

00721
292



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



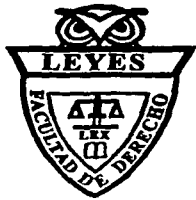
FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TECNICAS JURIDICO LABORALES EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
FRANCISCO JAVIER FRANCO LARA

ASESOR: LIC. RAFAEL SALVADOR RUIZ JUAREZ



MEXICO, D.F.

2003

9



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis 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.



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .**

Muy distinguido Señor Director:

El alumno: **FRANCISCO JAVIER FRANCO LARA**, con número de cuenta 081563072, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada **"TÉCNICAS JURÍDICO LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA"**, bajo la dirección del LIC. **RAFAEL SALVADOR RUIZ JUAREZ**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El Lic. **ENRIQUE LARIOS DIAZ** en el oficio con fecha 28 de agosto del 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

Respetuosamente
"POR MI RAZÓN DE LA LARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, F. 2 de octubre de 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO DOMESTROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que la oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

b

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México
y a la Facultad de Derecho:
por darme la oportunidad de ser mejor.

A mis padres Irma y Federico:
por sus principios de rectitud, disciplina y amor.

A mi esposa Mara:
por creer en mí.

A mis hijos Federico y Fernando:
su alegría y amor a la vida siempre traerá una esperanza.

A mis hermanos Pilar, Federico y Lourdes :
por sus palabras de aliento y comprensión.

A mis amigos:
porque jamás nos otorgamos permiso para ser libres y reír.

A Salvador, Ricardo y David:
quienes me han permitido pensar en voz alta.

Al Lic. Rafael Salvador Ruiz Juárez:
este trabajo no podría haber visto la luz sin su apoyo.

A Dios por todo.

Autonoma a la Dirección General de Bibliotecas de la
UNAM a fin de imprimir en formato electrónico e impreso el
contenido de mi trabajo de tesis.
NOMBRE: *Rafael Salvador Ruiz Juárez*
Yolanda Ruiz
FECHA: *11 NOV 2008*
FIRMA: *[Signature]*

C

TÉCNICAS JURÍDICO LABORALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ÍNDICE

Página

Introducción.....	
CAPITULO I	
RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO	
1) Relación laboral.....	1
2) Relación individual de trabajo.....	5
3) Sujetos en la relación individual del trabajo.....	9
4) Las condiciones de trabajo.....	11
5) Relaciones colectivas de trabajo.....	20
6) Antecedentes del sindicalismo.....	22
CAPITULO II	
CONCEPTUALIZACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA	
1) Concepto de huelga.....	47
2) La naturaleza jurídica de la huelga.....	57
3) Sentido actual de la huelga.....	62
4) Fundamento social de la huelga.....	64
5) Fundamentación del período de prehuelga.....	65
6) Los fines de la huelga.....	70
7) La negociación.....	74
CAPITULO III	
EL PROCEDIMIENTO	
1) Fundamentación.....	77
2) La prehuelga.....	85
3) La postura patronal en el período de prehuelga.....	92
4) Clima laboral.....	93
5) Los argumentos sindicales y el pliego de peticiones.....	103
6) Discusión cláusula por cláusula.....	107
7) Discusión por paquetes.....	108
8) Aspectos que el licenciado en derecho debe conocer en una negociación.....	109
CAPITULO IV	
ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN	
1) La función del licenciado en derecho en la prehuelga.....	123
2) La negociación del contrato colectivo.....	130
3) Formas de negociación.....	140
4) Modelo competitivo.....	142
5) Modelo comparativo.....	147
6) Funcionamiento del equipo de negociación y forma de negociar en el mismo.....	154
7) La función del licenciado en derecho ante las autoridades laborales.....	159
8) La función del licenciado en derecho en el equipo de negociación.....	162
9) Como debe operar el licenciado en derecho visto como un negociador.....	170
Conclusiones.....	175
Bibliografía.....	178

d

INTRODUCCIÓN

Como es sabido, el marco legal bajo el cual se desarrolla el movimiento de huelga en México, prevé la existencia de un período de prehuelga, el cual da inicio con el cuestionamiento formal hecho por los trabajadores en el pliego petitorio relativo a la conducta dentro de la fuente de trabajo y culmina en algunas ocasiones con el estallamiento de huelga, es precisamente en dicha etapa, en las que ambas partes (sindicato y empresa) se dan a conocer sus respectivas pretensiones y resistencias.

Antes de que inicie la etapa de prehuelga, ocurren acciones como: (i) la elaboración del pliego petitorio, (ii) la decisión en asamblea de emplazar a huelga; y, (iii) el consenso de votar la huelga, acciones estas que suponen en la mayoría de los casos, el ejercicio de la huelga por parte de los trabajadores.

La etapa de prehuelga juega un papel muy importante en lo que a evitar la huelga se refiere, debido a que la misma propicia y favorece la acción conciliatoria de las juntas de conciliación, del sindicato y del abogado (patronal o sindical). Ello es así, porque en la etapa antes aludida existe la oportunidad de que la empresa y su abogado, analicen con detenimiento las pretensiones de los trabajadores y valoren las consecuencias económicas, jurídicas y sociales que produciría la suspensión de las actividades con motivo del estallamiento de huelga.

El período de prehuelga es importante además, porque favorece la negociación de las pretensiones de las partes; sujeta a las partes a una etapa de conciliación entendida como la opinión de hombres probos y con experiencia en la solución armónica de conflictos y permite fijar la litis a resolver con la contestación de la demanda, debido a que para este momento, se conoce ya el pliego de peticiones y la contestación al mismo.

Al lado de la conciliación formal ante las juntas de conciliación existe una etapa previa de negociación, misma que puede dar inicio aún antes de que se inicie formalmente el período de prehuelga, dicho período está inspirado, desde luego, por el interés manifiesto de las partes de evitar la huelga.

Este período de negociación cobra especial importancia si se considera que en él, las partes pueden analizar y discutir conjuntamente las razones que evitan o promueven la concesión de los puntos a decisión; y por otro lado, permite conocer cuales son las verdaderas razones que llevan al sindicato a la elaboración de un pliego petitorio.

La etapa de negociación suele iniciar antes del período de pre huelga y en los más de los casos, coincide con los tiempos en que se negocia o revisa el contrato colectivo de trabajo que rige las relaciones laborales en la empresa, razón por la cual se hace necesaria la intensa participación del licenciado en derecho, experto en el manejo de las relaciones colectivas de trabajo en dichas negociaciones, ya que en mi opinión, es en dicho profesional en el que deben recaer las exposiciones de los aspectos jurídicos, económicos, financieros y sociales que hagan posible la conciliación de los intereses del sindicato y empresa y fortalezcan la vida de la fuente de trabajo.

La globalización, los sindicatos independientes, la democratización en la toma de decisiones, la madurez de las relaciones laborales, así como la especialización del licenciado en derecho en el manejo de las relaciones colectivas de trabajo en temas económicos y financieros, han hecho cambiar la forma en que deben conducirse las negociaciones colectivas.

En virtud de lo anterior, el estudio que nos ocupa pretende demostrar la necesidad actual de que el licenciado en derecho no sólo participe como representante de la empresa o sindicato en procesos de índole formal ante las juntas de conciliación, sino que coordine también en forma activa y a manera de estrategia durante la negociación, el equipo de negociadores de la parte que represente (empresa o sindicato) ya que sus decisiones deberán estar basadas en aspectos jurídicos, económicos, sociales y administrativos, que beneficien a su representado y al funcionamiento de la empresa.

CAPITULO I

RELACIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO

1.- RELACIÓN LABORAL.

Resulta de vital importancia analizar la raíz de las relaciones colectivas, a fin de poder adentrarnos en el estudio completo del tema que nos ocupa que es la negociación colectiva, y por consiguiente, precisar con claridad, el sentido plasmado por el legislador en nuestra Ley Federal del Trabajo, así como las diversas opiniones que al respecto han sostenido algunos estudiosos de la materia. Comenzaré por comentar el significado de la palabra relación, que según el diccionario proviene del latín: “Relatio-Onis” y significa conexión correspondencia de una cosa con otra, comunicación de una persona con otra, contacto, luego entonces indica la conexión de una cosa con otra, es decir que se tiene contacto con algo o alguien.

Uno de los elementos fundamentales en el Derecho del Trabajo, lo constituye la relación de trabajo y el contrato individual de trabajo, existen dos corrientes dentro de la doctrina de la materia que nos ocupa, la primera defiende la opinión acerca de que la relación de trabajo como el elemento que da inicio a la prestación del servicio personal y subordinado, y otra corriente, la llamada contractualista que señala que para que esta relación surja, es necesario que previamente exista un contrato de trabajo, manejando este como un presupuesto necesario para que nazca una relación de trabajo.

Para iniciar a conocer la relación de trabajo, debemos partir de que se trata de una “relación jurídica” que se encuentra de forma hipotética en la norma jurídica, es así como a partir de un momento determinado en que una conducta es contemplada y regulada por una norma se actualiza, es decir al momento en que nos encuadramos en esa conducta prevista por la norma, damos lugar a una relación jurídica, que será

apreciada desde el punto de vista jurídico, lo cual no quiere decir que por no estar aún contemplada en una norma, no sea una relación jurídica, si no que en sí misma ya trae una norma que aún no se declara, por lo que una relación puede tener diversos orígenes.

Como defensor principal de la teoría de la Relación de Trabajo, tenemos al Maestro Mario de la Cueva al señalar que: "...El Nuevo Derecho del Trabajo, es la norma que se propone realizar la justicia social, esto es seguridad para ambos factores de la producción, capital y trabajo...".¹ Siendo de importante mención para nuestro estudio que este jurista en su obra, sostiene que la relación de trabajo no resulta aplicable a la teoría civilista de los contratos, ni debe clasificarse a la relación de trabajo como un contrato "sui generis", ya que esto iría en contra de la idea del Derecho del Trabajo que protege al trabajo mismo y surge como medio de protección de los derechos de los trabajadores al asegurar la vida, la salud y una vida decorosa, y no como era en un principio, en el que el Derecho Civil protegía el acuerdo de voluntades y la total autonomía de la voluntad, dejando en estado de indefensión al mas débil sujeto de la relación de trabajo, que es, ha sido y será el trabajador.

Eugenio Pérez Botija nos proporciona su definición de relación de trabajo como "...la que se produce entre la empresas y los trabajadores y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que tengan entre sí, aquellos reconociéndoles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico...".² Efectivamente, como lo señala este autor entre el trabajador y el patrón invariabilmente existen derechos y obligaciones que tienen un carácter recíproco.

¹ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Editorial Porrúa, décimo tercera edición, México 1990, Pág. 85 y 184..

² Cit. por CABANELLAS, Guillermo. "El Contrato de Trabajo", Tomo I, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1988, tercera edición, pág. 115.

Para Huech, autor citado por Guillermo Cabanellas, aunque señala varias acepciones, la más importante es aquella en la que nos señala que "...la relación de trabajo es aquella situación de trabajo organizada por hecho real, exista o no una obligación de prestar un trabajo..."³.

Krotoschin, define a la relación de trabajo como "...aquella situación jurídica, que en oposición al contrato es basada únicamente en el hecho de la incorporación del trabajador a la empresa..."⁴

En general, la mayoría de los doctrinarios defensores de esta teoría afirman que el suceso que da origen a la relación de trabajo, es cuando existe el hecho de la prestación del servicio personal y subordinado por parte de una persona física o otra ya sea física o moral, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le da origen, y en virtud de esta relación de trabajo se sancionará de acuerdo con los estatutos, objetivos del Derecho del Trabajo que son imperativos, cuya aplicación no depende de la voluntad de las partes, sino del hecho de la prestación del servicio personal y subordinado, por lo que sostienen que esa función le corresponde al estatuto laboral al fijar por ejemplo, la duración de la jornada y en general las condiciones en que se va a realizar la prestación del servicio. Lo esencial para establecer una relación de trabajo es la subordinación, que necesariamente implica el poder de mando del patrón y el deber jurídico del trabajador de obedecer, respecto del trabajo contratado y durante la jornada laboral.

De acuerdo con nuestro punto de vista, no compartimos la idea que manejan los doctrinarios que señalan que para que la relación de trabajo sea real, es necesario que exista un contrato individual de trabajo, consideramos que para que exista una relación de trabajo deben existir los siguientes elementos:

³ IBDEM, pág. 455

⁴ KROTOCHKIN, Ernesto. "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo", Vol. I, editorial Roque de Palma, Buenos Aires 1965, segunda edición, pág. 206.

En primer lugar los de carácter subjetivo que serían necesariamente: el patrón y el trabajador, en segundo lugar los de carácter objetivo, que son la prestación del trabajo personal, subordinado y el pago de los salarios.

Pasando a la segunda teoría que considera que la relación laboral tiene su origen en el contrato de trabajo, el cual pretende equipararlo al Derecho Civil, por lo que lo consideran figura de Derecho Privado, reguladora de relaciones obrero-patronales.

A este respecto Jesús Castorena afirma que "...relación de trabajo o contrato es la suma de vínculos que se crean entre quien presta un servicio personal permanente bajo la dirección y dependencia de una persona...",⁵ definición de la que podemos ver inmediatamente que dicho autor confunde la relación de trabajo con un contrato, cuando no debiera ser así, puesto que este autor como todos los que se identifican con esta corriente asimila al contrato de trabajo como originado en los contratos de orden común.

Para poder diferenciar con toda claridad el contrato, de la relación de trabajo, es necesario atender al momento mismo del nacimiento. El contrato de trabajo se perfecciona desde el instante en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido, es decir ambas partes tienen que exteriorizar su voluntad y llegar a un acuerdo con respecto de aquella. La relación de trabajo surge en el momento en que se inicia la prestación del servicio, mediante la subordinación, por lo que el contrato puede existir sin relación, pero de acuerdo con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, podrá existir la relación sin el contrato, ya que la falta de este es imputable al patrón.

Consideramos que la teoría que defendemos es la forma más eficaz de identificar la existencia de una verdadera relación de trabajo, pues es de explorado derecho que

⁵ CASTORENA, J. Jesús. "Manual de Derecho del Trabajo". Tomo I, edit. por J. Castorena México 1984, sexta edición, pág. 181.

el patrón se ha encargado desde siempre de buscar fórmulas para eludir las responsabilidades que le impone la Ley Federal del Trabajo.

2.- RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, primer párrafo, "...se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o moral, mediante el pago de un salario..". Y por, contrato individual de trabajo, "...cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario...". Agregando además a dicho precepto que la prestación de un trabajo al que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

De lo anterior podemos señalar que por relación de trabajo, debemos entender: el vínculo jurídico que sin importar como y que lo originó, siempre tendrá como finalidad la prestación de un trabajo personal subordinado a otra persona, ya sea física o moral, que le pagará un salario.

No obstante lo anterior, señalaremos además que se desprenden del dispositivo legal invocado, los siguientes elementos que calificaríamos de legales de la relación individual de trabajo:

- Sujetos.
- Independencia del acto que le da origen.
- Prestación de un Trabajo Personal.
- Subordinación
- Salario.

Antes de analizar estos elementos, es importante señalar que la relación individual de trabajo, en nuestra legislación laboral actual, contempla su nacimiento, duración, suspensión, terminación y rescisión, mismas que brevemente señalaremos antes de pasar a los sujetos de la relación individual de trabajo.

Como se ha señalado con anterioridad, el nacimiento de la relación laboral nace, con la voluntad del trabajador y del patrón surtiendo sus efectos legales a que se refiere la normatividad aplicable, esto es, la característica proteccionista, tutelar, reivindicatoria e irrenunciable, sin necesidad de que se formalice por escrito dicha voluntad, tan es así que el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, señala que "...Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...".

Conforme a lo dispuesto por los artículos 35, al 41, de la Ley Federal del Trabajo, la duración de las relaciones individuales de trabajo en obra por tiempo determinado e indeterminado, es importante destacar que si se omite estipular en forma expresa la duración de la relación individual de trabajo, se entenderá que esta será por Tiempo Indeterminado al respecto el artículo 37 establece la duración por tiempo determinado del contrato individual de trabajo en los siguientes casos:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
- En los demás casos que establezca esta ley.

Es importante destacar que si al vencimiento del término que se hubiese fijado, subsiste la materia que dio origen a dicha relación laboral, la misma se prorrogará por todo el tiempo que perdure la misma.

En todo caso el trabajador siempre estará protegido y tutelado por lo que respecta a la duración de la relación laboral, toda vez que prevalece el principio constitucional de la “estabilidad en el empleo”

La suspensión existe cuando desaparecen provisionalmente todos los efectos de la relación o contrato de trabajo, considerándose que renacen dichos efectos después de que se desaparezca la causa que dio origen a la suspensión, es decir la suspensión de la relación es temporal, en concreto la suspensión opera sobre la obligación del patrón respecto al pago de los salarios ya que la causa que da origen a la suspensión no es por causa del trabajo, y se suspende la obligación del trabajador en cuanto a la prestación de los servicios sin responsabilidad para ninguna de las partes y se da solo por las causas enumeradas en el artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo.

El Maestro Mario de la Cueva, señala que la suspensión tiene por objeto conservar la vida de las relaciones o contratos de trabajo, suspendiendo la producción de sus efectos sin responsabilidad para el patrón ni para el trabajador, en relación con lo estipulado por la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice, “...Artículo 42: Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y para el patrón:

- La enfermedad contagiosa del trabajador;
- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obro en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá esta obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;
- El arresto del trabajador;

El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º. De la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;

La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación, Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y

La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador...”.

De lo anterior podemos concluir que la figura jurídica de la suspensión, se materializa, cuando el trabajador no presta el servicio contratado y el patrón no paga el salario respectivo, sin embargo existe la voluntad de ambas partes de continuar con el desarrollo de la relación laboral en algún momento posterior o cuando desaparezcan las causas que dieron origen a la misma.

La terminación se materializa cuando cesan los efectos de la relación de trabajo a partir de un momento determinado, por diferentes causas, como son las que se contienen en el artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice: "...Artículo 53: Son causas de la terminación de las relaciones de trabajo:

- El mutuo consentimiento de las partes;
- La muerte del trabajador;
- La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo;

Cabe señalar que aun cuando se termine la relación laboral por cualquier causa, existen prestaciones de carácter irrenunciable a las que el trabajador tiene derecho, como lo son el pago de aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad y otras.

Como concepto de rescisión podemos señalar que es cuando alguna de las partes de forma unilateral rompe violentamente la relación laboral, argumentando algunas de las causales a que se refieren los artículos 47, sin responsabilidad para el patrón y 51 sin responsabilidad para el trabajador.

Dentro de las normas protectoras y tutelares de los trabajadores a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, mismas que surgen en el año de 1980 en el artículo 47, se encuentra la obligación del patrón de dar aviso por escrito al trabajador de la fecha, causa o causas de la rescisión.

Así mismo se precisa que en caso de negativa del trabajador a recibir el escrito de rescisión mencionado, el patrón tendrá la facultad de utilizar el procedimiento paraprocesal para dar cumplimiento a esta obligación procesal.

Es importante destacar que si el patrón no cumple con su obligación de entregar el aviso al trabajador, en forma personal o por conducto de la autoridad competente en el término de 5 días, por ese simple hecho se considerara como un despido injustificado.

3.- SUJETOS EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

El Derecho del Trabajo, contempla una clasificación de las relaciones de trabajo, que tiene como objeto diferenciar las mismas, atendiendo a los sujetos que intervienen en dichas relaciones, sean individuales o colectivas, esto es de acuerdo al interés y derecho entre los que la integran, es decir, individual o colectivo, el trabajador

interviene exclusivamente en las relaciones individuales, pues siendo éste persona física, no puede ser titular de intereses y derechos colectivos, así como los sindicatos sólo intervienen en las relaciones colectivas, ya que su finalidad consisten en la defensa, el estudio y mejoramiento de los intereses de la comunidad obrera.

Para una mejor comprensión de lo que es un patrón, mencionaremos que “persona” en el mundo de derecho; es el ente que tiene aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, existiendo dos tipos: personas físicas y las personas morales.

Conforme al Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, “Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.

Del concepto anterior, podemos desprender que la figura jurídica del patrón siempre será aquella persona, ya sea física o moral, en cuyas manos se encuentra uno de los factores de la producción, es decir, el capital, quien utiliza los servicios de uno o más trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 8° vigente, dice que trabajador “...Es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado...”.

De este concepto legal se desprenden los elementos o requisitos esenciales para poder considerar a una persona física como trabajador y estos son:

- Que el trabajador tiene que ser una persona física, tal y como lo menciona Ferrari al Señalar “...El trabajador debe ser necesariamente una persona física, las personas morales no pueden celebrar una convención como asalariados, por carecer de existencia física y porque, en esta relación se exige la prestación personal del servicio...”.⁶

⁶ DE FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo, Vol. II, editorial De Palma, Buenos aires, Argentina, 1977, pag. 56

Con esta exigencia, se pretende eliminar totalmente la confusión provocada de encubrir las relaciones individuales de trabajo a través de la celebración de contratos por equipo; figura que propiciaba manipulación de los trabajadores fortaleciendo las existencias de los intermediarios y afectando seriamente la acción del sindicato.

- Que la prestación del trabajo, sea en forma personal, ya que siendo éste otro elemento inherente al trabajador, generalmente entendido como una obligación de hacer o realizar determinada función; no puede sustituirse por la de otra diferente, sin consentimiento del patrón.

Consideramos al trabajador, como sujeto principal de la legislación laboral, ya que. El Derecho del Trabajo surge como medio de protección y tutelar de los derechos de los trabajadores, regula las condiciones de trabajo, así como sus obligaciones, por lo que toda la legislación laboral gira entorno de la figura del trabajador.

4.- LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Consideramos que las condiciones de trabajo constituyen la columna vertebral del nacimiento y desarrollo de la relación laboral, toda vez que contienen las circunstancias de modo tiempo lugar y forma, así como las modalidades bajo las cuales se desarrollará la relación individual de trabajo.

Como es ampliamente conocido en el mundo del Derecho del Trabajo Mexicano, este se caracteriza por ser un derecho protector, tutelar, reivindicatorio, e irrenunciable de y para la clase trabajadora, tan es así, que en la Ley Federal del Trabajo que regula el apartado "A" del artículo 123 Constitucional, contiene las obligaciones máximas y los derechos mínimos de la clase trabajadora.

La normatividad laboral, comprende dentro de las condiciones de trabajo: al salario y a la jornada entre otras, como las figuras jurídicas en los que descansa el desarrollo de la relación laboral, entre otras.

En la Ley Federal del Trabajo se establece en el artículo 82 que: "...salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo...". Comentando este precepto, José Dávalos dice que se trata de una definición legal que en su llaneza y formalismo, no hace referencia a la importancia que el salario posee para la realización plena del trabajador. "...El salario es un elemento esencial de la relación de trabajo, aun cuando en la vida diaria simplemente se le aprecia como una consecuencia de esa relación. Más que una contraprestación, el salario es una forma de distribuir la riqueza, un instrumento de justicia social.

Ahora bien, en la situación actual el salario es un dramático elemento de subsistencia del trabajador. El salario constituye el único patrimonio del trabajador; el salario que percibe por poner su fuerza de trabajo al servicio de un patrón, representa el único camino para obtener, para sí y para su familia, condiciones de vida dignas.."⁷

Consecuentemente, el salario no debe ser una simple contraprestación por el trabajo, sino que debe ser un verdadero instrumento de Justicia Social, un medio que dignifique la calidad de vida de los trabajadores.

Haciendo una interpretación armónica de nuestra Constitución Política Federal, se deduce el carácter social que debe tener el salario. En efecto, la primera parte del párrafo tercero del artículo 5º. Constitucional, dispone que: "...nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento...". Por su parte, el artículo 123 de la propia Carta Magna establece en su párrafo primero que: "...toda persona tiene derecho al trabajo digno y

⁷ DÁVALOS MORALES, José. "Tópicos Laborales", editorial Porrúa, México. 1992, segunda edición, pág. 62.

socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley...".

En concordancia con lo anterior, el primer párrafo del artículo 3º. De la Ley Federal del Trabajo dispone que: "...el trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidades de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia...".

De estas disposiciones se infiere lo siguiente: toda persona tiene derecho a un trabajo digno, el que por consecuencia debe asegurarle una existencia también digna, no solo para el trabajador sino inclusive para su familia. Esto para garantizar una calidad de vida decorosa, el salario, deberá ser una "justa retribución" no solamente una retribución como lo señala la Ley Federal del Trabajo, sino que la misma ha de ser justa o remuneradora o que debe entenderse como suficiente para poder satisfacer las necesidades que tiene un trabajador y su familia, tomando en consideración el costo de la vida y las mejores condiciones posibles para que se viva dignamente.

Para corroborar las anteriores apreciaciones, cabe citar lo que Alberto Trueba Urbina denomina como teoría del salario, acerca del cual dice que tiene una función eminentemente social. Concretamente dice que: "...la única fuente de ingreso del trabajador es el salario; una de las formas de remuneración del servicio prestado y que tiene además por objeto satisfacer las necesidades alimenticias, culturales y de placer del trabajador y de su familia. Generalmente la remuneración no es compensatoria del trabajo desarrollado, constituyéndose la plusvalía y consiguientemente el régimen de explotación del hombre por el hombre..."⁸

⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo, sexta edición, Editorial Porrúa, México 1981. pág.291.

Es innegable el carácter social y justo que debe tener el salario, por esta razón aceptamos el concepto que el Maestro Mario de la Cueva da sobre el salario, por ser muy oportuno y acertado: "...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 su familia una existencia decorosa..."⁹

Ahora bien, de acuerdo con nuestra legislación vigente el salario tiene las siguientes características que son precisadas por José Dávalos.¹⁰

El salario remunerador, significa que el salario debe ser proporcional a la calidad y al tiempo de la jornada de trabajo, es decir debe implicar una adecuada remuneración.

El salario cuando menos debe ser equivalente al mínimo, esto es así porque el salario no puede pactarse en una cantidad que sea inferior al mínimo general o especial. Al respecto, debe decirse que no hay una tasa o límite para determinar el salario máximo.

El salario debe ser suficiente, en este aspecto la suficiencia no puede ser considerada como una nota esencial de la retribución, según lo expresa el autor que venimos siguiendo en estas características, y agrega que en los países capitalistas el salario es considerado como el medio por el cual el trabajador esta en condiciones de llevar una vida decorosa él y su familia, y apenas si cubre las necesidades de los trabajadores, por lo que en los países en vías de desarrollo la suficiencia es difícil de alcanzarse.

El salario debe ser determinado o determinable, esto quiere decir que el trabajador debe saber el monto de su salario, en virtud de lo cual la determinación debe ser

⁹ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, sexta edición, Editorial Porrúa, México 1980, pág. 297.

¹⁰ DÁVALOS MORALES, José. "Derecho del Trabajo I", cuarta edición, Editorial Porrúa, México 1992, pags. 202 a la 205.

precisa, no obstante, es posible que sea variable, lo que sucede con el salario por unidad de obra o a destajo.

De conformidad con nuestra legislación se establece que para los obreros el pago debe efectuarse semanalmente y cada quince días a los de mas trabajadores. Excepcionalmente puede pagarse el salario mensualmente, como en el trabajo a comisión, es por ello que debe cubrirse periódicamente.

El salario debe pagarse en moneda de curso legal naturalmente esto es aplicable cuando el salario se paga en efectivo, por lo que no se permite hacer pagos en mercancías, vales u otros signos representativos que tiendan a sustituir a la moneda, hecha la excepción de aquellas prestaciones que si admiten pagos que no se hacen en efectivo.

De conformidad con nuestra legislación hay prestaciones que pueden pagarse en especie las que deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se paga en efectivo.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 83 de la L.F.T. existen varias formas o metodos mediante los cuales se puede fijar el salario de los trabajadores, esto es: Por unidad de tiempo, por unidad de obra, a precio alzado, por comisión, o de cualquier otra forma.

Es importante destacar que por ser el salario uno de los requisitos fundamentales para el nacimiento y desarrollo de la relación laboral, la Ley Federal del Trabajo, establece normas protectoras y privilegios del salario, referidas en los artículos 98 al 101, 104 al 110, 112 y 113, entre otros.

En el campo laboral regularmente en las contrataciones individuales de trabajo o colectivas, se estipula el salario tabulado, debiendo entenderse este como el pago hecho en efectivo por cuota diaria.

Siguiendo la tendencia proteccionista, tutelar y reivindicatoria del derecho del trabajo hacia la clase trabajadora, el legislador determino en el siguiente articulo de la Ley Federal del Trabajo, el concepto de salario integrado:

"Artículo 84.- 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".

Dentro de las normas protectoras del salario es importante destacar las siguientes:

"Artículo 98.- Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula".

"Artículo 100.- El salario se pagara directamente al trabajador. Solo en los casos en que este imposibilitado para efectuar personalmente el cobro. El pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta-poder suscrita por dos testigos".

"El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón".

"Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda".

"Artículo 104.- Es nula la cesión de los salarios a favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

"Artículo 105.-El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna".

"Artículo 106.- La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley".

"Artículo 107.- Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto".

"Artículo 108.- El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios".

"Artículo 109.- El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación".

Como ya se dijo anteriormente, la jornada constituye el segundo elemento indispensable para el nacimiento y desarrollo de la relación individual de trabajo.

Conforme lo expuesto por el artículo 58 de la Ley Federal de Trabajo, jornada de trabajo es:

"Artículo 58.- jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo".

De la transcripción anterior se desprende que la jornada no necesariamente tiene que ser el lapso durante el cual se presta el servicio, si lo que lo constituye el lapso

durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrón en relación al trabajo contratado.

Existen durante la clasificación de las jornadas existen las siguientes:

Como jornada se entiende que es el tiempo durante el cual el patrón durante los periodos máximos legales sin interrupción alguna, en este caso el trabajador tiene derecho a disfrutar de treinta minutos para descansar y/o tomar alimentos debiendo computarse este lapso como tiempo efectivamente laborado

La jornada discontinua son los periodos de tiempo durante los cuales el trabajador esta a disposición del patrón, que al sumarse estos no exceden de los máximos legales. Esto es, que la jornada se encuentra dividida, lo que tiene como consecuencia que el trabajador no tiene derecho a disfrutar de los treinta minutos a los que se refiere el artículo 63 de la Ley Federal del Trabajo.

El tiempo durante el cual el trabajador después de haber concluido su jornada ordinaria de trabajo, acepta continuar al servicio sin exceder de los máximos legales a que se refiere el artículo 66 de La Ley Federal del Trabajo, es la jornada extraordinaria.

No más de tres horas diarias ni más de tres veces a la semana lo que se traduce en que el tiempo extraordinario no podrá exceder de nueve horas semanales.

La retribución que debe pagar el patrón por las horas de trabajo extraordinario deberán pagarse con el doscientos por ciento que corresponda a cada hora extraordinaria.

Es importante destacar que las horas de jornadas extraordinaria se trabajarán y se cubrirán por circunstancias de eventualidad y nunca como si se tratase como una obligación para el trabajador.

El artículo 689 del ordenamiento jurídico citado, contempla la norma proteccionista y tutelar de la clase trabajadora al señalar que no existe obligación de los trabajadores prestar sus servicios por un tiempo mayor de lo permitido sin embargo, en caso de que se exceda de las nueve horas semanales, el patrón esta obligado a pagar el trescientos por ciento de cada hora laborada sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley.

Siguiendo la tendencia reivindicatoria del derecho del trabajo, nuestra legislación contempla dos tipos de descanso: descanso semanal y descanso obligatorio.

El primero en nuestro Derecho del Trabajo, pretende materializar la característica reivindicatoria para la clase trabajadora al precisar por cada seis días de trabajo continuo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso además del pago correspondiente (Art. 69 de la Ley Federal del Trabajo).

El artículo 71 del propio ordenamiento, establece que se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo y en caso contrato se deberá pagar una prima adicional de un 25% por lo menos de los días ordinarios de trabajo.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 72, cuando un trabajador no preste sus servicios durante los días de trabajo de la semana, tendrá derecho que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 74, los días de descanso obligatorio son: 1° de enero; 5 de febrero; 21 de marzo; 1 de mayo; 16 de septiembre; 20 de noviembre; 1° de diciembre de cada seis años por motivo del cambio del poder ejecutivo federal,

el 25 de diciembre los que determinen las Leyes Federales y Locales electorales para efectuar la jornada electoral.

En caso de que los trabajadores presten sus servicios en los días de descanso semanal y obligatorios por Ley, tendrán derecho a que se les pague un salario doble además del que ya generaron por el descanso semanal u obligatorio.

Por lo que se refiere a las vacaciones, las debemos de entender como una prestación generada por el trabajador durante un año de prestación de servicios por lo menos, como lo dispone el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

Los trabajadores que tengan mas de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborales y que aumentará en dos días laborales hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

5.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

La relación colectiva de trabajo, debemos entenderla como aquella que teniendo como sujeto a un grupo de trabajadores o patrones desarrolla su objetivo, determinando reglas comunes para ambas partes, es necesario un sindicato de trabajadores, uno o dos patrones, o un sindicato de patrones.

Por su parte el Maestro Mario de la Cueva, define al derecho colectivo de trabajo, como el estatuto de una clase social que garantiza la creación, existencia y acción libre de las asociaciones de trabajadores para la conquista del bienestar, presente y

futuro de sus miembros y de una sociedad nueva de trabajo que será la república del trabajo.

Como consecuencia de lo anterior se debe entender que la asociación profesional o sindicato es uno de los sujetos fundamentales de la contratación colectiva de trabajo, ya que representa el interés mayoritario de la clase trabajadora.

Existe el fundamento constitucional plasmado en el artículo 9° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que contiene el derecho a la reunión o a la asociación. Esta garantía individual de cada trabajador la retoma el derecho colectivo de trabajo y señala en el artículo 354 de la Ley Federal de Trabajo lo siguiente:

"Artículo 354. La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones"

De la anterior transcripción se desprende que el derecho a la Asociación Profesional ó Sindicato, comprende a los trabajadores y a los patrones debiendo entender que las relaciones colectivas de trabajo nacen cuando, por una parte existe un sindicato de trabajadores y por la otra un patrón o un sindicato de patrones.

Como ya se dijo anteriormente en las relaciones colectivas de trabajo necesariamente deberá intervenir por lo menos un sindicato de trabajadores y un patrón o un sindicato de patrones debiendo entender que el sindicato de trabajadores representa el interés mayoritario de la clase trabajadora.

