



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ACATLAN**

**NATURALEZA JURIDICA DE LA PRUEBA DEL RECUENTO
EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA:

RICARDO DAVID CHÁVEZ RÍOS

ASESOR:

LIC. SERGIO TENOPALA MENDIZABAL

JUNIO DE 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MI MADRE.

Gracias por haberme dado la vida y sacarme adelante, sacrificando tantas cosas por mí. Eres la mujer más admirable y ejemplo de valentía.

MIS ABUELOS LETICIA Y RICARDO

Por estar conmigo en la niñez y darme una inmensidad de cariño y cobijo cuando más lo necesite.

A MIS TIOS IRMA, CONSUELO, RICARDO, ROBERTO, ALEJANDRA

Gracias por haber sido padres, madres, hermanos, amigos y enseñarme el camino para tratar de ser mejor persona.

A PALOMA Y GUADALUPE

Por haberme dado la alegría de ser mis hermanas, siempre estaré con ustedes.

A FELIPE

Por el apoyo y hacer feliz a la persona que me dio la vida.

A LA UNIVERSIDAD

Gracias a ti me abrí al mundo y comprendí el significado de la palabra conocimiento, tanto desde el punto de vista académico, personal y afectivo.

A TODOS LOS LINDAVISTOS

Por compartir conmigo desde la niñez hasta el día de hoy todas las alegrías, tristezas, aspiraciones y sueños.

I.- DERECHO DEL TRABAJO.

1.- CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.....	1
2. CLASIFICACIÓN.....	5
2.1 EL DERECHO DEL TRABAJO COMO RAMA DEL DERECHO PRIVADO.....	5
2.2 EL DERECHO DEL TRABAJO COMO RAMA DEL DERECHO PÚBLICO.....	6
2.3 EL DERECHO DEL TRABAJO COMO RAMA DEL DERECHO SOCIAL.....	7
3.- CAPITULOS.....	7
3.1 CONCEPTO DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	8
3.2 DIFERENCIAS CON EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	9
4.- DEFINICIÓN DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.....	10
5.- ELEMENTOS Y OBJETIVOS.....	11
5.1 ELEMENTOS.....	11
5.2 OBJETIVOS.....	13

II.- SINDICATO.....16

1. CONCEPTO DE SINDICATO.....	16
1.1 DEFINICION DOCTRINAL DE SINDICATO.....	16
1.2 DEFINICION LEGAL DE SINDICATO.....	19
2. HISTORIA DEL SINDICALISMO EN MEXICO.....	20
2.1 LAS PRIMERAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MEXICO.....	20
2.2 LAS PRIMERAS HUELGAS EN MEXICO.....	21
2.3 LA HUELGA DE CANANEA.....	23
2.4 LA HUELGA DE RIO BLANCO.....	25
2.5 LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES MÁS IMPORTANTES DE LA HISTORIA DEL SINDICALISMO MEXICANO.....	25
2.5.1 CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA.....	25
2.5.2 LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO.....	27
2.5.3 EL CONGRESO DEL TRABAJO.....	27
2.5.4 LOS SINDICATOS CATOLICOS.....	28
3. TIPOS DE SINDICATO.....	30
3.1 POR SUS INTEGRANTES.....	30
3.1.1 SINDICATOS DE TRABAJADORES.....	30
3.1.2 SINDICATOS DE PATRONES.....	31
3.2 SINDICATOS AMARILLOS, BLANCOS Y ROJOS.....	31
3.3 SINDICATOS CLASISTAS Y SINDICATOS MIXTOS.....	32
4. FINES DEL SINDICATO.....	32

III.- CONTRATO COLECTIVO Y HUELGA.....34

1. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	35
2. CAPACIDAD DE LAS PARTES PARA CELEBRARLO.....	37
3. CELEBRACIÓN, REVISIÓN Y TERMINACIÓN.....	38
3.1 CELEBRACION.....	38
3.1.1 ELEMENTOS ESENCIALES.....	38
3.1.2 PRESUPUESTOS DE VALIDEZ.....	40
3.1.3 REQUISITOS DE EFICACIA.....	41
3.1.4 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	41
3.1.5 FORMAS DE CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO.....	42

3.2 REVISIÓN.....	44
3.3 TERMINACIÓN.....	46
4. EL CONTRATO LEY.....	48
4.1 CONCEPTO DE CONTRATO-LEY.....	49
5. CONCEPTO DE HUELGA.....	50
5.1 CONCEPTO DOCTRINARIO DE HUELGA.....	51
5.2 CONCEPTO LEGAL DE HUELGA.....	52
IV.- CONFLICTOS COLECTIVOS.....	54
1. TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.....	56
1.1 EMPLAZAMIENTO A LAS PARTES.....	57
1.2 COMPARECENCIA DE LAS PARTES.....	58
2. HUELGA.....	59
2.1 PREHUELGA.....	60
2.2 CONCILIACIÓN.....	62
2.3 HUELGA ESTALLADA.....	63
2.4 SUJETOS LEGITIMADOS.....	65
2.5 DESAHOGO DEL PROCEDIMIENTO.....	66
3. LA PRUEBA DEL RECuento, NATURALEZA Y FORMA.....	67
3.1 NATURALEZA.....	68
3.2 FORMA.....	70
4. DESAHOGO.....	71
5. PROPUESTA DE REFORMA.....	75
CONCLUSIONES.....	79

I.- DERECHO DEL TRABAJO

1. CONCEPTO DE DERECHO DEL TRABAJO.

El estudio de cualquier disciplina requiere de un trabajo arduo por parte del investigador, El que se avoque a realizar esta actividad, debe tomar en cuenta el desarrollo histórico de la disciplina objeto de estudio. En el Derecho del Trabajo, juega un papel fundamental la historia, pues a partir de los diversos movimientos sociales que se desarrollaron en los siglos pasados, se crean las normas que tienen por finalidad equilibrar los factores de la producción.

El Derecho del Trabajo surgió como una reacción al estado burgués liberal que se desarrollo antes de la revolución francesa y con la revolución industrial alcanza pleno apogeo, estos dos momentos marcaron las relaciones de trabajo. El desarrollo de la burguesía tuvo impactos sociales y económicos, provocando que los viejos grupos corporativos de artesanos y el campesinado se desmembraran y fueran a emigrar a las recién surgidas zonas industriales. Estos individuos se unificaron a consecuencia de las condiciones infames en las que vivían, como las jornadas de trabajo inhumanas de mas de 16 horas, el trabajo para menores de 10 años, el pago en base a de la ley de la oferta y la demanda, situaciones que provocaron que los niveles de vida descendieran hasta el mas ínfimo nivel.

Las consecuencias del desarrollo de la industria y el estancamiento del desarrollo de las condiciones de vida de los trabajadores, surgió un movimiento de resistencia que principio de manera clandestina, oponiéndose a la ideología liberal que imperaba, pues este ultimo exigía una mínima participación del Estado y que no permitía la libre reunión y asociación de los trabajadores para buscar un mejor nivel de vida, pues este tipo de asociaciones se consideraba un delito.

Los planteamientos teóricos de varios autores, entre los cuales podemos incluir a Carlos Marx, adoctrinaron a algunos sectores radicales de los trabajadores, adoptando estos el nombre de "proletarios", los cuales comenzaron primeramente a formar asociaciones de obreros, que como mencionamos anteriormente, desarrollaban sus actividades en la clandestinidad y con el paso del tiempo formaron asociaciones de trabajadores locales y en ultima instancia, propiciaron la formación de las "Internacionales" que aglutinaron a proletarios con tendencias revolucionarias y anarquistas y que tenían como fundamento ideológico la lucha de clases. Por otra parte, tenemos la emisión de la encíclica "Rerum Novarum", redactada por el Papa León XIII, documento pontificio que se redacto como una reacción a las ideas revolucionarias que estaban cimbrando las estructuras sociales de Europa. La encíclica "Rerum Novarum" proporciono una solución distinta y más humana al problema capital-trabajo. Estos planteamientos ideológicos fueron de gran relevancia para los trabajadores y determinante para cambiar la visión sobre la prestación del trabajo y podemos afirmar, que con la Encíclica Rerum Novarum, llega el surgimiento de las constituciones sociales entre ellas la Constitución Mexicana de 1917y la Weimar en Alemania y que son los antecedentes que dotaron de un estatuto legal al trabajo.

En virtud de la naturaleza del derecho del Trabajo, su complejidad por los sujetos a quienes abarca y sus objetivos, han surgido diferentes conceptos de lo que es la materia, además de ser una disciplina relativamente nueva dentro del espectro del Derecho. Otro cuestionamiento radica sobre su denominación, pues diferentes autores de acuerdo a las circunstancias históricas y sociales, le han acuñado diferentes denominaciones, como son Derecho Obrero y Derecho Laboral, estas dos definiciones contemplan en mayor medida a los obreros como sujetos de derecho, pero en realidad, se debe tomar en consideración la figura del patrón y las relaciones

colectivas. Por lo que hace a la Facultad de Estudios Superiores Acatlan, se adaptó la denominación de Derecho del Trabajo para ser plasmada en el plan de estudios de esta institución, además de que reconocidos tratadistas Mexicanos como Mario de la Cueva, José Dávalos, Néstor de Buen y otros, han adoptado como denominación para esta materia del Derecho.

Existe una gran variedad de autores que conceptualizan de distintas maneras y extraen diferentes elementos y objetos de estudio del Derecho del Trabajo y para llegar a una conclusión analizan la materia desde diversos puntos de vista.

El Licenciado José Dávalos en su obra "Derecho Individual del Trabajo", ha aglutinado criterios, que han formulado diversos autores para llegar a una definición del Derecho de Trabajo.

"Para Juan M. Galli los criterios se pueden agrupar bajo los siguientes rubros:

- I. Criterio de referencia a los elementos generales del derecho del trabajo.
- II. Criterio referente al contrato de trabajo.
- III. Criterio de las relaciones jurídicas del trabajo.

Cabanellas los engloba en tres grupos principales:

- I. Definición de carácter político.
- II. Definiciones de carácter económico.
- III. Definiciones de carácter jurídico

Las definiciones de carácter jurídico, a su vez, se pueden dividir en los criterios siguientes:

- I. Como regulador del contrato de trabajo.
- II. Como regulador de la relación de trabajo.
- III. Por razón del sujeto.
- IV. Como conjunto de normas.
- V. Definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral.

Néstor de Buen realiza una conjunción de diversos criterios y señala que se deben clasificar de la siguiente manera:

- I. Definiciones que atienden a los fines del derecho laboral.
- II. Definiciones que atienden a los sujetos de la relación laboral.
- III. Definiciones que atienden al objeto de la relación laboral.
- IV. Definiciones que atienden la relación laboral en sí misma.
- V. Definiciones complejas.
- VI. Definiciones dobles¹.

Los criterios anteriores son con los cuales los autores se han auxiliado para definir lo que es el Derecho del Trabajo, por lo tanto vamos a seleccionar los conceptos que a nuestro parecer son los que contengan la mayoría de estos criterios o que sean más completos de acuerdo a la experiencia de los autores.

