargo, una huelga no puede justificarse solo por el hecho de una descompensación económica reinante en el país, ya que el poder adquisitivo tanto del patrón como del trabajador es igual, proporcionalmente reducido por la economía en nuestro país.

Por lo demás, consideramos que la huelga es improcedente, seguiríamos el camino en lo que se refiere a la modificación de las condiciones de trabajo, ya que solo pretende el mejoramiento laboral y económico entre las relaciones obrero-patronales.

3.6. La Modificación de las Condiciones Generales de Trabajo y el Procedimiento para los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica.

La modificación colectiva de las condiciones de trabajo, así como la suspensión y terminación de las mismas, dan origen a los llamados " conflictos de orden económico, " que se resuelven mediante sentencias colectivas, ya que los laudos son las resoluciones que recaen única y exclusivamente en los conflictos de orden jurídico.

Conforme al artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, los sindicatos de los trabajadores o patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, solamente cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen o cuando el aumento del costo de la vida origine el desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Desde luego, el juicio que implica dicha modificación se debe tramitar de acuerdo con las disposiciones específicas de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Los conflictos de orden económico son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo y también pueden ser individuales o colectivos, según el interés afectado.

Conforme al artículo 900 de nuestra Ley Federal del Trabajo, nos dice que los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica, son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo.

El contrato colectivo de trabajo, por otra parte, persigue en lo esencial establecer el equilibrio entre los factores de la producción, de tal manera que, vistas las circunstancias económicas de una empresa, sus trabajadores laboren en condiciones adecuadas a su necesidad y a la capacidad de la empresa.

La existencia, válida y vigente, de un contrato colectivo de trabajo determina, en consecuencia, que nazca la presunción de que en la empresa o establecimiento a que se aplica, hay Equilibrio. Esto es igualmente válido para los contratos-ley.

Existen fenómenos económicos, sociales y políticos que pueden producir en la economía de las empresas y en las de los trabajadores, situaciones que no encuentren solución en los contratos colectivos. Es por ello que el legislador, abre un camino a la intervención de las autoridades jurisdiccionales, permitiéndoles modificar, a petición de parte interesada y con audiencia de la otra, lo convenido en los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley vigentes.

En el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo nos dice :

" Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley :

I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen ; y

II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a los dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica. " (34)

Entonces, el juicio que implica dicha modificación se debe tramitar de acuerdo con las disposiciones específicas de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

" Artículo 448. El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI." (35)

Lo anterior resulta, sin embargo, teórico, ya que por disposición expresa de los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, cualquier emplazamiento a huelga suspende la tramitación de los conflictos de orden económico y por lo tanto cuando el patrón inicia un juicio de esta naturaleza, el sindicato simplemente procede a emplazar a huelga, y el patrón se queda sin conflicto y con huelga.

Por lo que expuesto y comentado en los artículos anteriores, consideramos que por lo sustentado en nuestra tesis y en nuestro criterio personal, en la práctica y conforme a derecho, se debe **DEROGAR** los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo, por ser inoperante jurídicamente para la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica e ir en contra de la naturaleza jurídica de los mismos, y por supuesto de ir en contra del ejercicio del derecho de llevar a cabo dicho procedimiento por parte de los patrones o sindicatos de patrones.

El espíritu de esta disposición del artículo 426 de nuestro ordenamiento laboral corresponde, entonces, a la intención de poner una solución a una situación económica inestable, para así evitar los problemas que con lleva el ejercitar del derecho de huelga y que sea así improcedente la huelga para los incrementos salariales por desequilibrio económico.

(35) Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios. Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996. Pág. 203.

CAPITULO IV

EL DESEQUILIBRIO ECONOMICO

CAPITULO IV . EL DESEQUILIBRIO ECONOMICO.

4.1. Desequilibrio Económico.

Al empezar nuestra investigación, dimos una idea de lo que para nuestro criterio era el desequilibrio económico, el cual podemos decir que no sólo debe verse como un factor importante dentro de la empresa, sino que de un modo más general, afirmaremos que es una situación que tiene lugar no solo en el interior de una empresa o establecimiento, sino que es de alcances muy importantes, ya que se origina en todo el país, por cuestiones ajenas muchas veces a la voluntad de todas las personas.

Cuando afirmamos esto, no podemos dejar de mencionar el hecho de que cuando en un país ocurren los factores que desequilibran los elementos de la producción, tales como el trabajo y el capital, debemos analizar adecuadamente el por qué de dicha circunstancia.

Pues bien, podemos hacer referencia de una situación difícil, por la cual atraviesa México, cuanto tuvo que enfrentar un desequilibrio económico muy grande. Este desequilibrio tuvo lugar durante los regímenes anteriores, causado por la devaluación del peso y la nueva economía que pretendía instalarse en el país.

Esto ocasionó un desequilibrio económico en todo el orbe laboral, pues los trabajadores y patrones resentieron estas medidas, de manera que en ocasiones se tuvieron que llevar al cabo algunas modificaciones en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Años después, podemos citar un nuevo desequilibrio económico, el cual desbalanceó la economía nacional, la cual tuvo lugar en el sexenio del también Licenciado Carlos Salinas de Gortari, quien trató de modificar la economía, y esto dio como resultado una crisis económica muy difícil, de lo que derivó la fuga de capitales y su caída en el mercado mundial, y la posterior devaluación de la moneda y una serie de factores internos y externos que alteraron los factores de la producción, como el trabajo y el capital, lo cual trajo como consecuencia una tirante relación laboral, pero que, como nosotros los hemos sostenido y trataremos de analizar en el punto 4.3., que el supuesto de la fracción II del artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo y por lo que implican una modificación a las condiciones generales de trabajo a tales contratos, puesto que por ser precisamente ojenos a la situación, la empresa o establecimiento tienen tantas pérdidas y problemas que hace más difícil el sostenimiento de la empresa y de las fuentes de trabajo y por supuesto menos pensar en movimientos de huelga con las consecuencias de tener al país con más problemas y perder más fuentes de trabajo.

No obstante, el desequilibrio económico que atravesó México en aquellos días, a pesar de todo, incluyendo las repercusiones que éste tuvo sobre los trabajadores y patrones, no es posible considerarlo como una causa para que los sindicatos puedan ejercitar el derecho de huelga en contra de los patrones.

Pero, también es menester hacer la diferenciación de que el objeto que se persigue, es otorgar al trabajador unas mejoras condiciones de trabajo, las cuales pueden consistir en una mejor jornada de trabajo, mejores salarios, que como hemos dicho, es la principal condición de trabajo para los trabajadores, pero en el caso de un desequilibrio económico no es aceptable la idea de una huelga, no por otra razón, sino por que la empresa, está trabajando con pérdidas y por lo que se enfrenta a graves problemas, lo que significa una menor producción para los patrones, y por consiguiente también acarrea una serie de problemas graves para los trabajadores.

Por lo tanto, el desequilibrio económico es una causa que afecta a todos cuantos habitamos en el país, ya que con motivo de esta situación, además de haber poco trabajo, hay poca producción, lo cual nos da como resultado una paupérrima situación adquisitiva frente a nuestras necesidades, en comparación a épocas anteriores, pero que, repetimos, no es una causa imputable al patrón, ya que él dentro de su empresa está viviendo exactamente la misma situación problemática y difícil que los trabajadores, por lo tanto, no puede hablarse de la posibilidad de una Huelga que tenga por objeto el procurar presionar a los patrones, para obtener de ellos el mejoramiento de condiciones de trabajo, cuando estas peticiones sean hechas como producto del desequilibrio económico que vive el país en general.

Entonces, debemos señalar que es inconcebible que los sindicatos pretendan llevar a los trabajadores a la huelga cuando existan estas circunstancias económicas tan difíciles, y la huelga como pretende el sindicato de trabajadores ser objeto de huelga con fundamento en el artículo 450 de nuestra Ley Federal de Trabajo, en el cual nos dice en su fracción I conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, no debe ser causa para acudir a este derecho laboral, sino conforme a la fracción II artículo 426 de la Ley Federal de Trabajo, como una modificación o las condiciones de trabajo y que se tramitará de conformidad a los conflictos colectivos de naturaleza económica, tanto del contrato colectivo de trabajo, como del contrato-ley, de acuerdo con lo establecido por los artículos 900 al 919 de la Ley Federal del Trabajo, con excepción del artículo 902 que debe ser DEROGADO de nuestro ordenamiento laboral, en nuestra opinión personal.