El sindicato o agrupación profesional, es uno de los pilares del Derecho Colectivo de Trabajo, ya que sin este no es posible llegar a la contratación colectiva, ni mucho menos ejercitar el derecho de huelga tal y como lo disponen los artículos 386 y 441 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 Constitucional Apartado "A".

6.- ANTECEDENTES DEL SINDICALISMO.

En general, como dice Carlos Marx: "El hombre es un ser sociable por naturaleza".

La asociación, es la más clara y notoria manifestación que el hombre realiza con sus semejantes, la de convivir en sociedad para la realización plena de sus intereses como ente o ser social. Representa filosófica, jurídica y políticamente es un factor de equilibrio y superación en las relaciones entre los hombres.

De acuerdo a la opinión de un importante tratadista como es el Dr. Mario de la Cueva, "...el fenómeno de la asociación profesional puede estudiarse desde una filosofía social que quisiera imponer determinadas modalidades al orden político estatal, y como una institución jurídica regulada consecuentemente por el derecho...".¹¹

Desde el primer punto de vista, la asociación profesional pugna por modificar el orden político existente y es hacia donde va encaminada la acción sindical, que a través de sus diversas corrientes, incluso llega a proponer la supresión de la noción de soberanía, como atributo exclusivo del Estado. La segunda alternativa choca abiertamente con tal actitud ideológica, regula a la asociación profesional en su constitución y en consecuencias jurídicas de sus actos, preservando consecuentemente, el orden jurídico existente.

Considero necesario mencionar el hecho de que la asociación profesional, justifica la existencia del sindicato y aún cuando por algunos tratadistas se han llegado a considerar como sinónimos, la verdad es que la primera se ha empleado para designar genéricamente la aspiración de los trabajadores a la unidad, mientras que el segundo se le ha empleado para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses

¹¹ DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, octava edición, editorial Porrúa, México 1964, pág. 275.

comunes; es decir, la primera puede ser considerada como el género y el segundo la especie.

Independientemente de que el término asociación profesional, supone la reunión de dos o más personas que tengan por objeto el logro de sus intereses gremiales, el término en sí, es demasiado amplio para dar cabida a diversos tipos de agrupaciones, aparte de los grupos sindicales.

Por su parte, la expresión de sindicato en sus orígenes, se utilizó para designar una agrupación exclusivamente de resistencia. sea como fuere, lo cierto es que ambas organizaciones son, hasta cierto punto, indispensables para el desarrollo de las relaciones obrero-patronales, logrando beneficios y mejoras en las situaciones tanto de obreros como patronos.

Nuestras leyes y la doctrina contemplan varias formas de asociación, pudiendo destacar entre las más importantes la coalición y el sindicato.

De acuerdo a los comentarios Porras López, "...Con el triunfo del Maquinismo, miles de trabajadores se reúnen alrededor de las máquinas y nace en esta forma, de un fenómeno teórico una norma económica; la Ley de la Gran Concentración. El nacimiento del capitalismo preside el nacimiento de la indiferencia del Estado Liberal, quien hasta cierto modo las toleraba y posteriormente fueron reprimidas por la influencia de la Revolución Francesa, para después ser reglamentadas ante el empuje de los trabajadores cuya conciencia de clase comenzó a manifestarse claramente, creando todo un sistema legal que regía el nacimiento, la actividad y el fin de las asociaciones de trabajadores...".¹²

¹² PORRAS LÓPEZ, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo", editorial Porrúa, México 1971, pág. 367-368.

En los orígenes del derecho del trabajo, el individualismo con su sistema liberal llevado al extremo, pretendieron ser la explicación de la realidad social, de tal manera que concebían a la sociedad por medio del individuo en sí y en pleno goce de su libertad, la que el Estado debería de respetar, procurando no intervenir en sus relaciones. Como consecuencia de todo esto, el derecho tendió a proteger primordialmente los intereses de individuo, considerándolo igual en todas las circunstancias, con los mismos derechos y con las mismas obligaciones. El libre juego de las leyes económicas y la propiedad privada en manos de algunos cuantos, obligó a la clase trabajadora a prestar sus servicios en las condiciones en que la clase capitalista señalaba. No se les obliga a trabajar exageradamente en condiciones infrahumanas recibiendo un sueldo mísero.

El industrialismo, al tecnificar los medios de producción, produjo el desplazamiento de la mano de obra al sustituirla por la máquina y aumentó la oferta de mano de obra con la consecuente disminución de la demanda, en resumidas cuentas las condiciones de vida del trabajador se tornaron infrahumanas.

Fue hasta principios del siglo XIX, cuando surgieron otras doctrinas que comenzaron a oponerse al Individualismo y Liberalismo imperantes, a los cuales me refería con anterioridad. Dichas corrientes sociales, al afirmar la preponderancia del individuo por sobre todas las cosas, desconocían la existencia y, por ende, hacían nugatoria la realidad de la vida. Era en ese entonces sumamente necesario destruir, por así llamarlo, el culto al individuo y la exaltación del "homoeconomicus", por lo que en esa época inicia una nueva corriente social que impulsó al movimiento obrero, permitiendo la creación de grupos organizados, quienes con su actuación pusieron por encima el interés particular y la formación de una conciencia de clase que fortaleciera la ideología necesaria en los grupos económicamente débiles, que logrará en última instancia, equilibrar a las fuerzas productivas; es decir, "la unión hace la fuerza".

La doctrina socialista fue la que se consideró como una ideología netamente opuesta a la doctrina liberal y ante las injusticias manifiestas de éste último sistema, encontró una gran aceptación, favorable a su desarrollo al grado que el orden imperante para poder conservarse, tuvo que transformarse reglamentando la nueva corriente social, dando nacimiento al Derecho del Trabajo y, en consecuencia, a la asociación profesional o sindicato.

Con referencia a lo que se ha mencionado anteriormente, El Maestro Mario de la Cueva comenta: La ciencia positiva prestó una ayuda importantísima al movimiento obrero, pues destruyó el mito social, en que se apoyaba el Individualismo y el Liberalismo. Augusto Comté, el Organismo Sociológico, la Escuela Sociológica Francesa y las diversas corrientes asociacionistas, contribuyeron a colocar las bases teóricas para el reconocimiento de la asociación profesional, pero fue la ciencia alemana la que más eficazmente desarrolló estas ideas: Gierke, autor de la Teoría de la Realidad de las Personas Morales, es su más ilustre representante y tiene como precursores a los románticos del siglo XIX, Adam Müller entre ellos: "...los grupos sociales tienen existencia social y el Derecho no puede desconocerlos; el Derecho debe reconocer su existencia, porque la función del orden jurídico es regular todas las relaciones sociales; ha sido grave error la creencia de que en la vida social se dan únicamente relaciones orgánicas; estos últimos se presentan en los grupos sociales; es verdad que estas unidades sociológicas no tienen realidad "ontológica" pero poseen una indudable existencia social...".¹³

La Ciencia Social y la Economía, demostraron la realidad de la asociación profesional y la falsedad e injusticia de su negación. Eran las bases externas para su reconocimiento, pero faltaba el impulso interno, que fue dado por las escuelas socialistas y es conveniente apuntar que el socialismo, como la asociación profesional o sindicato, es un fenómeno contemporáneo.

El rasgo característico del socialismo del siglo XIX, consiste en que éste pretendió subsistir a los dos extremos: al Individualismo y al Liberalismo, es decir, pretendió ser una ciencia eminentemente social y ser, la única solución política al problema social y económico que se sufría, además tuvo la peculiaridad de querer ser una doctrina de los trabajadores, ya que pretendía la defensa y mejora de sus derechos.

De acuerdo con el punto de vista del Dr. Mario de la Cueva, la esencia del socialismo del siglo XIX estriba en "...El principio de que el centro de la vida colectiva debe ser el hombre de trabajo; además el socialismo les hizo ver a los trabajadores que el régimen social era injusto en sí mismo, que dentro de él la clase trabajadora era objeto de explotación y que únicamente podía encontrarse en la unión de los trabajadores, el camino de la salvación...".¹⁴

La asociación profesional, que surge como una respuesta en contra de la doctrina liberal, evoluciona para convertirse en nuestros días en un verdadero organismo que pugna por el estudio, defensa y mejoramiento de sus intereses comunes. La doctrina social contribuyó con toda su ideología a la formación de conciencia de clase. Pero nuestro sistema jurídico, sin dejar de tomar en cuenta los antecedentes históricos, encausó a través de nuestras leyes a la organización, en función del mantenimiento del equilibrio de las fuerzas productivas, para el fortalecimiento y estabilidad de nuestro régimen, antes que para su destrucción.

El antecedente más importante del concepto de sindicato es el artículo 142 de la Ley de Trabajo de Veracruz, el cual se refiere a los sindicatos obreros y dice lo siguiente: "...Se entiende por sindicatos, para los efectos de esta ley: toda agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, o profesiones, trabajos semejantes o conexos, constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de los intereses comunes...".

¹³ DE LA CUEVA, Mario. Tomo I, Ob. Cit. Pág. 281 y 289.

¹⁴ IBIDEM.

En el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "...Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses...".

Una vez leído este concepto, podremos darnos cuenta que el legislador omite ya la palabra de profesiones, oficios, para lograr una mayor elasticidad en el concepto, es decir, que éste abarque toda labor que realicen trabajadores o patrones, con el fin de obtener una elevación del nivel social, tratando siempre de lograr el cumplimiento de todos sus intereses comunes.

Dentro de este punto, considero importante hacer una mención muy somera de algunas circunstancias o preceptos que han originado cierta polémica en torno a su constitución, ejercicio y eficiencia. Algunas de ellas son verdaderas innovaciones que introduce la nueva Ley Federal del Trabajo 1970, en relación con la de 1931.

Primeramente, tenemos el contenido del artículo 357 de la ley actual, que se ha considerado un precepto demagógico y sin ninguna finalidad práctica y ha llegado incluso a ocasionar serios problemas por lo aparentemente simplista, pero a la vez complicado por su interpretación.

En efecto, dicho artículo literalmente establece "...los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa...".

Mencionaba en líneas anteriores que el artículo 357, causa una serie de confusiones de simple lectura y aunque en este precepto se asienta que se considerarán legalmente constituidos los sindicatos con el simple hecho de ejercer el derecho que les otorga la ley, cosa que no es del todo cierta, ya que no basta que el sindicato se integre sino que debe de cumplir con determinados requisitos que la misma ley establece para poder ser considerado como un sindicato legalmente constituido y

autorizado. Otro ejemplo de clara contradicción lo podemos encontrar en el artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice:

"...A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato, o a no formar parte de él..."

Este precepto en la práctica no funciona, ya que sucede todo lo contrario, de acuerdo al artículo 395 de la misma ley, se establece que en el contrato colectivo de trabajo, se puede pactar la cláusula de exclusión por ingreso, por lo tanto el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato; en base a eso, la idea del artículo 358 queda totalmente desvirtuada, ya que por un lado otorga libertad para pertenecer a un sindicato o no, y por el otro lado nos dice que si atentamos contra éste o somos expulsados, o bien nos separamos de éste, el patrón podrá rescindir la relación laboral sin responsabilidad, resulta evidente la contradicción entre uno y otro precepto.

Naturaleza y fines del sindicalismo.- La explosión sindical se inicia en el último cuarto del siglo XVIII en estos años la palabra "libertad" se escucha en todos los círculos sociales de Francia y de Inglaterra.

Las leyes represivas de las coaliciones, asociaciones y huelgas fueron las primeras sorpresas que dejaron abatidos a los trabajadores: los hombres no se resignaban a ser máquinas, por lo que se propusieron defender su trabajo y su dignidad.

Si partimos desde este punto de vista, podemos dividir en dos etapas las luchas del movimiento obrero: la supresión de las leyes represivas, para poder existir, aún de la potestad de defender sus aspiraciones ante la injusticia, lo que dio como resultado que su existencia fuera un vivir de hecho, más no jurídico. Esto origina que tiempo después las asociaciones de los trabajadores, reclamaran el reconocimiento de la categoría de sujetos de derecho; siendo entonces cuando la libertad sindical se elevó

a una garantía de existencia y de lucha, es decir, una garantía que comprende dos dimensiones: no es un simple existir como un club deportivo o asociación literaria, sino un existir para la lucha por la conquista de un vivir cada vez mejor, o para emplear la frase de Ihering "...la sindicación se convirtió en titular de la lucha por un derecho justo...".¹⁵

Como se desprende claramente de la cita antes mencionada, la idea de tener una cierta libertad sindical, no es sólo para formar grupos de representantes y perseguir la obtención de beneficios particulares, sino que estos grupos deben luchar y defender los intereses de la colectividad de quienes son representantes, logrando alcanzar la mejoría y mayores derechos y prestaciones para ésta.

De lo mencionado anteriormente, podremos darnos cuenta que el reconocimiento de la libertad sindical es un grado de soberanía del pueblo, intocable para el Estado; característica que se manifiesta al recordar algunos acontecimientos surgidos a través de la historia del hombre.

Roma, la Edad Media y la Edad Moderna, reafirmaron la aspiración hacia un derecho natural que no dependiera de los gobernantes, cuya más brillante manifestación se cristalizó en el artículo 2º de la Declaración Francesa de los Derechos del Hombre de 1879, la cual dice: "...El fin de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre...". Esta disposición pasó al Artículo 1º de nuestra Constitución de 1857 diciendo: "...El pueblo mexicano reconoce, que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales...". En consecuencia, declara que todas las leyes y autoridades del país deben respetar y sostener las garantías que otorga la presente Constitución.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, décimo tercera edición, editorial Porrúa, México, 1990, pág. 124.

Conforme a las palabras de Herman Heller, el Estado es "...una forma de vida social, vida en forma y forma que nace de la vida, el Estado no es un ente jerárquicamente superior, al que los hombres deban obediencia por ser quienes, si no, la organización creada por el pueblo a lo largo de su historia o por un acto constituyente en ejercicio de su soberanía, para asegurar su independencia en la comunidad internacional, mantener la paz social y cuidar la efectividad del orden jurídico con las facultades otorgadas por el pueblo en la Constitución...".

Pudiendo concluir con respecto a los acontecimientos históricos someramente mencionados en los párrafos que anteceden, nos daremos cuenta que la libertad sindical no la crea el Estado como ente jurídico, sino que es la sociedad, el pueblo, la que hace que esta surja, ya que es un medio para defender sus derechos, incluso el mismo Estado como ente jurídico, emana del pueblo y por voluntad de él.

La finalidad del sindicato, fue en su origen y ha venido siendo en su desarrollo hasta la actualidad, la defensa de los intereses comunes como uno de los aspectos de mayor trascendencia, que es acorde a su nacimiento y que sigue vigente en la época moderna siendo los fines de estudio, protección y mejora de los intereses económicos y sociales para un mejor logro de sus particulares y elevados propósitos.

Concepto jurídico de sindicato.- Aún cuando la asociación profesional y el sindicato presenten diferencias, tanto en la doctrina como en los diversos tipos de legislaciones, se les ha venido empleando indistintamente como sinónimos. En opinión de algunos tratadistas, el término asociación profesional se emplea desde el siglo pasado para designar aspiración de los trabajadores a la unidad, y la expresión sindicato, más bien se ha utilizado para designar una agrupación de resistencia.

Por mi parte y para los fines de este capítulo, entendemos el concepto asociación profesional: como sinónimo de sindicato, tomando en cuenta que todo sindicato es

en esencia una asociación profesional, pero no toda asociación profesional será un sindicato.

"...El concepto sindicato es de origen francés, a pesar de que la expresión se encuentra en los textos jurídicos de los griegos y los romanos. La palabra sindicato proviene del Latín "sindicus" y ésta a su vez de la palabra griega "sindi...os de sin, dike-justicia" que por lo tanto, en su versión contextual implicaría justicia y de acuerdo a este concepto, es decir, de administración y atención de una comunidad..."¹⁶

La Ley de Chapellier, utilizó el vocablo "sindic", refiriéndolo a las directivas de grupos profesionales y durante el período abolicionista y prohibitivo, lógicamente evolucionó el vocablo al término "sindicats", haciéndose alusión a las organizaciones de resistencia clandestina, organizada por los trabajadores":

Algunos historiadores comentan que la primera expresión o forma, en que se usó la palabra sindicato fue en una de las federaciones parisinas denominada "Chambre Syndicale Dubalimont de la Sainte Capelle" en el año de 1810.

La primera conceptualización jurídica del sindicato en el Derecho Positivo, aparece en la "Trade Unions Act" inglesa de fecha 29 de junio de 1871, la cual en su artículo 23, establece: "...Son sindicatos las asociaciones temporales o permanentes surgidas para regular las relaciones entre trabajadores y empresarios, para imponer condiciones restrictivas en orden a cualquier profesión o actividad...". Si esta ley no hubiere sido promulgada, lo contenido en la definición sería ilícito ya que tienden a limitar al comercio.

¹⁶ GARCÍA ABELLÁN, Juan. "Legislación Sindical", tercera edición, editorial Tecnos, Madrid 1991, pág. 47.

En Francia al promulgarse la Ley Waldeck Rousseau en el año de 1884, se define al sindicato en función de su finalidad y al efecto establece: "...los sindicatos tienen exclusivamente por objeto los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas y están formados por personas que ejerzan la misma profesión u oficios similares o profesiones conexas...".¹⁷

En nuestro sistema de derecho, con anterioridad a 1917, son muy contadas las legislaciones que se preocupan por definir lo que es la asociación profesional (sindicato).

Así, por ejemplo, tenemos la Ley Agustín Millán del 6 de octubre de 1915, promulgada durante su gobierno, en el Estado de Veracruz, en la que se consagra un conjunto de definiciones sobre asociación profesional. En sus artículos Primero, Segundo y Tercero, se establece: Artículo 1º "...llámese asociación profesional a toda convención entre dos o más personas que ponen en común, de un modo temporal o permanente sus conocimientos o su actividad con un fin distinto al de distribuir sus utilidades...". Artículo 2º "...Las asociaciones profesionales de personas, ejerciendo la misma profesión, oficios o similares o profesiones conexas que concurren al establecimiento de los fines o productos determinados, podrán constituirse libremente conforme al Artículo 9º de la Constitución Mexicana...". Artículo 3º "...Llámesese sindicato a una asociación profesional que tiene por fin ayudar a sus miembros o transformarse en obreros más hábiles y más capaces al desarrollar su intelectualidad, al enaltecer, a regular sus salarios, y a las horas y condiciones de trabajo, a proteger sus derechos individuales en el ejercicio de su profesión y reunir fondos para todos los fines que los proletarios puedan perseguir legalmente para su mutua protección y asistencia...".

¹⁷ IBDEM, pág. 48.

De los preceptos señalados anteriormente, se desprende que sólo el Artículo 3º, contempla una definición amplia de sindicato, ya que el 1º y 2º definen la asociación profesional desde un punto de vista netamente civilista, ratificando la libertad de asociación como garantía individual.

El 11 de diciembre de 1915, se promulgó en Yucatán la "Ley del Trabajo Obrero", reconociendo la existencia de la asociación profesional, procurando por todos los medios contribuir a su desarrollo.

Al promulgarse la Constitución de 1917, en la fracción XVI del Artículo 123, se reconoce en forma expresa el derecho para los trabajadores y patrones de coaligarse, en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, procurando por todos los medios contribuir a su desarrollo y poco a poco ir mejorando la situación de los trabajadores y que les reconociera la ley sus derechos.

Posteriormente en la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, en su artículo 142, se define al sindicato como "la agrupación de trabajadores que desempeñan la misma profesión y trabajo, profesiones o trabajos semejantes y conexos constituida exclusivamente para el estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes".

En la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, resume en su artículo 232: "La asociación, oficio o especialidad o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, constituidas para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes".

El Doctor Mario de la Cueva al comentar la definición de sindicato de la Ley de 1931, afirma que "...éste tiene un triple antecedente: a) La definición francesa de Paul Pic y Georges Scelle, b) La definición de la Ley Federal del Trabajo del Estado de

Veracruz, inspirada a su vez en la definición francesa y c) Las observaciones presentadas por los trabajadores mexicanos en los años 1929 y 1931...".

La Ley de 1970, mostró una técnica más depurada, lógicamente debido a la evolución que ha sufrido el país y junto con esto, el aumento de nuevas necesidades por parte de los habitantes del mismo.

Volviendo al tema original, vemos que esta ley define al sindicato como "la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Eliminando de la definición los tipos de sindicato que pueden constituirse, para consignarlos en preceptos por separado.

Dentro de esta misma ley se consideró que la definición debe atender, exclusivamente, al carácter del trabajador o del patrón sin importar la clase, profesión u oficio, ya que ello forma parte de las clases de sindicato que en su caso se constituyan.

Después de la breve reseña del desarrollo del concepto "sindicato" podemos concluir que al ser un organismo que puede ser integrado por ambas fuerzas productivas, es decir, tanto por patrones como por trabajadores para el estudio, desarrollo y mejoramiento de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.

Los requisitos de fondo se refieren a la constitución del sindicato, a la calidad de las personas que pueden participar en la organización y a las finalidades del mismo, es decir, se inducen de la propia definición o concepto y del número de trabajadores o patrones en su caso que la propia ley establece como mínimo.

Dichos requisitos podrían definirse diciendo que son los elementos que sirven para integrar la unidad sociológica sindical.

El sindicato es una asociación humana, pero no puede quedar constituido por cualquier grupo de personas, éstas deben ser de trabajadores o patrones, pero tampoco puede formarse un sindicato con trabajadores y patrones juntos. Esta última característica hace del sindicato una asociación de clase.

Otro requisito de fondo del sindicato, será la finalidad del mismo, es decir, ésta debe ser el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses del conglomerado obrero del grupo patronal: una asociación que no siga esta finalidad no sería un sindicato y no tendría fundamentación, quedaría regida por la Fracción XVI del artículo 123, que a la letra dice: "... tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc...".

Los requisitos de fondo se encuentran consignados en el artículo 364 de la ley, el cual nos dice:

Artículo 364.- "...Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada, dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y a la que se otorgue éste..."

Así pues, tenemos que los requisitos de fondo son:

- La existencia de trabajadores o patrones.
- Que tratándose de sindicato de trabajadores, se constituya por lo menos con número de 20 y de patrones con un mínimo de 3.
- Que se constituya para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

- Creado en función de la materia de que se trata, para diferenciarlo de otro tipo de asociaciones.
- Una estructura o estatutos, que deberán regir la vida del sindicato.

Se entiende por requisitos de forma: el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal conformación de los sindicatos, los cuales se encuentran contenidos en el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo.

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

- Copia autorizada del Acta de Asamblea Constitutiva.
- Una lista con el número, nombre y domicilio de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se presentan los servicios.
- Copia autorizada de los estatutos.
- Copia autorizada del Acta de 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.

Cumplidos los requisitos de fondo y forma, mencionados anteriormente, la autoridad competente se encuentra constreñida, comprometida ineludiblemente a conceder el registro para su legitimación en su desarrollo, debido a que se propone para la finalidad de su definición, sino se constituyó con el número de miembros que como mínimo se ha señalado, o bien, si no se exhiben los documentos a los que hace alusión para los requisitos formales.

Por registro automático se entiende cuando la autoridad a la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de 60 días, los solicitantes podrán requerirla, para que dicte resolución y si no lo hace dentro de los 3 días siguientes a la presentación de la nueva solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad dentro de los 3 días siguientes a expedir la constancia respectiva, conforme a lo dispuesto por el artículo 366, 2º párrafo de la Ley Federal del Trabajo.

Una vez otorgado el registro al sindicato, de acuerdo con el artículo 367 de la ley, obtendrá su personalidad jurídica y procederá lo siguiente:

Artículo 367.- "La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje."

Artículo 368.- "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las juntas locales de conciliación y arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades."

Una vez que hemos analizado cuales son los requisitos de fondo y forma del sindicato, claramente podemos establecer que la existencia y regulación de los mismos, son creados con bases más sólidas, para poder así cumplir con sus objetivos.

Nuestra Ley Federal del trabajo, en su artículo 386, define al contrato colectivo de trabajo como el "...convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones, según las cuales deben presentarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos...".

Por convenio entendemos, el acuerdo de voluntades, que en este caso están representadas por el patrón, patrones y el sindicato de trabajadores, es decir, el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y no los trabajadores individualmente considerados; sin embargo, éstos pueden deducir individualmente derechos consagrados a su favor en el contrato colectivo de trabajo.

Dentro del concepto que nos marca el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, observamos que se habla de empresas y establecimientos, por lo cual considero se debe señalar el significado de estas dos denominaciones:

Debemos entender por empresa "a toda unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios; y como establecimiento a la unidad técnica que contribuye a la realización de los fines de la empresas matriz..."¹⁸

Una vez delimitado el concepto de contrato colectivo, hablaremos de los requisitos para poder celebrar un contrato colectivo de trabajo que son: de fondo y de forma.

Por lo que hace a los requisitos de fondo de contrato, están contenidos en el artículo 391 de la ley actual de 1970; el contrato colectivo contendrá:

- Los nombres y domicilios de los contratantes.
- Las empresas y establecimientos que abarque.
- Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para su obra determinada.
- Las jornadas de trabajo.
- Los días de descanso y vacaciones.
- El monto de los salarios.

¹⁸ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I, ob.cit., pag. 49.

- Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresas o establecimientos que comprenda.
- Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a las empresas o establecimientos.
- Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la ley; y
- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Estos requisitos de fondo constituyen el elemento normativo del contrato colectivo, es decir, el núcleo y la esencia del mismo, ya que dentro de estos requisitos se encuentra contenido el cómo, bajo qué circunstancias, que prestaciones, derechos y obligaciones adquieren tanto patrones como obreros.

Los formales se desprenden del contenido del artículo 390 de la ley, que establece:

“...El contrato colectivo de trabajo, deberá celebrarse por escrito bajo la pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará otro tanto en la junta de conciliación y arbitraje así como en la junta federal o local de conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la junta federal o local de conciliación y arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta...”¹⁹

En relación a dicho precepto, el Maestro Baltazar Cavazos Flores, plantea una interrogante muy interesante y es la de “...saber si pueden las partes convenir que un contrato colectivo de trabajo surta sus efectos desde el momento de su firma,

¹⁹ CAVAZOS FLORES, Baltazar. Cit. por Francisco Ross Gomez, “Derecho Procesal del Trabajo”, segunda edición, editorial Cardenas, Tijuana 1986, pag. 26.

aunque no se deposite. De conformidad con una interpretación gramatical del precepto, se puede resolver la interrogante en forma afirmativa, lo que resulta injusta para otras organizaciones sindicales o para terceros, llegándose a establecer el absurdo de eliminar la validez de un contrato colectivo, debidamente registrado y depositado, por el simple procedimiento de ponerse de acuerdo con otra organización sindical y celebrar otro contrato dándole de común acuerdo una vigencia anterior...".²⁰

Claramente podemos darnos cuenta que si el precepto legal antes citado es interpretado en forma gramatical se estaría frente a una aberración jurídica y lo poco o mucho que se puede lograr, al establecer la reglamentación de la existencia del contrato colectivo, se vendría abajo originando con esto que su regulación haya sido inútil.

En síntesis, y totalmente de acuerdo con lo que establece el Maestro Baltazar Cavazos, en el sentido de que lo pactado entre ambas partes podrían surtir efecto pero no como contrato colectivo, ya que la misma ley establece que para funcionar como tal requiere de su depósito (artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo), con todas sus consecuencias jurídicas y obligaciones de las partes.

Antecedentes históricos de los contratos colectivos de trabajo.- Haremos un breve recordatorio desde los antecedentes más remotos, hasta los antecedentes históricos que dieron origen al contrato colectivo en el Derecho Mexicano.

El origen de los pactos o convenios es conveniente situarlo en el siglo XIX y es "...en cierta forma, consecuencia de la lucha planteada en el terreno jurídico, laboral, y de manera más genérica, en el campo social entre el elemento patronal, de una parte y las organizaciones profesionales obreras de otra....".²¹

²⁰ IBDEM, pag. 135

²¹ DE BUEN LOZANO Néstor. "Derecho mexicano del Trabajo", editorial Porrúa, México 1987, pag. 759.

Algunos otros autores como Philio Lotmar, Hucak, Nipperdey y Hemala, opinan que se encuentran algunos antecedentes históricos en los pactos celebrados entre compañeros y maestros de taller, para fijar sus condiciones de trabajo.

En 1351 y 1362 el profesor Sthal, de acuerdo a lo que nos menciona el Maestro Mario de la Cueva, "...los tejedores de Speyer, lograron obtener dos contratos colectivos de trabajo. Hueck y Nipperday, hablan de dos contratos colectivos celebrados, uno en el año de 1303 para tejedores de Strasburgo y otro en 1437, los herreros de Thar..."²²

Refiriéndose someramente a Francia, nos daremos cuenta que los autores franceses no hacen alusión a que en su país se hubieren producido antecedentes remotos del contrato colectivo. Con respecto al período inmediato posterior a la Revolución de 1879, se dice que a principio del siglo XIX se dejaba entrever el deseo de reglamentar administrativamente las profesiones, pero no hay antecedente de una reglamentación convencional.

De lo mencionado anteriormente, realmente no encontramos antecedentes remotos del contrato colectivo, y esto se debe a que no podemos encontrar noticias de un instrumento jurídico nacido de necesidades modernas y por ende en circunstancias históricas diferentes, esto se reafirma al darnos cuenta de que el contrato colectivo, presume la existencia de organizaciones sindicales y si estas son de reciente creación, por ende es lógico, que no existan antecedentes muy remotos.

Como referencia inmediata, y de acuerdo a lo que el Maestro De la Cueva menciona, el contrato colectivo nace en el Derecho Privado, concretamente en el Código Civil Holandés, del 1º de febrero de 1909. Posteriormente lo hace el Código Federal Suizo, en las obligaciones de vigor desde el 30 de marzo de 1911, el cual nos da ya

la definición colectiva en su artículo 322 que dice: "...La convención colectiva de trabajo es el contrato mediante el cual unos empleadores y asociaciones de empleadores, de un lado, y asociaciones de trabajadores de otro, establecen de común acuerdo cláusulas respecto de la conclusión, contenido y extinción de contratos individuales de trabajo entre empleadores y trabajadores interesados..."²³

Siendo éste uno de los antecedentes históricos de nuestro Derecho Mexicano, ya que el proceso de la Revolución, trajo consigo una notable proliferación de leyes sociales y proyectos como lo fueron, entre otros, el presentado por Rafael Zubarán Company a Venustiano Carranza, el 12 de abril de 1915, pues era quizá uno de los más importantes, ya que dedica un solo capítulo al contrato colectivo de trabajo.

La Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán para el Estado de Veracruz del 14 de diciembre de 1915, en el cual, aunque de forma indirecta, se regulaba sobre el derecho que poseían los sindicatos para poder fijar salarios, jornada y en sí, las condiciones de trabajo, al sancionar con multas a todos aquellos patrones que no lo aceptaran.

La Ley del Trabajo de Salvador Alvarado (decreto N° 392 del 15 de diciembre de 1915), para el Estado de Yucatán, en la cual se regula la celebración de "...Convenios Industriales que son los que ligan a una Unión o Federación de Trabajadores con sus patronos organizados o no, y sólo podrán celebrarse por tiempo fijo o para obra determinada..."²⁴

Otros antecedentes nacionales, los encontramos en la Ley sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar, del 8 de febrero de 1916, dedicando un capítulo especial al "contrato colectivo de trabajo y que sustancialmente trata lo mismo que el proyecto de Zubarán Company".

²³ IBDEM. pag.760

²³ IBDEM. pag 762.

²⁴ IBDEM. pag.760

En el artículo 123 constitucional de 1917, en su texto original no se mencionan en ningún momento los contratos colectivos de trabajo, si bien se podría sobre entender su referencia en el proemio que señalaba que "...las leyes sobre trabajo expedidas por el Congreso de la Unión y Legislaturas de los estados regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo...".

También lo incluyeron los Proyectos de Ley para el Distrito y territorios de 1919 y 1925, el proyecto de Portes Gil y el proyecto de la Secretaría de Industria que sirvió de base a la Ley de Agosto de 1931.

El artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo, señala tres posibilidades de duración del contrato colectivo de trabajo: Tiempo determinado o tiempo fijo, "que no podrá ser mayor de dos años, pero si se fijara uno superior, el contrato colectivo, podría no obstante ser revisado total o parcialmente cada dos años de conformidad con el mismo artículo 397". El artículo 399 contiene una especie de contradicción, pues menciona la posibilidad de una duración mayor, pero afirma al mismo tiempo que será revisable cada dos años. Tiempo indeterminado, al que se la llamaba tiempo indefinido. Por obra determinada a la que no fue posible fijar un plazo fijo de duración, pues, aún cuando los constructores de la obra programaran seis meses, uno o dos años, puede ocurrir que la obra se prolongue por un plazo mayor".

La finalidad de la revisión contractual es la de mantener la estabilidad en las relaciones obrero-patronales, el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo establece:

"...El Contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con el artículo 399...".

La revisión puede ser ejercitada por cualquiera de las partes en el contrato colectivo atendiendo el artículo 398 que a la letra dice:

"...En la revisión del contrato colectivo, se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen al cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por lo menos..."

En la práctica los patrones jamás solicitan la revisión del contrato, probablemente porque saben que los trabajadores jamás renunciarían a las conquistas logradas; o por que la tendencia de las revisiones es para la consecución de más y mejores prestaciones para los trabajadores y lejos de conseguir la corrección de alguna cláusula, los trabajadores aprovecharían para demandar otras mejoras; o bien por que como dice el Maestro Néstor de Buen, los patrones no tienen el apoyo paralelo de la amenaza de huelga contra los trabajadores.

El Artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo indica que:

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

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado si éste no es mayor de dos años;

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

III.- Del transcurso de dos años en los casos de contratos de tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

De lo anterior se desprende que la vigencia del contrato la determina el propio contrato, en todo caso la fecha de la firma del acuerdo que da por terminada la revisión o el nacimiento del contrato.

El artículo 399 bis, señala una modalidad que forma parte de la Ley Federal del Trabajo a partir de septiembre 30 de 1974 y que dice así:

"...Sin perjuicio de lo que dispone 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..."