¹ Derecho del Trabajo I, 2ª edición, Editorial Porrúa, México, 1988, p. 39 y 40.

Manuel Alonso García afirma que el Derecho del Trabajo se puede conceptualizar en dos sentidos:

“En sentido Amplio o Doctrinal el Derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal y libremente y libremente realizado por cuenta ajena.

En sentido estricto o Jurídico Positivo, derecho del trabajo es el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”².

Los anteriores conceptos del Lic. García los podemos clasificar dentro de las definiciones dobles.

Miguel Borrell Navarro, define al Derecho del Trabajo como: “el conjunto de disposiciones, principios, instituciones, y normas legales sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- a) Los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
- b) Los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- c) Los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad”³.

Podemos clasificar este concepto como una definición compleja, por ser claramente descriptiva.

El Doctor Néstor de Buen afirma que: “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”⁴.

La definición anterior atiende indudablemente a los fines del Derecho del Trabajo, ya que menciona especialmente el equilibrio de los factores en juego, es decir los factores de la producción, con el objeto de buscar la justicia social.

José Dávalos menciona que “el derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo”⁵.

Aquí nos encontramos los conceptos relativos al equilibrio de las relaciones obrero patronales, así como el concepto de justicia social. De lo anterior podemos deducir que esta definición es también atendiendo a los fines del Derecho del Trabajo.

Por ultimo nos referimos a la definición de los profesores brasileños Orlando Gomes y Elson Gottschalk: “Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y reglas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que nacen entre los empleadores privados –o equiparados- y

² Curso de Derecho del Trabajo. 2ª edición, ediciones Ariel, 1967, p.75.

³ Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 7ª edición, editorial SISTA, México, 2001, p.3.

⁴ Derecho del Trabajo tomo I. 10ª edición actualizada. Editorial Porrúa, México, 1994, p.138

⁵ Ob. cit., nota 1, p.40

los que trabajan bajo su dirección y de ambos con el Estado, por ocasión del trabajo o eventualmente fuera de él”⁶.

El objeto de estudio del Derecho del Trabajo es como lo mencionan sus definiciones la prestación de un trabajo, actividad noble, que es protegida de manera directa a través de la Constitución, que tutela un conjunto de garantías mínimas, y de manera indirecta el Estado interviene cuando este expide reglas relativas a la organización colectiva de los trabajadores. Otro de los objetos de estudio de esta materia son las relaciones de subordinación que se da entre el patrón y el trabajador y su regulación normativa, es decir, las normas que indican la ley o los contratos individuales o colectivos vigentes.

El concepto de Justicia Social es ampliamente discutido, ya que su esencia es muy ambigua, ya que puede ser utilizado para diversos fines, que no necesariamente sean su objetivo. La Justicia Social la podemos estudiar de diversas formas, siendo común la utilización de este concepto como bandera de lucha de clases. Particularmente entendemos que la justicia social es entendida como una reivindicación de los derechos de las clases más desprotegidas o con menos expectativas de desarrollo, para lo cual el Estado y la sociedad, deberán aportar esfuerzos conjuntos para impulsar el bienestar de las clases sociales más desfavorecidas en un claro sentido de subsidiariedad, en contraposición y confrontación directa con el capital, con el objetivo de que con el transcurso del tiempo y a la lucha social los medios de producción pasen a ser de propiedad privada a propiedad del estado proletario para beneficio de esta clase.

Esta idea a nuestro juicio es equivocada, ya que la justicia social no debe ser parte de un discurso para promover antagonismos entre clases sociales distintas. La justicia social debe radicar en un verdadero equilibrio en las relaciones que surgen entre el patrón y el trabajador, fomentando que a través de la actividad económica sana, promover la creación de más empresas que a su vez empleen más trabajadores mejor remunerados y que de acuerdo a este círculo virtuoso, se pueda llegar al fin primordial del Derecho del Trabajo que es el alcanzar la dignidad de la persona humana, pero esto no es posible sin la existencia de la empresa ya que esta aporta el capital para crear las fuentes de empleo.

Para lograr la Justicia Social, se han creado instituciones encargadas de tutelar estos derechos y que tiene por obligación velar por los principios rectores en materia del trabajo que están contemplados en la constitución.

Es por esta razón que el concepto de Derecho del trabajo debe entenderse como el conjunto de principios, instituciones y normas que tienen como fin primordial alcanzar el equilibrio de los factores de la producción y realizar la justicia social. Entendiéndose lo anterior como la justa retribución al trabajador por sus actividades laborales y crear las condiciones para que el patrón obtenga más ganancia y este en la posibilidad de crear más fuentes de empleo en beneficio de la sociedad.

Podemos encontrar un conjunto de normas que tienen por objeto proteger y garantizar los derechos de los trabajadores en las relaciones individuales de trabajo, las reglas referidas al trabajador y al patrón contemplados como entes colectivos, las reglas relativas a la seguridad social, la relación laboral de los trabajadores con el Estado como patrón, las normas procesales que rigen la sustanciación de los procedimientos jurisdiccionales entre otras.

⁶ Curso de Derecho del Trabajo, 7ª edición, editorial Cárdenas editor y Distribuidor, México, 1979, p. 687.

2.- CLASIFICACIÓN.

Para poder clasificar al Derecho del Trabajo debemos saber si es una rama del Derecho Privado o al Derecho Público, o sí por otra parte, podemos clasificarlo como una materia de lo que es llamado Derecho Social, tendencia mas aceptada por los tratadistas y que va de acuerdo a los fines de protección de clase que tiene esta materia. Sin embargo es una tarea compleja tratar de encuadrar al Derecho del Trabajo en una de estas ramas, pues estas no pueden ser divididas tajantemente entre normas de Derecho Público y Privado, pues interactúan en muchos supuestos jurídicos en las normas laborales que son parte de ambas, sin embargo si es posible hacer una distinción en el tipo de normas que rigen las relaciones de trabajo.

A continuación analizaremos lo que es Derecho Privado, Derecho Público y Derecho Social y cada una de las teorías que sustentaron que en algún momento el Derecho del Trabajo fuera contemplado como parte de cada una de estas clasificaciones.

2.1 EL DERECHO DEL TRABAJO COMO RAMA DEL DERECHO PRIVADO

El Derecho Privado tiene como objetivo reglamentar las relaciones de los sujetos que tengan carácter de particulares, es decir, responde a una tendencia individualista y liberal, que fundamenta el principio de la autonomía de la voluntad de las partes para contraer derechos y obligaciones. Esta tendencia individualista del derecho fue el fundamento de las relaciones laborales que surgieron en el siglo XVIII y XIX, en el cual las condiciones de trabajo se pactaban de acuerdo a la voluntad de las partes.

Hasta antes de la primera guerra mundial gran cantidad de disposiciones de trabajo se contenía en los códigos civiles, por tanto las condiciones del contrato de trabajo eran pactadas por las partes sin que llegaran a violar las disposiciones del orden público y por tanto la relación laboral podía ser rescindida por las partes, sin que existieran leyes de orden publico que tutelaran los derechos de ninguna de las partes.

Mario de la Cueva nos explica lo siguiente: “al celebrar el contrato de trabajo, debían las partes respetar las disposiciones de orden público, pero con esa excepción, las condiciones de los contratos de trabajo eran fijadas libremente por los interesados. El reconocimiento de del derecho colectivo de trabajo -libertad de coalición, de asociación profesional y de huelga y admisión de la validez del contrato colectivo de trabajo no modifico aquella situación; la asociación profesional era una asociación de derecho privado; la huelga era una situación de hecho, era libertad de no trabajar; pero producía el incumplimiento de los contratos y la consecuente posibilidad de su rescisión; y el contrato colectivo de trabajo valía únicamente, para los miembros de las asociaciones que lo pactaban, por que se juzgaba que la asociación profesional actuaba como mandatario de los trabajadores y por ello se sostenía que los trabajadores y el patrono podían derogarlo libremente”⁷.

En estas circunstancias y como se menciona antes el derecho del Trabajo se contemplaba como parte de las normas de derecho privado que a principios del siglo XVIII se encontraban en los códigos civiles y posteriormente en códigos de comercio.

⁷ de la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I. 4ª edición, Editorial Porrúa, México, 1954, p. 212.

En este sentido, la evolución del derecho del trabajo obliga a contemplar diversas teorías que rebasaban esta concepción de las relaciones laborales, que aunque si contemplaban que existía la voluntad de las partes, esta no podía implicar renuncia derechos, como la jornada de ocho horas diarias, un día de descanso semanal y un salario mínimo.

Los autores que se preocuparon por mantener al derecho del trabajo como parte del derecho público, sostenían que esta aseveración se basaba en el interés protegido, el cual consiste en determinar si una norma es de derecho público o privado y debe tenerse en cuenta la clase de interés protegido, es decir, si se trata de proteger a la colectividad o al individuo. "Al aplicar esta al derecho del trabajo, sin duda notaremos que muchas de sus normas guardan intereses colectivos"⁸.

2.2 EL DERECHO DEL TRABAJO COMO RAMA DEL DERECHO PÚBLICO

El profesor Trinidad García refiere: "Cuando en una relación jurídica o en un hecho sujeto al derecho aparece el estado en su calidad de poder soberano, esto es, de entidad superior que se impone legítimamente a los que están bajo su autoridad, tal hecho o relación pertenece al Derecho público. Si por el contrario el estado no interviene en calidad de soberano en las relaciones jurídicas y en la cual actúa por un interés particular y las partes pueden hacer su voluntad sin llegar a contrariar a la norma, estamos ante relaciones jurídicas que son propias del derecho privado"⁹.

En virtud de que el derecho de trabajo contiene normas que son irrenunciables y que sus principios están tutelados por el estado, ya que se encuentran contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, diversos autores sostienen que el Derecho del Trabajo se debe clasificar dentro del Derecho Público. La inclusión de los principios de garantías sociales por el constituyente del 17 y la constitución Alemana de Weimar, crearon el entorno para poder replantear la tesis de que el Derecho del Trabajo es Derecho Público, ya que están contenidos los principios fundamentales del derecho del trabajo en una norma constitucional y son tutelados estos derechos por el Estado. Sin embargo muchos tratadistas refutaron este planteamiento, ya que para el supuesto de que una norma se pueda clasificar dentro del derecho público o privado no es suficiente que se encuentre en un cuerpo normativo, ya que esto no le da su calidad, además de los autores que estaban a favor de las teorías privatistas argumentaban que en las relaciones de trabajo participan las partes como particulares.

Por otro lado existen diversas teorías que sostienen que el derecho del trabajo coexisten instituciones de derecho público y privado por encontrarse diversos supuestos, como el contrato de trabajo que tiene su sustento en la voluntad de las partes para celebrarlo, pero acompañado de garantías de orden público, como la seguridad social para los trabajadores, cuestiones que como lo hemos mencionado anteriormente, son derecho irrenunciables para los trabajadores y que por ningún motivo los patrones pueden disminuir.