De tal forma, debemos dejar bien claro, que si, en efecto, la huelga es un medio muy eficaz para lograr lo que los trabajadores requieren del patrón, pero que como analizaremos en el punto 4.3., esta puede ser la causante de un desequilibrio económico dentro de la misma empresa o establecimiento, pero por ahora, mantendremos la posición que adoptamos desde el comienzo de este trabajo, es decir, que la huelga debe evitarse por cualquier medio, ya que está perjudicada directamente tanto al trabajador como al patrón, debido a que se suspende toda actividad laboral, que representa una pérdida de capital muy grande, la cual es muy costosa para los patrones y pérdida de las fuentes de trabajo para el trabajador, ya que puede verse privado de recibir su salario mientras dura el conflicto o quizá con la pérdida de su fuente de trabajo, que es la que le permitirá vivir y mantener decorosamente una familia.

Ahora bien, en el punto siguiente analizaremos la Fundamentación que utilizan los Sindicatos ya que sólo queda por ahora, establecer que la huelga es improcedente por las causas de un desequilibrio económico, la cual no puede ser imputable al patrón, por ser una condición generalizada en todo el país.

4.2. Fundamentación que utilizan los Sindicatos.

Por lo tanto comentamos que, después de analizar la huelga, el fundamento que tienen los sindicatos para realizar el movimiento de huelga debe ser lo contenido en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que respecta a mi opinión, creo que el principal fundamento que deben utilizar los sindicatos para promover una huelga se encuentra plasmado en lo dispuesto por la fracción I del artículo 450 citado anteriormente, en el cual se señala que la huelga debe tener como objeto el de equilibrar los distintos factores de la producción, tales como el trabajo y el capital, lo cual es adecuado, pues el principal interés de los trabajadores, debe ser el cuidar que su salario sea remunerativo, y que haya un balance adecuado entre la empresa y el patrón, por lo cual debe existir buena producción por parte de los trabajadores, así como la adecuada remuneración que los patrones otorguen a sus trabajadores por sus servicios.

La fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, recoge el principio Constitucional de la fracción XVIII del artículo 123 apartado A., que establece que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Los trabajadores, según lo expresa el artículo 450 en su segunda fracción de nuestro ordenamiento laboral, tienen el derecho de ejercitar la huelga con motivo de que se celebre el contrato colectivo de trabajo en la empresa o establecimiento en el cual presten sus servicios, cosa justa, ya que todos los trabajadores tienen el derecho de exigir la firma del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, para poder aspirar a gozar de las condiciones de trabajo que establece la Ley, en su artículo 391 y 412 de la Ley Federal del Trabajo, además de las que por medio del sindicato pueden ir logrando mejorar sus condiciones de trabajo al convenio colectivo.

La revisión del contrato colectivo de trabajo debe ser revisado al término de su vigencia, lo que puede dar origen a ejercitar el derecho de huelga, si el patrón se niega a celebrarlo o revisarlo y el sindicato solicita su celebración o revisión sobre las condiciones de trabajo que éste pretende modificar de acuerdo con sus intereses.

La fracción tercera del artículo en cuestión, establece una serie de condiciones, así como la celebración y revisión del contrato-ley, el cual debe ser firmado por las empresas, ya que de lo contrario puede llegarse a ejercitar el derecho de huelga por este motivo.

De la misma manera, puede exigirse la revisión de dicho convenio, cuando haya llegado a su término, según lo marca el artículo 419 de nuestro ordenamiento laboral, ya que de no realizarse este estudio de las condiciones de trabajo, es motivo de que los patrones se enfrenten a una huelga.

La cuarta fracción nos hace referencia a que los sindicatos tienen la facultad de exigir el cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo, así como de los contratos-ley, en las empresas en que hubiese sido violado, de lo contrario, pueden emplazar a huelga al patrón.

Otro motivo por el cual un sindicato puede llegar a ejercitar un movimiento huelguista, es por que los patrones no respeten el ordenamiento determinado para el cumplimiento del correcto reparto de participación de utilidades.

Como la participación de utilidades no forma parte del salario, las violaciones a las disposiciones relativas a las mismas, no alteran el equilibrio entre los factores de la producción y el hecho de que el patrón viole un derecho de la generalidad, por más grave que sea la violación, no motiva, en nuestra opinión, una acción colectiva, ni constituye, por lo tanto, causa de huelga.

También consideramos que la Jurisprudencia determinará en qué casos se viola el equilibrio entre los factores de la producción por el incumplimiento de disposiciones relativas a participación de utilidades, ya que puede darse el supuesto de que el incumplimiento de alguna disposición sobre participación no cause el desequilibrio que resulta indispensable para que las huelgas sean consideradas como lícitas.

Por otra parte, si un sindicato de trabajadores decide emplazar a huelga a una empresa, por cualquiera de las causas anteriores, los sindicatos de la misma rama pueden solidarizarse con el primero para ejercitar un medio de presión más fuerte contra los patrones de esa rama en especial, para que estos se vean en la necesidad de acceder a las pretensiones del sindicato que motivó el movimiento huelguista. (Huelga por solidaridad).

Finalmente, nos referimos a la última fracción del artículo 450, en la cual se establece la posibilidad de que un sindicato llegue a ejercitar la huelga al pretender la revisión de los salarios contenidos en los contratos colectivos de trabajo, así como en los contratos-ley, ya que de acuerdo a los artículos 399 bis y 419 bis, de nuestra Ley Federal del trabajo, establecen que dicha revisión debe ser anualmente.

Conforme a mi opinión y criterio, un sindicato está legitimado para llevar a cabo un movimiento de huelga por cualquiera de los puntos anteriores, sin embargo, creo que el más importante de los conceptos anteriores es el que debe tender a equilibrar los factores de la producción, el trabajo y el capital, ya que esto es la base de la relación de trabajo y por lo que al estar vigente el contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley implica que existe en la relación laboral un equilibrio justo entre los trabajadores y la empresa.

De cualquier forma, los objetos que deben tener los sindicatos para poder lograr un movimiento huelguista deben ser los citados anteriormente, los cuales siempre buscan un equilibrio en las relaciones laborales, que deben estar protegidas por el contrato colectivo de trabajo o por el contrato-ley, ya que esa es la razón de ser de estos convenios. Pero lo que no es admisible, es que se trate de hacer lo que sucedió, como un ejemplo de lo que puede ocasionar una huelga, es el caso de la Pascual, la cual dejó de producir mucho tiempo, hasta que pasó a ser propiedad de los trabajadores, lo cual no es de ninguna manera perjudicial para los trabajadores, sino para el patrón, y esto lo mencionamos aludiendo a las huelgas que son producto de un desequilibrio económico, por lo cual, esta empresa se convirtió en una cooperativa y quizá también pudiera haberse perdido las fuentes de trabajo, y por lo cual es una misión primordial en el Derecho del Trabajo el protegerlas.

Por último, diremos que los sindicatos pueden hacer valer sus derechos siempre que la huelga no sea por causas de un desequilibrio económico, ya que perjudicaría más a la economía de la empresa y de nuestro país, por lo que necesitamos para progresar es mayor trabajo y responsabilidad y no días de descanso sin producción ni salarios.

Por lo demás, consideramos que los fundamentos de los sindicatos sirven para ejercer una presión suficiente para que sus derechos sean respetados y tutelados por la Ley, sin la necesidad primordial de perjudicar con el derecho a ejercitar el movimiento de huelga y encaminarse a revisar, analizar y modificar las condiciones generales de trabajo.

4.3. Naturaleza del Desequilibrio Económico. (¿ Es una Modificación a las Condiciones Generales de Trabajo ?).

Como lo mencionamos en el punto anterior, el desequilibrio económico puede ser generalizado en todo el país, por cuestiones de políticas, económicas y sociales a nivel nacional, o en su caso, entre los factores de la producción y el capital, que obviamente tiene un carácter económico, será entonces cuando al producirse la huelga se ocasiona un desajuste en el equilibrio de la empresa, la cual hasta antes de la huelga trabaja de una manera equilibrada, pero que una vez que está se presenta, toda su estructura adquiere un funcionamiento diferente.

Lo que queremos decir con lo anterior, es que un desequilibrio económico se puede producir por un caso general, o sea, que este reine en todo el país, por lo cual podemos atender a lo que nos dice el maestro Euquerio Guerrero :

“ de situaciones de desequilibrio en que se utiliza la huelga como medio para restablecerlo. Surge, sin embargo, una cuestión importante que no debemos dejar pasar por alto : los factores de la producción, en términos generales, son el capital y el trabajo, expresados de manera genérica ; pero la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa y entonces se requiere concretar aquella generalidad, para sostener que los factores de la producción, capital y trabajo, están representados, en cada caso por determinado patrón y por los trabajadores que laboran a su servicio.”
(36)

“ Además, por lo que respecta al desequilibrio general podemos citar que afecta tanto a los industriales como a los trabajadores y, en consecuencia, estos no pueden fundar una petición de aumento de salarios fundándose únicamente en dichas circunstancias, por que se desentienden del factor esencial que señala la Ley como causa de huelga o de conflicto económico . . . ” (37)

(36) y (37) Guerrero López, Euquerio Manuel de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. México, 1994 pág. 375 y 376.