Esta modificación obedece necesariamente al intento por reponer al salario de los trabajadores, motivo de la inflación en que se encuentra inmerso el país. Sin embargo esta medida fue ya rebasada precisamente por la inflación y es un hecho que los aumentos de emergencia para los trabajadores deben efectuarse cuantas veces sea necesario, al momento mismo en que el costo de la vida rebasa los salarios mínimos.

El artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo señala:

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

El artículo 401 de la Ley enumera las causas de la terminación del contrato colectivo;

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

Si un sindicato se disuelve, consecuentemente las relaciones colectivas también desaparecen, sin embargo, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa. Así lo determina el artículo 403 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO II CONCEPTUALIZACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

1.- CONCEPTO DE HUELGA.

La palabra huelga implica entender lo remoto de este fenómeno social. Utiliza un juego de palabras del idioma francés para darnos la evidencia de las grandes e históricas luchas que realizaron los hombres para alcanzar sus metas. "...La Plaza del Ayuntamiento de París, se llamaba anteriormente Plaza de Grève, o Plaza de Huelga. Era éste un gran terreno sin construcciones, sobre el cual había acumulado el río gran cantidad de arena y piedrecillas, de donde le vino su nombre, antes de que se construyeran los muelles para encauzar el lecho del Río Sena. Durante mucho tiempo, los obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era ahí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos. Cuando los obreros estaban descontentos de las condiciones de trabajo se colocaban en la huelga (Grève); lo cual quiere decir, literalmente, en la Plaza de Grève, a la espera de mejores propuestas..."²⁵

Etimológicamente, en castellano, la palabra huelga procede de "huelgo", espacio de tiempo en que está uno sin trabajar.

A su vez, el sustantivo huelgo proviene de *holgura*, con la raíz latina en "follicare", respirar y figuradamente, tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o a la suma de ambos que significa el trabajo, sobre todo manual.

La definición de algunos diccionarios sobre la huelga es la siguiente:

Cesación en el trabajo de los obreros con el fin de lograr mejores salarios, por motivos políticos o por solidaridad con otros obreros.

²⁵ IBIDEM.

Tiempo en que uno está sin trabajar. Cesación del trabajo hecha de común acuerdo por los obreros para imponer condiciones a los patronos. Tiempo de una tierra en barbecho. Recreo que ordinariamente se tiene en el campo o en un sillo ameno. Sitio agradable. Holgura. Huelgo.

Abandono voluntario del trabajo que hacen los obreros para obligar a los patronos a ceder ante sus reivindicaciones. Sinónimo (Paro, Lockout.). Recreación, diversión (en este sentido se pronuncia generalmente juerga.) Huelga de brazos caídos, la hecha por los obreros sin abandonar su lugar de trabajo: Huelga general, la declarada por todos los trabajadores: Huelga salvaje, la efectuada bruscamente, sin instrucciones sindicales, en el lugar de trabajo.

El concepto doctrinario de la huelga lo podemos concebir como institución jurídica en sí misma, constituye un medio para lograr determinados objetivos sociales, para el caso de que se presentaren conflictos de carácter laboral dentro de las relaciones obrero-patronales.

Debemos tomar en cuenta las muy variadas y diversas concepciones que han realizado los estudiosos del Derecho al respecto, las que analizaremos a continuación:

Luisa Riva-Sanseveriano, desde el punto de vista de la forma, nos señala que puede considerarse como la "Abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo".²⁶

Manuel Alonso Olea define a la huelga como la "...cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores..."²⁷

²⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo II, octava edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, Pág. 842.

²⁷ IBIDEM.

Para Alonso García, se trata del "...Acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva...".

Baltasar Cavazos Flores, nos define a la huelga como la "...suspensión legal y temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus propios intereses profesionales..."²⁸

Hueck y Nipperdey, en un concepto menos preciso, nos dice que la huelga es "...La suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresas para un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa..."²⁹

De esta definición se desprenden como elementos de la misma :

- La huelga es la suspensión del trabajo realizado sin el consentimiento del patrón;
- La suspensión de labores ha de ser consecuencia de un plan previo y debe llevarse a cabo por un número importante de trabajadores;
- Es esencial en la huelga la presencia de un fin que corresponda a la idea de lucha del trabajo contra el capital;
- Los trabajadores han de tener la voluntad de reanudar las labores tan pronto se alcancen el fin colectivo o que se ponga término a la huelga.

Para el Lic. Carlos Roel, la huelga no es un derecho sino una situación de hecho y para reafirmar esta posición nos dice lo siguiente: "...En realidad la Huelga es una situación de hecho, que el Estado Liberal a regañadientes y por fuerza de sus propios principios, se vio obligado a tolerar, rodeándolo de ciertas taxativas, efectivamente el Estado liberal que pregonaba un absoluto abstencionismo, en lo económico, no podría sin

²⁸ CAVAZOS FLORES, Baltasar. "Las Huelgas y el Derecho Del Trabajo", Editorial Jus, México 1976, pag. 13.

²⁹ HUECK, Alfred. "Compendio de Derecho del Trabajo", Madrid, Revista de Derecho Privado.

contradecirse así mismo, intervenir y normar las relaciones de trabajadores y empresarios, fue pues un mero espectador de los conflictos industriales. Esperando con el sistemático darwinismo de su escuela, que dichos conflictos se resolverán por el "libre juego de las fuerzas antagónicas", ya que la intervención gubernamental se consideraba inútil más aún nociva; así vino a establecerse el Derecho de Huelga para los trabajadores y el "lock-out" para los patrones.

De esta suerte, el Estado liberal, al negarse a intervenir en lo económico y el dejar que los conflictos sociales, se arreglasen o no por "el libre juego de las fuerzas antagónicas", abdicó en forma bochornosa de una de sus principales facultades, se puso a la altura de los estados que en la antigüedad eran incapaces de dictar sentencia y si en una causa de justicia no aparecía clara, se ordenaba a las partes decidieran su litigio por medio de duelo, el cielo no permitiría que el inocente, así fuera el más débil sucumbiese. De cualquier modo, las ordallas, así como en nuestros días el derecho de huelga y el lock-out, entrañaban una admisible confesión de incapacidad para administrar justicia por parte del Estado...".³⁰

En la actualidad y en nuestro Derecho del Trabajo, se reconoce a la Huelga como un Derecho y no simplemente un hecho como lo pretende hacer valer este autor, por lo que expresaremos otras ideas del concepto de Huelga.

El Maestro Pizarro Suárez, define a la huelga en los términos siguientes: "...Huelga es la suspensión temporal de trabajo, resultado de una coalición obrera -acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes-, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...".³¹

30 ROEL, Carlos, "Estado de Derecho o Huelga", tercera edición, Editorial Stylo, México 1942, pPág. 13-16.
31 PIZARRO SUÁREZ, Nicolás.- "La huelga en Iberoamérica", Editorial Porrúa, S.A., México 1996, Pág. 40.

Esta definición tiene la ventaja de enseñar el objetivo de la huelga, tal y como se establece en la Ley Federal del Trabajo, estando de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123º Constitucional.

El maestro Néstor de Buen señala que la huelga es "... La suspensión de las labores de una empresa o un establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo..."³²

Es pertinente indicar que el licenciado Álvarez del Castillo, la define en los siguientes términos: "...La huelga es la suspensión del trabajo con el fin de obtener un cambio en las condiciones de prestación de servicios; es el medio de presión al cual recurre la clase obrera para establecer un equilibrio entre el trabajo y el capital..."³³

En España, Alejandro Gallart Folch, define a la Huelga en esta forma: "...Por Huelga debe entenderse, la suspensión colectiva y concertada de trabajo realizada por la iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras..."³⁴

Al respecto, consideramos que en primer lugar se debe analizar, que la huelga según la definición del tratadista español mencionado, hasta cierto punto, comprende una situación contraria al orden jurídico establecido en los países que reglamentan como un derecho a la huelga y concretamente debemos señalar que en México nuestro Derecho Penal considera a la suspensión de labores que tenga como objetivo modificar al sistema jurídico-político imperante, como un acto delictuoso, por lo que no podemos considerar legalmente, que la huelga pueda ser utilizada como un instrumento para

32 DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo II, Op. Cit., Pág. 844.

33 ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique. "DEMOCRACIA Y HUELGA", Editorial Porrúa, S.A., México 1964, Pág. 9.

34 GALLART FOLCH, Alejandro. "DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO", octava edición, Editorial Labor, Barcelona, España 1936, pag 223 y 224.

obtener determinados objetivos políticos y por otra parte tampoco puede ser utilizada como un instrumento de protesta en contra del sistema gubernamental del Estado.

Ahora bien se debe hacer notar claramente que la huelga, dentro de nuestro derecho y en general la doctrina, la reconoce como una de las conquistas más rotundas del proletariado, resultando por lo tanto el instrumento más eficaz de sus reivindicaciones frente a la clase capitalista; instrumento de lucha que les permite obtener mejores condiciones sociales y económicas; tomando en cuenta que nuestra legislación reconoce a la huelga como un derecho de los trabajadores.

Igualmente el Investigador de origen Venezolano, Rafael Caldera, en su obra Derecho del Trabajo, define a la huelga de la siguiente manera: "...La huelga es la suspensión concertada de trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de alguna finalidad determinada..."³⁵

Sin embargo debemos mencionar que la anterior definición resulta hasta cierto punto vaga, especialmente cuando se refiere a la finalidad de la huelga, ya que conforme a nuestro derecho positivo, la huelga percibe objetivos previamente señalados en la Ley que si tomáramos como exacta la definición anterior indicada, se podrían lesionar o afectar los legítimos intereses del patrono y de los trabajadores no huelguistas y en este caso, los resultados que se obtuvieran con un movimiento de huelga, en muchos casos no serían justos ni equitativos, debiendo precisar que dentro de nuestro derecho del trabajo, se considera a la huelga como derecho social que deberá tener como finalidad, el que los trabajadores alcancen mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

Gérard Lyon-Caen y Jeanne Ribettes- Tillet, en una definición más sencilla, dice que la huelga "...consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una

35 CALDERA, Rafael, "DERECHO DEL TRABAJO", segunda edición, Editorial El Ateneo, Argentina 1972, pag. 148.

presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional..."³⁶

El Maestro argentino Guillermo Cabanellas, en términos más amplios, define a la huelga como "...La abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales..."³⁷

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

Jean Rivero y Jean Savatier definen la huelga como "...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 de la controversia..."³⁹

Euquerio Guerrero nos señala que "...La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a algunas peticiones que le han formulado y que los propios huelguistas consideren justas, o cuando menos convenientes..."⁴⁰

³⁶ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo", Tomo II, Op. Cit., pag. 842.

³⁷ CABANELLAS, Guillermo. "Derecho de los Conflictos Laborales", segunda edición, Editorial Heliasta, Buenos aires, 1974, Pág. 165

³⁸ CASTORENA, J. Jesús. "Manual de derecho obrero", segunda edición, s.e., México 1949, Pág. 236.

³⁹ DE LA CUEVA, Mario. "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", tomo II, Op. Cit., pag. 588.

⁴⁰ GUERRERO Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo", vigésima edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pag. 376.

Para el Dr. Alberto Trueba Urbina, "...La suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista..."⁴¹

Para el maestro Mario De la Cueva, "...huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono..."⁴²

Como se aprecia, la última parte de la definición, es sólo una repetición de lo establecido en la Fracción XVIII del artículo 123º Constitucional. La suspensión temporal del trabajo debe llevarse a cabo por la mayoría de los trabajadores, los cuales deben de ajustarse a los principios consagrados en la Ley.

El maestro Eusebio Ramos, nos define a la huelga como: "...La suspensión del trabajo realizado por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le hayan formulado, que los propio huelguistas consideran justas o cuando menos convenientes.." ⁴³

La mayoría de los tratadistas de Derecho Laboral, consideran el derecho de huelga, como el medio más eficaz por el cual se puede persuadir al patrón para que cumpla con sus obligaciones y además como derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto e irrenunciable.

⁴¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Op. Cit., pág. 368.

⁴² DE LA CUEVA, Mario. "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", tomo II, Op. Cit., pág. 788.

⁴³ RAMOS, Eusebio. "Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que genera", segunda edición, Editorial Cadenas, México, 1978, pág. 224.

Concepto legal.- El derecho de huelga se encuentra consagrado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional.

El concepto legal de la huelga, lo encontramos establecido en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, el cual a la letra dice lo siguiente:

"...Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores..."

Efectivamente, este precepto tiene su antecedente en la fracción XVII del artículo 123 constitucional, que a su letra dice:

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

Concepto jurisprudencial.- Nuestro más alto tribunal de justicia, ha analizado lo que el Constituyente de 1917 plasmó en el artículo 123 del pacto federal, en sus fracciones XVII y XVIII, considerando necesario dar luz a las lagunas oscuras que se han ido presentando, así como la interpretación que ha fijado respecto de la ley. Es importante señalar que en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en lo que se refiere al concepto de huelga en sí, no lo ha interpretado en alguna jurisprudencia en forma directa, el criterio a este respecto lo ha establecido, aclarando otras situaciones derivadas de la huelga, sin embargo, ha señalado en este contexto de criterios la definición dada en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, sin variar en absoluto lo prescrito en este precepto; damos como ejemplo la jurisprudencia que a continuación se transcribe:

"Del análisis de las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, se tiene en conocimiento de que al definir dicha ley la huelga como suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, se refiere al hecho y no al

estado de huelga; pues, la misma Ley en los casos en que la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que no existe el estado de huelga, se limita a ordenar que se fija a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, el plazo de 24 horas para que vuelvan a él y se les aperciba de que, el sólo hecho de no acatar esta resolución en el vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo y se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad, y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en caso de ejercitar acción de responsabilidad civil en los términos del artículo 5° constitucional, contra los que rehúsan a continuar el trabajo; y siendo innegable que cuando se declara que no existe el estado de huelga, hay un periodo de tiempo, el comprendido entre el día en que se declaró el movimiento y el día en que la Junta pronuncia su resolución en que existe una suspensión laboral del trabajo, suspensión que todavía se promulga en 24 horas que se fijan para la reanudación de los trabajos, es claro que el determinado artículo 463 (actual 932) de la propia Ley del Trabajo que la huelga sólo suspende el Contrato de Trabajo por el tiempo que ella dura sin determinar ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen del mismo, también emplean la palabra "huelga" como un hecho, ya que la fracción II del artículo 469 (actual 932) proviene que cuando..."⁴⁴

Al respecto, es interesante mencionar las diversas concepciones sobre la huelga, exteriorizadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversas ejecutorias, haciendo mención especial a las que cita muy acertadamente el Dr. Alberto Trueba Urbina:

"Concepto emitido por la H. Suprema Corte de Justicia en su Jurisprudencia del 4 de abril de 1922 en la que sostiene:

"Las huelgas tienden al reajuste económico de una región cualquiera del país".

⁴⁴ SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. "INFORME DE 1934", Presidente: Francisco H. Ruiz, Sección 3a., pag. 227 y 228.

Ejecutoria del 18 de septiembre de 1935, Justo Brettón, la Corte se expresa de la siguiente manera:

"Es la coalición de trabajadores con el fin de suspender el trabajo en forma temporal es decir, un estado de coalición impuesto por los trabajadores de una negociación como resultado de inconformidad colectiva en que se encuentran con respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetas".

En la ejecutoria pronunciada el 24 de marzo de 1936, Huasteca Petroleum Co... la Corte sostiene:

"La huelga es una acción de los trabajadores, en el sentido amplio de la palabra, pero no es la aceptación jurídica del vocablo, conforme a la cual es acción de ejercicio de un derecho ante los tribunales sino que es una situación de hecho"⁴⁵

El Dr. Mario de la Cueva, opina que: "...La jurisprudencia ha desprendido del párrafo primero de la fracción XVIII del artículo 123, Constitucional el siguiente concepto de huelga:

"...La suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de producción mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y del trabajo..."⁴⁶

2.- LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA.

El reconocimiento del derecho de huelga en nuestra Carta Magna, constituye una decisión política que fundamenta a la suspensión de las labores por parte de los

⁴⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. "Tratado Teórico-práctico del derecho procesal del Trabajo", tomo II, Editorial Talleres Litográficos "Laguna", México 1941, pag. 486.

⁴⁶ DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", tomo II., Op. Cit., pag. 759.

trabajadores, con la finalidad de presionar al patrón para que acepte mejorar o se abstenga de afectar las condiciones de prestación de los servicios que reciben.

Esta incorporación legal, señala Carlos Puig "...es el reflejo de las aspiraciones obreras por contar con un medio que les permita negociar con los empresarios en un plano de desigualdad, lo cual consiguieron a través del ajuste de las diversas situaciones por las que atravesarían tanto los prestadores de servicios, como los propietarios de los centros de trabajo, en las revisiones periódicas, tanto integrales como salariales, de los contratos colectivos de trabajo y ley, o en los eventuales casos de incumplimiento de estos mismos pactos o de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, así como del apoyo de otros movimientos y en todos los cuales se ejercita el derecho de huelga..."⁴⁷

"...Las características del derecho de huelga que analizaremos serán con el fin de tener los mayores y mejores conocimientos posibles que nos permitan precisar los contornos de su perfil para identificar su naturaleza jurídica y establecer los rasgos que, determinan sus cualidades esenciales:

La huelga se ha considerado como un medio directo, esto es, un recurso en la estricta acepción de la palabra (acción de recurrir a una persona o cosa) y no en su sentido procesal jurídico, que los trabajadores utilizan libremente, sin ninguna interposición, o sea, que la suspensión de labores para conseguir las finalidades que hemos mencionado, se lleva al cabo para presionar al patrón y en esta relación obrero empresarial no debe existir ninguna interferencia, pues el criterio de esta opinión, estima que el aviso de prehuelga y el objeto señalado en la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, no representan ninguna intervención del Estado, ya

⁴⁷ PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. Teoría y práctica de la huelga en México, Editorial Porrúa, S.A., México, 1989, pag. 149.

que aquel se agota con el mero informe y sobre éste no puede decidir la junta de conciliación y arbitraje, por que resolvería el fondo del conflicto...".⁴⁸

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha aceptado la cualidad directa de la huelga de la siguiente manera: "...La huelga es un medio que la Constitución ha puesto en manos de los trabajadores para ejercer presión contra los patronos, al reclamar sus derechos, sin que, al llevarla a cabo, haya ninguna responsabilidad civil, proveniente de la falla de cumplimiento del contrato de trabajo y sin que este se extinga, fin y efecto especial previsto por la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz...".⁴⁹

Posteriormente la propia Corte sostuvo que la huelga es "...un medio de lucha del trabajador organizado en contra del capital..."; que la huelga "es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patronos..."; que la huelga es "un estado de coacción impuesto por los obreros de una negociación como resultado de cierta inconformidad colectiva en que se encuentra con respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetos...";⁵⁰ en estos tres casos se advierte el reconocimiento de la cualidad de la huelga, siendo la actividad inmediata que realizan los trabajadores en forma de lucha para resolver conflictos a través del apremio obrero.

En comentario de Juan Climent Beltrán, relacionados a los artículos 920, fracción I, 922 y 929 de la Ley vigente, descubre tres características más, las cuales reafirman la tesis consistente en que la huelga, "...es un derecho que se ejerce directamente entre los sujetos de la relación colectiva del trabajo que escapa del ámbito jurisdiccional del estado señalado, 1) la junta se limita a hacer llegar al patrón el pliego del sindicato, quien es el auténtico emplazante, a diferencia de los procedimientos ordinarios, donde la junta es la que emplaza a juicio; 2) La omisión del patrón de contestar el

⁴⁸ IBDEM, pag. 152 y 153.

⁴⁹ PAVON FLORES, Mario. "EL ABC de las huelgas", Editorial Masas, México, 1937, Pág. 87.

⁵⁰ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Op. Cit., Pág. 155.

emplazamiento no tiene efectos similares al juicio ordinario, pues el procedimiento de huelga no es un juicio sino un procedimiento extraordinario; 3) En el periodo de prehuelga no pueden intervenir terceros, en términos de lo dispuesto en el artículo 690 de la Ley vigente, a diferencia de lo que ordena el artículo 929 en que los terceros podrán solicitar la inexistencia de la huelga, motivo por el cual el procedimiento de huelga no es considerado como un procedimiento jurisdiccional...".⁵¹

Los procedimientos de huelga son de acción directa, con un medio de hecho opcional al arbitraje, cuyo fin es aceptar las relaciones entre los factores de la producción; mediante su ejercicio los trabajadores hacen presión por su propia fuerza, en virtud de lo cual no es una coercitividad jurisdiccional, sino que es un procedimiento de auto composición del conflicto. Se le ha calificado como una legítima defensa de los trabajadores, por lo que es un derecho sustantivo que se manifiesta como una situación de hecho y, por ello, ninguno de los actos que integran su desarrollo puede considerarse como una actuación jurisdiccional.

Otro de los elementos que identifican externamente a la huelga es su cualidad instrumental, es decir, no representa el conflicto laboral por sí misma, sino que constituye un medio cuyo efecto es presionar al patrón para que acepte las solicitudes contenidas en el emplazamiento, pero no se confunde con el problema obrero-patronal que existiere entre los sujetos de la relación colectiva de trabajo, lo cual podemos advertir, fácilmente, con base en el criterio de la junta federal de conciliación y arbitraje correspondiente al año de 1935, consistente en representar un medio opcional al arbitraje, lo que significa que los trabajadores pueden o bien ejercitar su derecho de huelga o recurrir directamente a la jurisdicción del tribunal laboral sin suspender sus labores, por lo cual la huelga posee un carácter instrumental, que la distingue del conflicto laboral. El conflicto laboral se puede resolver sin necesidad de recurrir a la huelga, lo cual demuestra la independencia de ambos fenómenos laborales, también

⁵¹ CLIMENT BELTRAN, Juan B. Formulario de Derecho del Trabajo, décima edición, Editorial Esfinge, S.A., México 1988, pag. 496, 499 y 507, respectivamente.

puede darse el supuesto contrario, lo que reafirma dicha autonomía, pues como acertadamente señala Nicolás Pizarro Suárez, es: "...claramente posible que la huelga termine sin haberse resuelto el conflicto que la motivo...",⁵² el decir, que subsista el problema laboral (incumplimiento del contrato colectivo de trabajo o ley, su revisión, etc.), por que los trabajadores reanuden sus labores y se de por terminado el movimiento.

La ubicación sistemática de la huelga la constituyen las fracciones XVII y XVIII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional y que la reglamentación federal vigente la representan los capítulos I (disposiciones generales, artículo 440 a 449) y II (Objetivos de huelga, artículos 450, 451, 459, 465 y 469) del Título Octavo "Huelgas" y el capítulo XX (Procedimientos de huelga, artículos 920 a 938) del título Decimocuarto "Derecho Procesal del Trabajo", de la Ley Federal del Trabajo.

De la división tricotómica del derecho es que se reconoce la existencia de una tercera especie de normas, al lado de las públicas y privadas, que son las sociales. Dentro de este sector social encontramos al Derecho del Trabajo, rama jurídica con la autonomía relativa que puede revestir, pues no puede ser absoluta, debido a su pertenencia genérica y a todas las relaciones que guarda con otras ramas jurídicas como la Constitución (bases del derecho laboral mexicano), la Administrativa (creación e integración de autoridades y servicios públicos del trabajo) y la Penal (tipificación de conductas delictivas en la ley del trabajo).

La huelga es un derecho subjetivo de carácter social, que se ejerce directamente por los trabajadores organizados en grupos, con el fundamento inmediato, de los ordenamientos citados.

⁵² IBDEM, pag. 154.

Es importante hacer notar que la huelga es un derecho subjetivo social, por que es una facultad coercitiva que se atribuye no a una autoridad sino directamente a los trabajadores y ello la denota de una cualidad especial que la convierte en un medio de protección y de desarrollo de un grupo especialmente determinado; él de los prestadores de servicios.

3.- SENTIDO ACTUAL DE LA HUELGA.

La huelga siempre se ha manifestado como un acontecimiento social, es decir un hecho social, primero sin ninguna regulación o base de carácter jurídico y posteriormente debidamente tutelada por el Derecho Social. Es así como después de ser considerada esta como un delito, pasa a formar parte de la legislación del mundo, como una figura jurídica o un derecho plasmado y reconocido legalmente.

Para que el ejercicio del derecho de huelga se considere jurídicamente posible, es necesario cumplir con ciertos presupuestos legales, cuyo cumplimiento e incumplimiento puede implicar que dicho ejercicio sea considerado ante las leyes como existente o inexistente, ya que, si bien el patrón para cesar en sus labores, es igualmente cierto que tienen que cumplir para su objetivo con los requisitos que previamente la ley establece para ese efecto, por consiguiente, puede decirse que la huelga, es un derecho inminentemente colectivo que puede ejercitarse por una sola clase, la trabajadora, con el fin exclusivo de lograr mediante su ejercicio mejores condiciones laborales, y que su normatividad en un cuerpo legal obedece, según el espíritu del legislador, a la obtención de un equilibrio entre los factores de la producción, pues es indudable que ninguna de estas dos clases antagónicas por naturaleza pueden coexistir sin un marco de derecho que regule su ejercicio.

En este contexto señala el Maestro Néstor de Buen "...Hemos manifestado que la huelga es un hecho social que al ser tutelado por el Derecho Social, se transforma en una fuerza que puede ser utilizada por la clase trabajadora, un derecho existente que

antiguamente en alguna etapa, este fenómeno no mereció la preocupación del legislador, por lo tanto la huelga constituía la reacción normal defensiva de los trabajadores, ante las injusticias de las que eran objeto por parte de la clase patronal...".⁵³

Ahora bien, para que esta situación pueda tener la efectividad que se busca, debe constar en la norma estricta como consecuencia del reconocimiento que el Estado hace de este derecho social.

Como lo manifiesta el Profesor Mario De la Cueva, "...la huelga era un hecho jurídico, que posteriormente devino en un acto jurídico...".⁵⁴ Esto es considerable, puesto que es indudable que ha sido muy difícil el proceso que ha sufrido la huelga para poder lograr su reglamentación, sin embargo, nosotros pensamos que, antes de ser ya jurídico tutelado, se convirtió en un derecho, ya que primero fue un hecho prohibido y después tolerado, posteriormente fue un derecho reconocido y tutelado, finalmente se convirtió en un acto jurídico regulado por las normas del derecho laboral para su aplicación y ejecución, es decir, se establecen para su acción cierto tipo de requisitos o actos ya jurídicos, para que la clase trabajadora ejercite su derecho, y es bien sabido que sin el cumplimiento de éstos, no se podría ejercitar una huelga, aunque los trabajadores tuvieran en sí el derecho.

Para J. de Jesús Castorena, la huelga es un derecho colectivo, tomando como base nuestra propia legislación, y dice que: "...Se ejercita en particular por cada trabajador, pero concertadamente y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresas y se concluye que es una situación de hecho creada por el ejercicio de aquel derecho y que no es un acto jurídico, por que no produce obligaciones ni las extingue, ni las modifica....".⁵⁵

⁵³ DE BUEN LOZANO, Néstor. "Derecho del Trabajo", tomo II, pag. 592 y 593.

⁵⁴ DE LA CUEVA, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Op. Cit., pag. 588.

⁵⁵ CASTORENA J., Jesús. "Manual de Derecho Obrero", Op. Cit., pag. 310

Consideramos por nuestra parte, que no se puede negar que la huelga y su ejercicio, contraiga obligaciones o las extinga, puesto que dada su regulación normativa, si puede producir estos fenómenos, pues su acción puede ser derivada de un contrato, en este caso el colectivo.

Aún más, ratificamos que la huelga es un derecho social, perfectamente delimitado por nuestra Constitución, y que visto así, constituye el medio de presión por excelencia para que la clase trabajadora obtenga del patrón mejores condiciones laborales, aunque científicamente el cumplimiento de ciertos requisitos lo haya restringido; nunca dejará de ser un derecho único de los trabajadores, independientemente de que para su ejercicio se tenga que cumplir con aquellos actos que la propia ley previene, actos que nuestro pensar han limitado su acción y eficacia como derecho máximo de los obreros.

4.- FUNDAMENTO SOCIAL DE LA HUELGA.

Con la Revolución Industrial del siglo XVIII en Inglaterra, así como el constante desplazamiento del hombre por la máquina, el ser humano por necesidad, más que por explotación, toma conciencia de su situación laboral. Ante estos acontecimientos, sus esfuerzos por sí mismos, no bastan para competir con el creciente desarrollo tecnológico, aunado a la voracidad de un patrón cien por ciento mercantilista. En esta etapa los trabajadores son solo instrumentos de producción de riqueza, al patrón no le interesa si con ello les va la vida; no existen consentimientos, miramientos, ni comprensión para mujeres, niños o ancianos, todos tienen que cumplir con su cuota de trabajo.

A todo lo anterior se suma el carácter individualista del derecho, que en ese momento es sustentado por las normas del derecho civil exclusivamente, ambos factores vienen a provocar el enfrentamiento de trabajadores y patrones, de esta forma surgen los primeros agrupamientos obreros, se establece que lo único que puede inducirlos como

una fuerza verdadera ante el capitalista es su unión; así se forman las primeras coaliciones que darán su simiente para la creación de un organismo más completo y complejo, el sindicato; de esta colisión de fuerzas se dan las primeras huelgas, exigiendo la reivindicación obrera, surgiendo el trabajador como una verdadera clase social en constante lucha por el mejoramiento y defensa de sus intereses.

Como lo afirma el Maestro De la Cueva: "...La justicia social impuso que todos los hombres sean tratados como personas y como iguales, por lo que el orden jurídico de una empresas tiene que venir de conformidad de la mayoría de los trabajadores, es decir, de las mayorías obreras y del patrón y cuando falta este acuerdo, la suspensión de actividades aparece como una solución natural en cuanto se encuentra un orden justo..."⁵⁶

5.- FUNDAMENTACIÓN DEL PERIODO DE PREHUELGA.

Se habla de gestación del movimiento, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón; analizar el desequilibrio económico existente dentro de la empresa; elaborar el pliego petitorio; decidir, en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar la huelga.

Para el pensamiento tradicionalista⁵⁷ el periodo de prehuelga persigue dos fines:

- Favorecer la gestión conciliadora de las juntas, a la vez, que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores; y,

⁵⁶ IBDEM. pag. 802.

⁵⁷ Importa considerar, como ya apuntara Trueba Urbina, que "si en el futuro se suprimiera o nulificara el derecho de huelga en nuestro país, en ese momento se encendería la toa de la revolución social y nuestro pueblo estará en vía de realizar su bienestar material y su destino histórico". Cfr. "Proceso Histórico de la Huelga en México". *La huelga*. Cit. Tomo III, página 160.

- Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades.⁵⁸ Esta etapa comprende, desde la presentación del pliego petitorio ante la junta de conciliación y arbitraje, hasta el estallamiento de la huelga, con el paro formal de las labores.

Previa aprobación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, el procedimiento de huelga se inicia con la presentación, por duplicado, del pliego petitorio, ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje (artículo 920 de la L. F. T.). Este escrito se dirigirá al patrón, debiendo de contener las peticiones de los trabajadores; el anuncio de su propósito de ir a la huelga en el caso de que no sean atendidas; el objeto de la huelga misma, y el señalamiento de la fecha y hora en que suspenderán las labores (artículo 920, fracción I de la L.F.T.).

Sin reparar expresamente, en el número de participantes, Nipperdey⁵⁹ define a esta figura como "...la suspensión del trabajo ejecutada en común y conforme a un plan por un número considerable de trabajadores, dentro de una profesión o empresa, suspensión decidida con un fin de lucha, pero con la voluntad de continuar el trabajo una vez logrado este fin o terminada la huelga...". Al estudiar dicho aspecto, bien dicen Couture y Plá⁶⁰ que "...acción y omisión vienen a complementarse y que el fenómeno huelga está compuesto tanto por la resistencia a la prestación, como por los actos anexos a la exteriorización de la voluntad jurídica inherente a la resistencia...".

Dentro de nuestra Carta Magna, el aviso del estallamiento de huelga, deberá anunciarse con seis días de antelación, con el efecto aparente, de favorecer la gestión conciliatoria de las juntas, antes de que se violenten las actividades de la

⁵⁸ Frente a la carencia de credibilidad en la protección legislativa y en el procedimiento de huelga, Ortega Arenas apunta que "las huelgas sólo son victoriosas donde los obreros poseen ya bastante conciencia, donde saben elegir el momento para declararlas, donde presentan reivindicaciones, donde mantienen contacto con los revolucionarios..." ORTEGA ARENAS, Juan. "Instructivo Obrero", México 1984, Editorial Costa-Amic, pag. 72.

⁵⁹ NIPPERDEY, Hans Carl. "Evolución del derecho laboral en Alemania", Editorial Rous, Madrid 1953, tomo II, pag. 11.

⁶⁰ COUTURE, Eduardo J. y Plá Rodríguez, Américo. "La huelga en el derecho uruguayo", Tomo III, Editorial Depalma Buenos aires 1999, pag. 301. Para precisar que ha de entenderse por servicios públicos, los autores de la Ley de 31, nos expresa De la Cueva, "deben haber comprendido que no podían penetrar en la telaraña de las doctrinas; lo cierto es que

empresa. Dicho aviso se anticipará diez días, si se trata de servicios públicos como los de gas, luz, energía eléctrica, comunicaciones y transportes, aguas, limpia, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentos de primera necesidad, etcétera (artículo 925 de la L.F.T.).

"..La huelga, manifiesta Alonso Olea,⁶¹ no exterioriza una voluntad resolutoria, es meramente suspensiva, los trabajadores buscan a través de ella, una decisión del empresario conforme a sus intereses en el conflicto que la huelga exterioriza...".

Por disposición de Ley, corresponde al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje (local o federal) según el supuesto respectivo, conocer e intervenir de manera personal en los conflictos de huelga (artículos 469, 923, 925 y demás relativos de la L.F.T.). Si la empresa o establecimiento se encuentran ubicados en lugares diferentes al de la residencia de la junta, el escrito podrá presentarse ante la autoridad del trabajo más cercana o ante la autoridad política de mayor rango en dicha localidad. En todo caso, la autoridad encargada de emplazar remitirá el expediente a la junta de conciliación y arbitraje competente, dentro de las veinticuatro horas siguientes; ello sin detrimento de avisar al presidente de la misma, telegráfica o telefónicamente (artículo 920, fracción II, de la L.F.T.).