Para Mario de la Cueva "la distinción entre derecho público y derecho privado no es absoluta, ni tiene un valor apriorístico, ni deriva de un pretendido derecho natural que no existe, si no que su

⁸ Bermúdez Cisneros, Mario. Derecho del Trabajo, 1ª edición, Editorial Trillas, México, 2000, p. 64 y 65.

⁹ Trinidad García. Apuntes de Introducción al derecho. 29ª edición, Editorial Porrúa, México, 1991, p. 31 y 32.

valor es histórico, responde a un tipo determinado de Estado y encuentra su fundamento en un derecho positivo que, a su vez tiene un valor meramente histórico”¹⁰.

2.3 EL DERECHO DEL TRABAJO COMO RAMA DEL DERECHO SOCIAL.

De las tendencias que confirman la aparición de un nuevo derecho, éstas tienen su origen en las ideas de Gustavo Radbruch. Para Radbruch la idea del derecho social no es simplemente la idea de un derecho especial destinado a las clases bajas de la sociedad, sino que envuelve un alcance mucho mayor. “Se trata en realidad, de una nueva forma de estilística del derecho en general”¹¹.

Para Radbruch el surgimiento del derecho social es el resultado de una concepción del hombre por el derecho, para el la concepción del derecho individualista se orienta hacia un tipo de hombre egoísta y calculador, relacionándolo con el llamado “homo economicus”, y hace una gran crítica al derecho individualista, que para él, había permeado en todas las demás materias del derecho, no solo afectando las relaciones jurídicas en el derecho civil, si no también afectando a otras materias como el derecho penal y el derecho político. Para este autor el concepto de hombre es el que le ha dado el fundamento a esta tendencia individualista del derecho, el cual contempla en un plano de igualdad a todas las personas, tanto ricos como pobres, y la persona en lo individual así como a los entes colectivos.

Esta situación de desigualdad que era la realidad en la práctica, creó las condiciones para que se crearan nuevas normas que trataban remediar esta situación, en la cual no solo se concibe al hombre en lo abstracto, sino en base a una peculiaridad individual. Este planteamiento obliga a que las normas contuvieran un contenido social y ético.

Así como el derecho privado contempla a las relaciones obrero patrón solo como un conjunto de contratos de trabajo en una empresa sin una relación entre los obreros y únicamente con el patrón, el derecho social ve a estas relaciones como una relación de un ente colectivo de trabajadores con el patrón, dándole una sustancia humana a las relaciones de trabajo.

Estas doctrinas jurídicas sociales, son el fundamento del Derecho del Trabajo, y este a su vez es sustento de un Derecho Colectivo, sujeto a vínculos sociales buscando la equidad entre las clases.

Trueba Urbina afirma: “El derecho social es el conjunto de principios instituciones y normas que en función de su integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”¹².

Para el Derecho Social los derechos de los trabajadores forman un conjunto de normas impuesto por la constitución, con el objetivo de equilibrar los factores de producción y procurar un mínimo de derechos para la clase más desprotegida que es la trabajadora.

3.- CAPITULOS

¹⁰ Ob. cit., nota 7, p. 222

¹¹ Gustavo Radbruch. Introducción a la Filosofía del Derecho. 8ª reimpresión, Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 2000, p. 157.

¹² Trueba Urbina Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. 1981, cit. por Dávalos Jose, Derecho Individual del Trabajo, editorial Porrúa, México, 2001, p. 39

Para su estudio el derecho del trabajo se divide en dos grandes materias, por un lado esta el derecho individual del Trabajo y por otro el derecho colectivo del Trabajo. Estas materias son la piedra angular del Derecho del Trabajo.

A continuación estudiaremos la definición del derecho individual del trabajo sus objetos y fines y sus diferencias con el derecho colectivo del trabajo

3.1 CONCEPTO DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Mario de la Cueva considera y define al derecho Individual del Trabajo de la siguiente manera: "El derecho individual del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida"¹³. De igual manera el autor nos dice lo siguiente: "Es la suma de derechos del hombre frente al capital, es un derecho que impone la naturaleza humana, o si se quiere, es un derecho impuesto por las necesidades de la naturaleza humana y su finalidad es dar satisfacción a dichas necesidades"¹⁴.

Es así que el derecho individual del Trabajo tiene una finalidad de protección de las necesidades del hombre y que alcance una existencia digna, a fin de que alcance la felicidad tanto material como espiritual.

"El objetivo del derecho individual del Trabajo pretende regir todas las prestaciones de servicios. Por tanto rige todo contrato de trabajo y toda relación en la cual se preste un trabajo personal y subordinado a cambio de un pago. De los anteriores conceptos deviene "la generalidad del derecho individual del Trabajo y su tendencia a devenir el estatuto único para las relaciones de trabajo"¹⁵.

Esta materia del derecho del Trabajo tiene una pretensión expansionista, y que no necesariamente el trabajador profesional debe quedar excluido de las normas de trabajo, pudiéndose dar una relación de subordinación por parte de este y convertirse en un empleado mas en una empresa.

Posteriormente Mario de la Cueva en su obra "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" propone una nueva definición descriptiva de lo que es el derecho individual del Trabajo: "La suma de principios, normas e instituciones que regulan el nacimiento, la vida y la extinción de las relaciones individuales de trabajo, determinan las condiciones generales para la prestación del trabajo, fijan los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos y señala las normas particulares para algunas formas de prestación de trabajo"¹⁶.

Néstor de Buen nos dice algo al respecto de la definición de derecho individual del Trabajo: "En rigor, tratando de satisfacer el requisito de brevedad que se debe de observar, en lo posible en toda definición, nos parece que seria aceptable definirlo como el conjunto de normas jurídicas relativas a la prestación del trabajo personal, subordinado y remunerado. También seria

¹³ ob.cit, nota 7, p. 436.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ídem., p 440.

¹⁶ de la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, cit. por de Buen Néstor, Derecho del Trabajo tomo II, Editorial Porrúa, México, 2004, p. 25.

aceptable a pesar de ser en cierto modo sofisticada, la siguiente definición: El derecho de las relaciones individuales de trabajo¹⁷.

3.2 DIFERENCIAS CON EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

El objetivo pues del derecho individual del Trabajo es la relación laboral y sus fines es la consecución de las condiciones mínimas de subsistencia los trabajadores, siendo los sujetos de estas relaciones el trabajador y la empresa. Sin embargo el derecho individual del trabajo contempla esta relación patrón trabajador en lo individual y no en lo colectivo, siendo esto materia del derecho Colectivo del Trabajo, es decir, los sujetos de derecho contemplados por el derecho colectivo del Trabajo son las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones y deben reunir ciertos requisitos para su constitución y ejercer sus derechos en grupo.

Aunque los objetivos de las normas de derecho individual y colectivo tienen como finalidad alcanzar condiciones más justas de trabajo y tanto el contrato individual como el colectivo pretenden alcanzar como fin el equilibrio de los factores de producción, la manera de hacer valer estos derechos varía en función de los sujetos que ejerzan estos derechos y las condiciones en que lo hagan, pues unos pueden ser ejercidos de manera individual y en otros necesariamente se tienen que ejercer colectivamente.

Néstor de Buen define los criterios de distinción de la siguiente manera: “La escasa, menguadísima fuerza del obrero que se enfrenta solo al poder económico y psicológico del patrón, adquiere un relieve extraordinario cuando conjuntado con otras de igual medida logra, a través de organizaciones de clase, establecer un equilibrio y en algunas ocasiones, que las ventajas se inclinen a su favor, particularmente, cuando detrás del conflicto existe una legislación con sentido social. En esa virtud la organización de instrumentos colectivos y su reconocimiento por el orden jurídico nos marcan un proceso histórico en el que puede encontrarse una primera justificación de la diferencia entre derecho individual y derecho colectivo. Así podríamos decir que el derecho individual del trabajo corresponde a una primera etapa y que el derecho colectivo es el resultado de un desarrollo más acentuado en la problemática laboral. Se trata, en última instancia, de una razón histórica¹⁸.”

Por otra parte nos dice el mismo autor: En otro orden la distinción puede justificarse, al menos en alguna medida, por que el derecho individual constituye el campo de aplicación de las normas creadas por el órgano legislativo estatal, en ejercicio de la función tutelar que subrayamos como nota característica del derecho individual (ver t. I, cap IV, n°3: “el derecho del trabajo como un derecho protector de la clase trabajadora” , p. 52 y ss.) mientras que el derecho colectivo se integra como un instrumento que tiene por objetivo principal determinar los causas por los cuales las clases en pugna pueden crear sus propios acuerdos normativos de valor general dentro de sus limitadas jurisdicciones: en otras palabras: en el derecho individual, el legislador es el Estado; en el derecho colectivo las partes son sus propios legisladores¹⁹.

¹⁷ *Ibíd.*

¹⁸ *Ídem.*, p. 18.

¹⁹ *ídem.* , p.19.

De lo anterior se desprende que el Estado tiene una participación significativa y fundamental, para proteger al trabajador en lo individual, por la obvia diferencia que tiene este con el capital, que por sus recursos económicos constituye una fuerza a la cual el trabajador queda en desventaja, y por el otro lado en relación al derecho colectivo del trabajo, el Estado tiene una participación mínima, y a veces solamente formal, pues con la equiparación de fuerzas que alcanza la clase trabajadora al asociarse en sindicatos, le da posibilidad a esta colectividad de negociar condiciones ventajosas de trabajo y que en caso de que no sean cumplidas por el patrón, estos podrán ejercer el derecho de huelga, en el cual el Estado solo interviene para calificar el conflicto.

Por último nos dice Néstor de Buen: “De esa manera el derecho individual tendrá como destinatarios directos a los trabajadores -al menos en lo fundamental- mientras que el derecho colectivo contara como protagonistas a los grupos sindicales”²⁰.

4.- DEFINICIÓN DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

En los numerales anteriores estudiamos el derecho individual del trabajo y sus diferencias con el derecho colectivo del trabajo, ahora nos proponemos estudiar las diversas definiciones del derecho colectivo del Trabajo desde diversos puntos de vista, y de manera especial el significado que tiene esta materia para el Derecho, ya que es la materialización de los anhelos de igualdad y equidad del trabajador con respecto al poder económico de los patrones, que en lo individual vería disminuidas sus posibilidades de realizar lo anterior.

Mario de la Cueva sostiene: “El derecho del Trabajo es un estatuto unitario compuesto de varias partes”²¹, dividiéndolo en parte nuclear o núcleo, que a la vez se subdivide en el derecho individual del Trabajo y el derecho regulador del trabajo de las mujeres y los menores y considero que de alguna manera, aunque autónoma, que la previsión y la seguridad social formaban parte de este núcleo. La otra parte del derecho del Trabajo es la envoltura protectora que es “el conjunto de normas e instituciones que contribuyen a la creación de la parte nuclear y que asegura la vigencia del derecho del Trabajo”²². Esta envoltura protectora se subdivide en las autoridades del trabajo, en el derecho colectivo y en el derecho procesal del Trabajo.

De la anterior clasificación Mario de la Cueva define al derecho colectivo del Trabajo como “los principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patrones, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos del trabajo”²³.