Este concepto nos da una idea de lo que se debe entender por el desequilibrio económico que podemos encontrar en el país, y aquel que se halle dentro de una empresa o establecimiento. Por lo tanto, la huelga en una empresa que pasa por el desequilibrio económico, no puede llegar a ningún objeto válido puesto que ya dijimos que no se puede aceptar este hecho, por tener un objetivo distinto a los señalados por la Constitución y a los plasmados por la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, la huelga que tiene por objeto obtener un equilibrio entre los factores de la producción, trabajo y capital con motivo de un desequilibrio económico, el cual exista dentro de la empresa que el patrón estaría en condiciones de analizar, mientras sería difícil satisfacer las demandas de los trabajadores, ya que debemos recordar que si bien nuestra legislación laboral protege a los trabajadores, también debe tutelar los intereses y derechos de los patrones y por lo tanto el camino es una modificación a los Contratos Colectivos de Trabajo y de los contratos-ley, y que se tramitaran por medios de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Entonces, es necesario establecer que cuando la huelga se pretende llevar al cabo por causa de un desequilibrio económico, se desvirtúa completamente el objeto de la huelga ya que, si bien se desbalancea el factor de trabajo, se debe a un motivo de carácter económico, que se encuentra de manera general en todo el país. Por otra parte, cuando la huelga se debe a la necesidad que tienen los sindicatos de trabajadores de obtener algún beneficio mediante el ejercicio de sus derechos laborales, en cuanto a que se declaran en huelga en contra de los patrones, esta perdería ya que los factores por los cuales se desequilibró la economía, se deben a diversos factores que ayudan a que el costo de la vida se eleve, la empresa tenga serios problemas y los trabajadores puedan perder sus fuentes de trabajo, por lo que afecta, como lo hemos dicho, tanto a los trabajadores como a los patrones.

Ahora bien, tenemos que comprender que cuando hay una huelga, ésta es, en sí un desequilibrio económico, es decir, que el mismo movimiento huelguista ocasione el desequilibrio, ya que cuando se suspenden las labores dentro de una empresa se puede presentar el riesgo de que dicho movimiento se encuentre improcedente como nos lo expresa el artículo 459 de nuestra legislación laboral:

“ Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II. (En el cual se expresa que el número de trabajadores pertenecientes al sindicato debe ser correspondiente a la mayoría).

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450: y (esta fracción se refiere a los objetos por los cuales las relaciones de trabajo se pueden suspender por medio de la huelga, a los que ya nos hemos referido anteriormente).

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. (Derogado corresponde al artículo 920 actual L.F.T. es el procedimiento de huelga).

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores. " (38)

Este precepto nos indica que en ningún momento podemos acudir a la huelga por causa de un desequilibrio económico, puesto que no está contemplado en los objetos de la huelga, por lo tanto podría ser declarado el movimiento de improcedente.

Por lo tanto, al entrar los trabajadores en una huelga, no sólo podría ser perjudicial para el patrón, sino también para los trabajadores, quienes, al parar las labores, pueden dejar de recibir los salarios y utilidades, que éstos deben obtener por su trabajo y por la producción de la empresa. De tal manera, que la huelga debe ser evitada de cualquier forma, ya que al pararse la productividad de una empresa se generan grandes pérdidas, las cuales no sólo afectan a los trabajadores, también a la empresa o establecimientos, y por supuesto también a todo el país.

Por esto, podemos sostener que la huelga en si puede formar, por si misma un desequilibrio económico que afecte a la misma empresa, la cual en un momento dado, por no convenir al patrón o ser más perjudicial para sus intereses, podría renunciar y cerrar completamente la empresa o dejar a la misma en manos de los trabajadores, pero consideramos que no es conveniente, por eso proponemos una modificación a las condiciones generales de trabajo en las relaciones laborales, en los contratos colectivos de trabajo y los contratos ley con fundamento en el artículo 426 fracción II de la Ley Federal del Trabajo.

De tal forma, es necesario pensar que cuando el desequilibrio económico se presente dentro de la empresa por alguna causa determinada, como una baja remuneración salarial, en la cual haya un desequilibrio en general, entonces si hay una razón para solicitar una revisión del contrato colectivo de trabajo y de los contratos-ley, y que con ella se pueda solicitar una modificación del salario o de cualquier otra condición de trabajo, para evitar la necesidad de ejercitar el derecho de huelga y tener menos conflictos laborales entre los trabajadores y patronos, para que exista un adecuado equilibrio entre los diversos factores de la producción, y relaciones laborales más justas y equitativas, para también beneficiar al país sin huelgas ni días sin laborar.

4.4. Imprudencia de la Huelga.

Los conflictos económicos son los que plantean la necesidad o conveniencia de crear condiciones nuevas de prestación de los servicios. Son siempre de naturaleza colectiva porque se dan únicamente entre las comunidades obreras y los empresarios y porque afectan necesariamente los intereses de la totalidad o parte de los trabajadores. Sabemos que los trabajadores disponen de dos caminos para lograr la satisfacción de sus demandas y aspiraciones, la huelga y la acción colectiva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las dos posibilidades están reconocidas expresamente en nuestro derecho. La Huelga, en las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 apartado A, Constitucional, y en los artículos 440 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, normas estas últimas que proceden, en buena medida, de la Ley de 1931, y la acción ante las Juntas, en los artículos 387, que faculta a los sindicatos obreros a solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley, artículo 426 de nuestro ordenamiento laboral, que autoriza a los mismos sindicatos para demandar la modificación de las condiciones de trabajo, y 789 de la Ley Federal del Trabajo y siguientes que hablan de la tramitación y resolución de los conflictos económicos. (*)

La huelga, como hemos visto, es un medio de presión otorgado a los trabajadores por la Ley, haciendo a los sindicatos los titulares del mismo derecho, ya que según nuestra legislación se da esa calidad a la coalición. Sin embargo, se ha considerado al sindicato como una coalición permanente.

La coalición es transitoria, no requiere registro, es para la defensa de intereses comunes y se puede formar con dos trabajadores o patrones. El sindicato es permanente, requiere de registro y se constituye para el estudio, defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse es un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones.

(*) A partir de las reformas y adiciones de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, el artículo 900 y siguientes hacen referencia a la tramitación y resolución de los conflictos de naturaleza económica.

La coalición no puede ser titular de un contrato colectivo de trabajo que corresponde a los sindicatos, pero es titular precaria del derecho de huelga. Es titular precaria, ya que no puede emplazar a huelga para obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo, ni su revisión, ni su cumplimiento por no ser titular de dichos contratos.

No obstante, la huelga debe cumplir con algunos requisitos contenidos en la Constitución, según el artículo 123, fracción XVIII, del apartado A., este requisito de validez, es que se lleve a cabo con objeto de equilibrar los factores de la producción, como el trabajo y el capital, además de las condiciones establecidas en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

Y conforme al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que en caso de huelga el desequilibrio debe ser entre los diversos factores de la producción en una empresa y cuando se invoque el aumento del costo de la vida deberá recurrirse a un conflicto de orden económico, en que el patrón podrá demostrar que las consecuencias de ese desequilibrio económico también han repercutido en su propia economía.

Sin embargo, para que pueda agruparse un sindicato se necesita cubrir algunos requisitos, por lo cual debemos principiar por definirlo, de acuerdo con la propia Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 .

" Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. " (39)

(39) Trueba Urbina, Alberto Ley Federal del Trabajo Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. Mexico. pág. 174.

Existen cinco clases de sindicatos, que pueden ser gremiales, los cuales forman los trabajadores de una misma profesión, oficio o especial ; de empresa, los constituidas por los trabajadores que trabajen para una misma empresa ; los industriales, están formados por aquellos trabajadores que se dedican a dos o más empresas de la misma rama industrial ; Nacionales de industria, que son aquellos formados por los trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama de la industria, instaladas en dos o más Entidades Federativas y finalmente, los de oficios vanos, es el formado por trabajadores de diversas profesiones.

En contraposición, los sindicatos de patronos solo pueden ser de dos clases . las formados por patronos de una o varias ramas de actividades y los sindicatos denominados Nacionales, aquellos constituidos por los patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

El registro de los sindicatos debe seguir los requisitos que se establecen en el artículo 365 de nuestro ordenamiento laboral.