El Maestro De la Cueva⁶² nos señala que: "...Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad; que son días hábiles todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidos por la ley al personal de la junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio; y que son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas...".

La Ley reconoce como efectos de emplazamiento de la huelga:

adoptaron como sistema una enumeración, que sería limitativa, de los servicios esenciales a la vida de la comunidad". El mismo sistema fue seguido en la legislación de 70.

⁶¹ ALONSO OLEA, Manuel. "Derecho del trabajo". Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1981, pag. 534.

⁶² DE LA CUEVA, Mario. "El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", tomo II, Op. cit., pag. 643.

- El constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa (artículo 921 de la L.F.T.).
- Dar inicio al periodo de pre huelga, comenzando a correr el término de cuarenta y ocho horas para que el patrón dé contestación al pliego petitorio (artículo 922 de la L.F.T.).
- Suspender la ejecución de cualquier especie de sentencia, sobre cualquier tipo de aseguramiento, desahucio o secuestro de los bienes de la empresa (artículo 924 de la L.F.T.).
- Interrumpir la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

A partir de las reformas procesales (1980), fundamentalmente con el objeto de cubrir los intereses de las autoridades, no se dará trámite al emplazamiento a huelga en los siguientes supuestos:

- Si es que se pudieran afectar los derechos de los trabajadores, particularmente los salarios, pensiones y demás prestaciones, hasta por los dos últimos años.
- Si es que existen créditos por cuotas a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- De encontrarse créditos por cuotas al INFONAVIT, o bien,
- En caso de créditos fiscales; motivos, estos tres últimos, que en verdad decidieron la medida.

Respecto de la preferencia de los créditos fiscales, los del IMSS o aquellos del INFONAVIT, Ross Gámez⁶³ estima que "...es difícil entender la verdadera intención de las reformas que se antojan caprichosas y sin ningún fundamento...".

⁶³ ROSS GÁMEZ, Francisco. "Ley procesal del trabajo comentada", México, 1985 Editorial Cárdenas, 1985, pag. 191.

Nuestra política legislativa parece virar hacia el conservadurismo que sostiene que "...en un estado de derecho y de justicia social no es conveniente un medio violento, como la huelga, que necesariamente produce daño a toda la población...".⁶⁴ En este sentido, como una de las más oprobiosas medidas legales, el artículo 923 de la L.F.T., dispone que la Junta no podrá dar trámite al emplazamiento de huelga cuando:

- El mismo no se ajuste a los requisitos del artículo 920 (los de forma, mayoría y objeto, llamado también de fondo).
- No lo interponga un sindicato que demuestre ser el titular del contrato colectivo o el administrador, en su caso, del contrato-ley.
- Se exija la celebración de un contrato colectivo, existiendo ya uno depositado con anterioridad.

Previamente a la determinación del emplazamiento, el presidente de la junta, debe de rectificar que las circunstancias mencionadas no concurren. Si en su caso, resuelve no dar trámite al emplazamiento habrá de certificarlo en autos, debiendo notificar su resolución, por escrito, al promovente.

Con semejante medida se monopoliza el ejercicio de la huelga en los sindicatos registrados, formalmente representativos, cómodos para el sistema, manipulables por los patrones y progresivamente apoyados por la fuerza, que van excluyendo así, a las coaliciones.

Al proteger los contratos colectivos registrados antes del emplazamiento a huelga, con objeto de obligar al patrono a que firme uno verdadero con sus trabajadores, nuestro sistema propicia la firma de los llamados contratos de protección.

⁶⁴ FIGUEROA, Guillermo. "Derecho Colectivo del Trabajo", Bogotá 1977, Editorial Themis, pag. 170.

Por otra parte, podrá el patrón contestar al pliego petitorio de los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, corriendo el peligro de que si se niega, éstos le pueden atribuir la imputabilidad de la huelga. Aquel deberá de ponderar entonces, que la notificación comienza a surtir efectos desde la hora y fecha en la que se realice. Computándose, al efecto, los sábados, los domingos e incluso los días festivos. En sus escritos de contestación al pliego, podrá el patrón impugnar la personalidad del sindicato o coalición emplazante. Los trabajadores, por su parte, podrán impugnar la personalidad del patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que conozcan su primera promoción (artículo 928, fracción IV de la L.F.T.).

6.- LOS FINES DE LA HUELGA.

El período de huelga como lo indica el Art. 920 de la Ley Federal del Trabajo: "... se iniciará con la presentación del pliego de peticiones..."

En la fracción I señala que "... Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga..."

Como se señaló el apartado de la Fundamentación del Período de Prehuelga, en este Capítulo, el período de prehuelga inicia con la presentación del pliego petitorio, hasta el estallamiento de la huelga, contando el término respectivo una vez que el patrón quede notificado

Este período resulta de vital importancia para las partes, toda vez que aún cuando pudieren iniciar negociaciones anticipadamente, a partir de la notificación hecha a la

empresa, se tiene un término para realizar pláticas tendientes a propiciar una negociación exitosa tanto para la empresa como para el sindicato.

Los resultados de una buena negociación de un contrato colectivo son, muchas veces, influenciados por una buena preparación, que antecede a la revisión y que, además deberá dar mayor poder de negociación.

Entre los principales beneficios que se pueden obtener con una buena preparación mencionamos:

- Aumentar las probabilidades de llegar a un buen arreglo.
- Lograr integrar los objetivos del contrato a los objetivos y planes de la empresa, a corto y largo plazo.
- Introducir cambios en el contrato que resuelvan problemas con los que se ha vivido.
- Involucrar a los funcionarios de línea en la negociación.
- Mejorar el tiempo de revisión.
- Plantear al sindicato las posibilidades con las que cuenta la empresa.
- Conocer al detalle las pretensiones del sindicato plasmadas en el pliego de peticiones

No hay realmente una serie de actividades que sirvan para toda empresa, pero sí es posible generalizar una serie de actividades importantes, en una secuencia de tiempo, que nos permiten llegar bien preparados a la revisión de contrato.

A continuación mencionamos estas actividades:

Revisión de los problemas planteados por el contrato actual. Una buena preparación del contrato se inicia al terminar de revisar el anterior. Esto quiere decir que, día a día, en la administración del nuevo contrato, tendremos problemas con diversas

cláusulas. Lo mejor es llevar una estadística de problemas por cláusula, analizando la causa del problema y buscando una solución. En muchos casos una sola palabra puede dar muchísimos trastornos en la vida diaria, si éste es el caso, debe hacerse lo posible por cambiar o eliminar esa palabra que está haciendo daño.

En esta revisión las quejas del sindicato, sobre cada cláusula, deben ser tomadas en cuenta; así como las demandas legales existentes, en relación a cláusulas del contrato colectivo en vigor.

Análisis de otros contratos colectivos. Al revisar otros contratos, de la competencia y del ramo de la empresas o del sindicato, puede dar una visión sobre las peticiones que nos pueden llegar. ¿Cómo están redactadas y qué problemas se tuvieron con esas cláusulas? Esta información, muchas veces, puede ser dada por las empresas afectadas.

Encuestas de salarios de la zona y el ramo. El entrar a la discusión, con este tipo de información dará poder de negociación pues permite saber si las peticiones están en el promedio o arriba del promedio y lo que esto puede significar para la empresa.

Datos de economía nacional, costo de la vida, inflación, desocupación, etc. Las peticiones económicas del sindicato están basadas, muchas veces, en la baja del poder adquisitivo de los trabajadores. Aunque el argumento del sindicato es legítimo, al querer que sus trabajadores mejoren su nivel de vida, se debe estar listo para que las peticiones estén fundadas sobre hechos realistas.

Costo actual del contrato y de producción. Es necesario hacer un análisis tanto del costo por cláusula como del costo total, para tener datos reales y actualizados que nos permitan hacer comparaciones de costos, y del impacto de éstos en nuestros productos o servicios.

Necesidades de los trabajadores y su perfil. El obtener esta información, en ocasiones, puede molestar a los dirigentes sindicales, pero es importante para la empresa, saber directamente qué quieren los trabajadores en el nuevo contrato, cuál es su sentir sobre los salarios, las prestaciones, etc.

En varias oportunidades, esto se ha hecho por medio de trabajadores sociales que obtienen mucha de la información en las casas de los mismos trabajadores o a través de encuestas especiales.

Es necesario, además, tener un perfil actual de los trabajadores que cubra datos como: número de empleados, sexo, educación, antigüedad, etc.

Análisis del nuevo contrato colectivo de trabajo. Una vez recibido el pliego de peticiones, es necesario analizarlo cláusula por cláusula buscando cambios en la redacción, obteniendo costo por cláusula y revisando las nuevas peticiones de cláusulas administrativas, pensando en el efecto que pueden tener ya puestas en operación.

Podemos resumir que los fines de la pre huelga, básicamente son:

- Evitar el estallamiento de huelga
- Hacer acopio de Información de mercado;
- Hacer acopio de Información con respecto a la situación propia de la empresa;
- Hacer del conocimiento del sindicato cuál la situación de la empresa frente al mercado y competencia ;
- Dar a conocer cuál es la situación de los trabajadores de la empresa con respecto al mercado;
- Ofrecer al sindicato con base en su pliego de peticiones, las posibilidades a las cuales puede acceder la empresa;

- Iniciar la etapa de negociación del contrato colectivo de trabajo entre sindicato y empresa.

7.- LA NEGOCIACIÓN.

La negociación es uno de los eventos que producen más tensión en la vida de las empresas. Es aquí donde, con más frecuencia de la que se supone, la alta dirección de las empresas, interviene con serias desventajas; ello debido básicamente a una limitada preparación y experiencia en su trato con negociadores sindicales quienes por su desempeño en las organizaciones sindicales, saben y conocen que en las empresas emplazadas a huelga, se genera tensión por la negociación de contratos, aunado a que los representantes sindicales en algunos casos, tienen basta experiencia en negociar o sino cuentan con asesores dentro del propio sindicato o central obrera quienes los asesoran.

Al abordar problemas de relaciones humanas y en especial de tipo psicológico, la mayoría de las personas que intervienen en la negociación, se sienten con autoridad para opinar y discutir sobre algo que a los expertos les lleva años dominar, después de estudios y práctica correspondiente.

Por lo general, la intervención de la alta dirección en otras áreas de la empresa, es limitada, toda vez que su opinión debiera ser estrictamente técnica, contable o financiera, a menos que alguna de ellas sea su campo de especialización y experiencia, pero en forma general la participación, es a través de comités técnicos o grupos de decisión integrados por personal experto en quienes se apoya en sus recomendaciones para sus una correcta toma de decisiones.

En materia de relaciones laborales y en específico en la negociación de contratos colectivos, usualmente no sucede así, es común que la alta dirección de la empresa pase por alto aspectos legales de importancia y que tome decisiones capitales,

generalmente sólo con base al aspecto económico del negocio y que es el más fácil y de inmediata comprensión.

En términos generales y por diversos argumentos, la dirección de la empresa no asimila en muchos casos, el hecho de que la huelga, como un derecho de los trabajadores, es muchas veces sólo un instrumento más de presión para el logro de los objetivos del sindicato, pasando por alto la gravedad en los resultados que puede tener una huelga y dando prioridad sólo a sus principios fundamentales.

No sólo nos referimos a los supuestos económicos en que se pueda motivar la huelga, me refiero también a los casos en que el sindicato amenaza con huelga para obtener modificaciones en la operación o con respecto a participar de algunas decisiones que no necesariamente son de las exclusivas de la empresa, como pueden ser el pago de impuestos del trabajo a cargo del trabajador por parte de empresas o pago de cuotas al Seguro Social.

La amenaza de huelga como elemento de presión, trae como consecuencia directa el que la empresa ceda en aras de una negociación simple y rápida, algunos principios fundamentales, arreglos que en nada la benefician y a la larga perjudican también al sindicato, dentro de este contexto muchas veces se cede en cláusulas administrativas que a largo plazo son onerosas o en cuestiones prácticas propician la ineficiencia.

El planear adecuadamente y con suficiente anticipación los pasos a seguir y los objetivos del contrato colectivo de trabajo, ayuda a disminuir el riesgo de aceptar un arreglo precipitado que con frecuencia sirve a los mejores intereses de las partes.

Son la excepción las empresas que tiene un rumbo definido en materia de relaciones laborales, y dentro de éstas también algunas son las que prevén cuál será el contenido de su contrato colectivo para los siguientes 3 o 5 años.

En el área de producción, continuamente se evalúa el equipo con que cuenta la empresa a fin de incrementar su capacidad y optimizar sus rendimientos.

En ventas, la empresa constantemente debe medir su mercado al logro de sus pronósticos, se sabe con bastante exactitud cuáles serán los niveles de venta a corto y mediano plazo, adoptando las medidas necesarias en cuanto se presenten desviaciones.

En el campo financiero, el control presupuestal, determina las normas en cuanto a la utilización de recursos monetarios.

Los conceptos anteriores son un ejemplo de cómo las empresas planean en forma eficiente sus recursos, por lo que es necesario de igual forma, dar la debida atención a las relaciones laborales, analizando y pronosticando cuál deberá ser el contenido del contrato colectivo de trabajo.

CAPITULO III EL PROCEDIMIENTO

1.- FUNDAMENTACIÓN.

La fase de gestación de la huelga, es aquella en la que se llevan a cabo los actos previos, consistentes en la consulta, por parte de los dirigentes sindicales, hacia la base trabajadora respecto de la suspensión de labores o de la huelga, con el objeto de conocer la opinión de los trabajadores y en su caso obtener el apoyo de la mayoría.

El procedimiento de la huelga, propiamente dicho, se establece en los artículos 920 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, a este procedimiento también se le conoce como extraordinario y se inicia mediante la presentación del pliego de peticiones ante la junta de conciliación y arbitraje correspondiente, por parte del sindicato emplazante, documento que según el artículo 920 de la Ley Laboral, deberá contener los siguientes requisitos:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga, si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta;

III.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado."

Es evidente que la presentación del pliego de peticiones trae aparejado si cumple con lo previsto en este precepto, ciertos efectos, mismos que serán analizados posteriormente en este mismo capítulo, sin embargo creemos adecuado transcribir el criterio sustentado a este respecto por el Maestro Trueba Urbina:

"...El libre ejercicio del derecho de huelga como derecho económico social, en los términos de las disposiciones constitucionales que ya se han mencionado con anterioridad, supone simplemente que los trabajadores le deben dirigir un escrito al patrón, solicitándole todo aquello que tenga por objeto que se realice el equilibrio entre los factores de la producción y dándole el aviso correspondiente a diez días como máximo cuando se trate de servicios públicos, a fin de que tenga conocimiento de la fecha en que se estallará la huelga; pero la reglamentación de los preceptos, aún cuando no tienen por objeto la resolución de fondo de los conflictos de huelga, le da cierta intervención de carácter administrativo a las Juntas de conciliación y Arbitraje para la comprobación del cumplimiento de los requisitos previos para que estalle la huelga, lo cual significa cierta intervención de las autoridades políticas, al grado de que en la práctica se han declarado indebida y arbitrariamente muchas inexistencias de huelga, para satisfacer consignas o bien mediante la influencia del poder capitalista, porque al fin y al cabo la intervención del poder público nulifica en ocasiones no sólo el libre ejercicio del derecho de huelga sino que convierte a las Juntas de conciliación y Arbitraje en órganos dependientes del poder capitalista..."⁶⁵

⁶⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", Op. Cit., pag. 373.

Encontramos muy acertada la opinión del Maestro Trueba, pues sabemos que en un momento determinado, la autoridad laboral, de un sólo plumazo y sin ninguna responsabilidad, únicamente por consigna política o de intereses económicos, puede dejar sin efecto un movimiento de huelga, al declararlo inexistente, aduciendo que se cumplió con los requisitos de ley.

Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 451 que para suspender los trabajos es necesario:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 450, (actualmente 929) y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores.

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente. (Artículo 920 actualmente).

Debe entenderse por mayoría, la mitad más uno de los trabajadores, con los cuales tenga el patrón una relación jurídica de trabajo o que hayan sido despedidos después de la presentación del pliego de peticiones ante la junta, sin importar que se trate de trabajadores sindicalizados o no; aunque cabe mencionar que la ley en su artículo 931 excluye a los trabajadores de confianza, por obvias razones, y a los trabajadores que hayan ingresado después de la presentación de dicho pliego de peticiones y sólo en caso de recuento.

El pliego de peticiones deberá ser presentado ante la junta de conciliación y arbitraje del lugar donde se ubique el domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en que presten sus servicios los trabajadores emplazantes y puede ser federal o local según se trate de ramas industriales, de empresas o materiales contenidas en la fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123º Constitucional y al que se contrae a su vez el artículo 527 de la ley; o se trate de actividades comunes de patrones o empresas no comprendidas en dichas disposiciones.

En relación a diversas modalidades del emplazamiento, el artículo 938, dispone que: "Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

I.- El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley.

II.- En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán de ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III.- Si el escrito se presta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV.- Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta, responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas...".

Cabe mencionar que el término para la suspensión de las labores, en estos casos, no podrá ser menor de treinta días, que se computarán desde la fecha y hora de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a diferencia de los seis y diez días en el caso de los trabajadores en general y de los que laboren en servicios públicos, respectivamente; al término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado (artículo 920 fracción III), pues en el caso de las huelgas no existen días ni horas inhábiles.

Una vez que haya sido recibido el pliego de peticiones por el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal, el artículo 923 de la Ley Laboral, establece que: "...No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante exigir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento o huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente...". Consideramos que el legislador tuvo como principal objetivo en el presente artículo el de evitar que se ocasionen daños de carácter irreparable a las fuentes de trabajo, perjudicando con ello a los propios prestadores del servicio.

Lo anterior deberá hacerse dentro del término de cuarenta y ocho horas siguientes al de recibo del escrito de emplazamiento.

Debemos recordar que la junta no está facultada para resolver el fondo del conflicto de huelga; aunque al tener el Presidente de la misma, la facultad de desechar el escrito de emplazamiento, porque a su criterio no se dio cumplimiento a los requisitos mencionados anteriormente, entonces, se está restringiendo el derecho de huelga.

En caso de que el presidente de la junta decida tramitar el emplazamiento a huelga, hará llegar al patrón la copia de dicho escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las de su recibo.

La Ley Laboral establece un procedimiento distinto al ordinario para la tramitación de la huelga, así pues, el artículo 928 dispone lo siguiente: "En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observaran las normas siguientes:

I.- Para el funcionamiento del pleno de las juntas especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Los casos de los artículos 469, 923 y 935.
- d) Declaración de inexistencia o licitud de huelga.

II.- No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas.

III.- Todos los días y horas serán hábiles. La junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

IV.- No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución.

V.- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir desde la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia...".

En estrecha vinculación con el artículo transcrito anteriormente el numeral 620, establece que: "...Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

I.- En el pleno se requiere la presencia del presidente de la junta y del cincuenta por ciento de los representantes por lo menos. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente.

II.- En las juntas especiales se observaran las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su presidente o de su Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no están presentes ninguno de los representantes, el presidente o el Auxiliar dictarán las resoluciones que procedan, salvo que se traten de las que versen sobre personalidad, competencia o aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a la que se refiere el artículo 773 y sustitución del patrón. El mismo Presidente acordará se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones, y si ninguna concurre, dictará la resolución que proceda.

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se registrá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica además del presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate el voto del o de los representantes ausentes se sumarán al del presidente o al del auxiliar.

III.- Para la audiencia de discusión y votación del laudo será necesaria la presencia del Presidente o presidente especial y del cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta por ciento, el presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social

para que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente”.

2.- LA PREHUELGA.

No solamente en nuestra legislación laboral, sino en la mayoría de las legislaciones mundiales laborales, encontramos que se admite el transcurso de un período entre el momento del emplazamiento a huelga y aquel en el que se procede por los trabajadores a la suspensión del trabajo, y aún cuando no todos aceptan para este lapso la voz prehuelga, en el fondo el propósito ha sido evitar en lo posible la interrupción de las labores en cualquier negociación, por los daños y perjuicios que esto ocasiona, no sólo a los empresarios sino a la producción que resulta afectada muy seriamente.

Este período se caracteriza por el hecho de estimar como necesario, tomar determinadas precauciones que podrán servir a posteriori para la calificación de la huelga, por otra parte la circunstancia de preparar determinadas actitudes para el caso de que deban preverse riesgos o cuidados en las instalaciones de una negociación.

Además, se observa que independientemente del hecho de que este período resulta útil para llegar a cualquier arreglo que ponga fin a las diferencias existentes entre trabajadores y patronos, permite a la autoridad analizar el consenso democrático en que se apoyó el dirigente sindical.

Señala el Maestro De la Cueva “...El período de prehuelga es un espacio de tiempo interpuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprendiéndose el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrón y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los

trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga...".⁶⁶

Así mismo, esta etapa procesal tiene un carácter obligatorio, como se deriva de lo que disponen los artículos 267 , de la versión publicada en el año de 1941, de la Ley de 1931, artículo. 457 de la Ley de 1970, y que actualmente, de acuerdo con las reformas realizadas a nuestra Ley Federal del Trabajo en 1980, corresponde al artículo 927 de la misma, que señala:

"La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:

I.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella...".

Se debe de advertir que conforme a la fracción I de este artículo, se dispone que la oportunidad para el patrón de oponer la excepción de la falta de personalidad, lo es al contestar el pliego de peticiones, que deberá hacerse dentro de las cuarenta y ocho

⁶⁶ DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Op. Cit., pag. 633.

horas siguientes a la notificación, de conformidad con el artículo 922, por lo que si se presenta posteriormente resulta improcedente por extemporáneo.

La fracción II, nos dice que si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de labores, dando por resultado que el emplazamiento quede sin efecto, ordenándose el archivo definitivo del expediente. Aquí se apunta otra diferencia respecto de los procedimientos ordinarios, en donde los efectos de la falta de comparecencia del actor a la etapa de y a la subsiguiente de demanda y excepciones son únicamente tener por reproducida la demanda, conforme al artículo 879, en tanto que en el procedimiento de huelga la incomparecencia a la audiencia de conciliación del sindicato emplazante produce el efecto de un desistimiento tácito del mismo, porque se requiere la manifestación expresa de la voluntad para su trámite, pues se considera que la empresa o establecimiento afectados, no se pueden quedar a expensas de la incertidumbre sobre la suspensión de las labores.

Por lo establecido en las fracciones III y IV del mismo artículo, se considera que esta etapa del procedimiento es de carácter obligatorio, puesto que la incomparecencia del patrón no representa sanción alguna, sino que la autoridad puede utilizar la vía de las medidas de apremio para obligar a éste a que concurra a la audiencia de conciliación, sin que los efectos del aviso de huelga se suspendan por su rebeldía para concurrir a ella.

Por otra parte, el período de prehuelga, tiene como finalidad principal y fundamental procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social, o que armonice los derechos del trabajo con los del capital, de acuerdo con la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional.

Euquerio Guerrero, al referirse al periodo de prehuelga, dice: "... la huelga asigna a la junta de conciliación y arbitraje la función de mediadora para tratar de avenir a las partes, sin que pueda formular una declaración alguna que perjudique sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Desgraciadamente esta función, como lo exhibe la practica, resulta meramente formulista y quienes realmente actúan son los órganos administrativos del trabajo, pues aún en la propia junta los representantes están cohibidos para presentar fórmulas de avenimiento a las partes, ya que esto podría significar que externaran su criterio..."⁶⁷

Sobre el particular, Barajas Montes de Oca, dice: "...En nuestro medio jurisdiccional se ha creado inclusive un cuerpo de conciliadores que actúan casi en todos los tribunales laborales de la República, federales o estatales, quienes están encargados de tan importante e indispensable función..."⁶⁸

El Maestro De la Cueva dice, que el periodo de pre-huelga es: "...Un espacio de tiempo impuesto por la ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que medie entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y a la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga..."⁶⁹

Creemos, que la principal característica del periodo de pre-huelga, es la labor de avenimiento por parte de la junta para tratar por todos los medios a su alcance, de evitar que se lleve a cabo la huelga; pero sin prejuzgar sobre los motivos que dieron origen a la misma; tal es la función de la denominada audiencia de conciliación.

⁶⁷ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit., pag. 398.

⁶⁸ BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. "Derecho del Trabajo", Instituto de investigaciones jurídicas, México, 1990, pag. 53.

⁶⁹ DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", tomo I, op. Cit., pág. 635.

Continuando con el procedimiento, el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo, previene: "...Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente...".

Euquerio Guerrero, señala lo siguiente: "...Este precepto es igual al que existía en las Leyes Federales de 1931 y 1970, y originalmente se interpretó en el sentido de evitar solamente los daños que pudieran paralizar en definitiva la negociación implicaran un grave peligro de robos, pérdidas y extravíos. Basta pensar que en una negociación minera la suspensión de los trabajos de desagüe podría ocasionar la inundación de la mina. En cualquiera otra empresa, el no mantener servicios de vigilancia puede implicar que sufran robos las propiedades de la empresa con perjuicios para todos. El espíritu de este artículo se ha ampliado por los tribunales del trabajo, respondiendo más bien a necesidades vitales de las poblaciones, pues aun sin ajustarse estrictamente a los textos legales, la importancia básica de la supervivencia obliga a dar interpretaciones amplias. Así, en el caso de servicios públicos, las juntas de conciliación y arbitraje, han señalado dentro del personal de emergencia todo lo que sea necesario para mantener determinados servicios, como el bombeo de agua potable, el desagüe de aguas negras, los servicios de hospitales, policía, etc..."⁷⁰

Al respecto el artículo 466, dispone como obligación de los trabajadores huelguistas, el seguir prestando los servicios de:

I. Los bosques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento”.

La mayoría de los supuestos anteriores se justifican por sí mismos, no hay duda que en el caso de los hospitales, es indispensable la aplicación de determinados medicamentos o la realización de ciertas intervenciones quirúrgicas, que de no hacerse en el momento indicado pondrían en peligro la vida de los pacientes. Aunque en el caso de los autobuses, por ejemplo, podrían ser que tuvieran poco tiempo de haber iniciado su recorrido, por lo cual, sería más factible, para no contravenir la suspensión de las labores, que regresarán a su lugar de partida.

En el artículo 936, se establece lo siguiente: “...Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta ley, el patrón podría utilizar otros trabajadores. La junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios...”.

Los trabajadores huelguistas que sean designados para laborar en tales servicios, podrán negarse a ello, en cuyo caso el patrón podrá contratar otros trabajadores; pero sólo para ese efecto.

Coincidimos con lo que dice el Maestro De la Cueva, con respecto de los trabajadores que se nieguen a cumplir con el dispositivo referente a la prestación de servicios, al decir: “...La ley no impone sanción alguna a los trabajadores que se nieguen a prestar los servicios, negatividad que resulta del artículo quinto de la Carta Magna, según el cual 'nadie podría ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento...’⁷¹ además, si se sancionara a los trabajadores por ejercitar su

⁷⁰ GUERRERO, Euquerio. Op. Cit., pág. 398.

⁷¹ DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*, op. Cit., pag. 381.

derecho de huelga, entonces sería negatorio, para los trabajadores que se encontrarán en ese supuesto, su derecho para suspender las labores; no hay que olvidar, que para esa situación, el patrón puede emplear otros trabajadores.

Cabe destacar, que en el caso de la celebración o revisión del contrato-ley como objeto de huelga, la Ley en su artículo 938, establece que el período de pre-huelga, será por lo menos de treinta días, al señalar en su fracción II: "...En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje...". Debemos recordar que cuando la huelga tenga por objeto uno distinto a los aquí mencionados y que estén contenidos en el artículo 450, entonces, el período mínimo de pre-huelga será de seis y diez días, para los trabajadores al servicio de empresas privadas y para los que laboren en servicios públicos, respectivamente; por otra parte, la ley no establece un máximo en cuanto a la duración de dicho período.

En caso de que las pláticas de arreglo se alarguen y haya puntos que no hayan quedado lo suficientemente claros, las partes podrán solicitar una prórroga de ésta fase procesal, para poder estar en posibilidad de sacar para su grupo el mejor provecho.

En efecto, conforme al artículo 926 último párrafo de la Ley Sustantiva, esta audiencia sólo podrá diferirse por una vez y a petición de los trabajadores. Esto desde luego ha significado una buena medida, pues anteriormente se abusaba de esta alternativa ya que un conflicto de esta naturaleza se podía prorrogar varias veces.

Es importante señalar que en la actualidad la Secretaría del Trabajo ha puesto verdadero interés en que la mayoría de los conflictos colectivos se resuelvan en esta audiencia, y para ello se ha establecido un cuerpo de conciliadoras que "sugieren", medidas para que las partes lleguen a un arreglo.

Para el caso de no llegar a ninguna solución satisfactoria en el acto conciliatorio, "...las partes quedarán en libertad de proceder en los términos que más convengan a sus intereses, pero en todo caso deberán sujetarse a las disposiciones de la Ley Laboral..." como nos comenta el Maestro Trueba Urbina.⁷²

3.- LA POSTURA PATRONAL EN EL PERIODO DE PREHUELGA.

Se mencionó en el Capítulo II de este trabajo, la fundamentación del período de pre huelga. Por lo que el propósito de éste apartado, es señalar la postura patronal que se integra con elementos práctico-administrativos en el período de pre huelga.

En las relaciones obrero patronales, el contrato colectivo de trabajo, como ya se dijo anteriormente, es la parte medular y básica en el desarrollo de las relaciones de trabajo. La revisión adquiere importancia relevante, pero el mantenimiento, cumplimiento, creación o modificación de condiciones generales de trabajo así como la productividad, resultan de mayor importancia para la preservación de la relación laboral.

Por ello, es necesario orientar las acciones de la empresa a efecto de crear las condiciones que favorezcan un clima positivo de superación, y que en tal virtud ayuden a una mejor negociación del contrato colectivo de trabajo.

La planeación de las relaciones obrero-patronales, debe ser un proceso encaminado a la toma de decisiones y un medio de preparación para esquemas futuros por cuanto a las relaciones se refiere, esquemas que comprenden el inicio, permanencia y término de las relaciones de trabajo.

⁷² TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", Op. Cit., pag. 375.

En el periodo de pre huelga, la postura patronal debe tomar en cuenta diversos aspectos para asegurar el éxito en la negociación:

4.- CLIMA LABORAL.

Se entiende por clima laboral, el ambiente de trabajo que se tiene en la empresa, el cual involucra la frecuencia e intensidad de conflictos laborales y la calidad de las relaciones entre la empresa y su personal.

Para prever de manera general lo que sucederá en la negociación del contrato colectivo de trabajo, es necesario tomar en cuenta los resultados de las revisiones anteriores de la empresa y como se ha mencionado, conocer los resultados de las revisiones de otras empresas del mismo ramo industrial.

El estudio de diversos factores servirá de guía para prever y planear la propia negociación, dentro de los cuales deberán considerarse:

Porcentaje promedio de incremento a tabuladores

- En la industria en que opera la empresa;
- En la ciudad, zona industrial y región donde opera la empresa;
- En las diferentes categorías o puestos.

Porcentajes mas alto y mas bajo negociados

- En la industria, zona industrial y sindicato con el que opera la empresa;
- En las diferentes categorías o puestos.

Prestaciones

- En cuáles, como norma, el sindicato está presionando;
- Cuáles en general no se han concedido, con objeto de no sentar precedentes;

- Qué porcentajes promedio se han presentado en la industria, zona industrial y sindicato con que opera la empresa;
- Cuáles han sido los porcentajes más alto y más bajo concedidos en los últimos tres años.

Tendencias

- Cómo ha sido el comportamiento de los incrementos en tabuladores y prestaciones, durante el año, contado a partir de la fecha de la propia negociación;
- Cuál ha sido el comportamiento de los incrementos en la industria, zona industrial y sindicato en que opera la empresa;
- En qué fechas se han producido huelgas.

Huelgas

- Cuáles han sido las huelgas en la industria, zona industrial y sindicato con el que opera la empresa;
- Cuál ha sido la duración y las causas de las mismas en cada caso;
- Cómo se han solucionado;
- Casos en que hubo filtraciones.

Varios

- Hubo reclasificaciones en las categorías o puestos;
- Cuáles puestos de confianza se cedieron al sindicato;
- Qué prestaciones no comunes o no acostumbradas se otorgaron;
- Cuáles fueron las características de la negociación.

Los datos anteriores se obtienen por entrevista directa de cada empresa, por los reportes emitidos por las empresas en sus boletines, por los grupos que en algunos casos llegan a formar las áreas de recursos humanos de diversas empresas y por los datos emitidos por diversas autoridades.

El análisis sindical se refiere concretamente al estudio de diversas variables y elementos de naturaleza eminentemente sindical que afectan o pueden influir positiva o negativamente en el medio sindical dentro de la empresa.

Es necesario que tanto empresa (en la esfera de su competencia) como sindicato, desplieguen acciones tendientes a salvaguardar la paz y la estabilidad dentro del sindicato y a identificar y contrarrestar las posibles amenazas a la democracia sindical. Por ello, es necesario conocer los elementos y situaciones que pudieran afectar la operación del sindicato y de la empresa, para estar en posibilidad de disminuir sus efectos.

Algunos de los puntos más importantes a cubrir dentro de éste análisis serían:

- Principales grupos sindicales que operan en la comunidad donde se encuentra la empresa
- Problemas que han generado y sus fechas;
- Fuerza y apoyo político de los mismos;
- Sus líderes, características, ideología y personalidad.

Principales aspectos positivos en la relación empresa-sindicato y el modo de preservarlos y vitalizarlos

- Cumplimiento de ofrecimientos hechos por la empresa durante el último año;
- Atención a los problemas planteados por el sindicato a la brevedad;
- Mejoras en la operación con base en las propuestas sindicales.

Obteniendo la información descrita y la posibilidad de generar alternativas de acción, se desarrollarán tendencias que enfatizen los aspectos positivos y que disminuyan o eliminen aspectos negativos:

Las fuerzas más importantes de la empresa, relacionadas con las debilidades más significativas y las acciones tendientes a fortalecer las primeras y disminuir las segundas.

Las oportunidades más importantes que se presentan para la empresa, los problemas más relevantes y las acciones tendientes a minimizar los efectos de éstos.