Néstor de Buen hace un análisis razonado de la expresión derecho colectivo del Trabajo, justificando esta expresión, aunque inadecuada por la necesidad de comprimir un concepto que podría utilizar más vocablos. “En realidad el concepto de “derecho colectivo de trabajo” intento resumir, sin mucho éxito, la idea de que los organismos representativos de las de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas. La expresión “derecho” atendería al aspecto normativo; lo colectivo -y aquí se pone de manifiesto otra impropiedad- a la naturaleza compleja que se presume de las clases en conflicto. Esto puede ser cierto, con algunas reservas, respecto de los organismos sindicales, que naciendo de una coalición integran, sin embargo una persona jurídica que se individualiza. No lo es, en cambio, respecto de la clase patronal que puede acudir

²⁰ *idem.*, p.20.

²¹ de la Cueva Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 2003, p. 211.

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

a dar nacimiento a las relaciones colectivas solo a título individual. Por último la expresión “del trabajo” intenta sin demasiado éxito, ubicar al tema dentro de la problemática general de la disciplina laboral, pero con ello no refleja adecuadamente el contenido de esta parte que, en gran medida, es ajena al trabajo en sí mismo considerado, a propósito de las relaciones intersindicales o, inclusive al regular el derecho de huelga, que implica el de suspender el trabajo en una determinada empresa o establecimiento, esto es el derecho a no trabajar”²⁴.

Néstor de Buen define al derecho colectivo señalando que es: “el capítulo del Derecho que establece los causes institucionales de la lucha de clases”²⁵.

Según Guillermo Cabanellas “es aquel que teniendo por sujetos a grupos o de trabajadores y de patronos, en condición de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa en sus derecho e intereses”²⁶.

De las definiciones anteriores se puede extraer que los elementos principales de los anteriores conceptos es la participación de los trabajadores y patronos, considerados como entes colectivos o grupales, buscando cause a través de la norma jurídica para regular sus relaciones y resolver los conflictos que surjan entre ellos, es decir, entre los trabajadores en su régimen interno, así como la problemática que pueda surgir en la relación obrero-empresa. Así se desprenden las relaciones colectivas de trabajo, contemplándose siempre una comunidad de trabajadores o patronos que pueden formar coaliciones o sindicatos, es decir, las asociaciones profesionales que forman estos entes para proteger sus intereses.

La vida en sociedad es la que da origen a la colectivización de las relaciones, que por su naturaleza se forman de individuos que tienen objetivos en común, y que como se ha mencionado de manera reiterativa, con el surgimiento de la burguesía y la industrialización las asociaciones profesionales de trabajadores no eran toleradas por el Estado, pues atentaba contra los principios de la autonomía de las partes. Por tanto el derecho colectivo del Trabajo se destina a establecer la protección del trabajo de las personas mediante la creación de un grupo social contemplado en la norma.

5.- ELEMENTOS Y OBJETIVOS.

5.1 ELEMENTOS

Los elementos que integran al derecho colectivo del Trabajo son variables de acuerdo a las circunstancias históricas y las realidades económicas, políticas y sociales. Por ejemplo en la constitución mexicana del 17, que es la primer Carta Magna que contempla los derechos que se ejercen de manera colectiva para beneficio de los trabajadores, como es el derecho de huelga y la creación de tribunales del trabajo especializados para dirimir estas controversias. Posteriormente la constitución Alemana de Weimar, de 1919 reconoce el derecho de

²⁴ Ob. cit. nota 16, p.571.

²⁵ ídem. P. 590.

²⁶ Cabanellas Guillermo. Derecho Sindical y Corporativo, cit. por de Buen Néstor. Derecho Mexicano del Trabajo II, Editorial Porrúa, México, 2004, p.590.

sindicalización y la contratación colectiva, pero deja de lado el derecho de huelga que es tomado posteriormente por los estados Germánicos Confederados.

Atendiendo a los sujetos del derecho del Trabajo, sería un error afirmar que solo tiene por objeto a la clase trabajadora, pues la asociación profesional contempla los derechos de los patrones y la existencia del paro, que aunque menos efectivo que la huelga, es un derecho que los patrones pueden ejercer de acuerdo a las circunstancias que lo originen.

De acuerdo a lo anterior y retomando los criterios que hace Néstor de Buen²⁷, el derecho colectivo del Trabajo se integra por los siguientes elementos:

- 1.- El derecho de asociación profesional.
- 2.- El contrato colectivo de trabajo
- 3.- El reglamento interior de trabajo
- 4.- Modificación, suspensión y terminación de las relaciones de trabajo
- 5.- El derecho de huelga (Aspectos sustantivos)

De acuerdo al autor, no todos estos elementos favorecen necesariamente a los trabajadores, pues existen elementos como el paro que es un derecho claramente patronal y que lo ejerce cuando las condiciones económicas en la empresa no permitan la realización de sus fines, pero diferimos con el planteamiento de que el reglamento interior de trabajo sea un instrumento patronal y que sea contrapartida del contrato colectivo de trabajo, pues el reglamento interior de trabajo es de naturaleza claramente colectiva pues este se pacta entre el patrón y el sindicato y no esta por encima del contrato colectivo de trabajo.

Por otro lado tenemos el derecho de las asociaciones profesionales como el elemento fundamental del derecho colectivo del Trabajo, el cual tiene su origen en la libertad de reunión, que puede ser momentánea, que tiene por objetivo el debatir y discutir ideas y se caracteriza por ser un derecho político que a sido ganado por los trabajadores en el transcurso de la historia y que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tutela en su artículo noveno. Posteriormente se reconoce la libertad de asociación, que en los momentos más álgidos del liberalismo fue un derecho vedado, so pretexto de ser un obstáculo a la libre individualidad del hombre, y que al igual que el derecho de reunión fue un derecho que se ha reconocido con el constitucionalismo moderno.

El derecho de reunión, el de asociación y el de asociación profesional tienen su razón de ser en la naturaleza del hombre por socializar con sus semejantes, con el objeto de obtener satisfactores que de manera individual no podría obtener, además de protegerse de elementos externos y hasta del mismo hombre. A partir de estos factores en común, los hombres comenzaron a crear lazos más fuertes entre ellos, que como comentamos anteriormente fueron evolucionando por lo cual se hicieron más firmes entre ciertos individuos, que por su afinidad en la práctica de ciertas actividades formaron grupos de campesinos, artesanos y posteriormente obreros, dando origen al derecho de asociación profesional.

El derecho de asociación profesional se diferencia del derecho de asociación general, primeramente por que es específico de una clase en particular ya sean patrones o trabajadores., por otro lado el derecho de asociación profesional es un derecho especial y el derecho de

²⁷ Derecho Mexicano del Trabajo tomo II, 18ª edición, Editorial Porrúa, México, 2004 pag. 575.

asociación general es de todos los hombres. El derecho de asociación profesional es pues, el fundamento del derecho colectivo del Trabajo, y de aquí se desprende a libertad de coalición que permite que trabajadores y patrones se coaliguen en defensa de sus intereses, aunque de manera temporal de acuerdo al artículo 355 de la Ley del Trabajo vigente.

Entonces el derecho de asociación profesional es el género, y dentro de la especie se consideran a las asociaciones profesionales de abogados, médicos, y otras actividades. Sin embargo, por cuestiones didácticas se consideran a la asociación profesional como sinónimo de sindicato, sin embargo como lo explicamos anteriormente, el sindicato es una especie de todas las actividades que abarca la asociación profesional.

5.2 OBJETIVOS

Para estudiar los objetivos del derecho colectivo del trabajo, vamos a comenzar por estudiar su finalidad normativa.

Néstor de Buen sostiene lo siguiente: “En la definición misma del contrato colectivo de trabajo, contenida en el art. 386 encontramos la raíz de la finalidad normativa del derecho colectivo del trabajo. “Contrato Colectivo de Trabajo –nos dice- es el convenio celebrado.....con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos”²⁸.

El mismo autor también afirma: “por finalidad normativa entendemos, entonces que a través del pacto celebrado entre unos o varios sindicatos obreros y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, se establecen reglas generales que servirán de modelo de observancia obligatoria, al constituirse las relaciones individuales de trabajo”²⁹.

Por otro lado destaca Néstor de Buen: “Lo “normativo”, como calidad del Derecho colectivo que se particulariza en los contratos ley, en los contratos colectivos de trabajo y en las sentencias colectivas, esto es, las resoluciones de los tribunales de trabajo, significa un paso intermedio entre la ley y el contrato individual. Kelsen nos dice que: “Ya en el derecho privado es posible encontrar convenciones (contratos) que dan nacimiento a las normas generales. Especialmente el desarrollo de las últimas décadas ha hecho en gran medida posible, en el terreno del derecho social, la creación convencional de normas generales”. Y agrega Kelsen: “Citemos, como ejemplo la convención colectiva” concluida entre organizaciones patronales y obreras, a la cual la ley da fuerza obligatoria para los miembros de la organización y a veces también para patrones y obreros ajenos a la organizaciones contratantes: De este modo es creada una forma manifiestamente intermedia entre los que se llama ley y lo que se denomina acto jurídico, formas las dos últimas a las que habitualmente se pretende considerar como opuestas entre sí”³⁰.

Por lo anterior, podemos entender por finalidad normativa como el cumplimiento del pacto celebrado por los trabajadores y la empresa, es decir, la correcta aplicación de las reglas que acuerden las partes en cumplimiento de lo consignado en el contrato colectivo de trabajo o el contrato ley, que se encuentran jerárquicamente por encima de otras normas, pero solo en aquello que beneficie al trabajador.

²⁸ Ídem., p. 583.

²⁹ Ídem., p. 584.

³⁰ *Ibid.*

En estas circunstancias, los pactos que realicen trabajadores y patrones estarán por encima de la Constitución, Convenios Internacionales, Ley Federal del Trabajo y los reglamentos de la Ley, en todo aquello que beneficie a los trabajadores y que si esta finalidad normativa no se hace respetar, su cumplimiento se hará coactivamente mediante la huelga.

A continuación vamos a mencionar otros objetivos del derecho colectivo del trabajo, que contienen tintes que aunque son jurídicos, se observan claras tendencias sociales en su interpretación:

Mario de la Cueva nos expone: “El derecho del trabajo en su conjunto tienen como finalidad suprema la persona del trabajador, al que considera desde un ángulo especial, como un autor de un trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana, El derecho del trabajo es un portador de un nuevo humanismo jurídico: el individualismo responde al ideal biológico de la lucha de la existencia, el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades. Inútil resulta insistir en que el derecho colectivo del trabajo posee como meta esa misma finalidad”³¹.

Y continua el mismo autor la siguiente idea: “La consecuencia que desprendemos de estas ideas consiste en que el derecho colectivo del trabajo conlleva una doble naturaleza: es un fin en si mismo, por que procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio –y esta es su finalidad suprema- para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa, en el presente y en el futuro”³².