" Artículo 365. Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado :

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

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos. " (40)

De acuerdo con esto, los sindicatos son los que van a poder ejercitar el derecho de huelga, siempre que este movimiento sea producto de un acuerdo de voluntades de la mayoría de los integrantes del mismo.

De tal manera, que si la huelga no es realizada por una mayoría de trabajadores, este movimiento se declarada improcedente.

Por lo tanto, una huelga es improcedente cuando no tiene fundamento legal para declararse, como es el caso del desequilibrio económico, del cual ya hemos hablado en el punto 4.3, o de cualquier otra causa que no esté contemplada en la Ley, como en el caso que el sindicato de trabajadores trata de ir a la huelga con motivo de una causa de carácter económico, que se encuentra enumerada dentro de las fracciones del artículo 426 de la ley Federal del trabajo, es decir, que tenga por objeto la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos-ley y se tramitará de conformidad con las disposiciones para los conflictos colectivos de naturaleza económica, para mantener el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

De tal manera, que si un sindicato pretende ejercitar su derecho de huelga, utilizándolo como un medio de presión para conseguir del patrón ciertas prestaciones de trabajo o revisión y cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo o en los contratos-ley que no sean exigibles todavía o que tengan fines de carácter económico, la huelga debe ser declarada improcedente.

Por lo tanto, las huelgas inexistentes si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría, o alguno de ellos. La huelga inexistente, nunca podrá ser existente, pero si podrá ser lícita si reunió el requisito de fondo y le faltaron los de forma o mayoría; también podrá ser ilícita si además de no haber cumplido algunos de los requisitos de fondo, forma o mayoría, se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas y que no persiguen ninguno de los objetos establecidos en la Ley, por lo mismo, la Junta de Conciliación y Arbitraje dará marcha atrás al movimiento y reivindicará los derechos de los patrones, los cuales quedaron suspendidos a partir del momento en que se tuvo conocimiento de la intención de los trabajadores de llegar a la huelga.

En este capítulo debemos hacer hincapié de que la huelga debe ser evitada por cualquier medio, ya que los trabajadores y patrones tiene un periodo obligatorio para tratar de resolver sus problemas, el cual debería ser suficiente para limar sus diferencias, ya que la huelga, como lo sostuvimos a lo largo de esta investigación, es perjudicial para ambas partes, pues la producción se detiene y esto viene a afectar no sólo a la empresa o a los trabajadores, sino también a los patrones y a nuestro propio país, en el caso de que los sindicatos de los trabajadores ejerciten el derecho de huelga, que traiga aparejado por este motivo un desequilibrio económico.

Con este modesto estudio demostramos y concluimos que los incrementos salariales por desequilibrio económico, respecto de los salarios establecidos en los Contratos Colectivos de Trabajo o de los Contratos-Ley; que solicitan los sindicatos cada vez que aumentan los salarios o existen desequilibrios económicos, encuadran en el supuesto de la fracción II del artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en este artículo precisa cual es el procedimiento a seguir cuando el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre los factores de la producción, siendo una modificación de las condiciones generales de trabajo en los Contratos Colectivos de Trabajo y a los Contratos-Ley, y siendo adecuada esta vía y camino y no el emplazamiento a huelga el que debería seguir el sindicato como pretende con fundamento en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del trabajo, por lo que demostramos, afirmamos y concluimos que es correcto que se haga la declaración de improcedencia legal de la huelga.

4.5. Precedentes.

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

SECRETARIA AUXILIAR DE HUELGAS
 EXPEDIENTE NUM. 111-1195/87
 SINDICATO MEXICANO DE
 ELECTRICISTAS.

VS

COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA DEL
 CENTRO Y SUS ASOCIADAS (EN
 LIQUIDACION), COMPAÑIA DE LUZ Y
 FUERZA DE PACHUCA S.A., COMPAÑIA
 MEXICANA MERIDIONAL DE FUERZA, S.A.
 Y COMPAÑIA DE LUZ Y FUERZA
 ELECTRICA DE TOLUCA, S.A.

México, Distrito Federal, a siete de marzo de mil novecientos ochenta y siete. -----
 VISTO el escrito de fecha cinco de los corrientes que suscriben los CC. JORGE TAPIA SANDOVAL Y JORGE SANCHEZ GARCIA, en su carácter de Secretario General y Secretario del Interior, respectivamente, del Sindicato Mexicano de Electricistas, presentado el seis del mismo mes y año, al que se acompaña pliego de peticiones con aviso de huelga dirigido a los CC. Representantes legales de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., y sus Asociados (en liquidación), Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, S.A., y Compañía de Luz y Fuerza de Toluca S.A., de fecha cinco del actual ; como se resolvió el día veintiocho de febrero del año en curso en el expediente 111-1112/87, y toda vez que subsiste la ocupación e intervención administrativa, por causa de utilidad pública de todos los bienes y derechos de las empresas mencionadas, decretada por el Ejecutivo Federal con fecha veintisiete de febrero último, en tales condiciones los bienes o instalaciones de las empresas aludidas, continúan sustraídas al dominio de los patrones, lo que impide que el emplazamiento y en su caso la huelga pueda producir los efectos establecidos en la Ley, entre otros el de constituirlo en depositario de las mismas. Por las razones antes expuestas y con fundamento en los artículos 920, 921, 923 y 924 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, no hay lugar a dar trámite al emplazamiento presentado por los promoventes, y en consecuencia por carecer de materia archívese el presente expediente. NOTIFIQUESE PERSONALMENTE AL SINDICATO EMPLAZANTE.- Así lo proveyeron y formaron los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, en unión del LIC. MIGUEL ANGEL PINO DE LA ROSA, Titular de la misma - DOY FE. -----

JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

SECRETARIA AUXILIAR DE HUELGAS ESTALLADAS
JUNTA ESPECIAL NUMERO CINCO
EXPEDIENTE NUMERO 111-A-594/87
SINDICATO MEXICANO DE ELECTRICISTAS.

VS

CIA. DE LUZ Y FUERZA DEL CENTRO, S.A. Y SUS
ASOCIADAS.

México, Distrito Federal, cuatro de marzo de mil novecientos ochenta y siete VISTOS para resolver sobre la declaración de inexistencia legal de la huelga planteada por la empresa Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A., y sus asociados por conducto de sus Representante Legal, y.....

R E S U L T A N D O

1º.- Con escrito de fecha doce de febrero de mil novecientos ochenta y siete, los CC. Jorge Tapia Sandoval, Jorge Sánchez García, Cesar Rodríguez Quezada, Gaspar Garrido Aguirre, Humberto Enriquez Carrasquedo, Daniel Lozano Ruiz, Abel Estudillo Rodríguez, Salvador Sánchez Ortega, Narciso Joel Baltasegua N., Profinó Osorio Flores, Gonzalo Gloria Vázquez, Miguel Soto, Félix Rodríguez Barrón, Víctor H. García Lagunes, Víctor M. Pérez Flores, Armando Paredes Martínez integrantes del Comité Ejecutivo Central del Sindicato Mexicano de Electricistas, con domicilio para oír notificaciones en las calles de Maestro Antonio Caso N° 45, presentaron pliego de peticiones con emplazamiento a huelga para ser turnado a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y sus Asociadas, Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, S.A. y Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A., manifestando que la organización que representan es un sindicato obrero industrial de jurisdicción federal, registrado en la Subdirección de Registro de Asociaciones, Secretaría del Trabajo y Previsión Social bajo el número de expediente 10/ 5096 / 5, que acreditan sus cargos sindicales con la toma de nota que anexan, que tienen facultad de representar al Sindicato Mexicano de Electricistas de acuerdo a lo establecido por los artículos 9 fracciones I, II, III y 94 fracciones I y III de sus estatutos cuya copia también exhiben y que su personalidad está acreditada tanto en la Secretaría General de la Junta federal de Conciliación y Arbitraje como en la Junta Especial Número cinco de la misma.