Tradicionalmente las negociaciones del contrato colectivo de trabajo, se han manejado en el enfoque "ganar-perder", debido a ello, las negociaciones se prolongan y llegan en algunos casos a romperse, ya que las partes se resisten a "perder", en virtud de éste enfoque, en lugar de buscar una solución que beneficie a las partes, cada parte cede completamente "pierde" en algunos aspectos, siempre y cuando se vea compensada "gane" en otros.

A pesar de que durante la negociación cada parte siente que lo que ha cedido se compensa con lo que ha obtenido, al final, ambas partes sienten que han perdido y que se han visto obligadas a ceder debido a la presión natural de la negociación. Por ello, las relaciones inmediatamente posteriores a la negociación, se deterioran en mayor o menor grado y se requiere de un cuidado especial para mejorarlas.

La empresa debe entonces plantear la negociación en un enfoque "ganar-ganar", buscando durante la negociación una solución que deje satisfechas a ambas partes.

Esto es posible sólo si durante el tiempo transcurrido entre una y otra revisión de contrato colectivo de trabajo, ambas partes desarrollan una confianza recíproca en su trato diario, éste es el enfoque "ganar-ganar", y sólo puede crearse si cada parte va percibiendo un grado de confianza a medida que avanza en su relación cotidiana, es decir que el proceso de solución de sus problemas les deja más satisfechos

Al principio, naturalmente existe desconfianza entre las partes. A medida que vayan resolviendo más problemas, la confianza irá creciendo. Pero es vital recordar que en este lento y gratificante proceso de aprendizaje, no debe aparecer la "traición". Si esto sucede, el nivel de confianza desarrollado se vendrá abajo y costará mucho trabajo y tiempo volver a recuperarlo.

Se entiende por "traición", el hecho de que se aborde un asunto con una cierta actitud demostrada y que posteriormente se pretenda "sorprender" a la otra parte con un enfoque diferente al de la actitud inicial.

¿Cómo ir desarrollando esa confianza mutua? La negociación anual del contrato colectivo de trabajo, constituye la meta dentro del proceso tendiente a desarrollar dicha confianza. El punto natural de partida será el momento inmediato posterior a la negociación.

La adopción del enfoque "ganar-ganar" en el manejo de las relaciones obrero-patronales, deberá hacerse con suficiente anticipación a la revisión del contrato colectivo. Iniciar la aplicación de este método dentro de un plazo menor a seis meses antes de la revisión resultará negativo para el desarrollo de la confianza a que nos hemos referido.

La razón es que los dirigentes sindicales pueden fácilmente identificar este cambio de enfoque como una estrategia de la empresa, para "comprar" su buena voluntad y facilitarle la revisión del contrato, dada la cercanía de la misma.

Sin embargo, aunque mucho se ha avanzado en el campo de la administración, y específicamente en la administración de recursos humanos, tal vez sea imposible seguir avanzando tan rápidamente, ya que aunque ha habido mejoras muy importantes, todo esto se ha logrado sin cambiar sustancialmente las bases fundamentales del enfoque administrativo, que continúan estando basadas en las

teorías de Douglas McGregor, enfoque que propicia la desconfianza y genera actitudes agresivas y de autodefensa.

Douglas McGregor, en su libro *The Human Side of Enterprise*, analiza las prácticas y políticas de las empresas a la luz de los conocimientos sobre la naturaleza y conducta humanas.

Dos suposiciones fundamentan su estudio: la Teoría X, en la que se basan las organizaciones tradicionales y que parece inadecuada para propiciar la máxima utilización de las capacidades humanas, y la Teoría Y basada en los conocimientos de la investigación, y que puede conducir hacia una mayor motivación y un logro más efectivo de los objetivos del individuo y de la organización.

Teoría X, el enfoque tradicional en la dirección y control.- Cada una de nuestras acciones y decisiones que de alguna manera se relacionan con otras personas, se basa en el concepto que cada uno de nosotros tenemos sobre la naturaleza y conducta humanas. Aunque la relación concepto acción sea inconsciente, sí existe, y modula y matiza nuestras acciones, e influye a veces en el tipo de decisiones que tomamos.

Supuestos de la Teoría X de Douglas McGregor.- En general, al ser humano le disgusta el trabajo, y lo evitará si puede:

- Debido a la naturaleza humana de disgusto hacia el trabajo, la mayoría de la gente debe ser empujada, controlada, dirigida y amenazada con castigos, para hacer que dedique un esfuerzo adecuado en el logro de los objetivos organizacionales;
- El individuo promedio prefiere ser dirigido, desea evitar la responsabilidad, tiene relativamente poca ambición, y desea, sobre todas las cosas, seguridad.

Estos supuestos pueden ser adaptados al manejo de las relaciones laborales.

Estos enfoques, el administrativo de McGregor y el adaptado a las relaciones laborales, se refieren a los extremos. Una gama ilimitada de posiciones pueden adoptarse entre ellos, posiciones que caracterizarán la manera como se manejen las relaciones laborales en la empresa.

Teoría X. Supuestos Adaptados a las Relaciones Laborales.- En general, el trabajador equivocadamente está en contra de la empresa, y tratará de sacar provecho personal de su relación con la misma:

- Debido a su oposición inherente hacia la empresa, la mayoría de los trabajadores deben ser vigilados, controlados y amenazados, para hacer que dediquen sus mejores esfuerzos al logro de los objetivos de la empresa;
- El trabajador promedio es irresponsable, su ambición está mal dirigida, y buscará sobre todas las cosas "sorprender" a la empresa y sacar ventajas personales.

Estos supuestos tradicionales también pueden referirse al sindicato y ser desplegados por sus líderes en todos los niveles. Cambiemos la palabra trabajador por empresa y empresa por sindicato en cada uno de los tres enunciados anteriores, y tendremos el enfoque tradicional del sindicato en su manejo de las relaciones obrero-patronales.

Si la empresa adopta este enfoque y el sindicato también, como a menudo sucede, no es de sorprender que surjan permanentemente conflictos cada vez más graves en perjuicio de las dos partes. El clima laboral en la empresa será de agresividad y de quejas continuas de cada parte hacia la otra. La empresa sólo hará concesiones bajo una fuerte presión y ésta siempre caracterizará a cada negociación de contrato colectivo de trabajo.

No se puede culpar sólo a una de las partes. Ambas son responsables de una situación como la descrita anteriormente. Y en el fondo, la base de sus actitudes y acciones se encuentra apoyada por los conceptos de la Teoría X que acabamos de analizar.

Teoría Y, la integración de los objetivos del individuo y de la organización. Como resultado de numerosas investigaciones se ha logrado desarrollar una buena cantidad de conocimientos sobre la conducta humana. Esto ha permitido la formulación de diversas generalizaciones que tienen aplicación en la administración de los recursos humanos.

El extremo opuesto a la Teoría X, viene dado por los supuestos de la Teoría Y. McGregor los describe así:

- El gasto de esfuerzo físico y mental en el trabajo es algo tan natural como jugar o descansar. Al individuo promedio no le disgusta trabajar. Dependiendo de condiciones controlables, el trabajo puede ser una fuente de satisfacción (y será voluntariamente realizado), o una fuente de castigo (y será evitado si es posible);
- El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios para lograr que se canalicen los esfuerzos hacia el logro de los objetivos de la organización. El individuo se autodirigirá y autocontrolará para lograr los objetivos a los que se ha comprometido;
- El compromiso para el logro de los objetivos es una función de los beneficios asociados con su logro. Lo más significativo de tales beneficios, esto es, la satisfacción del ego y las necesidades de autorrealización, pueden ser producto directo del esfuerzo dedicado al logro de los objetivos organizacionales;
- El individuo promedio aprende, bajo condiciones adecuadas, no sólo a aceptar la responsabilidad, sino a buscarla;
- La capacidad para desarrollar un nivel relativamente alto de imaginación, ingenio y creatividad en la solución de los problemas de la organización, se encuentra

distribuida ampliamente, no en unos cuantos individuos, sino a través de toda la organización;

- Bajo las condiciones de la moderna vida industrial, la capacidad intelectual del individuo promedio se utiliza sólo parcialmente.

Las acciones y decisiones administrativas basadas en estos conceptos reconocen la capacidad del individuo y todos sus demás atributos. Parten de la confianza y permiten que se construya una relación social a partir de las cualidades de los individuos, y no de sus fallas. Desde luego no pretende ser infalible, constituye sólo el marco de referencia general en el que deben basarse políticas, prácticas, procedimientos, y sobre todo, actitudes y conducta en el manejo de los recursos humanos.

Teoría Y, supuestos adaptados a las relaciones laborales.- Es natural que existan diferencias en la relación empresa-sindicato, como sucede en cualquier relación social. El trabajador promedio no buscará únicamente su provecho personal. Dependiendo del clima que se establezca en la empresa, verá en su trabajo un reto y colaborará en el logro de los objetivos de la organización. De este modo, estará logrando también los suyos;

- El trabajador promedio no se opone inherentemente a la empresa. Si se proveen los medios que propicien su desarrollo integral, se le trata con relativa justicia, y se resuelven razonablemente sus necesidades (económicas, sociales, psicológicas y de autorrealización), será un entusiasta colaborador de la empresa;
- La colaboración es una función de la confianza;
- El trabajador promedio desea, bajo condiciones adecuadas, no sólo colaborar sino participar eficientemente en el logro de los objetivos de la organización;
- Una gran mayoría de los trabajadores tiene altos niveles de capacidad, ingenio y creatividad para entender y poner su mejor esfuerzo en la solución de los conflictos obrero-patronales que pudieran presentarse;

- Bajo el enfoque tradicional (ganar-perder) de negociación colectiva, la desconfianza mutua entre empresa y sindicato impide soluciones de mayor beneficio para los trabajadores.

El manejo de las relaciones laborales basado en los conceptos de la Teoría Y, y con un enfoque "ganar-ganar" en la solución de los pequeños y grandes problemas que se presentan día con día en la relación empresa-sindicato-base, propiciará la creación de un clima de colaboración entre los factores de la producción. Generará actitudes positivas entre los líderes sindicales, mismas que tenderán a disminuir el antagonismo tradicional que ha venido existiendo en las relaciones empresa-sindicato.

Cuando se aplican los puntos anteriores, es posible constatar los resultados positivos que se obtienen. Pero es vital que en su aplicación exista una integridad absoluta; que haya consistencia en las acciones que la empresa lleva a cabo; que la empresa se preocupe genuinamente por resolver, dentro de sus posibilidades, las necesidades y problemas de sus trabajadores.

Si esto se hace día a día, la aplicación de los puntos analizados en este apartado durante la negociación, será sólo la culminación exitosa de un año de trabajo. Habrá diferencias y problemas, pero unas y otras se resolverán sin poner en peligro la fuente de trabajo.

Una forma que la empresa puede asumir para evitar todo lo que se supone lleva a unas relaciones laborales sanas y propicia la motivación, y al mismo tiempo justificar todos los problemas obrero-patronales que tiene, estriba simplemente en asumir la Teoría X.

Si las cosas en las relaciones obrero-patronales no son como la empresa quisiera, o como cree que debían ser, la Teoría Y implica que la respuesta para lograr un mejor clima radica en una mejor administración de sus recursos humanos.

Una mejoría importante en el clima de las relaciones obrero-patronales en la empresa, no puede ocurrir mientras ésta no reconozca el punto anterior.

Lo que se sugiere aquí es que la propia empresa, en función del clima que promueve en sus relaciones obrero-patronales, influye de manera significativa en el tipo y nivel de desempeño de sus trabajadores, sus actitudes, su motivación. y su colaboración.

5.- LOS ARGUMENTOS SINDICALES Y EL PLIEGO DE PETICIONES.

Lo que se está negociando entre el sindicato y la empresa son sus necesidades y sus satisfactores, ya que si no existieran necesidades insatisfechas no habrían negociaciones.

De los pliegos de peticiones sindicales podríamos encontrar la escala de necesidades fisiológicas de seguridad, de estabilidad, de pertenencia, de estimación y de autorrealización.

Se ha mencionado, que una buena negociación está basada en la correcta planeación de sus relaciones laborales; esto es resultado de la atención de demandas del sindicato formuladas día a día, en este supuesto, los objetivos son afines entre las partes. Es la empresa quien guía a sus trabajadores hacia sus objetivos utilizando sus propios conductos (vgr. los supervisores de planta) y necesita realmente de la presencia sindical, tal vez para crear un modelo mejor, más favorable para el crecimiento de la empresa a futuro, y para estar protegida en contra de otros sindicatos no afines a sus objetivos.

Si planea correctamente sus relaciones, posiblemente permita que el sindicato aumente sus líneas de fuerza para poder también utilizarla para sus fines, sin perder de vista los objetivos sindicales.

En ocasiones los objetivos no son comunes inclusive pueden estar en conflicto, como sucede en el caso de querer más utilidades para la empresa, lo cual es conflictivo con el objetivo del sindicato de aspirar mejores salarios para los trabajadores, esto es perfectamente legítimo y los objetivos entonces deben ser negociados.

Generalmente los conflictos surgen porque la empresa se niega a compartir la riqueza generada o cuando el líder sindical exige, para sus trabajadores, más de lo que le corresponde legítimamente.

La negociación de los objetivos en conflicto, no será difícil si las partes reconocen que existe una buena relación basada en la confianza.

En todos los contratos colectivos de trabajo, existen cláusulas que interesan a las dos partes y que no contienen intereses en conflicto. Mayor desarrollo del personal, mejorar la calidad del producto, mejorar la productividad, son algunos ejemplos de éste tipo de cláusulas.

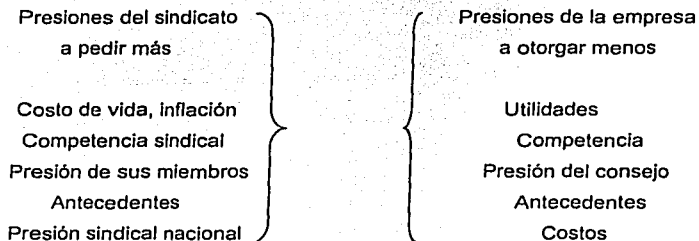
Como fue señalado, lo que se está negociando, son la necesidades de las partes, mientras más se conozcan de éstas, más fácil será llegar a un acuerdo.

El sindicato inicia entonces con una serie de intercambios en donde la empresa cede un satisfactor a cambio de que el sindicato ceda otro u otros, los argumentos sindicales se tornan más complejos debido a que sus peticiones están basadas en necesidades individuales que tendrían que generalizarse en aspectos fisiológicos y psicológicos.

El sindicato en el momento de elaborar el pliego de peticiones, está conciente que las cláusulas de mayor importancia son las económicas, mismas que representan un conflicto, debido a que el argumento de que lo que está solicitando a través del pliego, es un interés legítimo.

El porcentaje en el incremento que pide un sindicato, es la resultante de una serie de vectores de fuerza que lo están presionando.

Asimismo, el porcentaje de incremento que ofrece la empresa, es la resultante de una serie de vectores que a su vez, la presionan:



Si las partes pueden cooperar para reducir algunas de las presiones que tiene su oponente, la resultante será menor.

Si el sindicato ayuda a la empresa a reducir costos, es probable que la empresa, al bajar éstos, pueda otorgar más incrementos económicos al sindicato.

Si la empresa ayuda al sindicato a reducir la presión de sus miembros, tal vez, el sindicato pueda reducir sus demandas económicas.

Si la empresa, se ha preparado con una serie de asesores, profesionales en los ámbitos de operación, producción, financiero, económico, social, político etc., el sindicato presenta sus requerimientos con base en necesidades surgidas de sus agremiados y generalmente, no analiza sus pedimentos con la intensidad y proyección con los que cuenta la empresa.

El sindicato sabe que en el momento de la negociación, puede utilizar uno de sus argumentos fundamentales que consiste en detener la producción, por lo que es necesario que reconozca al menos que:

- Las peticiones económicas estén dentro de los parámetros de la empresa;
- Las peticiones administrativas no invadan las determinadas como exclusivas para la empresa;
- Las prestaciones están fundadas debido a que el contrato colectivo tiene un rezago en este rubro;
- Es prioritario llegar a un acuerdo por bien de las partes;
- Tienen la obligación con respecto a sus agremiados de obtener beneficios acordes al mercado;
- La huelga representa un fracaso o estancamiento de la negociación.

Comúnmente, el sindicato elige por votación popular a los integrantes del comité que representará a los trabajadores en la negociación del contrato colectivo, cuando decide nombrar a un comité distinto del comité ejecutivo. Sin embargo, la mayoría de las veces es éste el comisionado para negociar. Otras veces se integra en parte por votación popular, y en parte con el secretario general y otros miembros de su comité.

Además de este comité revisor (trabajadores en la nómina de la empresa), en algunos sindicatos, generalmente de jurisdicción regional o nacional, o de industria, se agregan uno o dos representantes que apoyan al comité local. Estos representantes del sindicato nacional o de industria, son casi siempre personas con

gran experiencia que han hecho de la negociación una profesión, y que están negociando todo el año. Es importante tener esto en mente antes y durante la negociación.

El sindicato en la mayoría de las veces, puede influir en la forma en que se va a negociar el pliego de peticiones que se presenta, existen diversas formas en que llevan a cabo éstas negociaciones.

6.- DISCUSIÓN CLÁUSULA POR CLÁUSULA.

En la discusión cláusula por cláusula, cada petición se negocia hasta que se llega a un acuerdo. Hecho esto, se pasa a la siguiente, y así sucesivamente.

Este sistema tiene desventajas tanto para la empresa como para el sindicato o más bien para los trabajadores.

Para ambas partes la desventaja es que no se sabe exactamente cuál será el resultado final de la negociación en costo y en porcentaje. Esto hace que la empresa se muestre muy conservadora, cediendo muchas veces en cláusulas que constituyen una bandera para el sindicato, más que un beneficio real para los trabajadores.

Para la empresa, la principal desventaja consiste en que cuando menos lo espera, ya ha rebasado sus expectativas totales. Esto puede hacer que decida mantener su punto de vista, y se tiene una huelga en puerta. Y la razón, muchas veces, es que la empresa no puede dar más.

Para el sindicato la desventaja estriba en que sus agremiados estarán recibiendo directa e inmediatamente menos beneficios. Recordemos que en las revisiones integrales, el sindicato deja para el final la negociación del tabulador. Y si la empresa ya ha dado más de lo que puede conceder en prestaciones, cuando se trate de negociar lo realmente importante el tabulador, ya no tendrá mucho que conceder.

7.- DISCUSIÓN POR PAQUETES.

El método de discusión por paquete consiste en que empresa y sindicato, contemplan la negociación como un todo que puede ascender a un porcentaje X. El sindicato entonces decide cómo va a dividir ese todo o paquete entre las diferentes peticiones que ha solicitado.

De este modo sindicato y empresa buscan la manera de repartir dicho paquete, en forma tal que represente un mayor beneficio para los trabajadores.

Finalmente, los recursos de la empresa son limitados, y no importa qué método se siga, siempre se concederá un porcentaje previamente calculado o muy cercano a él.

Ninguna empresa ni institución puede resolver todas las pretensiones de un sindicato o las necesidades de sus trabajadores, porque aquéllas tienen recursos limitados. Y las pretensiones sindicales, así como las necesidades humanas, se antojan ilimitadas. La empresa, efectivamente, puede contribuir a que los individuos que la forman encuentren su autorrealización y la satisfacción razonable de muchas de sus necesidades. Ninguna otra institución puede ofrecer tantas posibilidades como la empresa misma. Pero estas posibilidades para sus trabajadores jamás podrán cristalizar en una sola negociación, como reiteradamente pretenden muchos sindicatos.

La desventaja del método por paquetes estriba en que los sindicatos piensan que están siendo manejados, porque de esta manera se quita "sabor" a la negociación, según el criterio tradicional. Este método tiende a ser más rápido, lo cual preocupa al comité revisor del sindicato, ya que siente que está perdiendo oportunidades de presionar a la empresa.

Este método es más conveniente para ambas partes, debido a que se avanza más rápidamente, y que al final se logran mejores resultados para los trabajadores.

Para evitar errores como los mencionados al principio de esta sección y otros similares, cada una de las partes deberá participar directamente por lo menos en la preparación de la siguiente información:

- Análisis del pliego de peticiones
- Estrategia y alternativas
- Análisis de cada sesión
- Análisis de lo concedido
- Replanteamiento de alternativas

Deberá además conocer con bastante familiaridad los resultados de la encuesta de salarios y prestaciones, y los resultados de otras negociaciones.

La razón de su participación se deriva de la necesidad ineludible de conocer y dominar todo lo relacionado con la negociación. De este modo conservará mentalmente gran parte de estos datos, lo cual es siempre una ventaja durante la negociación.

8.- ASPECTOS QUE EL LICENCIADO EN DERECHO DEBE CONOCER EN UNA NEGOCIACIÓN.

Para la preparación de las sesiones de la negociación del contrato colectivo, se requiere que se lleven a cabo ciertas actividades previas, entre ellas, se debe preparar información necesaria para conocer los aspectos económicos, políticos y sociales con el fin de proponer o dar respuesta a diversos conceptos que pueden ser ofrecidos por cualquiera de las partes que intervienen en la negociación:

Aspectos económicos.- En la actualidad, numerosas empresas están desarrollando nuevas prácticas productivas, tendientes a depurar la producción, reducir tiempos de circulación de los productos en el proceso productivo y comercial, etc. Estas empresas encuentran sostén en gobiernos decididos a promover la inserción en la economía global, ya sea a través de la concepción neoliberal de la economía de exportación o buscando modalidades de apertura y fomento de exportaciones con mayor preocupación por el desarrollo integrado de las economías nacionales.

En este sector de "empresas líderes" se localiza una parte sustancial de los asalariados, de media y alta calificación, sin los cuales el movimiento sindical carecería de fuerza, puesto que se trata de asalariados ubicados en sectores estratégicos de la economía. En este sector de empresas líderes, el movimiento sindical está obligado a presentar propuestas frente a los cambios que se producen en el sistema de relaciones laborales por efecto de estrategias empresariales de productividad, competitividad, calidad y flexibilidad.

Actualmente estamos en una situación que se caracteriza por la apertura comercial y la competencia en el contexto de formación de grandes regímenes económicos. En consecuencia, la política industrial consiste en integrar núcleos competitivos que pueden o no desarrollarse dentro de una sola cadena productiva.

Antes, las relaciones laborales se daban a partir de grandes concentraciones de trabajadores por rama de actividad y sus inserciones en el mercado local. Por eso los acuerdos entre empresarios y sindicatos tenían efectos directos sobre ramas enteras de la economía nacional y sobre la expansión del consumo. Ahora la nueva figura de la empresa competitiva atomiza a la masa trabajadora, debilitando los conductos homogéneos de los trabajadores tanto en las distintas ramas como a nivel nacional. Al mismo tiempo, en los centros de trabajo se modifica la organización del trabajo dando lugar a que las reivindicaciones sindicales específicas en la empresa se vuelvan cada vez más diferenciadas. En consecuencia, el predominio del asalariado

organizado por rama de actividad deja su lugar a representaciones de grupos de asalariados de menor volumen numérico pero con reivindicaciones específicas en la empresa. Por eso, la figura del contrato colectivo de trabajo "líder" se diluye ante los problemas de la empresa y da paso, en la práctica y en la teoría, a modalidades de negociación colectivas articuladas.

En el actual entorno, el sindicato debe considerar al conjunto de los instrumentos básicos (capacitación, participación, sistema de remuneración y ergonomía) como un todo y debe comprender que los cuatro instrumentos podrán servir para incrementar la productividad a costa de mayor explotación de los trabajadores, o incrementar la productividad mejorando las remuneraciones y las condiciones de trabajo. El concepto de productividad es el escenario común tanto para la opción capitalista, basada en la obtención del beneficio y el sometimiento de los trabajadores al capital, como según las pautas de la democracia industrial y la democratización del trabajo. Para el sindicato, en consecuencia, lo primero que debe quedar claro es que el objetivo de la productividad, no es automáticamente igual al objetivo sindical de mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Aquí se localiza el espacio de negociación entre empresas y sindicatos.

La economía incluye diversas actividades como la producción, comercio, distribución, consumo y muchas otras. Cada acción económica requiere una toma de decisión. La decisión sólo puede ser tomada luego de la aplicación de criterios predeterminados sobre una base de información. Sin información completa, precisa y de buena calidad es imposible tomar buenas decisiones. Las oportunidades de negocios en economía hacen uso de diversos canales para su propagación y divulgación.

Uno de los receptáculos de información más importante es el precio. Las decisiones económicas toman en cuenta valores de bienes y servicios, en lo relativo a rendimiento, costo, etc. Los precios son los receptáculos de información sobre esos valores.

La propagación de la información de precios se hace a través de canales de mercado. El fenómeno detrás de la homogenización del precio es comparable al fenómeno físico de la nivelación del agua en un sistema de vasos comunicantes. No importando lo remoto que se encuentre un mercado o agente de otro mercado o agente, los canales económicos que integran mercados y agentes en mercados de orden superior llevan a que los precios a ser tomados en cuenta siempre tiendan a ser los mismos, al menos en una parte importante de su composición. Algunas diferencias en precios pueden surgir del costo de transporte, diferencias en riesgos económicos, etc.

Como se ve, la información de precios corre de un agente a otro y de un mercado a otro.

La idea general es que todo tipo de información de importancia económica, fluye con mayor o menor velocidad entre mercados y agentes. Cuando la información es transmitida con lentitud, la economía también se torna lenta. Y si la información importante deja de fluir, muchos proyectos de importancia microeconómica y macroeconómica dejan de ser efectuados. La presencia dinámica de la información garantiza el desarrollo más adecuado de las actividades económicas.

La ausencia de información precisa y de calidad es el precedente inmediato del estancamiento y colapso económicos.

Las reglas del juego económico pueden ser muy simples cuando la acción económica se reduce a una simple transacción entre dos individuos, de acuerdo a sus necesidades, sin mediar un medio de cambio como el dinero. Los individuos buscarán el intercambio equitativo, llevando a satisfacer las necesidades de cada uno.

Pero cuando el juego económico incluye a numerosos individuos, el problema se vuelve muy complejo. No queda claro qué necesidades tienen los agentes, ya que hay demasiados agentes y demasiadas necesidades. Cada agente defiende sus intereses de acuerdo a sus posibilidades de acción y reacción, tanto en el terreno económico puro como en otros terrenos anexos (poder social, poder político, etc.).

Analícemos un caso teórico: si suponemos que todos los agentes poseen igual poder de negociación, entonces los intereses de todos se verán representados en una magnitud equitativamente distribuida. Las agrupaciones de numerosos agentes con intereses similares acumularán fuerte poder de negociación, en tanto que las agrupaciones pequeñas de agentes sólo tendrán bajo poder de negociación. La ética y la justicia, áreas externas al fenómeno económico, quedan traslapadas en el tratamiento de los intereses de los agentes. Cuando la distribución del poder de negociación es igualitaria, la negociación lleva a que la economía presente soluciones éticas y justas a los diversos conflictos de intereses.

Pero si dejamos el caso teórico para acercarnos más a la realidad, constatamos que el poder de negociación está distribuido sin uniformidad. De esta forma, un agente de tamaño moderado como una empresa monopólica, puede defender sus intereses de manera más eficiente que la masa total de consumidores de un mercado o que el conjunto de todas las empresas pequeñas y medianas que compiten con el monopolista.

Esto ha derivado en diversas estrategias y tácticas de negociación. Comúnmente, se requiere de agrupaciones muy grandes y sólidas de agentes para confrontar exitosamente a agentes de tamaño moderado pero con gran poder de negociación.

Luego de revisar las características generales de la negociación para los problemas económicos, llegamos a la conclusión de que, sin importar qué tan uniformemente o no esté distribuido el poder de negociación, la economía se valdrá de la utilización de

éste para configurar sus reglas de juego. Por lo mismo, vemos que la economía tiene un eje principal en el fenómeno de la negociación y en la gestión del poder de negociación de los diversos agentes. Sólo los agentes que obtengan poder de negociación podrán negociar para así crear y aprovechar una serie de importantes mecanismos económicos que les proveerán de bienestar.

Sobre la relación entre negociación colectiva, empresa y nuevas políticas sindicales, existe una relación múltiple.

Esa relación es una tríada potencial entre una institución socio laboral (normada por la legislación del trabajo) que es la negociación colectiva; entre la negociación colectiva como institución reguladora de los procesos de trabajo (el trabajo como creación de valor y al mismo tiempo como fundamento de sociabilidad e igualdad entre los hombres); la empresa como comunidad de intereses entre empresarios y trabajadores; y por último la consideración de las empresas y las negociaciones colectivas como los escenarios básicos para construir desde la base del sistema los consensos socio productivos del Diálogo Social.

El Diálogo Social es un valor en sí mismo. Es uno de los fundamentos implícitos en la Declaración de Filadelfia, que es la carta de creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero que con el desarrollo del tripartismo fue adoptando en la OIT formas concretas. Desde 1998 el Diálogo Social como categoría sociolaboral ha sido enriquecido a través de la "Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo". La OIT ha establecido que el fortalecimiento del tripartismo y el Diálogo Social es uno de sus cuatro objetivos estratégicos, y que ese objetivo debe ser garantizado por todos los países a través de la negociación colectiva y otras formas de cooperación entre gobiernos, trabajadores y empleados.

Es un escenario esencial, porque se trata de lograr que a través del Diálogo Social se vayan articulando "líneas de convergencia", entre las fuerzas organizadas de empresarios y trabajadores, para diseñar las instituciones sociolaborales que permitan hacer realidad a democracias políticas basadas en economías de mercado apoyadas en el desarrollo económico sustentable y el bienestar social generalizado.

El Diálogo Social adoptaría entonces el carácter de una herramienta consensuada entre actores sociales para acelerar en la escalas mundial, regionales y nacionales sistemas económico sociales equitativos que favorezcan la modernización de las estructuras productivas y la generación de empleos decentes.

El Diálogo Social difícilmente puede ser fructífero si no es concebido como un proceso en espiral que va agrupando a las fuerzas sociales de la producción y el trabajo desde las empresas hasta las instituciones políticas de decisión macroeconómica. El Diálogo Social requiere de entornos político-institucionales que favorezcan los acuerdos micro y macroeconómicos básicos para el crecimiento económico sostenido. Esta última condición establece la primera forma de relación entre el Diálogo Social y la política.

El Diálogo Social debe ser considerado por los Estados nacionales y las instituciones políticas supranacionales como un conjunto de subsistemas de negociaciones sociolaborales que permitan una interacción fluida entre el Estado y la sociedad. La negociación colectiva articulada es uno de esos subsistemas de negociaciones.

El capitalismo se ha vuelto mundial. Pero inmediatamente se ha abierto un debate sobre los "modelos de capitalismo" y sobre los tipos de economía de mercado. Será seguramente uno de los grandes debates que incluirá tensiones, conflictos y negociaciones. Señalará al siglo XXI. El Diálogo Social ocupará un lugar destacado como "idea fuerza" progresista en el debate sobre el sistema mundo en construcción.

El cambio, en la cultura de la empresa, se resume en una frase: la vieja teoría de considerar a la empresa como una estructura autoritaria y vertical va siendo sustituida por una nueva teoría que piensa a la empresa como un sistema flexible de cooperación productiva.

El Diálogo Social es una categoría sociolaboral válida no solo para los países industrializados, sino también para los países de industrialización intermedia. La diferencia es que en estos últimos, la institución del Diálogo Social se ve envuelta e involucrada en procesos políticos para alcanzar las transformaciones económico sociales estructurales. Por eso forma parte inevitablemente de la disputa por instalar economías de mercado productivas integradas versus las economías de mercado en las que la hegemonía del modo de producción, se concentra en el capital financiero rentístico, o de hegemonía retardataria de la valorización financiera del capital.

En los países en los cuales el Estado ha sido subsumido en las lógicas perversas del "libre mercado" y las "sociedades de mercado", el Diálogo Social es sofocado "desde arriba", esto es, por el poder político. Pero tanto en condiciones políticas favorables como desfavorables, la institución del Diálogo Social es, en sí misma, una necesidad para que el mundo del trabajo (empresarios y asalariados) se cohesionen como fuerza "político organizacional" favorable a la valoración productiva de los factores.

Aspectos políticos.- El Diálogo Social, como hemos comentado, será sólido si se basa en última instancia en el nivel de las empresas. De allí que analicemos la importancia de desarrollar las negociaciones colectivas en forma articulada, para lograr que los convenios colectivos puedan garantizar que la centralidad de la negociación articule los componentes o cláusulas laborales generales (por rama y sector) con los componentes articulares y descentralizados según tipos de empresa.

El Diálogo Social se desarrolla a nivel nacional. En este caso, incluye diversos escenarios posibles como acuerdos marco para políticas laborales, la organización de consejos económico sociales nacionales, etc. Sin embargo, en la última década

se han desarrollado instituciones de negociación entre sindicatos internacionales y empresas multinacionales. La modalidad más conocida es la Declaración sobre Inversiones Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de 1976. Esta Declaración ha permitido que la OCDE apruebe en el 2000 nuevas directivas para las Compañías Transnacionales (CTN), que hoy controlan el 70% del comercio mundial.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo y las normas internacionales del trabajo prioritarias, ha sido incorporada a las nuevas directivas de la OCDE. La OCDE ha manifestado que espera que las CTN respeten las directrices dondequiera que funcionen, y no solo en los países miembros de la misma. La revisión de las directrices de la OCDE incluye el fortalecimiento de los Puntos de Contactos Nacionales (PCN) como procedimientos de aplicación. Así, por ejemplo, en América Latina en el caso del Mercosur, bajo el paraguas de la Declaración Socio Laboral vigente, se están constituyendo PCN en varias ramas de producción y servicios, en particular en el sector automotriz.

Se desarrollan también, acuerdos marco entre los llamados Secretariados Profesionales Internacionales (SPIES) y las CTN. Los acuerdos marco constan de una serie de principios aprobados de común acuerdo. En algunos casos adoptan la modalidad de códigos de conducta. En el año 2000, se establecieron acuerdos marco entre la Federación Internacional de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) y las empresas Statoil y Freudenberg; de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITEM) con las empresas IKEA, FaberCastell y Hochtief; entre la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes y Afines (UITA) con las empresas Accor y Danone; de la Real Sindical Internacional (UNI) con Telefónica y empresas bananeras en América Central.