Es así que el derecho colectivo el Trabajo tiene como objetivo a través de la organización de los grupos profesionales, el poder equilibrar las fuerzas en su relación con los empresarios, que de manera individual seria mas difícil defender sus derechos con respecto al poder económico del patrón y es mediante el derecho colectivo del trabajo y sus normas se hace afectivo el reconocimiento de la asociación profesional para defender sus intereses, y reconocer lo pactado con el patrón.

Orlando Gomes y Elson Gottschalk mencionan que: “el derecho colectivo del trabajo son normas instrumentales, por que suministra a los grupos profesionales el instrumento técnico adecuado a la composición de sus propios intereses”³³. Entonces y de acuerdo a lo anterior, estas asociaciones profesionales, utilizando estos instrumentos, crean derechos subjetivos, propiciando relaciones de disciplinas entre las partes. Por lo tanto el derecho colectivo del Trabajo no tiene por objetivo particular la defensa de los trabajadores en lo individual, su objetivo primordial es dotar a estas asociaciones profesionales instrumentos auto compositivos para defender sus intereses de grupo, con estos instrumentos disminuye la desventaja económica, colocando en igualdad de condiciones a los patrones y a los trabajadores para pactar las condiciones de contratación colectiva.

Néstor de Buen³⁴, como el mismo lo reconoce, es difícil hacer una separación radical de lo jurídico y lo social, por lo cual nos dice que los fines del derecho Colectivo son tres:

³¹ Ob. cit. nota 20, p. 228.

³² *Ibid.*

³³ Curso de Derecho del Trabajo, 7ª edición, editorial Cárdenas editor y Distribuidor, México, 1979, p. 687.

³⁴ Ob. cit., nota 16, p. 580.

1. La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento de los órganos de representación clasista;
2. El establecimiento de sistemas normativos adaptados a situaciones particulares de la empresa;
3. El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria.

“Estos fines se expresan a través del sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga que como mencionamos, son fines normativos y fines sociales del derecho colectivo del Trabajo”³⁵.

³⁵ Ídem., p. 581.

II.- SINDICATO

1. CONCEPTO DE SINDICATO

El sindicato es uno de los objetos de estudio del Derecho del Trabajo, pero además lo podemos considerar como un fenómeno social, surgido de la necesidad de que se le diera reconocimiento de los derechos de los trabajadores y que en México fueron tutelados por la Constitución Mexicana de 1917, en el artículo 123, fracción XVI.

Este fenómeno conocido como sindicalismo no ha sido indiferente a los cambios sociales, económicos y políticos y como mencionamos en el capítulo anterior, el estudiar las instituciones del Derecho del Trabajo, es difícil observarlo solamente desde un ámbito jurídico, pues estas instituciones detentan una función suprema, que es la defensa de una clase en desventaja y el objetivo de estas instituciones es alcanzar la justicia social, que se ve disminuida en pos de la búsqueda de mayor competitividad y productividad y en detrimento de la calidad de vida de los trabajadores.

El sindicalismo es uno de los instrumentos más eficaces de defensa que tiene el trabajador, que trasciende el ámbito jurídico, manifestándose a través del reconocimiento de la existencia de este derecho de asociación y su tutela por parte del Estado, que para muchos autores significa el simple reconocimiento y defensa de un derecho natural, que deviene de la necesidad del hombre de vivir en sociedad y relacionarse con sus semejantes, en especial los individuos que tienen intereses común.

Los diferentes conceptos del sindicato varían en función de la tendencia ideológica de quienes los formulan, marco jurídico y circunstancias sociales que antecedieron a este objeto estudio del derecho. En este sentido encontramos las más diversas definiciones, que pueden atender al objeto de estudio o los fines que puedan alcanzar.

Mario de la Cueva, de manera atinada refiere que para poder definir a una institución jurídica, se puede hacer desde dos vertientes y que no son necesariamente opuestos, pues pueden llegar a coincidir: "una es la definición que nos pueden dar las leyes y otra de acuerdo a la naturaleza de las instituciones"¹.

En el mismo contexto mencionado anteriormente, vamos estudiar el concepto de sindicato que nos dan diversos autores desde el punto de vista doctrinal y posteriormente desde el punto de vista legal, es decir, desde el contexto teórico y por otro el que el legislador le dio al sindicato en la Ley Federal del Trabajo y su interpretación del texto por el Poder Judicial de la Federación, por medio de la jurisprudencia y las tesis relacionadas al tema.

1.1 DEFINICION DOCTRINAL DE SINDICATO

"El origen etimológico de la palabra sindicato, según Gallart Folch deriva de "syndicat", que servía para designar a quienes encontraban ligados a una corporación, es decir, a los que se colocaban bajo la tutela de un sindico (syndic). Esta palabra provenía del griego y significa

¹ Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo II, editorial Porrua, 13ª edición, México, 2003, p. 281.

procurador”². El mismo autor de igual manera cita a Heyde para proveernos una definición de sindicato: “la asociación de obreros, empleados o funcionarios que se proponen, como objeto, la mejora de las condiciones de trabajo de sus miembros”³.

El mismo autor citando a Webbs nos dice lo siguiente: “el sindicato es una asociación permanente de asalariados con el fin de mantener o mejorar las condiciones en su relación de trabajo”⁴.

Las anteriores definiciones tratan de conceptualizar al sindicato desde el punto de vista obrero y tienen como objetivo entender esta institución jurídica como un instrumento para mejorar las condiciones en las cuales se prestan las labores.

El doctor Rubén Delgado Moya, define al sindicato como “agrupación institucional de productores a los fines de ordenar las profesiones, defenderlas y presentarlas jurídicamente, en régimen de autogobierno y colaboración con el Estado respecto de su acción económica y político-social”⁵

Néstor de Buen, afirma: “Sindicato es la persona social, libremente constituida por los trabajadores o por los patrones, para la defensa de sus intereses de clase”⁶.

Reinaldo Gutiérrez Villanueva, define al sindicato de la manera siguiente: “Es la asociación de trabajadores o de patrones, unidos con el objeto de colaborar mutuamente para la realización de sus respectivos intereses y así crear un instrumento de lucha que permanezca a través del tiempo para las futuras generaciones”⁷

Guillermo Cabanellas, sostiene que sindicato es: “La asociación formada por individuos que se agrupan con una finalidad gremial y que persiguen el mejoramiento social y económico, concertándose con el propósito de defender sus intereses laborales”⁸

Mario de la Cueva, hace una definición sustancial en la cual integra la naturaleza de esta institución jurídica y su finalidad como el elemento más importante del movimiento obrero: “El sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social o las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas”⁹

De las definiciones anteriores podemos extraer los siguientes elementos:

1. La existencia de una comunidad de trabajadores o de patrones, siendo requisito esencial que estos, por mutuo acuerdo, se coaliguen para la defensa de sus intereses y formar una nueva persona jurídica, distinta de los trabajadores en lo individual, con una

² Gallart Folch. El Sindicalismo como Fenómeno Social y como Problema Jurídico, 1945. cit. por Ruprecht, Alfredo J. Derecho Colectivo del Trabajo, editorial Universidad Nacional Autónoma de México, 1ª edición, México, 1980. p. 67.

³ *Ibid.*

⁴ *idem.*, p. 68.

⁵ Rubén Delgado Moya. Antología del Derecho Colectivo del Trabajo, editorial SISTA, 1ª edición, México, 2001, p. 99.

⁶ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo tomo II, 18ª edición, editorial Porrúa, México, 2004, p.735.

⁷ Gutiérrez Villanueva Reinaldo. La Constitución de los Sindicatos y su Personalidad Jurídica. 1ª edición, editorial Porrúa, México, 1990, p.96.

⁸ Guillermo Cabanellas. Derecho Sindical y Corporativo. 1ª edición, editorial Atalaya. Argentina, 1946, p. 258.

⁹ *op cit.* p.283, nota 1.

organización y estructura formada por sus integrantes de duración permanente, con el objetivo de mejorar sus condiciones económicas,

2. La libertad de asociarse con el fin de crear una coalición permanente, que doctrinariamente se le conoce como la "libertad sindical", que lo podemos definir como el conjunto de derechos que son protegidos por la Constitución y los Tratados Internacionales, para proveer los elementos necesarios para que los trabajadores y empresarios puedan organizarse, es decir, que se pueda ejercer su derecho de reunión para llevar a cabo sus objetivos. La libertad sindical podemos clasificarla en dos aspectos: El primero en su aspecto positivo, que es el derecho de un trabajador de formar parte de un sindicato ya constituido o para formar un nuevo sindicato en asociación con otros trabajadores sin impedimento alguno, la posibilidad de participar en la vida interna de sus sindicato, hacer peticiones a las autoridades o a los patrones, elegir de manera libre a sus representantes y coaligarse con otras asociaciones sindicales. Por otro lado tenemos la libertad sindical en su aspecto negativo, que es el derecho de los trabajadores de desafiliarse de un sindicato, o en su caso no formar parte de ninguno. Sin embargo en el derecho mexicano encontramos la cláusula de exclusión, la cual tiene su fundamento jurídico en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que consagra el derecho de que los sindicatos a convenir con el patrón en los contratos colectivos, que solamente se empleen como trabajadores a sus miembros, o en su caso, excluir de la fuente de trabajo a aquellos trabajadores que renuncien al sindicato o que se separen de él. La mencionada cláusula es considerada inconstitucional, de acuerdo a los criterios que ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
3. La coincidencia en intereses que originen la agrupación. Por lo tanto se contempla la asociación de trabajadores que se agrupan por sus oficios, actividades profesionales o lugar donde se presta el servicio, y de igual manera patrones que se dedican a la misma actividad económica.

Por lo tanto es una persona jurídica formada por trabajadores o patrones, que como mencionamos anteriormente, da origen una persona distinta de los sujetos que iniciales, no contemplándose la sindicación mixta en la legislación mexicana, es decir, que existan sindicatos que estén formados por trabajadores y patrones a la vez, pues esta figura sería incongruente a decir de la tendencia ideológica que prevalece en los sindicatos, pues los fines del patrón y del trabajador son distintos, y que esta contradicción de intereses nos lleva a la lucha de clases. Por lo tanto el sindicato solo puede constituirse por un conjunto de patrones o de trabajadores, interpretación que se plasma en la siguiente contradicción de tesis:

SINDICATOS. SÓLO PUEDEN CONSTITUIRSE POR TRABAJADORES EN ACTIVO O POR PATRONES, Y PARA EFECTOS DE SU REGISTRO DEBE DEMOSTRARSE LA CALIDAD DE SUS AGREMIADOS.

De los artículos 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8o. y 10 de la Ley Federal del Trabajo, que definen los conceptos de trabajador y patrón, así como 356, 357, 360, 361 y 364 de esta última legislación, deriva que la representación de los sindicatos de obreros o de patrones debe ser real y auténtica, respecto de los intereses cuyo estudio, mejoramiento o defensa se pretende, por lo que los sindicatos sólo pueden constituirse, según sea el caso, por trabajadores en activo o patrones, pues considerar lo contrario, llevaría al extremo de hacer posible que cualquier grupo de personas integrado por el número mínimo de miembros previsto en el último numeral citado, pueda constituir un sindicato de obreros o de empresarios, sin

tener ese carácter, lo que se traduciría en la imposibilidad de cumplir real y efectivamente con la finalidad que orienta el nacimiento de esas agrupaciones, razón por la que para efectos del registro de las citadas agrupaciones ante la autoridad de trabajo correspondiente, debe acreditarse, como presupuesto necesario, que los agremiados del sindicato que se pretende registrar, efectivamente tengan el carácter de trabajadores o de patrones, según sea el caso, además de cumplir con los requisitos impuestos por el diverso artículo 365 de la referida ley obrera.