Que como se expresó en su escrito de 30 de septiembre de 1986, la situación de crisis imperante en el país, con las consecuencias de carestía incesante, caída cotidiana de la moneda y desplome del poder adquisitivo de los salarios, ha llevado a la clase trabajadora a un grado de pauperización por lo que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos tuvo que acordar el aumento solicitado, que los salarios contractuales han sufrido el mismo deterioro por lo que el Congreso del Trabajo, organismo obrero del que forma parte este sindicato ha acordado plantear a las empresas paraestatales la solicitud del aumento procedente, consecuentemente, el Sindicato Mexicano de Electricistas plantea por este conducto la solicitud oficial a las empresas el aumento correspondiente a los salarios diarios de los trabajadores y a las cuotas diarias de jubilación. Como peticiones concretas solicitan : 1 .- Incremento de emergencia del 23% sobre el salario diario de nómina de todos los trabajadores miembros del sindicato que prestan servicios a las empresas emplazados y a las cuotas diarias de jubilación. 2 .- Retroactividad del incremento a partir del 1º de enero de 1987. Pago de salarios caídos de todos los trabajadores en caso de huelga. Pago de gastos que origine la posible huelga en caso de negativa de la empresa. De conformidad con sus Estatutos y después de auscultar el sentir de sus asociados sobre la necesidad de declarar la huelga y de haber celebrado Asamblea General Extraordinaria los días 4 y 12 de febrero de 1987, se manifiesta que se acordó anunciar a las empresas el propósito de ir a la huelga como consecuencia de la coalición permanente que constituye el sindicato de acuerdo con la ley. Asimismo señalan que en caso de que la empresa emplazada y sus asociadas no satisficieran los puntos peticionados, avisan que las labores de todos los establecimientos de la empresa y sus asociadas serán suspendidas a las doce horas del veintisiete de febrero de mil novecientos ochenta y siete. Como objeto de huelga, señalan la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que establece " I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital ". En la última revisión del Contrato Colectivo de Trabajo del que es titular el sindicato y que rige las relaciones obrero patronales con la empresa y sus asociadas se convino un aumento de salarios diarios de nómina y cuotas de jubilación en el " . . . supuesto de que la relación precios-salarios existentes el día 16 de marzo de 1986, no variase durante el período de vigencia del Contrato Colectivo revisado . . . ", pero que el incremento salarial de ese año y los posteriores de emergencia no funcionaron y el fenómeno inflacionario tomó mayor impulso a raíz de su implementación haciendo insuficientes los mismos para cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familiares ; que por otra parte, " . . . el Sindicato Mexicano de Electricistas y a través de un desplegado inserto en los diarios informativos hizo pública la solicitud de que se hiciera extensivo el aumento otorgado para los salarios mínimos, a los salarios contractuales, ya que existe un desequilibrio entre los factores de la producción y del trabajo y un deterioro en el valor adquisitivo del salario . . . " . Para que cesen los efectos de tal situación se ven en la necesidad de solicitar el aumento de emergencia de 23% a los salarios diarios y cuotas diarias de jubilación de sus representados, con carácter retroactivo a partir del 1º de enero de 1987, independientemente de la revisión legal y contractual del 16 de marzo del presente año. En cumplimiento del artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo y cláusula 4a. del Contrato Colectivo de Trabajo que rige las relaciones laborales entre las partes, se envían por cuadruplicado copias del escrito al Presidente de la Junta. Se invocaron los fundamentos de derecho que estimaron aplicables.

2º.- Por acuerdo de fecha trece de febrero de mil novecientos ochenta y siete se tuvo por recibido el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, ordenándose correr traslado y emplazar a la empresa, concediéndole un plazo de cuarenta y ocho horas para dar contestación al mismo y por diverso auto de la misma fecha se citó a las partes a la celebración de la audiencia de Conciliación, la cual tuvo lugar a las once horas del día veintiséis de febrero de mil novecientos ochenta y siete, en la que, habiendo comparecido las partes, el sindicato emplazante hizo las manifestaciones que convino a sus intereses, señalando que se tuviera por desahogada la etapa de conciliación. Las empresas también formularon las argumentaciones pertinentes proponiendo personal de emergencia. Se advierte que dentro del plazo concedido, la empresa contestó al pliego de peticiones como emplazamiento a huelga, negando esencialmente la procedencia de las peticiones solicitadas por el sindicato; que en relación al escrito fechado el treinta de septiembre de mil novecientos ochenta y seis a que se refiere el sindicato, en que solicitaba un incremento salarial, quedó superado "... con el convenio celebrado entre las partes con fecha 4 de noviembre de 1986, ratificado ante la Secretaría Auxiliar de Huelgas ... en el expediente III-2320/86 por el cual mis representados concedieron un aumento del 23.4% sobre los salarios diarios de nómina de los trabajadores de planta, provisionales y por obra determinada y sobre cuotas de jubilación a partir del 22 de octubre de 1986 ... " Toda vez que no se llegó a ningún arreglo conciliatorio, el movimiento de huelga estalló el día y hora anunciados.

3º.- Por escrito de dos de marzo de mil novecientos ochenta y siete, el C. Tomás Llama Vértiz, en su carácter de Gerente de Personal, Representante Legal y Apoderado de las emplazadas, licitó, con fundamento en los artículos 929, 930, 932 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, la declaración de instancia legal del estado de huelga que estalló en todas las dependencias y establecimientos de las Compañías emplazadas por el Sindicato Mexicano de Electricistas por no haberse dado los supuestos establecidos en los artículos 450, 451 fracciones I, II, 459 fracciones I, II y III, 920 y 929 de la Ley Federal del Trabajo.- En cuanto a los hechos, manifestó que por escrito presentado por el Sindicato Mexicano de Electricistas el 12 de febrero de 1987, ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, emplazó a huelga a las compañías que representa, solicitando un aumento del 23% sobre el salario diario de Nómina de los Trabajadores y sobre las cuotas diarias de jubilación de los jubilados, avisando que de no acceder a sus peticiones, la suspensión de labores sería a las 12 : 00 hs. del 27 de febrero de 1987. El escrito fue radicado por la autoridad quien lo registró bajo el número III-A-594/87 y señaló las once horas del 26 de febrero del mismo año para la celebración de la audiencia de avenimiento respectiva. Las empresas dieron contestación al pliego de peticiones por escrito presentado el día trece de febrero del año en curso, exponiendo las razones de hecho y de derecho que consideró pertinentes. En la audiencia de avenimiento, el sindicato emplazante ratificó su pliego petitorio manifestando que no era posible llegar a una conciliación por "... FALTA DE MATERIA QUE DIERA MOTIVO A LA MISMA ... ", las emplazadas reprodujeron y ratificaron en todas sus partes la contestación que dieron al pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, recogiendo con efectos de confesión expresa, la manifestación del sindicato emplazante en el sentido de que no hay conciliación por falta de materia de la misma. El sindicato emplazante suspendió las labores a las doce horas del día 27 de febrero de 1987 en todas las dependencias y establecimientos de las compañías emplazadas.

Como causales de inexistencia señaló la falta de objeto, precisando en la primera causa, " . . . que carece de fundamento legal el movimiento de huelga estallada por el sindicato emplazante, a virtud de que pretende fundarlo en un desequilibrio económico entre los factores de la producción . . . ", que este objeto " . . . no existe, pues es de explorado derecho que mientras exista un contrato colectivo de trabajo en vigor, el desequilibrio entre dichos factores se presume y, en la especie existe un contrato colectivo de trabajo que estará vigente hasta las doce horas del día 16 de marzo de 1988, por lo que la huelga estallada por la organización emplazante carece de objeto legal, habida cuenta que su petición de incremento del 23% sobre el salario diario de nómina de los trabajadores al servicio de más representadas . . . " así como a las cuotas diarias de jubilación de los jubilados, resulta infundada e improcedente, pues en la especie no existe desequilibrio económico entre las partes, estando armonizados y equilibrados sus derechos mediante un Contrato Colectivo de Trabajo vigente . . . " que dicho contrato está vigente a partir del 16 de marzo de 1986 por el que se aumentaron los salarios diarios en un 36% y se revisará en su caso, el próximo mes de marzo por lo que toca a estos . . . ", agrega que " . . . dicho Contrato Colectivo de Trabajo . . . por definición además de estar llamado necesariamente a organizar las condiciones de trabajo, lo está para COORDINAR ARMONICAMENTE LOS INTERESES DEL CAPITAL Y DEL TRABAJO ESTABLECIENDO SU JUSTO EQUILIBRIO, y por lo mismo hace patente la falta del pretendido objeto de la huelga estallada por la emplazante . . . ". Que a mayor abundamiento, como se hizo notar a la Junta al contestar el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, en la última revisión contractual entre las partes de 16 de marzo de 1986 se pactó un aumento a salarios de 36% ; así como a las cuotas de jubilación de \$ 394.70 diarios a partir del 1º de junio del mismo año que también afectó a salarios y a partir del 22 de octubre de 1986 se pactó un nuevo aumento sobre los mismos del 23.4% sin que implique que dichos aumentos fuesen de emergencia como temerariamente pretende el sindicato. Ratifica lo anterior la confesión expresa del sindicato emplazante formulada en la audiencia de conciliación en el sentido de que en el presente caso no hay materia de conciliación, lo que significa que el planteamiento sindical carece de objeto legal y la huelga debe declararse inexistente.- Como segunda causal de inexistencia, manifiesta que " . . . resulta incuestionable que el movimiento de huelga efectuado por la Organización sindical emplazante no tiene como objeto ninguno de los señalados por el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, pues solicita un incremento del 23% sobre los salarios diarios de nómina de los trabajadores y cuotas diarias de jubilación de los jubilados, pretendiendo fundarlo en una situación de crisis imperante en el país . . . ". La anterior estimación es improcedente " . . . pues suponiendo sin conceder que la disminución del poder adquisitivo de la moneda y el aumento del costo de la vida trajera aparejados desequilibrio económico para los trabajadores, es indudable que dicho desequilibrio no es motivo de huelga ya que en todo caso su origen se debe a una crisis de carácter general y a nivel nacional que afecta tanto a trabajadores como a mis representadas . . . ". Que en tal sentido lo han declarado las autoridades laborales en las huelgas provocadas por alzas de precios en artículos de consumo. En el caso concreto existe la imposibilidad jurídica de alcanzar como objeto de huelga alguno de los consignados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo pues " . . . suponiendo sin conceder que procediera la huelga por un desequilibrio económico provocando por un hecho notorio basado en las condiciones financieras de las empresas, eso ni lo hizo valer y mucho menos lo ha probado, de donde se colige que el Sindicato Mexicano de Electricistas realizó un acto jurídico de emplazamiento y estallamiento de huelga sin ajustarse a las prescripciones de la Ley y consecuentemente . . . deberá declararse inexistente . . . ".