El tripartismo es la institución privilegiada que puede hacer viable y exitoso el Diálogo Social. Tanto el tripartismo como el Diálogo Social adoptan formas concretas a través de prácticas sociolaborales. Estas prácticas se desarrollan principalmente en las empresas o grupos de empresas. El objetivo es hacer compatible las transformaciones productivas en las empresas con el acrecentamiento de las mejoras y los derechos laborales. La negociación colectiva es una institución de negociación prioritaria, que debe ser protegida y estimulada por la legislación laboral.

En América Latina los ámbitos de aplicación de la negociación colectiva son todavía reducidos, en parte por el insuficiente desarrollo de las economías y las empresas, pero también en muchos países por la hostilidad del poder político y de sectores empresariales atrasados. La negociación colectiva se instala y desarrolla principalmente en países que valoran la democracia económica. También encuentra un medio favorable en empresas modernas de los sectores público y privado que son exitosas porque han asimilado la experiencia internacional que demuestra que la negociación colectiva es la institución por excelencia para direccionar el conflicto entre el capital y el trabajo en base a principios de cooperación.

Lógicamente, la clave para el desarrollo exitoso de la negociación colectiva es la incorporación, vigencia y aplicación de los convenios 87 de libertad sindical y protección del derecho de sindicación, y el convenio 98, sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva.

Los cambios en las empresas y en las formas de trabajar. La década de los noventa del siglo pasado, fue de cambios en las políticas macroeconómicas en los países latinoamericanos, y sus empresas reaccionaron aplicando programas de ajuste defensivo. En la década de los noventa, numerosas empresas "líderes" desarrollaron nuevas prácticas productivas, tendientes a depurar la producción, reducir tiempos de circulación de los productos en el proceso productivo y comercial, etc. Estas empresas encuentran sostén en gobiernos decididos a promover la inserción en la

economía global, ya sea a través de la concepción neoliberal de la economía de exportación o buscando modalidades de apertura y fomento de exportaciones con mayor preocupación por el desarrollo integrado de las economías nacionales.

En este sector de "empresas líderes", se localiza una parte sustancial de los asalariados, de media y alta calificación, sin los cuales el movimiento sindical carecería de fuerza puesto que se trata de asalariados ubicados en sectores estratégicos de la economía.

En este sector de empresas líderes, el movimiento sindical está obligado a presentar propuestas frente a los cambios que se producen en el sistema de relaciones laborales por efecto de estrategias empresariales de productividad, competitividad, calidad y flexibilidad.

El comercio, a nivel mundial, se desarrollaba hasta hace pocos años a partir de mercados protegidos. En América Latina las políticas de desarrollo industrial del Estado y los oligopolios nacionales se orientaban a crear cadenas productivas integradas (materias primas, transformación, comercialización). Los oligopolios se ocupaban de toda clase de actividades, convirtiéndose en *holdings* financieros.

Las empresas privadas fueron protegidas por el Estado, lo cual permitió la formación de "bolsones de ineficiencia" tanto en el sector privado como en el público.

Pero actualmente estamos en una situación por completo diferente, que se caracteriza por la apertura comercial y la competencia en el contexto de formación de grandes regímenes económicos. En consecuencia, la política industrial consiste en integrar núcleos competitivos que pueden o no desarrollarse dentro de una sola cadena productiva.

Antes, las relaciones laborales se daban a partir de grandes concentraciones de trabajadores por rama de actividad y sus inserciones en el mercado local. Por eso los acuerdos entre empresarios y sindicatos tenían efectos directos sobre ramas enteras de la economía nacional y sobre la expansión del consumo.

Ahora la nueva figura de la empresas competitiva atomiza a la masa trabajadora, debilitando los conductos homogéneos de los trabajadores tanto en las distintas ramas como a nivel nacional. Al mismo tiempo, en los centros de trabajo se modifica la organización del trabajo dando lugar a que las reivindicaciones sindicales específicas en la empresas se vuelvan cada vez más diferenciadas. En consecuencia, el predominio del asalariado organizado por rama de actividad deja su lugar a representaciones de grupos de asalariados de menor volumen numérico pero con reivindicaciones específicas en la empresa. Por eso, la figura del contrato colectivo de trabajo "líder" se diluye ante los problemas de la empresas y da paso, en la práctica y en la teoría, a modalidades de negociación colectivas articuladas.

Cambios en las políticas salarial y laboral.- La negociación salarial es un aspecto central de la negociación colectiva y un eslabón fundamental para mover la cadena de solidaridades sectoriales e intrasectoriales de los asalariados. La práctica de la negociación salarial se basa en acuerdos a nivel nacional entre organizaciones patronales, sindicatos y gobiernos.

Los criterios de negociación se basaban en las compensaciones de la inflación y las medidas de aplicación de salarios indirectos. El objetivo de las políticas estatales industrialistas era promover el consumo de masas, para desarrollar el mercado interno.

En la actualidad se observa, en cambio, una tendencia a la descentralización de la negociación salarial, y en la estructura del salario predominan los criterios de competitividad, productividad y nuevas calificaciones, requeridos por las

innovaciones tecnológicas de producción y gestión en detrimento de los criterios de compensación de la inflación y justicia social. Los trabajadores que ocupan puestos de trabajo de alto contenido tecnológico, en mandos de equipos, etc., incrementan sus salarios en proporciones iguales o superiores a la productividad, mientras que los trabajadores semicalificados compensan esas diferencias recibiendo salarios por debajo de la productividad.

Los procesos de reestructuración empresarial están originando cambios en los sindicatos, que necesitan adecuarse para poder representar a trabajadores ocupados en diferentes empresas organizadas en red, lo que implica que los sindicatos deben actuar simultáneamente sobre el plano nacional y sobre el plano internacional para colocarse como actor negociador válido frente a empresarios que cooperan dentro y fuera de las fronteras nacionales. Se están conformando nuevas estructuras sindicales cuyo ámbito de actuación son las redes empresariales (que en algunos casos agrupan actividades económicas que eran ocupadas por sindicatos de sectores productivos específicos), sindicatos que se organizan según regiones industriales, sindicatos que se organizan como comités de empresas nacionales dentro de las empresas multinacionales, sindicatos internacionales, que se fusionan para negociar con grandes corporaciones que a su vez representan intereses muy variados (por ejemplo, representar a cadenas productivas completas en el sector alimenticio) o directamente a grandes corporaciones que abarcan distintos sectores económicos (banca, ramas industriales y de servicios, etc.)

Cambios en la calificación y estructuras ocupacionales.- La calificación de la mano de obra en las empresas de base tecnológica moderna, está cambiando por varias razones:

- Mayor importancia de las tareas de logística, procesamiento de datos, toma de decisiones y comunicación;
- Reducción de tareas que no agregan valor (controles separados de la ejecución);

- Organización por tareas de estación y no por puestos de trabajo individuales, mayor variedad de tareas por incremento en la variedad de la producción;
- Incremento de tareas que surgen a partir del concepto de "diseño total". Las tareas que definen el perfil de la calificación del trabajador, son ahora destrezas y habilidades requeridas para realizar y revisar todas las tareas estandarizadas en diferentes estaciones de trabajo y capacidad intelectual (para procesar información, tomar decisiones e interactuar con los demás trabajadores).

Estos cambios en el perfil de la calificación, constituyen la base de los "equipos flexibles" de autocontrol, la base técnica de los círculos de calidad, y definen la inevitable desaparición de "controles externos" a la producción como son la inspección de calidad, la supervisión de manejo de materiales, etc. El círculo de calidad sustituye ahora a antiguos puestos de trabajo dedicados a la supervisión de las operaciones.

CAPITULO IV ESTRATEGIAS DE NEGOCIACIÓN

1.- LA FUNCIÓN DEL LICENCIADO EN DERECHO EN LA PREHUELGA.

Este apartado tiene como propósito fundamental, el aportar al licenciado en derecho, elementos que le permitan planear actividades en la etapa de prehuelga con respecto a las estrategias de negociación, de ahí la importancia que reviste la función no sólo para el cumplimiento del aspecto formal determinado en la Ley Federal del Trabajo, sino más bien, el plantear al licenciado en derecho, como un elemento más en el equipo de negociación, e inclusive la forma en que el propio profesionista puede fungir como líder en el equipo a cargo de la negociación, por lo que el presente apartado pretende describir en primer plano, las actividades primordiales como parte de la estrategia de negociación.

La mayoría de los productos que hoy en día salen de las modernas fábricas o plantas, involucran casi las mismas materias primas que utilizan otros competidores en su elaboración. El personal de uno y otro competidor tiene una preparación muy similar. Las ventajas de competencia, estriban muchas veces en el proceso utilizado para su fabricación o producción. Es este proceso, es la habilidad y eficiencia para combinar las materias primas de manera que con calidad competitiva se abatan los costos de producción o de venta, lo que da ventajas de competencia a un fabricante sobre los demás. En la negociación de la revisión del contrato colectivo de trabajo, sucede algo similar.

Independientemente de la habilidad del negociador y de toda la gama de variables no controladas por él, la calidad de una negociación depende de dos puntos básicos:

- La información de que disponga; y
- La manera como utilice dicha información.

Mientras más abundante y ordenada sea la información con que cuente el negociador, más se facilitará su labor. Mientras más pobre y desordenada, no importa su habilidad, mayor será su posibilidad de errores.

Hoy en día se pueden ver a negociadores (supuestamente experimentados) que momentos antes de entrar a una sesión negociadora no saben cuáles son los tópicos, qué van a negociar ese día, el avance o qué tipo de prestaciones se han otorgado hasta antes de esa sesión. Si existen tales dudas al inicio de una sesión, es previsible imaginar los resultados que se obtendrán. En casos como éste, el negociador está perdido. Y con un mal manejo de la información, jamás tendrá idea durante la sesión de cómo se está desempeñando.

Causas de errores en el manejo de la información.-

En casos como el anterior, frecuentemente la causa de la falla no radica sólo en el negociador. Y generalmente, si es un profesional, procurará no llegar a otra sesión con una preparación tan pobre, parte de la causa tiene que ver con el proceso seguido para recabar y para preparar la información, lo más probable es que no haya analizado la información recabada, ni participado en el análisis y preparación de la misma, y que su papel se limite sólo a negociar.

Para evitar estos inconvenientes, es vital que el abogado se involucre lo más posible en el análisis y preparación de la información. Esta participación le permite entender mucho de ella y sí en cambio le facilita la labor de negociación.

Otro aspecto que propicia errores como el descrito, tiene que ver con los roles asignados al equipo de negociación. En estos casos, y generalmente como resultado de una organización sofisticada, existe un grupo de apoyo encargado de preparar y evaluar la información; este grupo no participa en la negociación. El equipo de negociación se limita a recibir la información y por lo tanto, desconoce la manera de calcularla; esto le dificulta al negociador la generación eficiente de al-

ternativas, que se requieren durante las pláticas. O por lo menos, le impide tener una idea exacta del valor de lo que está concediendo.

De este modo, no es raro que el negociador salga de la sesión pensando que ha otorgado dos o tres puntos en porcentaje, y al momento de hacer el análisis de la sesión, se encuentre con que esos dos o tres puntos son en realidad cuatro o cinco.

Clasificación de la información.- La información que se utiliza para la negociación es de varios tipos:

Información previa.- Encuesta de salarios y prestaciones; Resultados de otras negociaciones; Análisis del pliego de peticiones; Estrategia y alternativas;

Información generada durante la negociación: Análisis de cada sesión; Análisis de lo concedido; Replanteamiento de alternativas.

La encuesta de salarios y prestaciones.- como se vio en el Capítulo III, se hace entre empresas del mismo tipo que la propia, ubicadas en la misma ciudad, colonia o zona industrial.

El objeto de la encuesta es conocer cuáles son los parámetros locales, con el fin de ubicar correctamente los propios objetivos de negociación. Conociendo estos datos, la empresa podrá decidir si está dispuesta a superar los promedios locales, a mantenerse al mismo nivel o por debajo de éstos, de acuerdo con sus posibilidades.

Generalmente esta información se obtiene directamente del contrato colectivo de trabajo de cada empresa, y se actualiza por medio de entrevistas directas con los responsables de Relaciones Industriales de las mismas.

Esta información es útil para la negociación porque además del análisis cuantitativo, genera la oportunidad de conocer las bases y mecanismos que se siguen en las distintas empresas de la comunidad para otorgar las prestaciones que

tienen establecidas. Al conocer de antemano una serie de mecanismos diferentes, se puede buscar la mejor alternativa y tener elementos de juicio que serán usados durante la negociación, según se requiera en las discusiones. También sirve para tratar de corregir las propias bases y mecanismos, si se encuentra que los de otra empresa son mejores o más claros.

Es necesario conocer cuáles han sido los incrementos en tabuladores, prestaciones; cuáles son sus promedios, y en general todo lo establecido en la segunda sección de este estudio.

Estos datos sirven tanto para determinar las diferentes alternativas de negociación como, durante la misma, para apoyar algunos argumentos de la empresa, sobre todo al inicio de la negociación, cuando todavía el sindicato insiste con demandas fuera de las posibilidades de la empresa, y del marco de referencia dentro del cual se han arreglado las demás negociaciones.

Estrategia.- Se entiende por estrategia, el plan cuidadoso y detallado que se traza para llevar a cabo las diferentes acciones durante la negociación. Se prepara en función de:

- Pliego de peticiones;
- Información recabada en la encuesta;
- Información sobre negociaciones recientes;
- Conocimiento que se tiene del sindicato y de su comité revisor.

La estrategia incluye también la forma y momento en que la empresa hará sus ofertas, el tipo de peticiones que tratará primero y la manera en que se discutan las peticiones (cláusula por cláusula o en paquete).

Es muy importante que se haga constar en documentos lo que sucede en cada una de las sesiones, así como los acuerdos que se han signado.

Las anotaciones deberán incluir datos tales como:

- Reacciones del secretario general o presidente del comité sindical ante determinados argumentos de la empresa;
- Reacciones y comentarios importantes de otros miembros del comité sindical;
- Discusiones que surjan entre miembros del comité sindical;
- Gestos y actitudes de aprobación o rechazo a propuestas de la empresa;
- Manera en que se encuentran distribuidos los lugares en cada sesión; y
- Cambios de enfoque del comité sindical al discutir un mismo asunto.

Al término de cada sesión, se deberá analizar esta información, enriqueciéndola con las anotaciones que hayan hecho otros miembros del equipo de negociación, y con las diferentes interpretaciones que el equipo haga de tal información.

Este análisis es útil porque fomenta sobre bases reales la autocrítica, permite hacer un seguimiento inmediato de la forma como resultó la sesión en comparación con el plan trazado y ayuda a establecer las bases para la siguiente sesión. Un buen trabajo de análisis de la sesión, comentarios de autocrítica y retroalimentación no se hace en menos de dos a tres horas. La planeación de la siguiente sesión lleva de tres a seis horas, dependiendo de la cantidad de cálculos y replanteamientos que sea necesario hacer.

Otro punto adicional al anterior, es el análisis de lo que se ha concedido en la sesión en términos de porcentaje, y valor en pesos. Usualmente es el líder del equipo de negociación quien lleva este registro, mismo que debe estar actualizado en todo momento. Constituye un control que le indica hasta dónde ha llegado en cada punto, cuánto ha negociado hasta la fecha y de cuánto dispone para negociar en pesos y en porcentaje.

Para actualizar este registro se buscará en el análisis del pliego de peticiones, del cuadro de alternativas y de la relación de puntos otorgados. Es necesario efectuar una

serie de cálculos después de cada sesión, tanto para poner al día dicho registro, como para determinar el impacto de lo que se pudiera conceder en las próximas sesiones.

Prácticamente, de manera constante durante la negociación, la empresa debe plantear sus alternativas una y otra vez, con objeto de ajustarlas a las preferencias particulares del sindicato, al plan general de negociación de la empresa y al valor y porcentaje de lo concedido.

Para este replanteamiento de alternativas, deben tomarse muy en cuenta las anotaciones hechas durante la sesión, y los comentarios posteriores a la misma por parte de los miembros del comité.

También es necesario calcular el costo de las nuevas alternativas. Habiendo establecido desde el análisis del pliego de peticiones las bases de cálculo de cada una de las demandas sindicales, y conservando las memorias de cálculo, esta labor se hace fácilmente. Sin embargo, es necesario preparar nuevamente un cuadro de los diferentes valores y porcentajes, y conservar los cálculos efectuados.

..

ESTUDIO COMPARATIVO DE PRESTACIONES DEL PERSONAL SINDICALIZADO EN LA INDUSTRIA PETROQUIMICA LOCAL

PRESTACION	EMPRESA A	EMPRESA B	EMPRESA C	EMPRESA D	EMPRESA E	EMPRESA F																																																																						
1.- Semana laboral	40 Horas	40 Horas	40 Horas	40 Horas	45 Horas	40 Horas																																																																						
2.- Vacaciones y Prima de vacaciones	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Días Prima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>8 50%</td></tr> <tr><td>2</td><td>10 50</td></tr> <tr><td>3</td><td>10 90</td></tr> <tr><td>4</td><td>13 90</td></tr> <tr><td>5-10</td><td>15 90</td></tr> </tbody> </table>	Años	Días Prima	1	8 50%	2	10 50	3	10 90	4	13 90	5-10	15 90	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Quinta Prima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1-3</td><td>12 50%</td></tr> <tr><td>4</td><td>14 100</td></tr> <tr><td>5-9</td><td>16 100</td></tr> <tr><td>10-14</td><td>18 100</td></tr> <tr><td>15-19</td><td>20 100</td></tr> </tbody> </table>	Años	Quinta Prima	1-3	12 50%	4	14 100	5-9	16 100	10-14	18 100	15-19	20 100	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Días Prima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1-4</td><td>14 50%</td></tr> <tr><td>5-8</td><td>16 50</td></tr> <tr><td>9-13</td><td>21 50</td></tr> <tr><td>14-18</td><td>22 50</td></tr> <tr><td>19-29</td><td>28 50</td></tr> </tbody> </table>	Años	Días Prima	1-4	14 50%	5-8	16 50	9-13	21 50	14-18	22 50	19-29	28 50	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Días Prima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>7</td><td>10 40%</td></tr> <tr><td>2</td><td>10 40</td></tr> <tr><td>3</td><td>10 60</td></tr> <tr><td>4</td><td>12 50</td></tr> <tr><td>5</td><td>12 75</td></tr> <tr><td>6</td><td>12 75</td></tr> <tr><td>7</td><td>12 100</td></tr> <tr><td>8</td><td>12 100</td></tr> </tbody> </table>	Años	Días Prima	7	10 40%	2	10 40	3	10 60	4	12 50	5	12 75	6	12 75	7	12 100	8	12 100	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Días Prima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1-3</td><td>15 25%</td></tr> <tr><td>4</td><td>15 40</td></tr> <tr><td>5-9</td><td>18 41,8</td></tr> <tr><td colspan="2">10 ó más 22 46,5</td></tr> </tbody> </table>	Años	Días Prima	1-3	15 25%	4	15 40	5-9	18 41,8	10 ó más 22 46,5		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Años</th> <th>Días Prima</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1-8</td><td>12 9-11 día</td></tr> <tr><td>9-13</td><td>14 16 día</td></tr> </tbody> </table>	Años	Días Prima	1-8	12 9-11 día	9-13	14 16 día
Años	Días Prima																																																																											
1	8 50%																																																																											
2	10 50																																																																											
3	10 90																																																																											
4	13 90																																																																											
5-10	15 90																																																																											
Años	Quinta Prima																																																																											
1-3	12 50%																																																																											
4	14 100																																																																											
5-9	16 100																																																																											
10-14	18 100																																																																											
15-19	20 100																																																																											
Años	Días Prima																																																																											
1-4	14 50%																																																																											
5-8	16 50																																																																											
9-13	21 50																																																																											
14-18	22 50																																																																											
19-29	28 50																																																																											
Años	Días Prima																																																																											
7	10 40%																																																																											
2	10 40																																																																											
3	10 60																																																																											
4	12 50																																																																											
5	12 75																																																																											
6	12 75																																																																											
7	12 100																																																																											
8	12 100																																																																											
Años	Días Prima																																																																											
1-3	15 25%																																																																											
4	15 40																																																																											
5-9	18 41,8																																																																											
10 ó más 22 46,5																																																																												
Años	Días Prima																																																																											
1-8	12 9-11 día																																																																											
9-13	14 16 día																																																																											
3: Aguinaldo	18 Día	15 Día	21 D(ies)	15 Días	15 Día/m	15 Días																																																																						
4.- Oje de Descanso (Adicionales a los Estipulados en la LFT)	6.- Días adicionales, los cuales se comunican al personal a principios del año	Jueves y viernes Semana mayor 5 de mayo 2 de noviembre 12 de diciembre 24 de diciembre (medio día) 31 de diciembre (medio día) Se complementa el sub-	Jueves semana mayor 12 de octubre Se complementa el sub-	Jueves y viernes semana Payer 1 y 2 de noviembre 24 de diciembre 31 de diciembre Se complementa el sub-	20 de Julio Se complementa el sub-	Jueves semana mayor 15 de septiembre 2 de noviembre 12 de diciembre Se complementa el sub																																																																						
5: Subsidio por Enfermedad General	Se complementa el sub-	Se complementa el sub-	Se complementa el sub-	Se complementa el sub-	Se complementa el sub-	Se complementa el sub-																																																																						
	sido otorgado por el IMSS hasta llegar al 100% por un máximo de 90 días	sido otorgado por el IMSS hasta llegar al 100% por un máximo de 60 días	sido otorgado por el IMSS hasta llegar al 100% no hay límite de días	sido otorgado por el IMSS al 100% por un máximo de 70 días el año	sido otorgado por el IMSS hasta llegar al 100% por un máximo de 30 días el año	sido otorgado por el IMSS hasta llegar al 100% no hay límite de días																																																																						

129

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

2.- LA NEGOCIACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Compleja y controvertida, esta figura ha sido denominada con los más diversos términos: Kollektiv o gesamt—arbeitsvertrag, o arbeits—normenvertrag; contrato de tarifa; convención tipo; convención ley; convención colectiva de trabajo; pacto ley; pacto sindical, etc. Sin embargo, como ya se precisó, dentro de nuestro sistema, la figura de estudio es manejada y denominada, en general, como contrato colectivo de trabajo. Dado el carácter gremial, profesional o sindical de los conflictos que resuelve o de las relaciones laborales que concuerda mediante la vía de la negociación profesional, se le atribuye la nominación de colectivo, asignándosele el calificativo de "trabajo", en atención a su objeto directo.

Cabe precisar ahora, que si bien se encuentran estrechamente ligados, la negociación profesional y el contrato colectivo o pacto sindical, no significan lo mismo. En efecto, el Maestro Mascaro Nascimento⁷³ contrasta, con claridad, la diferencia existente entre la negociación y la convención, aplicable al marco de nuestro estudio, en los términos siguientes:

La negociación es un procedimiento de discusión sobre las cuestiones laborales, aspirando a un resultado. La convención es, en cambio, el resultado de dicho procedimiento, lo que equivale a decir, el producto acabado de la negociación. La relación entre ambas es la de un medio a un fin, entendiéndose la negociación como el medio conducente, que lleva a la convención.

Plenamente reconocida, dentro del ordenamiento positivo, la contratación colectiva es explicada por el grueso de la dogmática patria, como una figura típica de la acción directa del trabajo, tendiente a la justicia social mediante la tutela, dignificación y redención de aquellos que viven de su trabajo material e intelectual, y en este sentido, un sector mayoritario considera que su esencia proyecta a la negociación profesional sobre la vía de la reivindicación económica del proletariado, para excluirla

⁷³ MASCARO NASCIMENTO, Amauri. "Direito sindical", Sao Paulo, 1989 Editorial Saraiva, pag. 316.

de los marcos contractuales que buscan reglamentar el tránsito de las cosas de un patrimonio a otro, para vertebrar un régimen de igualdad entre las conmutaciones.⁷⁴

Así, desde su origen, aparece este instrumento, como una figura sindical impuesta por el movimiento obrero, para cobrar el carácter de un derecho de las organizaciones profesionales de los trabajadores, para defender y promover sus niveles de vida y de trabajo, por encima y pese a los prejuicios del individualismo liberal.

Dentro de otra perspectiva, en cuanto una obligación para el patrono, no es válido atribuirle el carácter de convenio, pues se significa propiamente, como una de las expresiones más determinantes de la acción organizada del trabajo. Con relación a este aspecto, se ha afirmado⁷⁵ "...que la negociación profesional debe ser reconocida, cabalmente, como un derecho y no sólo como una simple expectativa para los trabajadores...".

Se le considera, en suma, como una figura típica de la acción concertada de los sindicatos, tanto por su contenido normativo, irreductible e imperativo, como por la peculiaridad de las obligaciones que comporta, en su calidad de instrumento ordenador de la vida social y económica de la empresa, ya socializada y entendida de alguna manera, como patrimonio compartido del patrón y los trabajadores.

Ardua y compleja resulta, en opinión de Pergolesi,⁷⁶ "...la precisión de la metodología y la técnica adecuadas para la negociación profesional, habida cuenta que los problemas se enfocan y son resueltos de acuerdo con el sistema del ordenamiento jurídico de la materia y de las diversificadas condiciones económico-sociales de cada país...".

⁷⁴ DE LA CUEVA, Mario. "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", tomo II, Op. Cit., pag. 380.

⁷⁵ Cfr. Ribettes-Tillhat, Jeanne y Saint-Jours, Yves. "Droit comparé des conventions collectives et des status professionnels". París, Librairie Générale de Droit et Jurisprudence, 1973, p.p. 24 y 25.

⁷⁶ PERGOLESÍ, Ferruccio. "Diritto sindacale", Padua, Cedam, 1961, pag. 213.

Siempre en la dogmática tradicional, la evolución del contrato colectivo de trabajo acusa un adelanto notable en nuestros días, como resultado de la consolidación de la vida sindical en los centros de trabajo y la apertura de una mayor libertad en la acción profesional. Por consiguiente, y en cuanto instrumento para promover las condiciones generales de trabajo, comparte los caracteres, principios y fines de la asociación profesional y de la huelga. Es entonces, convicción muy difundida, el que esta figura constituye una de las grandes innovaciones del derecho del trabajo para defender y mejorar, de manera permanente, el interés profesional de los trabajadores y sus organizaciones, Así, en la corriente normativista de la escuela italiana Pergolesi considera⁷⁷ "...que al fijar, con precisión, los derechos y deberes de las partes antagónicas en el contrato individual de trabajo, la convención colectiva suprime la causa o cuanto menos la posible gestación de numerosos conflictos y movimientos de huelga...".

Principios que sustentan la negociación colectiva.- Se deben tener en consideración algunos postulados o principios básicos que, subyacen a la negociación colectiva. Ellos no necesariamente estarán presentes en su conjunto en toda negociación:

Negociar de buena fe. Se trata de una buena fe-lealtad, que está referida tanto a la actitud que cada parte asuma al encarar las discusiones, como al espíritu que las anime para la búsqueda cierta de llegar a un acuerdo razonable. El negarse a suministrar la información necesaria, a formular contrapropuestas, a fijar una fecha de reunión o a acordar mecanismos procedimentales, son comportamientos que muestran la ausencia de buena fe en la negociación. Los sindicatos deberían estar más dispuestos a exigir estos comportamientos, incluso a denunciarlos como práctica desleal.

⁷⁷ IBDEM, pag. 198.

Respetar los acuerdos parciales.- La fidelidad a los compromisos asumidos en el transcurso del diálogo, es lo que permite ganar confianza en el desarrollo de las conversaciones y facilita el acceso a un acuerdo integral.

Dar muestras de flexibilidad.- La elasticidad que muestren las partes, su ductilidad para el tratamiento de los distintos temas, beneficiará el resultado de las discusiones y el encuentro de ámbitos de convergencia. Por supuesto que la flexibilidad no se invalida por la intransigencia que pueda devenir de ciertos principios que sean esenciales para la parte ni por la rigidez que pueda provenir de una táctica negociadora. Pero cualquier proceso de innovación y de creatividad en la negociación requiere de una actitud abierta, predispuesta al cambio, sin prejuicios de parte de los negociadores y de los sujetos colectivos representados.

La negociación colectiva no debe consistir en aplastar a la otra parte.- La negociación colectiva no debe ser solo un juego de suma cero, en el que todo lo que una parte gane significa pérdida para la otra parte. La negociación se basa en una acción cooperativa, donde los protagonistas saben que deben resignar parte de sus objetivos para alcanzar un acuerdo general. Por otro lado, si se pone a la otra parte en una situación tal que no pueda mostrar aunque más no sea un mínimo logro, seguramente no cumplirá el acuerdo, ya que no tiene nada que perder.

La negociación colectiva no se define en un solo acto de negociación.- Esto implica que, como todo proceso, la negociación tienen sus tiempos e implica una continuidad para el logro de los objetivos. Es necesario administrar y manejar los tiempos de la negociación con el objeto de ir mostrando las distintas posiciones en los momentos apropiados de acuerdo al desarrollo de la misma.

No hay un solo objetivo prioritario.- La propuesta metodológica apunta precisamente a evitar el bloqueo que se puede presentar en las negociaciones por la terquedad en conseguir un determinado objetivo, que paraliza la posibilidad de obtener otros. El

licenciado en derecho y los negociadores, deben tener un abanico de objetivos a negociar que si bien tienen una cierta jerarquía entre ellos, posibilite proseguir la negociación cuando se bloquea en algún punto. El definir sólo un objetivo prioritario trae aparejado el riesgo de que si este no se consigue, se fracase en la negociación.

Cada parte no representa un interés común, único e inmutable.- Hay que tener en cuenta por un lado, que los intereses que representa el negociador a la hora de enfrentarse con la contraparte no siempre son inequívocamente comunes. Detrás de cada negociador hay una serie de intereses que pueden ser diferentes y que solo se unen a la hora de posicionarse frente a la contra-parte en la negociación, por otro lado, los negociadores son personas que reflejan sus propias virtudes y debilidades dentro del proceso de negociación en que están implicados, que representan a un sector y de esta manera son percibidos por el otro y que personalizan la representación de un sector pero que son entes diferentes.

Los resultados obtenidos no significan un triunfo definitivo.- La negociación es un proceso que no debe detenerse en el tiempo. Pensar que se ha alcanzado un triunfo definitivo en una negociación puede implicar la paralización de futuras negociaciones, además, todos los objetivos son relativos, ya que los beneficios que proporcionan dependerán en gran medida del contexto económico, social y político en el que se inscriban.

La estrategia en materia de negociación no es puntual o definitiva, sino que es transitoria e infinita. Exige un continuo reposicionamiento de las partes, ya que el tiempo tiende a desnaturalizar los logros obtenidos. En consecuencia, se modifican las relaciones de poder, en general en beneficio de quien conserve mayor fuerza y posea una mayor institucionalización de ese poder.

Es preciso recalcar que el objetivo de las partes no es fundamentalmente económico, aun cuando todos los resultados tienen consecuencias sobre ese aspecto.

Hay que considerar las consecuencias sociales, culturales, psicológicas y aun políticas para los sectores involucrados a la hora de plantear una determinada estrategia.

Toda negociación basada en el equilibrio contiene garantías, límites y contrapartidas.

Desde la perspectiva sindical, frente a una negociación colectiva cada vez más compleja y amplia, debe preverse el establecimiento de ciertos límites inderogables que hacen a la condición de las personas, al respeto de la calidad de vida y la cohesión social.

Por otra parte y como vimos al tratar el principio de reciprocidad, toda concesión efectuada deberá generar una contrapartida efectiva tendiente a compensarla.

La presencia sindical debe garantizarse en todas las etapas.- A la tradicional responsabilidad de los sindicatos en la vigilancia del cumplimiento de lo acordado, deben sumarse otras instancias de intervención, formales e informales, una primera instancia alude al momento de formalización del convenio, es cada vez más evidente la necesidad de someter a la consideración de los destinatarios del acuerdo, el contenido del mismo a nivel de la actividad, la rama o la empresas según corresponda. Todo dirigente sindical debe estar en condiciones de explicar y fundamentar los resultados alcanzados en la negociación.

La firma de un convenio no significa el cierre de una etapa, sino la apertura de un proceso de gestión de futuros convenios. No solamente deberá exigirse el cumplimiento de los acuerdos alcanzados. La supervisión de la evolución del contexto en que la negociación se realiza significa la adaptación constante de los contenidos y temas de futuras negociaciones.

Estrategia de negociación.- En la negociación del contrato colectivo de trabajo, la estrategia constituye la forma de enfocar y presentar las diferentes alternativas, de

modo que sean atractivas y aceptadas por la otra parte, y que permitan el logro de los objetivos fijados.

Puede ser general, en cuanto se refiere al marco de referencia dentro del cual deba conducirse la negociación, o específica en relación a cada una de las alternativas que se manejen.

La estrategia está basada en hechos: la información recabada y el pliego de peticiones. Involucra a las alternativas y a las decisiones que el negociador debe tomar para la utilización de éstas. Tiene que ver con el análisis de cada sesión, y con la planeación de las siguientes.

La estrategia para ambas partes, deberá ser preparada por los líderes de cada grupo negociador, usualmente el director general y el secretario general por cada una de las partes y en forma separada aprueban la primera, y queda a criterio de cada responsable de equipo negociador en poner en práctica la segunda.

Cada parte despliega su estrategia particular, elige las alternativas que considera mejores y toma las decisiones en función de sus objetivos específicos, pero sin olvidar los generales.

Objetivos generales de la empresa en la negociación.- Existen cinco objetivos generales que la empresa debe buscar en toda negociación de contrato colectivo:

- Preservar y reforzar la empresa. Esto se refiere a mantener la empresas económicamente solvente, y a tener una buena organización en su fuerza de trabajo;
- Retener el control efectivo sobre la empresa. Esto se refiere a que la Dirección procurará mantener su autoridad para dirigir las actividades propias de la administración de la empresa;
- Relaciones estables y profesionales. Esto se refiere al esfuerzo para establecer un proceso franco y honesto para el manejo de las quejas y

problemas de los trabajadores, y para que el sindicato se responsabilice de la conducta de sus agremiados;

- Amplias metas económicas y sociales. Esto se refiere al propósito de la Dirección de defender y salvaguardar el sistema de libre empresa, tal como ellos lo ven; y
- El logro de metas y ambiciones personales. Esto se refiere a las necesidades y deseos individuales de los negociadores de la empresa, que buscan acrecentar su propia imagen y ganar el respeto de sus colegas dentro de la misma.