Contradicción de tesis 172/2003-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 2 de abril de 2004. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: José de Jesús Murrieta López. Tesis de jurisprudencia 56/2004. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de abril de dos mil cuatro.

1.2 DEFINICION LEGAL DE SINDICATO

Con respecto a la definición legal de sindicato, esta se encuentra contenida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 356 que consigna:

Artículo 356. El sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Esta disposición tiene sustento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que dice:

Artículo 9 Cons. Párrafo Primero: “No se podrá coartar el derecho de asociarse a o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito....”.

El mencionado artículo noveno constitucional consagra el derecho de asociación general, que como mencionamos anteriormente, de este deriva el derecho de asociación profesional.

Por su parte el artículo 123 constitucional contiene la garantía específica del derecho de asociación de los trabajadores y patrones en su fracción XVI:

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

De la fracción anterior se desprende la garantía constitucional, en forma específica, de la libertad de asociación profesional, de la cual a su vez se relaciona con el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, que define al sindicato de la siguiente manera:

Artículo 356: El sindicato es la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

En la anterior definición que nos da ley acerca del sindicato, se deduce su finalidad que es reivindicar los derechos de los trabajadores y patrones. La libertad de asociación tiene como objetivo, encontrar la solución a la problemática del trabajador con respecto al poder económico del patrón, y una manera de encontrar un equilibrio de fuerzas en sus relaciones. Esta definición no es excluyente del patrón, sin embargo en la práctica vemos que la Ley Federal del Trabajo es netamente proteccionista hacia la figura del trabajador.

Por ultimo el Poder Judicial de la Federación, a través de las ejecutorias y jurisprudencias que han emitido sus respectivos tribunales, define al sindicato y lo diferencia de otras formas de asociación de la siguiente manera:

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Parte : LXXXIII

Tesis:

Página: 71

SINDICATO Y COOPERATIVAS, LEGALMENTE NO PUEDEN COEXISTIR.

No es jurídica la tesis del inferior de que legalmente pueden coexistir un sindicato y una cooperativa, porque los fines que persiguen el uno y la otra son completamente diversos, ya que los del primero son los de asociarse trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios o especialidades similares o conexas, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes (artículo 232 del la Ley Federal del Trabajo), y los de la segunda son los de reunirse varios trabajadores, con objeto de aportar a la sociedad que constituyen, su trabajo personal cuando se trate de cooperativas de productores, cuya misión es la de trabajar en común, en la producción de mercancías o en la prestación de servicios al público, o bien los de aprovisionarse a través de la sociedad que formen, para utilizar los aprovisionamientos que ésta distribuye, según se trata de cooperativas de consumidores (artículo 1o. fracción I, de la Ley General de Sociedades Cooperativas), y esa diversidad de fines, indudablemente que excluye la posibilidad de que puedan existir al mismo tiempo un sindicato y una sociedad cooperativa.

TOMO LXXXIII, Pág. 71.- Amparo en Revisión 9225/1942, Sec. 1a.- Sindicato Gremial de Cargadores de Saltillo.- 4 de enero de 1945.- Unanimidad de cuatro votos.

2. HISTORIA DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

Para poder visualizar de manera más amplia al movimiento sindical mexicano, es indispensable estudiar su origen y evolución. El sindicalismo ha tenido una constante evolución en sus formas de organización. Estudiaremos al sindicalismo mexicano desde el movimiento mutualista, hasta el sindicalismo actual, analizando desde un punto de vista histórico las luchas que emprendieron los trabajadores mexicanos y que por sus por su desarrollo, tiene notables diferencias con respecto del movimiento obrero en otras naciones. Cabe resaltar que las circunstancias culturales y sociales del sindicalismo mexicano, le dotaron de una dinámica que no tiene paralelo con otros movimientos sindicales en otros países.

Principalmente nos enfocaremos a los primeros movimientos asociacionistas que surgieron en México y que fueron la génesis del sindicalismo mexicano, los orígenes de estas asociaciones y el impacto que generaron en la clase trabajadora. También haremos un recuento de la huelga de Cananea y Río Blanco que desencadenaron descontento del incipiente movimiento sindical mexicano y que fue fundamental para el constituyente del 17.

2.1 LAS PRIMERAS ASOCIACIONES PROFESIONALES EN MEXICO

Con el advenimiento de la revolución industrial y el lento y paulatino proceso de tecnificación, una parte del campesinado, que era la inmensa mayoría de la población del siglo XIX, se avoca a actividades industriales, formando los primeros grupos obreros, aunque todavía arraigados a la tierra y al taller individual.

“Para 1823 había 44,800 mineros, 2800 textiles. En las minas, la jornada era de 24 a 69 horas consecutivas; el salario real de 18 centavos por catorce horas; en las minas y fabricas textiles, 20 centavos por 18 horas (12 centavos para las mujeres y los niños). En 1824 ya existían 50 fábricas textiles, con 12,000 obreros. Su jornada era de 37 centavos diarios”¹⁰

Muchos de estos obreros comienzan a formar centros de estudio, en coordinación con intelectuales “fourieristas” y anarco sindicalistas. Durante años estos grupos se dedicaron a defender al artesano por medio de asociaciones mutualistas sin intervenir en política.

El principio del asociacionismo obrero mexicano comenzó, el 5 de julio de 1853, fecha en la cual se constituyó la “Sociedad Particular de Socorros Mutuos” que organizó a grupos obreros y artesanos de Guadalajara, en 1861 se fundó el antiguo Convento de Santa Clara la organización Gran Familia Artística, orientada exclusivamente a la superación cultural de los artesanos; en 1864 se organizó la Sociedad Mutua del Ramo de Sastrería; en 1866 surgieron nuevas agrupaciones de obreros y artesanos con fines mutualistas, destacando: la Sociedad Mutua del Ramo de Sastrería, asociación tipógrafos de Mexicanos, Unión de Tejedores de Miraflores y las sociedades mutualistas de las fabricas San Ildefonso y la Colmena.

Estas asociaciones mutualistas se fundaron con la consigna expresa de apoyar a los socios en caso de que la adversidad afectara a alguno de sus integrantes. Por medio de cuotas que se pedían a los integrantes, se reunían fondos que se depositaban en una caja de ahorro y que era utilizada para los casos de accidentes, enfermedad o muerte de los asociados. Estas cajas de ahorro eran administradas por los líderes de la agrupación, cuestión que revestía gran prestigio. Contaba con cierta estructura organizativa, con diferentes niveles, así como mecanismos de elección y revocación de los miembros directivos, así como formas de sanción para aquellos miembros que faltaran a los reglamentos del grupo. Organizaban evento en conjunto, prestándose colaboración mutua para la preparación de eventos, préstamo equipos e intercambiando experiencia en la ayuda mutua. Algunas mutualidades con el paso del tiempo comenzaron atender actividades políticas, participando en eventos políticos y teniendo ligas con gobernadores e inclusive con el presidente de la republica, participando en actos públicos

2.2 LAS PRIMERAS HUELGAS EN MEXICO

Hasta el régimen de Juárez, posterior a la intervención francesa, estallan las primeras huelgas, solicitando se reivindiquen ciertos derechos, como 14 horas de trabajo para las mujeres a fin de que se ocuparan en labores propias del hogar. La primer huelga que se tiene registrada como tal, fue la huelga de los 400 sombrereros en 1875, como consecuencia de que los dueños de las sombrereras. Los sombrereros agrupados en la Sociedad Reformadora del Ramo de la Sombrereria, deliberaron acerca de cómo debía normarse el pago de la manufactura de sombreros, decidiendo que seria mediante tarifas fijadas por la misma asamblea, y se acordó declarar la huelga y que esta se terminaría hasta que los dueños de las sombrereras pagaran los jornales de acuerdo a las tarifas acordadas por esta sociedad mutualista.

¹⁰ Víctor Alba. Historia de Movimiento Sindical Mexicano, 1ª edición, editorial Limusa, México, 1964, p. 436.

En esta huelga se solidarizaron la Sociedad de Fraternidad y Constancia de Peluqueros y la Sociedad Fraternal de Encuadernadores entre otras. Entregaron ayuda económica a los sombrereros, ya que estos no contaban con un “fondo de resistencia” y que los fondos con los que contaban correspondían principalmente a la caja de ahorro, que resultaban insuficientes para la duración que alcanzó el conflicto.

El 15 de junio de 1872 se declararon en huelga los barreteros del Real del Monte, a causa de la disminución del jornal de 2 pesos al día a solo 1 peso, por lo cual los barreteros decidieron dejar de trabajar. Originalmente la forma de pago a los barreteros era por medio del “partido”, que es un porcentaje de los trabajado por la extracción minera, y a fin de equilibrar esta situación los dueños de las minas concedieron un salario diario de 2 pesos, pero como se comentó anteriormente fue reducido a solo un peso, lo cual generó el conflicto.

Tanto la empresa como los barreteros mantuvieron posiciones inflexibles y la huelga se extendió por más de seis semanas, Este conflicto originó los primeros esbozos de organizaciones permanentes para la defensa de los asalariados, movimiento que relata un periódico de la época llamado el socialista, órgano de difusión de dicha ideología y que trataba los temas de las organizaciones de trabajadores permanentes de la manera siguiente:

“Ya es tiempo de que los trabajadores de toda la República formen una confederación de acuerdo al Gran Círculo de Obreros de México para regularizar y equilibrar en la balanza de la Justicia el capital con el trabajo...el Sr. D. Jesús Revilla, que a sido decidido protector de los mineros de Pachuca, ahora no los a protegido con sus luces, ni con su inteligencia a pesar de ser el depositario de sus ahorros para el plantel del campo santo y la festividad de la Virgen de Guadalupe”¹¹

Este conflicto tuvo fuertes repercusiones a nivel local y en casi todos los grupos sociales de esa entidad, pues paralizó la industria regional, por lo cual los comerciantes de la región de Hidalgo hicieron gestiones para la solución del conflicto, pero la única solución posible para los trabajadores era el respeto del salario por destajo, el cual era como originalmente se les pagaba su jornada. Aunque se desconoce como terminó el conflicto de los barreteros, este fue uno de los primeros movimientos de asociación que fundamentalmente fue un movimiento “proto sindical”, pues además del conflicto que generó la cuestión del pago, posteriormente se tocaron temas como las condiciones de trabajo y hasta la utilidad que podían percibir por lo producido.

En enero del año 1875, aparecieron múltiples brotes de huelga en la industria textilera en la zona del valle de México por la supresión de las “veladas” que consistía en el trabajo nocturno, por defender a trabajadores despedidos o por el alza de salarios. Estos textileros junto con los artesanos participaron en diversos intentos organizativos, como el Gran Círculo de Obreros y los Congresos Obreros en 1876 y 1880.