Asimismo, suponiendo sin conceder que el pretendido fundamento del pliego lo fuera el oficio que dirigió el sindicato a las empresas de 2 de febrero de 1987 en que manifestó que a partir del 1º de enero de 1987 se incrementaron los salarios mínimos en un porcentaje de 23% por la situación económica del país y que ha provocado que el poder adquisitivo de los salarios se haya desplomado, por lo que es necesario que se otorgue el aumento del 23% a los salarios y cuotas de jubilación a los miembros del sindicato, las empresas contestaron que dicho aumento era a consecuencia de la Resolución del H. Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos generales y profesionales que estarán vigentes del 1º de enero al 31 de diciembre de 1987 publicada en el Diario Oficial de 23 de diciembre de 1986, y que los salarios contractuales exceden a las cantidades mencionadas por lo que dicha resolución no es aplicable a las empresas, y que los salarios diarios de nómina o las cuotas diarias de jubilación que rigen en las emplazadas deben estar vigentes hasta las doce horas del 16 de marzo de 1987, fecha en la cual se actualizaría la obligación de revisarlas conforme lo establecido por la cláusula 109 del Contrato Colectivo de Trabajo y 399 bis de la Ley.- Como tercera causal de inexistencia, se argumentó que el sindicato funda su petición en un diverso escrito de fecha 30 de septiembre de 1986, pretendiendo soslayar que dicha petición quedó superada con el convenio de 4 de noviembre del mismo año ratificado ante esta Junta por la cual se concedió un aumento de 23.4% sobre los salarios diarios y cuotas de jubilación a partir del 22 de octubre de dicho año, por lo anterior, la huelga estallada carece de objeto y debe declararse inexistente "... pues es claro que al fundarse el pliego petitorio y la huelga estallada es una solicitud de aumento ya satisfecho, queda sin materia la petición...".- Como cuarta causal de inexistencia, el sindicato soslayó substanciar los extremos del artículo 920 fracción I, pues no formuló peticiones relacionadas con el supuesto objeto de huelga, por lo que no cumplió los requisitos de forma "... independientemente de que el estallamiento que hizo en todas las dependencias y establecimientos de mis representados, no puede tener como motivo de pretensión de restablecer el equilibrio de los factores de la producción, por que como se demostró al contestar el pliego petitorio, el sindicato emplazante no la enmarcó dentro de las hipótesis constitucionales y legales de procedencia de huelga, ya que el objeto de conseguir el equilibrio entre dichos factores de la producción, es un concepto genérico consagrado en el Derecho Mexicano del Trabajo...".- El sindicato se limita a la afirmación de tener por perdido el equilibrio entre los factores de la producción, no obstante que ese equilibrio se encuentra establecido por el Contrato Colectivo de Trabajo vigente hasta las 12 : 00 horas del 16 de marzo de 1988 y que revisará para efectos de salarios en el mes de marzo. Asimismo, el sindicato pretende desconocer que las emplazadas son entidades de la Administración Pública Federal Paraestatal regidas por normas de derecho público que regulan su presupuesto por lo cual, para incrementar salarios, requieren autorizaciones expresas de las Secretarías de Programación y Presupuesto y de Hacienda y Crédito Público, lo que significa que en este caso, el equilibrio está dado por disposiciones normativas que escapan al alcance de las compañías. Finalmente, suponiendo sin conceder que existiera un desequilibrio entre trabajadores y empresas, que no lo hay, la huelga estallada tampoco es legítima porque el sindicato carece de acción y derecho para intentar este procedimiento porque la Ley establece distinta vía y términos para ello.

4º.- Por acuerdo de dos de marzo de mil novecientos ochenta y siete se dio entrada a la solicitud de declaración legal de inexistencia de la huelga, señalándose día y hora para la celebración de la audiencia incidental de calificación de la huelga, a la que comparecieron las partes. En dicha audiencia, las emplazadas reprodujeron y ratificaron el escrito con que se inició el incidente, el sindicato lo contestó, ambas partes hicieron las manifestaciones que convino a sus intereses y se ofrecieron las pruebas de su intención. Habiendo quedado aceptadas y desahogadas las pruebas ofrecidas, se declaró cerrado la instrucción, turnándose los autos para formular la resolución respectiva.

C O N S I D E R A N D O

PRIMERO.- Esta Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, es competente para conocer y resolver el presente incidente con fundamento en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional y en los artículos 527, 604 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

SEGUNDO.- La primera causal de inexistencia legal de la huelga que hacen valer las empresas, consistente en que la misma carece de objeto porque pretende fundarla en un desequilibrio económico entre los factores de la producción, debe ser declarada fundada y operante; pues si bien es cierto que el sindicato emplazante presentó pliego de peticiones con emplazamiento a huelga exigiendo un incremento salarial del 23% con retroactividad al primero de enero de mil novecientos ochenta y siete, tanto a las nóminas de los trabajadores como a las cuotas de jubilación y manifestó que la huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción que se encuentra roto por las diversas causas mencionadas en su propio pliego, también lo es que las causas de desequilibrio a que se refiere el sindicato no se debe a circunstancias de hecho derivadas de las empresas emplazadas sino a situaciones de carácter general imperantes en el país, como el propio sindicato lo reconoce, por lo que no se está en la hipótesis contenida en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, porque el objeto de la huelga debe estar referido única y exclusivamente a la relación existente entre el patrón y sus trabajadores lo cual en la especie, no ocurre, puesto que en el caso específico de la relación existente entre trabajadores miembros del sindicato emplazante y empresas, debe considerarse que con la última revisión contractual efectuada entre las partes con fecha de 16 de marzo de 1986 quedó determinada la capacidad económica de la emplazada y que el contrato colectivo de trabajo en vigor es el derecho imperativo que expresa el equilibrio entre los factores que constituyen las relaciones entre el sindicato y las empresas, tan es así, que en el mismo se señalan los términos para su revisión, a los cuales quedan sujetas las partes, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 450 de la Ley de la materia, a mayor abundamiento, en el caso de examen, también existieron dos incrementos salariales, a partir del primero de junio de 1986 y el establecido en el convenio de 4 de noviembre del mismo año, con lo cual se considera plenamente restablecido el equilibrio entre los factores de la producción, ya que no pueden depender del advenimiento de situaciones de carácter general sino sólo a circunstancias que atañen específicamente a trabajadores y patrones sujetos a una misma relación de trabajo por otra parte, es de hacerse notar que conforme al artículo 399 Bis de la Ley Federal del Trabajo y la cláusula 109 del Contrato Colectivo de Trabajo, es inminente la revisión salarial en las empresas que tendría lugar a partir del 16 de marzo de 1987 y que sería en todo caso, el momento en que el sindicato tiene a su alcance la facultad de hacer valer tal derecho.