Asimismo, existen cinco objetivos similares que pretenden los sindicatos en la negociación:

- Preservar y reforzar al sindicato como institución. Como los representantes de la empresa, los líderes sindicales también desean que el sindicato crezca como institución, y promueven su protección y estabilidad;
- Promover el bienestar económico de sus apremiados. Esto se refiere a obtener mejores salarios, más prestaciones, mejores condiciones de trabajo, etc;
- Adquirir control sobre los puestos. Esto involucra cosas tales como el establecimiento de reglas para el manejo de la antigüedad, y limitación del derecho de la Dirección para contratar y despedir;
- Promover amplias metas económicas y sociales. También como los representantes de la empresa, los líderes sindicales tienen amplias metas económicas y sociales;
- Lograr metas y ambiciones personales. Evidentemente, también los líderes sindicales quieren obtener sus propias metas y ambiciones. En muchos casos, esto significa su reelección.

Cuando estos objetivos -similares, pero opuestos muchas veces- se juntan con una mesa de negociaciones de por medio, es de esperar que surjan conflictos.

Es en la solución del conflicto donde se requiere la habilidad de los negociadores de la empresa y del sindicato- para presentar alternativas que de alguna manera propicien el logro de sus objetivos, para elegir correctamente de entre dichas alternativas de

aquello que sin afectar dramáticamente a la otra parte sea lo mejor para su causa, y finalmente para tomar las decisiones acertadas que promuevan la superación de los trabajadores en el más amplio sentido de la palabra y fortalezcan la fuente de trabajo que es la base que permite dicha superación.

Otros factores de conflicto en la negociación.- Además de los objetivos generales de la empresa y el sindicato que pueden presentarse como conflictos en la negociación del contrato colectivo de trabajo, existen otros factores que tienden a hacer difícil el trabajo de los negociadores en la elección de alternativas y que influyen en su toma de decisiones.

Estos factores adicionales son las barreras en la comunicación, la percepción defectuosa y las diferencias en la personalidad de los negociadores.

- Barreras en la comunicación. La principal barrera en la comunicación durante las negociaciones del contrato colectivo es el hecho de que, mientras escucha, el negociador tiene que irse preparando mentalmente, tanto para responder como para tomar las decisiones que juzgue pertinentes, en función de lo que está escuchando. Esto causa muchas veces que el negociador no entienda cabalmente el punto de vista de su contraparte, originando confusiones, malos entendidos y duplicación en las explicaciones. No siempre los negociadores tienen la paciencia para repetir sus presentaciones, y ello crea tensiones adicionales.
- Percepción defectuosa. Esta barrera, al igual que la anterior, se presenta tanto del lado de la empresa como del sindicato. Involucra la percepción inadecuada de una situación total, así como de hechos aislados. La gente ve las cosas desde su particular punto de vista.
- Personalidad. Las diferencias individuales como resultado de factores hereditarios (inteligencia, perspicacia, etc.) y de los factores del medio ambiente (lugar de origen, medio de desarrollo, influencia de maestros, calidad de liderazgo natural, etc.), también producen barreras en las relaciones que se desarrollan durante la

negociación

Toma de decisiones.- La toma de decisiones es uno de los elementos críticos en toda negociación de contrato colectivo. Se ha dicho con anterioridad que la negociación constituye una serie de decisiones eslabonadas. En efecto, el propósito del pliego de peticiones y de las alternativas de la empresa es que las partes elijan recíprocamente aquello que de mejor manera satisfaga sus objetivos. Para ello, las partes despliegan una serie de acciones tendientes a:

- Influir sobre la otra parte, enfatizando los meritos de sus respectivas posiciones;
- Mostrar o sugerir su fuerza a la otra parte;
- Tratar de conocer las expectativas máximas y mínimas de la otra parte con el fin de evitar, dentro de lo posible, un enfrentamiento económico (la huelga) que a ambas partes perjudica.

Características distintivas de la toma de decisiones en la negociación:

Las decisiones en la negociación del contrato colectivo se basan en:

- Las alternativas previamente desarrolladas;
- El conocimiento y dominio que tenga el negociador de toda la información de apoyo (encuesta, pliego de peticiones, impacto de éstas, etc.);
- El conocimiento que tenga sobre el otro comité y su negociador;
- La habilidad del negociador, es decir, las actitudes y el espíritu que concurren a vencer las posibles animadversiones del otro comité, a ganar su confianza, a estimular su buena voluntad y a inspirarles para que obren de común acuerdo con él.

El negociador, en función de los puntos anteriores, decidirá qué ofrecer, cuándo hacerlo, cuándo escuchar, cuándo rebatir, cuándo atacar, cómo presentar cada una de sus alternativas, cuándo aceptar el punto de vista del otro comité, cuándo solicitar un receso, cuándo suspender pláticas, etcétera.

En las decisiones que se toman en otras actividades de la empresa, generalmente se dispone de tiempo. En la negociación del contrato colectivo de trabajo, por el contrario, aun cuando el negociador haya preparado de antemano sus alternativas, debe decidir sobre muchos puntos que no es posible prever; debe, además, decidir casi siempre sobre la marcha de la negociación. Y el tiempo de que dispone para evaluar la información y situación relativas a cada decisión es usualmente limitado.

3.- FORMAS DE NEGOCIACIÓN.

Es costumbre que los empresarios analicen exclusivamente las ventajas económicas y una de sus principales preocupaciones es la obtención y minimización de cargas tributarias; aun cuando lo anterior es importante, el establecimiento de las relaciones laborales debe ocupar un primer orden de importancia y en esto influye la localidad, pues en ella debe analizarse la fuerza sindical existente, los contratos colectivos de trabajo vigentes en la localidad y estudiarse los problemas obrero-patronales que con mayor frecuencia se presentan en dicha localidad, pues actualmente resulta absurdo y utópico el pensar en subsistir sin el establecimiento de un contrato colectivo de trabajo que rijas las condiciones de trabajo dentro de la empresa.

Por otro lado, el sindicato como se ha mencionado, establece en su pliego petitorio, diversas cláusulas que deben ser atendidas de acuerdo a su importancia económica, social, política y aquellas que sólo a criterio del sindicato, tienen un propósito de "desgaste", es decir que únicamente se estipulan en el pliego petitorio con el fin de que la empresa acepte aquellas que son relevantes y se tome en consideración que existen cláusulas que no aceptó y por lo tanto, el argumento sindical sea el de que ha perdido más que ganar en la negociación.

Las formas de negociación, se traducen en aquellos tipos que constituyen modelos de negociación específicos y que al tener características propias, se diferencian entre sí.

Son variadas las formas que pueden seguirse en una negociación, esto no significa que necesariamente se deba seguir alguna, como lo señalé en el primer apartado del Capítulo III, en mi modesta consideración, el esquema más apropiado es el ganar-ganar, el cual fue descrito en el propio apartado.

Sin duda existen diversos modelos a seguir, ello no implica el éxito de una negociación, pero sí asegura la planeación y la correcta aplicación de un método lógico y probado que puede tener buenos resultados, sobre todo cuando no se tiene experiencia o bien es la primera vez que se va a negociar.

A continuación se describen según lo señala Carlos M. Aldao Zapiola, en su libro La Negociación, algunos modelos a manera de ejemplo:

Muchos, distintos y variados son los modelos que pueden seguirse al encarar una negociación. Entre ellos, a modo de ejemplo -con indicación entre paréntesis de los principales autores que los han descrito-, cabe señalar los siguientes:

- Ganar a toda costa (H. COHEN)
- Ganar – Perder
- Clausewiano (C. ALDAO ZAPIOLA)
- Negociar sin ceder (R. FISHER y W. URY)
- Negociación eficaz (D. SELTZ y A. MODICA)
- Modelo de las ocho fases (G. KENNEDY; J. BENSON y J. MCMILLAN)
- Ganar - Ganar (F. JANDT y P. GILLETTE).
- Negociación efectiva (HUTHWAITE RESEARCH GROUP)
- Negociar para satisfacción mutua (H. COHEN)
- Modelo cooperativo (G. NIERENBERG)

Los enunciados anteriores no agotan todos los modelos específicos existentes en materia de negociación ni los autores que describen modelos para tal fin, por lo que se pretende exclusivamente contar con algunos ejemplos ilustrativos.

Modelos arquetípicos.- Las semejanzas arriba señaladas permiten agrupar los distintos modelos en dos estilos muy definidos, que constituyen los arquetipos básicos de cómo negociar.

Así, aparecen el modelo competitivo y el modelo cooperativo, dando por resultado un cuadro similar al siguiente:

Modelo competitivo	Ganar a toda costa Ganar-perder Clausewiano
Modelo cooperativo	Negociar sin ceder Negociación eficaz Negociación efectiva Negociar para satisfacción mutua Ganar-ganar Modelo de las ocho fases Modelo cooperativo

En este apartado se conceptualizarán las principales características de los dos modelos arquetípicos -competitivo y cooperativo-.

Para desarrollar ambos modelos -competitivo y cooperativo- se ha recurrido especialmente a COHEN, quien los ha descrito respectivamente bajo la terminología "ganar a toda costa" y "negociar para satisfacción mutua".

4.- MODELO COMPETITIVO.

Este modelo ha sido descrito por HERB COHEN bajo la denominación de ganar a toda costa.

Caracteriza a la negociación como a un juego de suma cero, lo que implica que todo lo

que obtenga uno de los negociadores será perdido por su oponente. En este supuesto "...un negociador entra en pugna con otros individuos en pos de una meta que sólo él espera alcanzar. Aun si lograra persuadir a la parte contraria a jugar esa partida, correría el riesgo de ser el perdedor absoluto en vez del ganador...".⁷⁸

COHEN⁷⁹ ha identificado el modelo señalando que "...el enfoque competitivo (ganar-perder) se da cuando un individuo o grupo intenta conseguir sus objetivos a expensas de un adversario. Estos intentos de triunfar sobre un adversario pueden abarcar desde esfuerzos brutales de intimidación a sutiles formas de manipulación...".

Parecería que en el modelo competitivo todo es válido con tal de lograr el objetivo prefijado.

Aspectos estratégicos y tácticos.- Al conceptuar el modelo "ganar-perder", COHEN⁸⁰ hace una muy buena descripción de estos aspectos en el modelo competitivo:

Las principales características -estratégicas y tácticas- son:

Posiciones iniciales extremas: se inician negociaciones con pedidos irracionales e intransigentes, o se realizan ofertas ridículas, con lo que se afecta el nivel de expectativa del oponente.

Autoridad limitada: los negociadores carecen de autoridad -o ésta es muy limitada- para hacer concesiones.

Tácticas emocionales: ejemplos de ellas son las actitudes exasperadas, gritos, golpes en la mesa, actuación como "víctimas" del poder o de la mala intención -no real- de la contraparte.

⁷⁸ NIERENBERG, Gerard. "Principios fundamentales de la negociación". Traducción del Inglés de Luis JUSTO, 1968. Buenos Aires, 1984. Editorial Sudamericana, pág. 33.

⁷⁹ COHEN, Herb. "Todo es negociable". Traducción del Inglés de MARCELO COVIAN, 1980. primera edición en español, Barcelona, 1981. Editorial Planeta, pág. 98.

⁸⁰ IBDEM, pág. 100

Consideración de las concesiones del oponente como debilidades de éste: si el negociador adversario cede o concede determinados aspectos, se minimiza dicha actitud y no se actúa en forma recíproca.

Mezquindad en las propias concesiones: se demora cualquier tipo de concesión, y cuando al fin, luego de arduas reuniones, se realiza, implica un pequeñísimo cambio respecto de la posición previa.

Ignorancia de fechas límites: actuación como si el tiempo no existiera y, por lo tanto, no se agotara, sin que existan límites a este respecto.

A continuación se intentará dar algunos ejemplos, en el ámbito de la negociación laboral, de los aspectos antes apuntados:

- Cuando corresponde ajustar salarios en un 30%, la parte sindical peticiona un 50%, a lo que la empresa ofrece nada o una suma de un dígito. Los empleadores adoptan como contramaniobra una actitud de regateo frente al pliego petitorio sindical -que ha incurrido en la misma técnica- con lo cual la negociación se transforma en un mero proceso de toma y daca⁸¹.
- Es común que cuando la empresa hace una oferta, los representantes sindicales manifiesten que deben consultar a sus "bases" -obreros representados- antes de cerrar el acuerdo. Ello les posibilita ganar tiempo, y en la práctica frecuentemente aparece una contraoferta. Esta maniobra también suele ser utilizada por los representantes de empresa, sobre todo cuando negocian a través de una cámara empresarial que aglutina distintas compañías y manifiestan la necesidad de consultar a las autoridades de la cámara o a sus socios.
- Se puede observar en muchas negociaciones que un grupo negociador integrado por varias personas tiene a través de los diferentes individuos que lo componen distintas actitudes. Uno o varios hacen el papel "del duro" y luego otros, en una actitud

⁸¹ ALDAO ZAPICOLA, Carlos Marcelo. "Los Conflictos de trabajo y sus formas de solución", Revista de Derecho del Trabajo, L. XLIV-A, Buenos Aires, 1984, Editorial La Ley, pág. 600.

de acercamiento, tratan de conciliar. También es común escuchar que la parte sindical señale que siempre los trabajadores son los que soportan el peso del ajuste de la economía. Por su parte, las empresas no se quedan atrás y también tienen quienes adoptan papeles duros y blandos.

- Muchas veces, ante el otorgamiento de un ajuste salarial importante por parte de los patrones, se ha escuchado decir por parte sindical "si dan este aumento es porque sabían que lo debían hacer y si no lo hicieron antes es porque no quisieron". O "este ajuste es importante, pero en lo que habría que pensar es en todo lo que se han ahorrado por no haberlo dado antes".
- La parte sindical ha solicitado un ajuste del 20%, generado por un desfase en el costo de vida del 15%, y los empresarios, luego de argumentar la imposibilidad económica del sector industrial que representan y negarse a ajustar salarios, han revisado su posición y ofrecen un 4% de incremento.
- En una situación conflictiva, caracterizada por una medida de fuerza de trabajo a desgano y baja producción, ante los requerimientos empresarios, la parte sindical manifiesta que pueden seguir así por un tiempo muy prolongado y que no tienen ningún apuro en modificar la situación hasta tanto no se acceda a su petitorio.

Posibles acciones frente a un negociador competitivo.-Existen, para COHEN, dos requisitos fundamentales de operatividad para que una negociación basada en una estrategia de tipo competitivo funcione. Ellos son:

Ignorancia del adversario.- Un negociador que implementa una negociación competitiva debe contar con una considerable cuota de ignorancia de su oponente. Efectivamente⁸² "...la víctima potencial debe ser inocente -inocente e ignorante-, al menos por el momento. Si la presa comprende las reglas de la cacería es difícil que permanezca en la línea de fuego. Por lo tanto, aparte de la capacidad del cazador, se requiere la cooperación de la víctima inadvertida...".

⁸² COHEN, Herb. op. Cit., pág. 123.

Inexistencia de una relación continuada.- Una vez que un negociador competitivo ha logrado alcanzar sus objetivos mediante las estrategias antes explicadas, es muy probable que el oponente se dé cuenta de la situación y actúe en consecuencia. Generará, entonces, las contramaneobras que impedirán al primero nuevos avances en el estilo competitivo. Esta situación es infrecuente cuando se trata de una negociación aislada.

Las opciones a seguir frente a un negociador competitivo son tres⁸³ :

Abandonar la negociación

Retirarse de la misma sin continuarla y tratar de negociar en otro lugar con otros negociadores. Esto no siempre es factible. Resulta casi imposible en el ámbito de la negociación laboral, en donde los representantes patronales y de los trabajadores difícilmente puedan ser cambiados.

Aceptar la situación

Entrar en el juego competitivo utilizando similares maniobras y ardidés que permitan "vencer" al oponente con semejantes armas a las por él utilizadas. Claro está que hay que arriesgarse al desgaste que trae aparejado un intercambio de estas características.

Modificar la situación

Transformar la negociación competitiva en una de cooperación mutua, en la que ambos negociadores puedan satisfacer sus necesidades, lo que requiere una preparación adecuada.

⁸³ COHEN, Herb, op. Cit., pág. 124.

5.-MODELO COMPARATIVO.

Para introducir el concepto de modelo de negociación cooperativo, será útil un ejemplo brindado por COHEN⁸⁴ acerca de la negociación laboral: "...en una negociación entre empresarios y sindicatos, la metáfora del pastel es la que normalmente se utiliza. A menudo una parte dice: nosotros sólo queremos una porción del pastel. Sin embargo si se ve el pastel como una suma fija de dinero, lo que una parte gana, la otra necesariamente tiene que perderla. Consideremos lo siguiente: después de llegar a un punto muerto en las negociaciones, un sindicato se declara en huelga. Si el sindicato gana, los salarios perdidos durante la huelga excederán los beneficios ganados. Por el contrario, con la huelga, la patronal perderá más que el costo de conceder las demandas sin la huelga. De modo que ambas partes pierden con la huelga. Si no hay huelga, en una atmósfera de confianza, pueden alcanzar un acuerdo que permita a ambas partes alcanzar lo que quieren... Cuando convergimos en una suma fija y empezamos a discutir las demandas, contra-demandas, conclusiones y ultimátum, no hay muchas posibilidades de un resultado creativo.

En cambio deberíamos ver nuestros propios intereses como complementarios y preguntamos mutuamente: ¿cómo podemos llegar a hacer el pastel más grande entre todos, de modo que tengamos todos más margen?..."

El modelo cooperativo, también denominado "ganar-ganar" o "para satisfacción mutua", consiste básicamente en que los negociadores alcancen un acuerdo ventajoso para ambos y no una victoria total o muy importante de uno sobre el otro. Los dos deben sentir que han ganado algo y el resultado de la negociación debe otorgar beneficios aceptables para ambas partes.

⁸⁴ IBDEM, pág. 125.

Ganar-ganar negociando implica lograr que las partes de una negociación inviertan todas sus habilidades y medios para poder obtener en conjunto beneficios que no alcanzarían por sí solos.

Aspectos estratégicos y tácticos.- Existen tres importantes objetivos -actividades, en la terminología de COHEN⁶⁵- que deben tenerse permanentemente en mira para posibilitar una negociación cooperativa:

Lograr confianza mutua.- Implica generar una relación en la que cada negociador crea en la honestidad y confiabilidad de su oponente. Esta confianza no se alcanza exclusivamente en el acto de la negociación, sino que debe ser generada y alimentada a lo largo de las relaciones interpersonales que existen previamente a la actividad negociadora. Cuando los representantes sindicales conocen de antemano a los empresarios, y saben que éstos actúan y han actuado siempre con decencia y probidad, estarán dispuestos a encarar el estilo cooperativo.

Lograr el compromiso de la contraparte.- Hacer sentir a la otra parte que se está en el mismo barco, y que es responsabilidad mutua llegar a un buen puerto. Debe quedar claro que cada uno no se puede "cortar por sí solo", sino que constituyen un equipo cuyo objetivo es alcanzar un acuerdo aceptable y querido por todos.

Controlar al adversario.- COHEN, señala que la oposición es buena en el sentido de que obliga a la propia acción. Para algunos sociólogos éste sería el aspecto funcional de la oposición. En efecto, es importante tener bajo un adecuado control al oponente, para tomar rápido conocimiento cuando éste decide modificar su estrategia cooperativa por otra competitiva posterior.

Prevalencia de un modelo sobre otro.- En general todos los autores modernos que abordan el tema de la negociación están de acuerdo en que el modelo cooperativo es el

⁶⁵ IBDEM, pág. 136.

mejor por un sinnúmero de características ventajosas. Las principales, son el evitar desgastes innecesarios y el generar, creativamente, posiciones ventajosas para ambas partes que a su vez redundan en mejores relaciones mutuas.

Otra argumentación que justifica el estudio y conocimiento del modelo competitivo es generar su posible identificación cuando un adversario lo está aplicando.

Por último, cabe referir la prevalencia de un modelo u otro en relación a la negociación laboral, por lo que corresponde recomendar la aplicación de modelos cooperativos, que son los que realmente se adaptan al ámbito laboral. Las negociaciones se caracterizan, entre otras cosas, por relaciones continuas y se hace necesario que ambas partes –empresas y sindicato– se beneficien con negociaciones que enriquezcan la comunidad laboral en su conjunto.

SINOPSIS

Modelos Negociacionales	Concepto	Son aquellos tipos que constituyen estilos de negociación específicos	
	Clasificación	Modelo competitivo	Ganar a toda costa Ganar-perder
		Modelo cooperativo	Negociación eficaz Negociación efectiva Negociar para satisfacción mutua Ganar-ganar

Modelo competitivo (HERB COHEN: "ganar a toda costa")

Concepto	Caracteriza a la negociación como a un "juego de suma cero". Ganar todo y no perder nada. Se da cuando una parte intenta conseguir sus objetivos a costa de su adversario.
Aspectos estratégicos y tácticos	Posiciones iniciales extremas Autoridad limitada Tácticas emocionales Consideración de las concesiones del oponente como debilidades de éste Mezquindad en las propias concesiones Ignorancia de fechas límites
Requisitos de funcionalidad	Ignorancia del adversario Inexistencia de una relación continuada
Opciones a seguir frente a un negociador competitivo	Abandonar la negociación Aceptar la situación Modificar la situación

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Modelo cooperativo (HERB COHEN: "negociación para satisfacción mutua")

Concepto	Los negociadores buscan alcanzar un acuerdo ventajoso para ambos y no una victoria total. Los dos deben sentir que han ganado algo.
Actividades a tener en cuenta	Lograr confianza mutua Lograr el compromiso de la contraparte Controlar al adversario

**Prevalencia
de un
modelo
sobre otro**

La mayoría de los autores modernos coincide en privilegiar el modelo cooperativo
Advertencia: afirmar que siempre se debe seguir el estilo cooperativo implica caer en un preconceito contradictorio con la flexibilidad y la libertad de acción.
Cuidado: En las negociaciones laborales debe prevalecer el modelo cooperativo

El sindicato formará su equipo de negociación, el cual, dependiendo de la práctica y presencia de cada sindicato, podrá integrarse por representantes de comité ejecutivo, regularmente encargados de carteras dentro del sindicato, como pueden ser el secretario general, el secretario de trabajo y conflictos, el secretario de previsión social y el tesorero. Existen sindicatos que en asamblea, además de ellos, los trabajadores proponen una comisión para la revisión de trabajadores.

Por la estructura propia del sindicato, también encontramos responsabilidades para cada uno de los integrantes:

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

- Una persona que dirija al equipo, capaz de tomar decisiones más o menos generales y que coordine al equipo totalmente, comúnmente es el secretario general o la persona que él designe del propio sindicato.
- El tesorero del sindicato, quien atenderá los aspectos financieros a tratar en la negociación.
- El responsable de la cartera del trabajo quien está involucrado en los procesos de producción, los conflictos diarios y el método de solución, éste integrante conoce a la perfección los pendientes por resolver y los temas que serán materia de un conflicto en la negociación.
- Al igual que en el equipo de la empresa debe designarse a un representante que conozca la operación técnica o la actividad fundamental de la empresa.
- El responsable de la interpretación y el criterio aplicable de las normas de Derecho Laboral y de Seguridad Social que necesariamente surgen de la existencia de un contrato colectivo de trabajo. En esta responsabilidad encontramos a uno de los principales miembros del equipo, señalando que en algunos casos puede ser apoyado por un asesor jurídico del sindicato.

Las personas que integren el equipo antes mencionado deben de reunir características similares a las señaladas para el equipo de negociación de la empresa.

Para llegar a la negociación de ese primer contrato colectivo de trabajo, dice el Lic. Jorge de Regil, es necesario que la empresa organice de igual forma, un equipo de negociación que esté integrado en la siguiente forma:

- Una persona que dirija al equipo, capaz de tomar decisiones más o menos generales y que coordine al equipo totalmente.
- Un responsable del aspecto financiero, ya que toda negociación de contrato colectivo origina movimientos financieros en la empresa.
- El jefe de personal o director de relaciones industriales, puesto que él es quien está totalmente familiarizado con el manejo diario del contrato, el reglamento

interior del trabajo, las prestaciones, las nóminas, el pago del Seguro Social y en general con todo lo que se realiza a diario y que quizá está podría cambiar.

- Es también vital que se cuente con la presencia de quien conozca perfectamente la operación técnica o la actividad fundamental de la empresa.
- Una persona que conozca el alcance, la interpretación y el criterio aplicable de las normas de Derecho Laboral y de Seguridad Social que necesariamente surgen de la existencia de un contrato colectivo de trabajo. Este aspecto es fundamental, pues de él no sólo dependerá el aspecto procesal del emplazamiento a huelga o la huelga misma, sino el carácter preventivo de la correcta interpretación del derecho vertido o creado en el contrato, que asegurará una mayor posibilidad de paz dentro de las relaciones obrero-patronales.

Las personas que integren el equipo antes mencionado deben de reunir las siguientes características:

- Personas que dominen el idioma y que hablen el lenguaje claro y sencillo que todos puedan entender. Conocer, inclusive, la terminología usual entre los trabajadores, sobre todo las expresiones que se utilizan dentro de la misma rama industrial.
- Conocimiento de los trabajos que se efectúan en la empresa y de la organización y funcionamiento de la misma, a fin de poder argumentar, con agilidad, en las discusiones.
- Tener facultad de decisión, los representantes de una empresa que acuden a pláticas deben tener autoridad para tomar decisiones. La representación sindical rehuye, tratar con los representantes que no tienen ninguna capacidad de decisión y buscan la conexión directa con el gerente o director general, lo cual puede ser perjudicial en muchos casos.

- Los integrantes del grupo deben entender que los compromisos que tomen son definitivos, o sea que debe haber seriedad.
- El equipo de representantes debe formarse por personas de sólido prestigio, tanto por la importancia del puesto que desempeñan, como por la integridad que hayan demostrado en sus actos. Es necesaria la personalidad de estos representantes para que puedan, desde el primer momento, hacer sentir la fuerza moral que los acompaña y lograr así con rapidez un acuerdo de voluntades.

6.-FUNCIONAMIENTO DEL EQUIPO DE NEGOCIACIÓN Y FORMA DE NEGOCIAR EN EL MISMO.

A manera de descripción general, a continuación se mencionan las principales responsabilidades de cada uno de los integrantes del equipo por parte de la empresa, aunque éstas pueden ser alteradas por la importancia, conocimientos y habilidades de cada uno de los integrantes.

Se describen únicamente las funciones del equipo de negociación de la empresa, debido a que el análisis del pliego y las propuestas son inherentes a ella:

Al inicio, el encargado de finanzas de la empresa deberá realizar un estudio económico actuarial del contenido del pliego de peticiones y sobre todo del tabulador de salarios propuesto, ya que no debe olvidarse que todos los costos originados por el contrato colectivo repercuten en el costo de producción del producto y, por lo mismo, debe contemplarse el hecho de competitividad del producto en el mercado; deben contemplarse también las repercusiones sociales del contenido de las peticiones sindicales y, en general, conocer profundamente cada una de las repercusiones que pueden presentar las peticiones del sindicato.

Una vez conocido lo que la empresa puede dar, deberá elaborarse un calendario de reuniones, que evitará las precipitaciones en la toma de decisiones y que contenga el

tiempo razonable para evaluar las contrapropuestas que puedan formularse. Cabe resaltar que éste calendario debe ser conocido y aceptado por las partes y en lo posible debe ser acatado, ya que en muchos casos los compromisos de alguno de los integrantes (de empresas y sindicato) pueden tener compromisos ajenos ineludibles.

De igual forma, las partes deben conocer quien tiene la jerarquía dentro de cada grupo a efecto de que la falta de algunos de sus miembros pueda o no significar el diferir la sesión.

Como tercera acción, es conveniente que para el proyecto de cláusulas del contrato colectivo de trabajo, se analice en su orden, esto es, debe analizarse primero el contenido de cláusulas tales como el reconocimiento de personalidades, la reclamación de derechos sindicales o, dicho en otras palabras, la envoltura del contrato. Una vez acordado lo anterior, deberá avocarse a la discusión de los elementos accidentales y de los elementos normativo y obligatorio que ya implican serios costos en las empresas, y deberá dejarse al último la discusión del tabulador de los salarios.

En la discusión de la envoltura, deberá establecerse el campo de aplicación del contrato, el personal a quien no se extenderá el contenido del contrato, la declaración de las partes sobre el respeto que recíprocamente deban guardarse, el período de vigencia del mismo, el aspecto de movimiento de personal conocido como cláusula de exclusión por admisión y por separación y el establecimiento de escalafones; al analizarse los elementos normativo, obligatorio y accidentales, deberá prestarse especial importancia a las jornadas de trabajo bajo los lineamientos generales que quedarán especificados en el reglamento interior de trabajo, dentro de la jornada deberán establecerse los turnos que se laboren, la especificación de que el tiempo extraordinario sólo podrá trabajarse con autorización del patrón, la obligación de laborar jornada extraordinaria en los casos que la ley obliga con el fin de que no se considere una conquista la abolición de esta obligación, la insistencia en las

obligaciones que a los trabajadores fija el artículo 134 de la ley, el establecimiento de los días de descanso semanal y obligatorio y la prevención de riesgos de trabajo, la materia de despidos y medidas disciplinarias en forma genérica que quedarán especificadas en el reglamento interior de trabajo y, por último, el capítulo de aspectos varios o generalidades. En último término, deberán revisarse y discutirse lo relativo al anexo al contrato colectivo de trabajo, que es el tabulador de salarios.

La razón de seguir el orden anterior, es en cuestión de costos directos e indirectos en las empresas toda vez que, como es de todos sabido, las condiciones de trabajo van íntimamente relacionadas con el salario y constituyen el costo indirecto de éste por lo que una vez sentadas las bases que configuran a las condiciones de trabajo se tendrá un elemento objetivo para el establecimiento de los salarios; hacer esto a la inversa implica en las empresas un costo indirecto muy superior por no haber contemplado los indirectos que inciden, entre otros, las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

En la vida práctica, como lo establece el Lic. De Regil: "El período de negociación generalmente tiene 3 etapas:

La primera es la que se limita a negar lo que no se puede dar y lo que se puede otorgar, pero es exagerado; en esta etapa generalmente se depura el pliego de peticiones, pues se retiran muchas peticiones exageradas y las que son francamente fuera de realidad.

La segunda etapa, que es generalmente la más expedita, es la que contiene las concesiones del patrón en cuanto a prestaciones y en cuanto a cláusulas administrativas; es recomendable apurar esta etapa si las discusiones se van desarrollando en armonía y con buenos resultados; pues así se aprovecha el buen humor de las partes y el ambiente positivo y optimista que priva entre ellas.

El tercer período, generalmente el más arduo, es el que se refiere a las cuestiones de índole económica: salarios, prestaciones de fuerte cuantía y de aplicación general y la discusión de nuevas cláusulas de tipo económico. En esta etapa es especialmente importante el seguir una estrategia bien planteada, que es a veces indispensable suspender las pláticas varias veces, cuando las soluciones no pueden ser fácilmente tomadas.

Lo trascendente de la tercera etapa es que si no es posible llegar a un arreglo o la distancia entre las partes es excesiva, cualquiera de ellas puede tener una propuesta viable en la reducción de alguna prestación ya vista que no tenga un carácter prioritario, se encuentre por arriba de mercado, sea excepcional su otorgamiento, es decir que sólo se otorgue en la empresa y por último en un caso extremo, recurrir a las autoridades de trabajo para que intervengan dentro de la etapa conciliatoria y reinicien las pláticas.

En estos casos, es obvio que la estrategia debe irse adecuando de momento a momento dentro de las negociaciones, dependiendo del avance de las concesiones, el estado de ánimo de las partes y de la forma en que los trabajadores de base vayan tomando las cosas.

Considerando que en la mayoría de los casos la contratación colectiva es una negociación de regateo, en la que una parte pide mucho sabiendo que va a obtener menos y la otra ofrece poco sabiendo que va a conceder más, el regateo o juego de ofertas y contraofertas toma un cariz peculiar en la tercera etapa, que es la fundamentalmente económica.

Ante esta situación, es necesario saber retirarse de la mesa de negociaciones en el momento preciso y con la actitud debida, o sea, es necesario saber retirarse sin demostrar que se está retrocediendo o atemorizando por las peticiones. La actitud tajante de decir no, sin posibilidad de cambio de actitud, o sea la negativa total, se ejerció en la primera etapa, pero en la tercera no es recomendable. El "tómalo o

déjalo" no es la mejor forma de negociar el contrato a estas alturas. Es más, una actitud semejante seguramente pondrá al patrón en una situación de dar más, pues se verá forzado por el sindicato, el estallamiento de la huelga y las propias autoridades.

La facultad del retiro debe ser simplemente utilizada hasta que el convenio final se ha logrado. El sindicato generalmente argumenta que es necesario que lo consulte con la base y suspende pláticas para celebrar una asamblea. El patrón suspende, a su vez, para realizar nuevos estudios financieros, o bien, para consultar con el consejo de administración o los accionistas.

En esta etapa es en donde el líder de cada equipo de negociación debe demostrar sus atributos, o sea debe demostrar que conoce la empresa, que tiene idea acertada de los trabajos que en ella se realizan, que es serio y honra sus compromisos, que tiene suficiente facultad de decisión, que representa una figura de autoridad y de respeto dentro de la empresas o ante el sindicato, con acceso a quien o quienes tomaron la última decisión, con personalidad y fuerza para manejar grupos y para saber escuchar y saber detenerse y, por último, capaz de comunicarse en un lenguaje claro, preciso, sencillo y accesible al sindicato y a la autoridades.

Se debe considerar que la calma y serenidad es un elemento indispensable en todo tipo negociación y es aquí donde interviene el importante factor relativo a las relaciones humanas. La negociación es siempre punto delicado que propicia el rompimiento, por lo que en los calendarios de negociación debe contemplarse ampliamente este aspecto para suspender las pláticas cuando las partes se encuentren cansadas o alteradas.

Por último, es sumamente conveniente el llegar a convenios privados en cada punto de la negociación para evitar futuras discusiones al momento de redactarse el contrato o convenio final.

El terminar la revisión o establecimiento de un contrato colectivo de trabajo, no es en momento alguno el punto final de la negociación colectiva, sino, por el contrario, nos encontramos con que el final de esta etapa, implica una correcta y necesaria administración del contrato colectivo. Efectivamente, a partir del momento en que se firma el contrato, se inicia una etapa de vida sindical que debe manejarse en la forma más correcta posible para evitar que determinadas conductas propicien violaciones al contrato que concluyen en un emplazamiento a huelga.