Los primeros intentos de organización nacional fueron con la intención de hacer estas agrupaciones más abiertas para la admisión de sus miembros, es decir, que no solo se agruparan por actividades, sino que formaran parte de estas organizaciones todos aquellos obreros y artesanos de otras localidades y oficios diversos. De los primeros intentos en México para rebasar las áreas geográficas para organizar a los obreros, el más exitoso relativamente,

¹¹ El socialista. cit. Juan Felipe Leal. La Clase Obrera en México, 6ª edición, Editorial Siglo XXI, México, 1986, p. 211

fue el Gran Circulo de Obreros, con varias sucursales en el país, contaba con un órgano de difusión que anteriormente mencionamos (El Socialista) y para 1875 contaba con 28 sucursales en distintos puntos de la republica. En el círculo tenían cabida toda clase de grupos, inclusive intelectuales, agricultores, además por supuesto de los obreros. La característica especial con la que contaba esta agrupación, era la posibilidad de que sus filas se vieran nutridas por patrones que observaran buena conducta en sus relaciones con os trabajadores, por lo cual esta agrupación no observaba integralmente una formación proletaria.

El Gran Círculo de Obreros llego a tener más de ocho mil obreros en 1974, también llego a hacer labores de asesoramiento y mediación en conflictos laborales, e impulsaba el mutualismo y el cooperativismo. Sin embargo el circulo no logro incorporar a todas las mutualidades, por eso se ideó que se realizara un congreso obrero, con el objeto de reunir a todas las clases productoras del país, y por decisión de esta agrupación se decidió emitir una convocatoria para la realización de un obreros de México, que se llevaría a cabo el desde el 5 de marzo de 1876 con la siguiente orden del día:

1. "Del objeto y fin que se propone desarrollar la clase trabajadora considerada como constituida.
2. De la organización de la Confederación Obrera, su constitución y medios de organizarla en los Estados.
3. De quien debe nombrar a los representantes de la Confederaron Obrera, a quienes, lugar donde se debe inaugurar la Suprema Cámara de Legisladores y tiempo que a de durar.
4. De la organización de la Suprema Asamblea, de los órganos superiores y sociedades, relaciones de estas corporaciones entre si, sus deberes y sus derechos.
5. De la reglamentación interior de estos Cuerpos y soberanía que deben tener.
6. De las relaciones de estas corporaciones con los obreros, garantía de estas y conservación de sus propios derechos políticos y sociales.
7. De los medios de que se valdrán las corporaciones para la protección de todos los giros del trabajo, ya por loa corporaciones, ya indirectamente por el gobierno, ya por las mediadas que adoptar las Sociedades para hace, como es su deber, de los jóvenes buenos padres de familia y buenos ciudadanos.
8. Del límite que deben tener las Sociedades Obreras con la política financiera del país y aun de los derechos políticos que tiene todo cuerpo colegiado.
9. De los funcionarios que tendrán las corporaciones"¹².

Esta simple convocatoria no fue bien vista por algunas corporaciones, pues consideraban que tenía fines políticos y rechazaron que tuviera que tener cualquier nexo con el poder publico. Pero hubo grupos que la apoyaron de la manera en que fue emitida. Desgraciadamente el congreso se vio contaminado por las tendencias políticas, se hicieron diferentes bandos que apoyaban las diferentes candidaturas a la presidencia de la Republica. Por un lado las tendencias que apoyaban la Presidencia de Sebastián Lerdo de Tejada, otros respaldaban la candidatura de Porfirio Díaz. Algunos se manifestaban en contra de la participación política, estas y otras posiciones ideológicas con respecto a la relación obrero-patrón, tuvieron como consecuencias que esta oportunidad de unidad fracasara y por lo tanto fue un intento infructuoso por reunir y poner a dialogar a las fuerzas obreras.

¹² Cit. Juan Felipe Leal. La Clase Obrera en México, 6ª edición, editorial Siglo XXI, México, 1986, p. 243.

2.3 LA HUELGA DE CANANEA

La huelga de Cananea y Río Blanco, representaron dos de los movimientos más significativos en la lucha de la clase obrera para exigir cumplimiento de los derechos de los trabajadores. La huelga de Cananea fue uno de los conflictos obrero- patronales mas trascendentes en el movimiento obrero.

Este movimiento tiene como antecedentes las propuestas de las asociaciones liberales. Estas se reunieron el 1 de febrero de 1915 con la finalidad de poner en marcha el ideario de Ricardo Flores Magon. De los acuerdos alcanzados en dichas reuniones, fue la difusión de los ideales Magonistas a través de los clubes, en los cuales, principalmente, se determino impulsar sociedades obreras con el objetivo de instruir a esta clase social en el conocimiento de sus derechos obreros, además de el conocimiento de sus derechos cívicos y políticos, siguiendo con la costumbre que comenzó en el siglo pasado de instituir medios para difundir sus ideas, principalmente por medio de periódicos y boletines.

“El Club Liberal Humanidad, fue al que le correspondió realizar las acciones en Cananea, tendientes a realizar las labores acordadas en el Primer Congreso Nacional de Clubes Liberales, en concordancia a la formulación del programa del Partido Liberal Mexicano, documento que en materia laboral toma en cuenta los siguientes puntos: “establecer un máximo (sic) de ocho horas de trabajo y un salario mínimo; reglamentar el servicio domestico y el trabajo a domicilio; prohibir el empleo e niños menores de catorce años; obligar a os dueños de minas, fabricas,, talleres, etc., a mantener las mejores de higiene sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado de que preste seguridad a la vida a los operarios; obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores; obligar a los patrones a pagar indemnización por accidentes de trabajo; declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo; adoptar medidas para evitar los abusos de los medieros; obligar a los arrendadores de campos y casas que indemnizen a los arrendatarios de sus propiedades; prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por mas de semana; suprimir las tiendas de raya: obligar a que se ocupen en las empresas una gran mayoría de nacionales; exigir que los que a los mexicanos se les pague igual que a los extranjeros; y por ultimo; hacer obligatorio el descanso dominical”¹³.

Roberto Charis Gómez, afirma: “Este histórico documento; en su calidad de anteproyecto fue conocido por los lideres de Cananea, la afirmación la sostenemos con apoyo a los datos vertidos por Enrique Flores Magon, quien señaló: a fines de 1905, al constituirnos en junta y publicar el proyecto del Partido Liberal Mexicano, lo enviamos en cartas privadas a los mas destacados compañeros de la época, en quienes ya teníamos absoluta confianza, a fin de que expresasen su opinión y presentasen sus puntos de vista. De los principales colaboradores de las modificaciones del Programa, citare a Manuel M. Dieguez, Esteban B. Calderón,... Camilo Arriaga, Antonio Díaz Soto y Gama,...” y otros. También informa: se tiene conocimiento por Manuel M. Dieguez y Esteban Baca Calderón, por padecer la desigualdad de salarios en las minas de Cananea; Indicaron La conveniencia de que a trabajo igual, se diese igual salario, tanto al mexicano como al norteamericano”¹⁴.

¹³ Roberto Charis Gomes. Reflexiones Jurídico Laborales, 1ª edición, Editorial Porrúa, México, 2000, p. 21.

¹⁴ Ibid.

Además con anterioridad al 1 de junio, día en que una gran cantidad de trabajadores mexicanos suspendieron sus trabajos, los mayordomos decidieron despedir a varios empleados, situación que motivo la huelga, exigiendo además de la reinstalación de los trabajadores, también exigían condiciones mínimas de trabajo.

Este conflicto concluyo de manera desfavorable par los trabajadores, ya que fueron reprimidos por las fuerzas del gobierno y de las autoridades de los EUA, ya que estos últimos, los mejor conocidos como "Rangers" cruzaron la frontera con México, provocando una matanza de más de 20 trabajadores, en clara violación a la soberanía de la nación. Los líderes del movimiento, Manuel M, Dieguez, Esteban Baca Calderón y José Maria Ibarra se les condeno a 15 años de prisión en San Juan de Ulua. Posteriormente estos dirigentes fueron liberados con el triunfo de la revolución y tuvieron una participación importantísima en la redacción de la Constitución Mexicana de 1917, así como la redacción del Artículo 123 constitucional.

2.4 LA HUELGA DE RIO BLANCO

La huelga de Rió Blanco, fue uno de los acontecimientos más trascendentales para el movimiento obrero nacional. Este movimiento fue auspiciado por el Círculo de Obreros Libres, con ideología de corte Magonista. La motivación fueron las condiciones infrahumanas y los bajos jornales de 50 y 70 centavos por día, con jornadas extenuantes de 14 horas diarias.

Bajo el arbitraje de Porfirio Díaz, a petición de los trabajadores, se formo una comisión, por medio de la cual se solicito la solución a ciertas demandas como la disminución de las jornadas de trabajo, la supresión de las multas, la supresión de los descuentos para fiestas civiles o religiosas, el reconocimiento del derecho de los inquilinos. Por otra parte los empresarios se entrevistaron con José lves Limantour que les recomendó que ejecutaran un paro laboral, por lo cual se cerraron las fábricas de Veracruz.

El 4 de enero de 1907 el presidente Porfirio Díaz, emite un laudo, por el cual se le daban indicaciones a los industriales de realizar las diligencias pertinentes para estandarizar los salarios de los trabajadores, la implementación del pago de primas de por productividad, entre otras condiciones. Esta resolución fue admitida por la totalidad e las fabricas, ya que fue aceptada en Puebla, no así en Orizaba, lo que provoco que los obreros de esta entidad no laboraran, causando un conflicto que salio de control de las autoridades y de los patrones, por lo cual se provoco que movimiento de obreros se convirtiera en una turba y saqueara las tiendas de raya. Por los alborotos, el Estado se vio en la necesidad de intervenir, encarcelar, juzgar y sentenciar con pena de fusilamiento a más de 200 trabajadores, así como a los líderes del movimiento.

Los movimientos obreros de Cananea como de Rió Blanco, tuvieron un significado importante dentro del desarrollo sindical mexicano, pues gran parte de los individuos que encabezaron estos movimientos, tuvieron una participación preponderante en el constituyente de 1917, pues a partir de sus experiencias y sus aportaciones practicas, infundieron a la iniciativa del articulo 123, un sentido social que fue mas que definitivo en el sindicalismo actual.

2.5 LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES MÁS IMPORTANTES DE LA HISTORIA DEL SINDICALISMO MEXICANO

2.5.1 CONFEDERACION REGIONAL OBRERA MEXICANA

“En febrero de 1916, se llevo a cabo en Veracruz, un congreso obrero convocado por la Federación de Sindicatos del Distrito Federal. En ese congreso se determino crear un órgano sindical que tomaría el nombre de Confederación del Trabajo de la Región Mexicana. “En su declaración de principios establecía Como objetivo principal de los trabajadores, el de la lucha de clases y, como finalidad suprema para el movimiento proletario, la socialización de los medios de producción. Se usaría como medio la llamada acción directa, quedando excluida del esfuerzo sindicalista toda clase de acción política, partido o personalidad que aspira al poder gubernativo. Quien aceptase un puesto público, quedaría automáticamente fuera de la Confederación. Serian aceptados tanto los trabajadores manuales como los intelectuales, siempre y cuando acatasen los principios y estatutos”¹⁵.