Asimismo, cabe señalar la procedencia de las manifestaciones de las emplezadas en el sentido de que el sindicato emplazante carece de acción para exigir por esta vía un incremento salarial; ya que el artículo 426 del ordenamiento legal invocado precisa cual es el procedimiento a seguir cuando el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre los factores de la producción, siendo por tanto esta vía y no el emplazamiento a huelga el que debería seguir el sindicato cuando se justifique la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo. Por lo anterior, no ajustándose el objeto de huelga a lo establecido en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, opera la fracción II del artículo 459 de la propia ley y, consecuentemente, careciendo de objeto, se declara legalmente inexistente la huelga estallada por el Sindicato Mexicano de Electricistas en las instalaciones y dependencias de la empresa Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. y sus asociadas, Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Compañía Meridional de Fuerza, S.A. y Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A. a las doce horas del 27 de febrero de 1987. Habiendo sido considerada procedente esta causal de inexistencia, resulta innecesario el análisis de las restantes causales hechas valer.- Con fundamento en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, procede requerir a los trabajadores huelguistas para que en el término de 24 horas se presenten a reanudar sus labores, quedando notificados por conducto del sindicato emplazante, apercibidos que por sólo hecho de no acatar esta resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. Se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad alguna y que de no presentarse a laborar los trabajadores en el término señalado, quedará en libertad para contratar a otros, reservándose esta Junta para dictar las medidas que juzgue convenientes para la reanudación del trabajo.

Por lo expuesto y fundado y con apoyo en los artículos 450, 459, 929 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo, es de resolverse y se

R E S U E L V E :

PRIMERO :- Se declara legalmente inexistente la huelga estallada por el Sindicato Mexicano de Electricistas en las instalaciones y dependencias de las empresas Compañía de Luz y Fuerza del Centro S.A. y sus Asociadas Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, S.A. y Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A. a las doce horas del veintisiete de febrero de mil novecientos ochenta y siete.

SEGUNDO :- Se requiere a los trabajadores huelguistas para que en un término de 24 horas se presenten a reanudar sus labores, quedando notificados por conducto del sindicato, apercibidos que por el sólo hecho de no acatar esta resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.- Se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad alguna y que de no presentarse a laborar los trabajadores en el término señalado, quedará en libertad de contratar otros, reservándose esta Junta para dictar las medidas que juzgue convenientes para la reanudación del trabajo.

TERCERO.- NOTIFIQUESE PERSONALMENTE.- Así lo proveyeron y firman los CC. Representantes que integran la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, con intervención del Lic. Miguel Angel Pino de la Rosa, Presidente Titular.- DOY.....

EL C. PRESIDENTE DE LA JUNTA FEDERAL
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

LIC. MIGUEL ANGEL PINO DE LA ROSA.

EL C. REPRESENTANTE DE
LOS TRABAJADORES

EL C. REPRESENTANTE DE LOS
PATRONES

C. SAMUEL CASTRO CABRERA.

LIC. JOAQUIN MIER TORCIDA.

4.6. Comentarios al Laudo.

1.- En este apartado de nuestro trabajo, aportaremos varios comentarios acerca del Laudo dictado por la Junta Especial Número Cinco de la Federal de Conciliación y Arbitraje, sobre la declaración de huelga planteada por el Sindicato Mexicano de Electricistas contra la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A. y sus asociadas, para sustentar con este precedente la hipótesis de nuestra investigación, sobre la Improcedencia de la Huelga para los Incrementos Salariales por Desequilibrio Económico.

2.- No se puede dar trámite al emplazamiento y en su caso a la Huelga por que consideramos que por causa de utilidad pública de los bienes y derechos de las empresas de Compañía de Luz y Fuerza del Centro y sus asociadas deben seguir prestando sus servicios al público en general, debido al tipo de servicio como de primera necesidad y para que sus actividades cotidianas y las mismas empresas del sector privado y público; también no vean afectados sus intereses puedan seguir trabajando normalmente y sus trabajadores no se vean afectados laboralmente sin que tengan que ver nada en la controversia, debido a que este servicio público no se puede interrumpir ya que causaría muchos problemas a la sociedad, al público en general y a las empresas.

3.- Es muy importante que las autoridades traten de evitar daños irreparables a las fuentes de trabajo, perjudicando con ello a los propios trabajadores por luchas políticas, económicas y sociales de los sindicatos sobre los Contratos Colectivos de Trabajo o Contratos-ley, a través del procedimiento de huelga para aumentar la presión al patrón por medio del procedimiento de huelga. Consideramos que lo conveniente y adecuado es que estos conflictos se tramiten por medio del procedimiento del artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, para no causar perjuicios irreparables a los trabajadores y a sus fuentes de trabajo, y que consecuentemente también causa problemas y contratiempos así como dificultades a los patrones que también les afectan los problemas económicos, sociales y políticos del país más aun en tiempos de crisis del país.

4.- También consideramos la declaración de la improcedencia legal de la Huelga por que insistimos se ven afectados los intereses de los patrones, y evitar los emplazamientos a huelga para presionar laboralmente al patrón, a su empresa, al personal no sindicalizado y los propios intereses de los trabajadores, y para quedar protegidos los bienes y derechos.

5.- Debido a la situación de época de crisis en nuestro país, problemas económicos, devaluaciones, bajo poder adquisitivo de los trabajadores e inflación son aspectos considerados y analizados pero no justifican un emplazamiento a huelga ya que perjudicarían más al país y a los empresarios, debido que todos los sindicatos del país intentarían el mismo procedimiento y actitudes para presionar al patrón y consecuentemente parte o determinadas actividades estarían en procedimientos de huelga contribuyendo a la ya difícil situación del país y de los empresarios.

6.- Consideramos que el movimiento de huelga, no es el medio adecuado cuando se trata de fundamentar como objeto de huelga en un desequilibrio económico entre los factores de la producción tanto del trabajo como del capital, ya que existe y esta vigente un Contrato Colectivo de Trabajo o un Contrato-Ley por lo que es infundado e improcedente ya que entre las partes, están armonizados y equilibrados sus derechos mediante la existencia del Contrato Colectivo vigente, y en el Contrato se encuentran establecidas y de acuerdo por ambas partes las condiciones de trabajo, por lo cual están coordinados armónicamente los intereses del capital y del trabajo estableciendo un justo equilibrio; por lo cual estamos de acuerdo con la declaración de improcedencia legal de la huelga.

7.- También es un problema que no es motivo de un movimiento de huelga por que consideramos que su origen es por una situación de crisis que esta atravesando el país a nivel general, y que afecta a cada individuo, sociedad, familias y empresas del país y tanto a trabajadores como a patrones de una manera general y difícil en sus economías personales.

8.- Además hay que estudiar, analizar y resolver adecuadamente como en esta ocasión lo hicieron las Autoridades laborales, y así en cada caso sobre los conocimientos y materia de como se debe entender y aplicar lo que es desequilibrio económico, como afectarían sus consecuencias y más en el ámbito laboral y económico, político y social de nuestro país.

9.- La causa que trata de fundamentar el sindicato para su movimiento de huelga es un desequilibrio económico con fundamento en su hipótesis contenida en el artículo 450 fracción I de la Ley Federal del trabajo, es improcedente e infundada por que estamos todos en una situación general de crisis y de bajo poder adquisitivo y que afecta y regula a los trabajadores y patrones, sino no es así tendríamos muchos problemas a nivel nacional más de lo que desgraciadamente ya tenemos.

10.- Los trabajadores también corren el riesgo de perder en un movimiento de huelga sus condiciones y relaciones de trabajo si siguen hasta el final las peticiones del sindicato y no acatan las disposiciones legales; por que también podrían ser sustituidos en el procedimiento o al final del conflicto por otro personal mejor capacitado, con una mejor actitud, menos problemas y mayor comprensión y apoyo a la empresa que gracias a ella tienen un modo decoroso y digno de vivir.

11 - Con este laudo demostramos que los incrementos salariales por desequilibrio económico, respecto de los salarios establecidos en los Contratos Colectivos de Trabajo o de los Contratos-Ley ; que solicitan los sindicatos cada vez que aumentan los salarios o se presentan desequilibrios económicos, encuadran en el supuesto de la fracción II del artículo 426 de la Ley Federal del trabajo, en este artículo precisa cual es el procedimiento a seguir cuando el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre los factores de la producción, siendo una modificación a las condiciones generales de trabajo en los Contratos Colectivos de Trabajo y a los Contratos-Ley, y siendo adecuado esta vía y camino y no el emplazamiento a huelga el que debería seguir el sindicato como pretende con fundamento en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del trabajo, por lo que demostramos, afirmamos y concluimos que es adecuado que se haga la declaración de improcedencia legal de la huelga.

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

CONCLUSIONES

En este último apartado de nuestro trabajo, aportaremos nuestras conclusiones del tema que hemos elegido para llevar al cabo nuestra investigación.