En conclusión, debe observarse que en toda negociación hay que buscar el equilibrio entre los factores de la producción para que en total armonía los trabajadores y el patrón obtengan el progreso económico y social que han deseado, y como dice el Lic. Euquerio Guerrero, "...si en la mente del ejecutivo de una empresas sólo existe la idea de salir del paso, la seguridad de la empresas dejaría mucho que desear...".

7.- LA FUNCIÓN DEL LICENCIADO EN DERECHO ANTE LAS AUTORIDADES LABORALES.

El período de huelga como lo indica el Art 920 de la Ley Federal del Trabajo: "... se iniciará con la presentación del pliego de peticiones..."

En la fracción I señala que "... Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y la hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga..."

Como se señaló el apartado de la Fundamentación del Período de Prehuelga en éste Capítulo, el período de prehuelga inicia con la presentación del pliego petitorio, hasta el estallamiento de la huelga, contando el término respectivo una vez que el patrón quede notificado .

Este período resulta de vital importancia para las partes, toda vez que aún cuando las partes pudieren iniciar negociaciones anticipadamente, a partir de la notificación

hecha a la empresa, se tiene un término para realizar pláticas tendientes a propiciar una negociación exitosa tanto para la empresa como para el sindicato.

Los resultados de una buena negociación de un contrato colectivo son, muchas veces, influenciados por una buena preparación, que antecede a la revisión y que, además deberá dar mayor poder de negociación.

Entre los principales beneficios que se pueden obtener con una buena preparación mencionamos:

- Aumentar las probabilidades de llegar a un buen arreglo;
- Lograr integrar los objetivos del contrato a los objetivos y planes de la empresa, a corto y largo plazo;
- Introducir cambios en el contrato que resuelvan problemas con los que se ha vivido;
- Involucrar a los funcionarios de línea en la negociación;
- Mejorar el tiempo de revisión;
- Plantear al sindicato las posibilidades con las que cuenta la empresa; y
- Conocer al detalle las pretensiones del sindicato plasmadas en el pliego de peticiones.

No hay realmente una serie de actividades que sirvan para toda empresa, pero sí es posible generalizar una serie de actividades importantes, en una secuencia de tiempo, que nos permiten llegar bien preparados a la revisión de contrato.

Una vez recibido el pliego de peticiones es necesario analizarlo cláusula por cláusula buscando cambios en la redacción, obteniendo costo por cláusula y revisando las nuevas peticiones de cláusulas administrativas, pensando en el efecto que pueden tener ya puestas en operación, para ello el licenciado en derecho, no debe constreñirse únicamente al cumplimiento estricto de lo señalado por la Ley Federal del Trabajo, por cuanto al aspecto procedimental se refiere, sino más bien, debe

tener en cuenta que en su búsqueda por lograr mayor participación en el equipo de negociación, será necesario allegarse de información, coordinar tareas que son responsabilidades de otros miembros del equipo, de tal forma que su actuación y de acuerdo con el núcleo de decisión por parte de la empresas o sindicato según se trate, sea proactiva.

Es entonces que el licenciado en derecho , no debe perder de vista los siguientes aspectos básicos:

- Evitar el estallamiento de huelga;
- Cumplir con las disposiciones de Ley en el período de prehuelga;
- Hacer acopio de información de mercado;
- Hacer acopio de información con respecto a la situación propia de la empresa;
- Hacer del conocimiento del sindicato o de la empresa, según el caso, de cuál la situación de la empresas frente al mercado y competencia ;
- Dar a conocer cuál es la situación de los trabajadores de la empresa con respecto al mercado;
- Ofrecer al sindicato con base en su pliego de peticiones, las posibilidades a las cuales se puede acceder.

El licenciado en derecho, tiene responsabilidades fundamentales que por su experiencia y conocimientos no se deben se deben constreñir a funciones básicas como pueden ser:

- Dar asesoría antes y durante la negociación sobre los puntos críticos del pliego de peticiones, desde el punto de vista legal;
- Contestar en tiempo y forma el pliego de peticiones;
- Prever las posibles contingencias que pueden resultar de una negociación no viable;
- Prever las acciones que señala la Ley al momento de recibir el pliego petitorio por parte del sindicato;
- Analizar en caso extremo la procedibilidad de una huelga;

- Determinar las formalidades que exige la Ley para un sindicato emplazante;
- Emitir opiniones legales con respecto a lo que es permitido por la Ley; con respecto a las peticiones sindicales y también con respecto a las pretensiones de la empresa
- Intervenir en las discusiones de manera espontánea para aclarar o reafirmar conceptos de tipo legal;
- Anotar sus observaciones .

8.- LA FUNCIÓN DEL LICENCIADO EN DERECHO EN EL EQUIPO DE NEGOCIACIÓN.

Considero que este apartado es fundamental para que el licenciado en derecho no sea concebido únicamente como una herramienta dentro de la negociación, sino más bien, como un integrante clave, que cuente con conocimientos con respecto de la empresa, entender su misión y visión, que procure allegarse de información, involucrarse en los procesos productivos, y entonces ser propositivo ante el equipo de negociación y ante las autoridades de la empresa o sindicato según sea el caso.

La información obtenida y el planear acciones que permitan desenvolverse dentro del equipo, le traerán mayor participación, debemos recordar que al ser considerado como integrante del equipo, tiene un punto a favor desde el inicio de la misma, que es el hecho de que conoce no sólo el aspecto procedimental en el período de pre huelga, sino que existen además características que le son propias y distintivas del resto del equipo:

- Conoce los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, por cuanto al alcance de las propuestas de la parte que representa;
- Generalmente, por la práctica profesional, tiene acceso a información con respecto al perfil de la parte que representa y a conocer de igual forma a la contraparte;
- Tiene nivel de decisión en el período de negociación, toda vez que al revisar el contrato colectivo, necesariamente debe emitir su opinión con respecto a su

factibilidad de acuerdo a los diversos ordenamientos que regulan la relación laboral;

- Cuenta con la cultura jurídica para reconocer y determinar la existencia de un conflicto, así como establecer la posición de la parte que representa;
- Interviene en todas las fases del proceso, desde la emisión o contestación del pliego de peticiones hasta el estallamiento de huelga;
- El nivel académico le permite plantearse al mismo nivel que las personas que intervienen en el equipo del cual forma parte.

Es de mencionar, que el licenciado en derecho no sólo puede representar a cada una de las partes según sea el caso, puede además participar activamente hasta en la toma de decisiones fundamentales para la negociación.

De hecho, una de las características más importantes que posee es precisamente la fiabilidad de tomar decisiones. Debe ser capaz de decir sí o no, de acuerdo al plan trazado. Quizá pocas actividades en la vida de la empresa, incluyendo la negociación comercial, involucren tantas decisiones en un lapso equivalente.

Por su formación profesional otras características que debe reunir son:

- Tener integridad. Su honestidad y sinceridad no deben estar en duda. Debe evitar sobre todo, engañar a la otra parte;
- Ser buen comunicador. La habilidad para comunicar y presentar los hechos de manera clara y atractiva, y el conocimiento de la terminología;
- Ser amistoso y persuasivo. Debe gustarle trabajar con la gente. Debe mostrar seguridad y confianza en sí mismo y tener un control razonable de sus emociones;
- Tener prestigio con la parte que representa. El mostrar un interés genuino por los problemas de la parte que representa, será algo que le ayude en gran medida durante la negociación.
- Tener conocimiento de economía. Dominar los aspectos básicos y fundamentales

de la economía industrial (ventas, mercado, oferta, demanda, precios, tendencias, costos, etc.) le será muy útil para presentar sus argumentos con mayor solidez.

De todas las características mencionadas, la habilidad para tomar decisiones sólidas y efectivas es con toda seguridad uno de los atributos más importantes que el licenciado en derecho debe reunir. Difícilmente se puede imaginar a un negociador de éxito que no califique alto en esta característica. Se puede tener éxito relativo, aun sin algunas de las habilidades mencionadas, pero no hay negociador que pueda tener éxito continuo si su habilidad para tomar decisiones es nula o muy baja.

Importancia de las alternativas de negociación.- Una buena cantidad de alternativas debe ser una preocupación siempre presente en el licenciado en derecho como parte del equipo negociador. Estas le amplían su campo de acción y se convierten en sus herramientas más valiosas para presentar atractivamente los ofrecimientos de la parte que representa, así como para evaluar las contrapropuestas, y decidir en consecuencia lo que más se ajuste al plan trazado.

El negociador experimentado, que cuenta además con una amplia gama de alternativas, y que las domina, es el que en medio de las discusiones, puede afirmar con seguridad: "De acuerdo. Aprobada esta cláusula", o "no, no pensamos que lo que proponen sea de beneficio real para la mayoría de los trabajadores. Vamos buscando otra alternativa," o "creemos que su solución es buena, pero tenemos otra que pensamos pudiera interesarles más" o "existe por disposición de la Ley o Reglamento una limitante para acceder a sus pretensiones."

Intervenciones de este tipo, donde las afirmaciones y comentarios se hacen con aplomo y seguridad, denotan que el negociador sabe lo que está haciendo. Y así es. Esto le permite juzgar efectivamente y con rapidez un buen número de las propuestas que surgen en la mesa de negociación; le ayuda a captar de manera casi automática las variaciones que se van presentando, en relación a las

peticiones originales del pliego y a sus propias alternativas previamente desarrolladas. Su desempeño, en consecuencia, se vuelve más efectivo.

La clave al hablar de alternativas, por lo menos inicialmente, consiste en cantidad. De acuerdo, nos interesa también la calidad, pero aquélla lleva a ésta, como veremos a continuación.

Cantidad de alternativas.- Las diversas investigaciones realizadas, principalmente en los Estados Unidos, han probado que se puede deliberadamente incrementar la producción de buenas alternativas.

Para desarrollar alternativas la clave radica en la cantidad. Mientras más ideas se produzcan más alternativas se generarán, y se tendrán mayores posibilidades de acción. Esto, en la negociación del contrato colectivo de trabajo, propicia una mejor solución de las distintas propuestas analizadas por ambas partes.

Los resultados indican que una vez que se generan las primeras ideas, la segunda parte, la creación de alternativas útiles o aplicables, se incrementa en un 78%. La razón de este incremento se deriva del hecho de que al contar con una extensa lista de ideas, de la variación, combinación, comparación y correlación de las mismas, surgen otras que nos llevan a mejores alternativas.

Es importante destacar y tener en cuenta que en este proceso inicial de generación de ideas, en función de su cantidad, no se niega el valor del juicio. De hecho la imaginación sin juicio es peor que el juicio sin imaginación. En la producción de ideas, éstas se juzgan después de crearlas, y no antes. De no ser así, eliminaríamos muchas ideas que a la postre dan buenos resultados, aunque inicialmente hubiesen parecido poco útiles.

No enjuiciar las ideas antes de crearlas.- La producción de ideas tendientes a la generación de alternativas puede casi duplicarse si evitamos criticarlas o juzgarlas hasta en tanto no hayamos hecho una larga lista de ellas.

Para la preparación de esta lista, es conveniente buscar la participación por lo menos de los miembros del equipo negociador. El trabajar en grupo e ir anotando todas las ideas que vayan surgiendo, fomenta la creatividad entre los participantes. Una vez que se tenga una lista suficientemente extensa de ideas, todavía sin juzgarlas, se escriben y cada participante se lleva una copia. El propósito de esto es que durante los dos o tres días siguientes, cada participante trate de ampliar dicha lista. Después de ese lapso se reúne nuevamente el grupo y cada lista se complementa con las ideas desarrolladas por cada participante.

Tanto en el trabajo de grupo como en el individual, surgen ideas adicionales si sobre las ya anotadas pensamos en función de:

Combinación.- ¿Combinar el concepto de una cláusula con otra? ¿Combinar bases? ¿Combinar ideas? ¿Combinar presentación? ¿Combinar enfoque? ¿Combinar beneficios?

Variación.- ¿Cambiar parcialmente las bases? ¿Variar la redacción? ¿Variar conceptos? ¿Variar bases? ¿Otros cambios?

Ampliación.- ¿Pueden ampliarse las bases? ¿Cómo se puede beneficiar a más trabajadores? ¿Se pueden ampliar conceptos? ¿Se pueden hacer extensivos los beneficios en menor tiempo?- ¿Qué se puede dar que no ha sido solicitado?

Disminución. ¿Reducimos esta cláusula?. ¿La eliminamos? ¿Disminuimos bases, beneficios, conceptos?

Comparación. ¿Cómo se compara esta cláusula con otras similares en otras empresas? ¿A cuántos trabajadores beneficia esta prestación? ¿Cuáles cláusulas benefician a más trabajadores? ¿Cuáles a menos? ¿Cuál otra cláusula cubre lo mismo? ¿Qué otras ideas sugiere esta petición?

Contraste. ¿Otros conceptos radicalmente opuestos que cubren el fondo de lo

solicitado en esta cláusula?

Sustitución. ¿Qué se puede dar a cambio? ¿Cómo podemos cambiar las bases, redacción, beneficios? ¿Otro enfoque?

Elección de ideas.- Una vez que se tiene la lista completa de ideas, se deben reunir los miembros del grupo para depurarla, criticando cada una de las ideas, analizando sus ventajas y desventajas, su aplicación, etcétera.

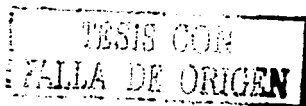
El objetivo de estas reuniones es que al término del análisis de ideas, pueda generarse una primera lista de alternativas en relación a cada una de las peticiones del sindicato o propuestas de la empresa, y también sobre los aspectos más importantes de la negociación.

Aun cuando es claro que se presenten diferencias de empresa a empresa, según sus características y situación particular, algunos de los conceptos generales que sirven para tamizar la lista de ideas que lleva a las alternativas son:

- Impacto expresado en:
 - Costo;
 - Porcentaje;
 - Aceptación probable por parte del comité sindical.

- Beneficio para los trabajadores en función de:
 - Número de trabajadores beneficiados;
 - Beneficio real o aparente;
 - Su crecimiento y desarrollo;
 - Su situación económico-social y cultural.

- Tiempo:
- Oportunidad de las alternativas. Es preferible que la empresa se adelante a otorgar concesiones de las que está convencida, a esperar a que se obtengan por contrato;
- Apoyo y refuerzo a la filosofía de la empresa en relaciones laborales y a sus políticas en general.



Alternativas de la negociación.- Una vez preparada esta primera lista de alternativas, se debe comentar con el titular de la empresa o del sindicato, según el caso, para mantenerlo informado sobre las distintas posibilidades que se ven en relación a cada una de las peticiones y propuestas y obtener su aprobación sobre tales alternativas.

Lo que generalmente sucede en esta sesión de análisis es que se afinan, agregan, reducen y suprimen alternativas. Pero, finalmente, queda una serie de alternativas que representan las distintas posibilidades de acción que se llevarán a la negociación. Asimismo, es común que aquí se determine el grado de autoridad para negociar y las personas que lo tienen.

Es en éste momento en que el licenciado en derecho puede demostrar que no solo sabe y conoce de los procesos jurídicos que le requieren en función de sus conocimientos, sino también debe exponer y demostrar que cuenta con los conocimientos y habilidades para no sólo formar parte como un integrante más del equipo, ya que con aportes de ésta tesis, será capaz de planear, coordinar, dirigir y decidir la negociación en su conjunto.

Las alternativas como se señaló al inicio de éste apartado, sufrirán modificaciones en cuanto a su orden y contenido, de la entrevista que se tenga con la empresa o con el sindicato, según la parte que se represente, sugerirán cuáles deben tratarse al principio y cuales al final.

Las alternativas de la negociación, deberán pensarse y prepararse por lo menos en cuanto a:

Papel a desempeñar por los miembros del comité revisor de la empresa;

Lugar, fechas y horarios de la negociación;

Enfoques de negociación:

- Tomar la iniciativa

- Esperar y reaccionar
- Qué defender
- Dónde atacar
- Ser cordial
- Ser duro

Método de discusión: - Cláusula por cláusula - Por paquetes

- Una combinación
- Entrar al regateo
- Buscar el método directo, abierto

Peticiones:

- Diversas posibilidades o niveles en cada petición

Concesiones: - Qué está la empresa dispuesta a conceder que no se ha solicitado

Cómo proceder en caso de huelga:

- Lista de personal de emergencia
- Plan de trabajo
- Prensa

Instalación de oficinas fuera de la empresa y plan de traslado.

No es común que las empresas lleven a cabo los puntos comentados en esta sección, por lo menos no de manera formal y ordenada. El negociador hábil realiza mucho de lo que hemos visto, pero generalmente lo hace de manera intuitiva, lo que en el mejor de los casos le resta efectividad.

Lo que normalmente sucede es que algunos de los conceptos aquí analizados los comentan y discuten generalmente bajo presión y en sesiones interminables, casi siempre después que el problema se ha presentado en las pláticas de negociación.

Algo que particularmente llama la atención es la poca importancia que se da a la utilización de la imaginación y la creatividad en la generación de alternativas. Casi siempre en las negociaciones se piensa en lo obvio, en lo común, en lo que otras empresas hacen, sin usar la capacidad de imaginación y la creatividad en el análisis de problemas o la toma de decisiones.

Debe enfatizarse en las empresas el mejor aprovechamiento de las capacidades de imaginación y creatividad. Siendo de utilidad en todas las actividades, es de especial valor en el tema que ahora nos ocupa. Un esfuerzo ordenado para la generación de alternativas es de gran valor para el negociador, sobre todo si éstas se desarrollan antes de que los problemas se presenten en las pláticas durante la negociación.

9.- CÓMO DEBE OPERAR EL LICENCIADO EN DERECHO VISTO COMO UN NEGOCIADOR.

El negociador preparado debe llegar a cada sesión de negociación con una idea clara de cuáles son los objetivos que pretende llevar a cabo al término de la misma y perseguirlas a pesar de los obstáculos.

No es fácil el logro de sus propósitos. Durante el transcurso de la sesión surge un número ilimitado de asuntos, ternas y controversias que pueden alejarlo de su idea central; no obstante su participación en estas discusiones, deberá regresar a su objetivo tantas veces como sea necesario.

Debe tratar de vencer la indiferencia del otro comité, su resistencia y el antagonismo que con frecuencia se presenta en las sesiones, principalmente en las primeras. Para ello, debe presentar sus alternativas en una de estas dos formas:

- Explicando al otro comité algo que supone interesante o beneficioso para los trabajadores;

- Poniendo en evidencia alguna ventaja o beneficio que podrá reportarles su propuesta.

Al hacer una oferta positiva al otro comité (alguna forma de ventaja o beneficio), el negociador no sólo vence la indiferencia, sino que también tiende a reducir la resistencia o el antagonismo del otro comité a aceptar su idea.

Con base en la forma de presentación que emplea el negociador, el otro comité o negociador empieza a analizar mentalmente la posible ventaja o beneficio para su causa que le reportaría su aceptación, mientras escucha lo que aquél dice.

De este modo, el otro negociador no sólo está dispuesto a escuchar, sino que siente deseos de conocer más sobre tales ventajas o beneficios.

Los negociadores experimentados emplean "presentaciones metodizadas de alternativas", que se basan en sus conocimientos de los puntos anteriores, en la información toda de la negociación y en sus conocimientos de la naturaleza humana.

Detrás de la presentación está la personalidad del negociador, su carácter y su lenguaje de siempre. En ella no debe encontrarse ningún indicio de empeño excesivo o esfuerzo extraordinario por parte del negociador para imponer su punto de vista.

La presentación metodizada de alternativas.- Esta presentación es con el propósito de identificar con un nombre corto todo un proceso el cual constituye la columna vertebral de todo el trabajo del negociador en la revisión del contrato colectivo.

Se basa en:

- Sus conocimientos de los principios universales de la venta;
- Sus conocimientos de la información relacionada con la negociación;
- Sus conocimientos de la naturaleza humana;

Supone un trabajo a veces agotador, pero reviste características que convierten a la negociación en un proceso apasionante.

De acuerdo a los tres puntos antes mencionados, se ensayan los distintos enfoques posibles de cada alternativa, así como los puntos críticos de decisión.

El trabajo fundamental en la toma de decisiones.- El negociador, prepara entonces distintas alternativas para cada petición del sindicato.

Inicia su trabajo importante, en relación a las decisiones que se toman en la negociación, al hacer su primera presentación metodizada de cada alternativa, misma que se ha desarrollado sobre la petición correspondiente.

Los propósitos de la presentación metodizada son cinco:

- Explicar las ventajas o beneficios que la alternativa propuesta representa para la otra parte;
- Identificar el tipo de negociador que se tiene enfrente, y proceder en consecuencia;
- Aclarar cualquier duda que al respecto surja entre los integrantes de la negociación;
- Influir en su estado de ánimo para que vea, mediante el razonamiento, las ventajas que la alternativa supone; y
- Convencer al otro negociador para que decida aceptar nuestra alternativa.

La decisión más crítica en la negociación: huelga o no huelga.- En toda negociación de un contrato puede haber menos o más probabilidades de huelga, por lo que las empresas deberán estar preparadas para dicha eventualidad. Además, el estar preparados para esto, proporciona al equipo mayor poder de negociación.

Este plan deberá cubrir puntos tales como: equipo y personal de emergencia, costos de huelga, inventarios, oficina de emergencia, archivos, papeles y estadísticas, necesarios fuera de la planta, para que en caso de huelga el personal de confianza siga laborando, etc. Todo lo anterior se puede programar linealmente de acuerdo con las fechas críticas.

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

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

Ello no implica que la empresa pueda decidir por sí misma ir a la huelga, ya que este derecho es privativo del sindicato, como claramente se establece en los Artículos 440 y 441 de la Ley Federal del Trabajo. Si se refiere a que en ocasiones los negociadores de la empresa, ante la falta de argumentos sólidos en peticiones no críticas, mantienen su negativa más de lo prudente y necesario.

Expresan, con la esperanza de que el sindicato reduzca sus pretensiones, que estarían dispuestos a ir a la huelga por defender ese punto, cuando verdaderamente no es así.

El negociador del sindicato en ocasiones actúa también de manera similar. Tal postura, además de implicar fallas en los negociadores, los confunde mutuamente, entorpeciendo el avance de la negociación. Tiende a crear desconfianza, y consecuentemente, las partes tienden a actuar de manera más conservadora.

Por otra parte, tal amenaza puede crear resentimientos que, eventualmente, conduzcan a la huelga.

Cuando existen peticiones por parte del sindicato que atentan contra el derecho de la empresa de administrar, o que se refieren a evitar obligaciones (como el pago de impuestos personales o las cuotas al Seguro Social a cargo del trabajador), y que la empresa está dispuesta a defender hasta el punto de la huelga, debe hacerlo saber claramente al sindicato.

Es conveniente que desde muy temprano en la negociación, se establezca la postura de la empresa. Esto se hace con el fin de no hacer que el sindicato abrigue falsas expectativas, y de que no se confunda la negativa de la empresa con una reacción más derivada de la negociación.

Como ya se dijo, la decisión de ir a la huelga la toma en realidad el sindicato. Cuando de acuerdo a sus objetivos obligatorios la empresa se ve obligada a llegar a la huelga, antes de estallamiento, el negociador de la empresa buscará intentar por todos los medios que la decisión del sindicato se posponga lo más posible. Y deberá tratar hasta el último minuto de llegar a una solución. Si el sindicato mantiene su postura, el negociador debe tratar de dejar abierta la posibilidad del diálogo, y no reaccionar emocionalmente ni cerrar su participación en la negociación de manera violenta.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El Derecho del Trabajo Mexicano, lo integran el derecho individual y el derecho colectivo, que a su vez lo constituyen tres figuras jurídicas a saber: la asociación profesional o sindicato; el contrato colectivo de trabajo; y la huelga.

SEGUNDA: El contrato colectivo de trabajo, es el instrumento que utiliza la clase trabajadora en su conjunto, esto es, mediante la constitución de un sindicato, para obtener más y mejores condiciones de trabajo que tengan por objeto elevar su nivel de vida y el de su familia; cuando los trabajadores exijan el incremento en su salario, tienen como objetivo el satisfacer las necesidades de ellos y sus familias así como el cuidado; así mismo para proteger su seguridad y estabilidad, cuando quieren un mejor trato están procurando satisfacer sus necesidades de pertenencia, cuando exigen más participación en las decisiones, están tratando de sentirse más valiosos y de auto realizarse dentro de la empresa.

TERCERA: El movimiento obrero se enfrenta a cambios vertiginosos en el contexto de las relaciones de trabajo y a nuevas problemáticas que debe enfrentar con eficacia, respondiendo a las expectativas de miles de trabajadores que lo conforman y que reconocen al sindicato como forma de organización, la única alternativa para la defensa y expresión de sus legítimos intereses.

CUARTA: La huelga es un derecho de cada trabajador y para que pueda exigirse, se debe ejercitar por la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento, entendiendo que el ejercicio de la huelga, consiste en la suspensión de labores, que es el arma fundamental de la clase trabajadora para obtener la firma del contrato colectivo de trabajo, o la revisión del mismo, que contenga mejores condiciones de trabajo.

QUINTA: Dentro del procedimiento de huelga, se contempla la figura jurídica identificada como “prehuelga”, lapso en el cual la ley contempla para el patrón demandado el contestar el pliego de peticiones, motivo por el cual principalmente deberá suspenderse toda ejecución de sentencia, practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, además; la autoridad exhorta a las partes para lograr una conciliación y evitar en lo posible un estallamiento de huelga, lo que significa que ese período, es el que hemos desarrollado en este trabajo de identificación como la negociación.

SEXTA: El fortalecimiento de la negociación como herramienta para el cambio y el avance de las conquistas laborales significará para el actor sindical asumir su propia identidad frente a las nuevas formas de expresión del conflicto; aceptar que el conflicto y la negociación no son términos antagónicos, sino que se interrelacionan, se realimentan y exigen propuestas superadoras; diseñar estrategias que asuman la existencia de intereses discordantes y comunes; generar una estructura propia y eficiente, abierta a la participación interna, la formación de dirigentes y la asistencia técnica, lo que conlleva una serie de impactos en las conductas, en los métodos y en la organización de los sindicatos.

SÉPTIMA: El grado de satisfacción que se alcance en las relaciones colectivas del trabajo depende más del proceso de la negociación en sí, que de las diferencias existentes entre el punto de partida y el punto de acuerdo.

OCTAVA: Dentro del período de prehuelga, y en específico en la negociación, la participación de los trabajadores se incentiva con la discusión de las temáticas propias de su cotidianeidad. Es oportuno revalorizar la negociación —que no es sinónimo de “negociado” ni de “entrega de conquistas”— como método para el cambio y la transformación de las relaciones de poder en las sociedades abiertas o, al menos, para producir decisiones compartidas o consensuales en la medida que va resolviendo oposiciones de intereses. Se insiste en la importancia de que esta

postura sea asimismo aceptada y asumida por el empresariado, colectiva e individualmente.

NOVENA: Como consecuencia de lo anterior, debemos entender a la negociación colectiva, como una metodología transformadora y democrática de administración del conflicto. Intenta aportar desde la experiencia concreta al fortalecimiento de los actores sindicales y al Diálogo Social, incorporando algunos conceptos y herramientas que pueden ser de utilidad para el análisis, diseño y evaluación de los procesos de negociación.

DÉCIMA: Este trabajo pretende aportar información básica al licenciado en derecho para asegurar un mayor desempeño en función de sus servicios profesionales y participar activamente en las negociaciones colectivas, aportando con base en su experiencia y conocimiento, comentarios que enriquezcan los puntos de vista del grupo que representen.

BIBLIOGRAFIA

- ALDAO ZAPIOLA, Carlos Marcelo.** "Los Conflictos de Trabajo y sus Formas de Solución", Revista de Derecho del Trabajo, L. XLIV-A, Buenos Aires, 1984, Editorial La Ley, pág. 600.
- ALONSO OLEA, Manuel.** "Derecho del Trabajo", Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1981, pag. 534.
- ALVAREZ DEL CASTILLO, Enrique.** "Democracia y Huelgas", Editorial Porrúa, S.A., México 1964, Pág. 9.
- BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago.** "Derecho del Trabajo", Instituto de investigaciones jurídicas, México, 1990, pag. 53.
- CABANELLAS, Guillermo.** "El Contrato de Trabajo", Tomo I, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1988, tercera edición, pág. 115.
- CABANELLAS, Guillermo.** "Derecho de los Conflictos Laborales", segunda edición, Editorial Heliasta, Buenos aires, 1974, Pág. 165
- CALDERA, Rafael.** "Derecho del Trabajo", segunda edición, Editorial El Ateneo, Argentina 1972, pag. 148.
- CASTORENA, J. Jesús.** "Manual de Derecho del Trabajo", Tomo I, edit. por J. Castorena México 1984, sexta edición, pág. 181.
- CASTORENA, J. Jesús.** "Manual de Derecho Obrero", segunda edición, s.e., México 1949, Pág. 236.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar.** "Las Huelgas y el Derecho del Trabajo", Editorial Jus, México 1976, pag. 13.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar.** Cit. por Francisco Ross Gomez, "Derecho Procesal del Trabajo", segunda edición, editorial Cardenas, Tijuana 1986, pag. 26.
- Cfr. Ribottes-Tillhet, Jeanne y Saint-Jours, Yves.** "Droit Comparé des Conventions Collectives et des Status Professionnels", Paris, Librairie Générale de Droit et Jurisprudence, 1973, p.p. 24 y 25.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B.** "Formulario de Derecho del Trabajo", décima edición, Editorial Esfinge, S.A., México 1988, pag. 496, 499 y 507, respectivamente.
- COHEN, Herb.** "Todo es Negociable", Traducción del inglés de MARCELO COVIAN, 1980. primera edición en español, Barcelona, 1981. Editorial Planeta, pag. 98.
- COUTURE, Eduardo J. y Plá Rodríguez, Américo.** "La Huelga en el Derecho Uruguayo", Tomo III, Editorial Depalma Buenos aires 1999, pag. 301.
- DÁVALOS, José.** "Derecho del Trabajo I", cuarta edición, Editorial Porrúa, México 1992, pag. 202 a la 205.
- DÁVALOS, José.** "Tópicos Laborales", editorial Porrúa, México. 1992, segunda edición, pág. 62.
- DE BUEN Néstor.** "Derecho Mexicano del Trabajo", editorial Porrúa, México 1987, pag. 759.
- DE BUEN, Néstor.** "Derecho del Trabajo", Tomo II, octava edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, Pág. 842.
- DE FERRARI, Francisco.** "Derecho del Trabajo", Vol. II, editorial De Palma, Buenos aires, Argentina, 1977, pag. 56
- DE LA CUEVA, Mario.** "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, octava edición, editorial Porrúa, México 1964, pág. 275.
- DE LA CUEVA, Mario.** "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, décimo tercera edición, editorial Porrúa, México, 1990, pag. 124.
- DE LA CUEVA, Mario.** "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, Editorial Porrúa, décimo tercera edición, México 1990, Pág. 85 y 184..
- DE LA CUEVA, Mario.** "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo I, sexta edición, Editorial Porrúa, México 1980, pag. 297.
- FIGUEROA, Guillermo.** "Derecho Colectivo del Trabajo". Bogotá 1977, Editorial Themis, pag. 170.
- GALLART FOLCH, Alejandro.** "Derecho Español del Trabajo", octava edición, Editorial Labor, Barcelona, España 1936, pag 223 y 224.
- GARCÍA ABELLÁN, Juan.** "Legislación Sindical", tercera edición, editorial Tecnos, Madrid 1991, pag. 47.



GUERRERO Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo", vigésima edición, Editorial Porrúa, México, 1998, pag. 37G.

HUECK, Alfred. "Compendio de Derecho del Trabajo", Madrid, Revista de Derecho Privado.

KROTOCHKIN, Ernesto. "Tratado Práctico del Derecho del Trabajo", Vol. I, editorial Roque de Palma, Buenos Aires 1965, segunda edición, pag. 206.

MASCARO NASCIMENTO, Amauri. "Direito sindical", Sao Paulo, 1989 Editorial Saraiva, pag. 316.

NIERENBERG, Gerard. "Principios Fundamentales de la Negociación", Traducción del inglés de Luis JUSTO, 1968. Buenos Aires, 1984. Editorial Sudamericana, pag. 33.

NIPPERDEY, Hans Carl. "Evolución del Derecho Laboral en Alemania", Editorial Reus, Madrid 1953, tomo II, pag. 11.

ORTEGA ARENAS, Juan. "Instructivo Obrero", México 1984, Editorial Costa-Amic, pag. 72.

PAVON FLORES, Mario. "El ABC de las huelgas", Editorial Masas, México, 1937, Pág. 87.

PERGOLES, Ferruccio. "Diritto Sindacale", Padua, Cedam, 1961, pag. 213.

PIZARRO SUÁREZ, Nicolás.- "La Huelga en Iberoamerica", Editorial Porrúa, S.A., México 1996, Pág. 40.

PORRAS LÓPEZ, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo, de acuerdo con la nueva Ley Federal del Trabajo", editorial Porrúa, México 1971, pag. 367-368.

PUIG HERNÁNDEZ, Carlos Alberto. "Teoría y Práctica de la Huelga en México", Editorial Porrúa, S.A., México, 1989, pag. 149.

PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Op. Cit., Pág. 155.

RAMOS, Eusebio. "Derecho Sindical Mexicano y las Instituciones que Genera", segunda edición, Editorial Cárdenas, México, 1978, pag. 224.

ROEL, Carlos. "Estado de Derecho o Huelga", tercera edición, Editorial Stylo, México 1942, pPág. 13-16.

ROSS GÁMEZ, Francisco. "Ley Procesal del Trabajo Comentada", México, 1985 Editorial Cárdenas, 1985, pag. 191.

TRUEBA URBINA, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", sexta edición, Editorial Porrúa, México 1981, pag.291.

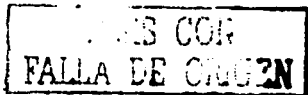
TRUEBA URBINA, Alberto. "Tratado Teórico-práctico del Derecho Procesal del Trabajo", tomo II, Editorial Talleres Lito-tipográficos "Laguna", México 1941, pag. 486.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. "Informe de 1934". Presidente: Francisco H. Ruiz, Sección 3a., pag. 227 y 228.



V-16
Mull