1.- Para poder comenzar, es necesario decir al respecto de las condiciones de trabajo, establecidas en un contrato colectivo de trabajo, que son las mismas que señala la Ley, con la adición de aquellas que los patrones y el sindicato de trabajadores acuerden incluir en el cuerpo del convenio, en lo que podemos apreciar al respecto de los contratos-ley, que son muy parecidos, salvo con la excepción de que los primeros se aplican en empresas o establecimientos y en aquellos lugares que tenga vigencia dicho contrato y en el caso de los contratos-ley son aplicables dichas estipulaciones en los lugares en donde haya trabajadores de la misma rama de la industria.

2.- El contrato colectivo de trabajo es el instrumento mediante el cual se pueden y se deben coordinar los derechos e intereses del capital y del trabajo.

3.- Con respecto a los salarios, podemos manifestar nuestro parecer al señalar la importancia que tiene dicha condición de trabajo, la cual si no es establecida en el contrato colectivo de trabajo, este no será considerado como tal, además de que la revisión salarial debe hacerse anual, a diferencia de la revisión obligatoria la cual esta regulada por la misma Ley Federal del Trabajo, pero por razones que ya hemos expresado a lo largo de nuestra investigación, el tiempo de relativa tranquilidad es un poco mayor a un año, pues lo demás se pasa en estar revisando los puntos en los cuales se quiere hacer una modificación, para ponerlas en vigencia cuando el nuevo contrato colectivo de trabajo entre en vigor.

4.- Por otra parte, vemos que la modificación es un elemento que puede llamarse accesorio de la revisión, pues aunque sea independiente de la revisión, por cuestiones prácticas los trabajadores siempre esperan el momento de la revisión para llevar al cabo las modificaciones a las condiciones generales de trabajo, respectivas del contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley.

5.- Hemos analizado que la huelga es un medio de presión que tienen los trabajadores para poder hacer cumplir sus peticiones al patrón . Sin embargo, creemos que la huelga se debe evitarse por cualquier motivo, ya que es perjudicial, tanto para los trabajadores, como para los patrones, pues la producción decrece, como una condición lógica, al estar suspendidas las labores.

6.- La huelga busca lograr un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, sin embargo, hay ocasiones en las cuales esto no es posible por que las condiciones económicas del país no lo permiten puesto que las utilidades de las empresas no sean suficientes para aumentar el salario al trabajador. Esta postura puede parecer un tanto contradictoria en cuanto a que los trabajadores merecen un salario remunerador, pero si por condiciones ajenas a nuestro propósito las condiciones económicas no permiten mejores condiciones en la empresa por los diferentes problemas o conflictos por los que ésta atraviesa.

7.- Podemos decir, que en nuestra opinión personal, en efecto, la huelga es un derecho del trabajador el cual debe hacerse valer por los sindicatos, pero sólo en los casos establecidos en la Ley, es decir, en el caso de equilibrar las condiciones de trabajo, el ajustar los diversos factores de la producción como el capital y el trabajo, además de llevar al cabo la firma y revisión del contrato colectivo de trabajo y del contrato-ley, y evitar a la huelga por motivos de solidaridad, pero pienso que los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley son suficientes para garantizar el equilibrio en las relaciones de trabajo, puesto que se debe atravesar por una serie de etapas, como el período de gestación y la prehuelga, en los cuales se deben resolver todos los problemas referentes a la modificación de las condiciones de trabajo que deben reinar en una empresa o establecimiento, antes de llegar al perjudicial y costoso estado de huelga estallada.

8.- Consideramos que la Participación de Utilidades no forma parte del salario, las violaciones a las disposiciones relativas a las mismas, no alteran el equilibrio entre los factores de la producción y el hecho de que el patrón viole un derecho de la generalidad, por más grave que sea la violación, no motiva , en nuestra opinión, una acción colectiva, ni constituye, por lo tanto, causa de huelga.

9.- No obstante cuando estos desequilibrios sean de carácter económico, producidos en una empresa o en toda la República Mexicana, entonces la huelga no tendría objeto de ser, ya que al estar afectando la economía de la empresa o del país, obviamente se lastimará también la economía del patrón, tanto como la del trabajador, por lo tanto la huelga por este motivo es improcedente.

10.- Además, aunque la huelga sea en ocasiones benéfica para los trabajadores, se pierde demasiado tiempo y se afecta el carácter económico al suspender las labores dentro de una empresa o establecimiento, por lo cual, opino que deben conciliar y acordar ambas partes, y solucionarlo de acuerdo al artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo y realizar la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos de trabajo o en los contratos-ley, y que se tramitarán conforme a los procedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica y así evitar el ejercer del derecho de huelga.

11.- El espíritu de esta disposición del artículo 426 de nuestro ordenamiento laboral corresponde, entonces, a la intención de poner una solución a una situación económica inestable, para así evitar los problemas que con lleva el ejercitar del derecho de huelga y que sea así improcedente la huelga para los incrementos salariales por desequilibrio económico.

12.- Por lo que expuesto y comentado en nuestra investigación, consideramos que por lo sustentado en nuestra tesis y en nuestro criterio personal, conforme a derecho, se debe DEROGAR los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo por ser inoperante, jurídicamente para la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica e ir en contra de la naturaleza jurídica de los mismos, y por supuesto de ir en contra del ejercicio del derecho de llevar a cabo dicho procedimiento por parte de los patrones o sindicatos de patrones.

13.- Por lo que demostramos que los incrementos salariales por desequilibrio económico, respecto de los salarios establecidos en los Contratos Colectivos de Trabajo o de los Contratos-Ley ; que solicitan los sindicatos cada vez que aumentan los salarios o existen desequilibrios económicos, encuadran en el supuesto de la fracción II del artículo 426 de la Ley Federal del trabajo, en este artículo precisa cual es el procedimiento a seguir cuando el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre los factores de la producción, siendo una modificación a las condiciones generales de trabajo en los Contratos Colectivos de Trabajo y a los Contratos-Ley, y siendo adecuada esta vía y camino y no el emplazamiento a huelga el que debería seguir el sindicato como pretende con fundamento en la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del trabajo, por lo que demostramos, afirmamos y concluimos que es adecuado que se haga la declaración de improcedencia de la huelga para los incrementos salariales por desequilibrio económico.

14.- Para concluir, consideramos que por conveniencia del patrón debe tener muy en cuenta el aspecto de los salarios bien remunerados a los trabajadores sin que éstos salarios suban demasiado o se disparen, y que la empresa logre una mayor productividad y esto nos lleva a garantizar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo; a los patrones, tranquilidad y progreso laboral, y al público consumidor, una producción diversa, con buen precio y con una excelente calidad, ya que ambos los trabajadores y los patrones son la parte fundamental del Derecho del trabajo y así poder evitar conflictos innecesarios y perjudiciales como el ejercitar el derecho de huelga, como muy costosos para las relaciones laborales y la economía del trabajador, del patrón y de su empresa, así como también de todo nuestro país.

B I B L I O G R A F I A

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Bailón Valdovinos, Rosalío. La Huelga Obrera y Burocrática con Formulario. Editorial Mundo Jurídico, S.A. México, 1994.
- 2.- Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harta, S.A. México, 1985.
- 3.- Cavazos Flores, Baltazar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas, S.A. México, 1982.
- 4.- Cavazos Flores, Baltazar. Las 500 Preguntas más usuales sobre Temas Laborales. Editorial Trillas, S.A. de C.V. México, 1988.
- 5.- Cavazos Flores, Baltazar. Las Huelgas y el Derecho del Trabajo. Editorial Trillas, S.A., México, 1976.
- 6.- Cavazos Flores, Baltazar. Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada. Editorial trillas, S.A. México, 1987.
- 7.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. Tomo I y II. México, 1989.
- 8.- De Pina, Rafael. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México, 1981.
- 9.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I y II. Editorial Porrúa, S.A. México, 1987.
- 10.- De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994.
- 11.- De Buen Lozano, Néstor. La Reforma del Proceso Laboral. Editorial Porrúa, S.A. México, 1983.

12.- Gertz Manero, Alejandro. Manual de Derecho del Trabajo. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México, 1982.

13.- GomezPeralta Damirón, Manuel. Temario de Derecho Procesal del Trabajo. Talleres Gráficos de la Nación y Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. México, 1985.

14.- Guerrero López, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1994.

15.- Lastra Lastra, José Manuel. Laboral. Sistemas de Información Contable y Administrativa Computarizados, S.A. de C.V. México, 1996.

16.- Ramírez Fonseca, Francisco. Condiciones de Trabajo. Editorial Pac, S.A. de C.V. México, 1992.

17.- Solana Ribero, Manuel. Manual de mis Prestaciones y Derechos Laborales. Ediciones Contables y Administrativas, S.A. de C.V. México, 1994.

18.- Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Editorial Porrúa, S.A. México, 1996.

19.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1982.