Posteriormente se acordó celebrar un congreso obrero, programado para realizarse el 1 de Mayo de 1918 para formar un sindicato nacional. Este acuerdo se origino en el congreso obrero de Tampico, celebrado en 13 de octubre de 1917. Para esta nueva organización obrera nacional se adopto el nombre de Confederación Regional Obrera Mexicana.

La CROM tuvo nexos con la American Federation of Labor. A partir de la relación que Luís N. Morones tuvo con esta central obrera estadounidense. Se formo una comisión del movimiento obrero norteamericano. A partir de la reunión los integrantes de la CROM y AFL, se convino convocar a una conferencia encaminada a la organización de la Federación Panamericana del Trabajo. Esta relación de las dos centrales obreras fue mal vista por el Presidente Adolfo de la Huerta, pues argumentaba intervencionismo por parte Samuel Gompers, dirigente de la AFL, aunque este último siempre sostuvo que no le interesaba intervenir en asuntos políticos del País.

“La hegemonía de la CROM continuaría hasta 1928, aunque hay indicios de que su deterioro se inicia en 1926. Su Secretario General, Luís N. Morones, quien había surgido del sector electricista, se transformo en figura clave del movimiento sindical. El papel que desempeñan Morones y la CROM no puede entenderse por apoyo otorgado por el Estado, en el momento que se afronta la tares de reconstruir el Estado-Nación, resquebrajado por los sucesos de decenio anterior. Esta situación es la que permite explicar el enorme desarrollo de la CROM y el poderío de sus dirigentes apoyados por Obregón y Calles. Los líderes actuaban mediatizando las demandas obreras y las decisiones eran tomadas en función de alianzas entre los dirigentes sindicales con los líderes políticos. Basta señalar a Guisa de ejemplo, que como fruto del apoyo otorgado a Obregón, el dirigente del la CROM, Celestino Garza, es nombrado gobernador del Distrito Federal y el secretario general de la misma, Luís N. Morones, Director de los establecimientos fabriles y militares. De esta forma, los dirigentes cromistas comienzan a ocupar cargos políticos de las Cámaras de Diputados y Senadores e inclusive Gobernaturas en algunos Estados. El poder de Morones era tal que imponía a los candidatos y los destituía de sus cargos si estos se le oponían”¹⁶.

“Cuando en 1928, desaparecieron las condiciones que habían hecho de la CROM, la organizaron social hegemónica, los resultados fueron la salida de los lideres cromistas del gobierno y la desafiliación de un numero importante de sindicatos y de federaciones obreras”¹⁷.

¹⁵ Jose Manuel Lastra Lastra. Derecho Sindical, 4ª edición, editorial Porrúa, México, 2003, p. 189.

¹⁶ ibid.

¹⁷ ibid.

Con la CROM tenemos el caso de una agrupación obrera que tuvo la oportunidad de hacer extensiva a toda la República la organización obrera, sin embargo, los compromisos políticos de sus líderes dieron como resultado que la autonomía que debería tener una asociación sindical se perdiese, haciéndose dependiente del Estado y provocando que el proyecto original de esta agrupación se diluyera.

2.5.2 LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE MEXICO

El 24 de febrero de 1936, el Congreso Constituyente de de la Central Única de Trabajadores, declara creada la Confederación de Trabajadores de México. Esta confederación tuvo claras influencias marxistas, reflejándose su ideología en el lema "Por una sociedad sin clases".

Esta confederación tuvo un nexo muy claro con el gobierno de Cárdenas, gracias a este apoyo la CTM tuvo una fuerza inaudita dentro del movimiento obrero. La alianza del la CTM con el gobierno, le ofreció a este último contar con bases populares y limitaba la posición de los seguidores del General Calles. La confederación en a su vez, gana apoyo pecuniarios y donaciones de parte del gobierno y en el terreno político contó con el acceso a los cargos de elección popular, en particular para las elecciones a diputados de 1937.

"En marzo de 1938, pocos días después de la expropiación petrolera, se celebró la convención Constituyente del Partido de la Revolución Mexicana (PRM), el cual quedó formado de cuatro sectores: el obrero, el campesino, el popular y el militar. El sector obrero participaron la CTM, la CROM, la CGT, el SME y otros; es decir la CTM tuvo que compartir su posición con organizaciones que le eran opuestas, como la CROM y al CGT, así como los sindicatos independientes de la industria. El frente popular quedaba finalmente constituido a la mexicana, sin embargo estaba muy lejos de asemejarse a las ideas primeras que sus precursores habían propuesto"¹⁸.

2.5.3 EL CONGRESO DEL TRABAJO

El congreso del trabajo fue un de los últimos intentos por parte del Estado de controlar al movimiento obrero mexicano. El congreso fue fundado en 1966, durante el periodo presidencial de Gustavo Díaz Ordaz. El programa general de acción establecía un programa general para sus integrantes, que proponía entre otras cosas, las siguientes:

1. "Procurar que el movimiento sindical adquiriera mayor relevancia.
2. Consolidar la alianza de los trabajadores del campo con los de la ciudad y los demás sectores del pueblo.
3. Trabajar asiduamente hasta lograr la estructura unitaria y democrática del movimiento obrero.
4. Luchar por un sindicalismo revolucionario, combatiendo toda estimulación que lo desnaturalice; sin embargo, hay que entender que revolucionario significa, en este caso, estar con el gobierno emanado de la Revolución Mexicana.
5. Consolidar la unidad sindical, oponiéndose a cualquier acto divisionista, para fortalecer las organizaciones pactantes y en los problemas intersindicales o internos que se

¹⁸ ibid.

susciten, utilizar medios de convencimiento y, en última instancia, apelar y acogerse a la decisión de la mayoría.

6. Brindar solidaridad a todos trabajadores que decidan organizarse sindicalmente y luchar por la total sindicalización de los trabajadores....que son víctimas de la inocua explotación.
7. Luchar por todos los medios posibles contra el encarecimiento de la vida.
8. Oponerse y luchar sistemáticamente contra todos los monopolios privados, nacionales y trasnacionales. Apoyar y propiciar la lucha de todos aquellos sindicatos de la industria que deseen obtener la celebración del contrato-ley, en cualquier rama de la industria, por considerar que aquel es el instrumento idóneo para que el trabajador obtenga mejores niveles de vida y una mayor seguridad en la permanencia en su trabajo.
9. Luchar por que se obtenga un salario remunerador que retribuya el servicio prestado o el esfuerzo realizado, en la medida de la riqueza que este produce.
10. Pugnar por que se rescate nacionalizando las industrias químico-farmacéuticas y la del vestido.
11. Considerar que, debido al alto índice de desempleo, es indispensable establecer un seguro contra este, para aliviar en lo posible, el agudo problema que agobia a las personas en edad de trabajar, sin dejar de presionar a quienes puedan seguir creando empleos.

“Como puede observarse, este programa a nivel ideológico, contiene postulados de reivindicación; busca la socialización de los medios de producción, especialmente en las industrias que se han señalado: alimentación, del vestido y las químico-farmacéuticas; ignora otras que son también muy importantes. La lucha por obtener un salario remunerador ha fracasado, huelgan los comentarios al respecto: es evidente que el salario mínimo cada vez disminuye mas ante el incremento en el costo de la vida. El seguro de desempleo y la semana de cuarenta horas – ya instituida en algunas empresas y establecimientos- son mediadas de presión comúnmente utilizadas en la practica para negociar cláusulas de diversa naturaleza, aunque a veces, también se usan mas como argumento político o publicitario”¹⁹

Sin embargo, y como nos lo muestra la historia, esta agrupación surgió netamente como un apéndice de los intereses del gobierno, sirviendo de comparsa, para utilizar su supuesta fuerza como órgano representante de la clase trabajadora, para legitimar las acciones del gobierno.

2.5.4 LOS SINDICATOS CATOLICOS

Desde el punto de vista de la historia oficial, es decir, el punto de vista del partido gobernante durante los últimos 70 años, no es común encontrar referencias históricas de los sindicatos que utilizaron como referente ideológico la Doctrina Social de la Iglesia. De manera más que oportuna y urgente la Iglesia Católica, se pronuncio con respecto a la situación de los proletarios de mundo, los cuales eran absorbidos por la miseria el trato inhumano, que era consecuencia del liberalismo bestial que se practicaba en ese momento por los dueños del capital. Por otro lado, estaban en auge las ideas planteadas por Carlos Marx, a las cuales se les llamo socialismo científico, doctrina económica, política y social que propugnaba por el cambio del régimen existente, para posteriormente colectivizar los medios de producción y que estos fueran administrados por el Estado, por lo tanto el socialismo científico estaba en contra de la propiedad privada.

¹⁹ ibid.

Los trabajadores estaban siendo atacados por dos frentes, primeramente por el capitalismo y el liberalismo cruel, y por el otro lado el comunismo y el socialismo. De esta manera con la emisión de la Encíclica Rerum Novarum el 15 de mayo de 1891, se inaugura una gran reforma de la iglesia y su manera de intervenir y emitir juicios con respecto a la “cuestión social”. Esta encíclica fue uno de los documentos cumbre de la Iglesia Católica, pues invoco un punto de vista mas humano del conflicto entre el capital y el obrero. La iglesia demostró gran capacidad de adaptación a los tiempos he intervino de manera decisiva con su doctrina para la posterior discusión de las Constituciones progresistas, en particular la de México de 1917 y la de Weimar de Alemania, que fueron las primeras cartas magnas que tutelaban a nivel constitucional los derechos sociales de los trabajadores.

Recordamos que en los tiempos en que fue emitida la Rerum Novarum, en México tenían prominencia las ideas liberales, por lo tanto, el punto de vista de la Iglesia Católica no fue bien aceptado por el gobierno mexicano de Porfirio Díaz, pues se arrastraban las diferencias históricas con la Iglesia y la difusión de sus ideales, sobre todo difiriendo con el Gobierno en las relaciones de los obreros con los industriales y la exigencia de una tutela por parte del Estado en defensa de los derechos comunes a ambas partes. El Estado Porfirista temía que los ideales católicos fueran a perturbar el “orden y progreso” de la Nación Mexicana. Sin embargo, estas ideas referentes a los objetivos sociales del capital, la defensa del descanso dominical, el trabajo remunerado y la justa repartición de la riqueza, y la necesidad de la formación de las asociaciones profesionales, influyo a un grupo importante de católicos para organizarse y plantear la necesidad de asociación con el objetivo de colaborar mutuamente, evolucionando posteriormente a la formación de sindicatos con formación cristiana.

“Al estallar la revolución ya existía una Unión Católica Obrera, presidida por el licenciado Salvador Moreno Arriaga, a cuyas instancias se celebro una asamblea general, en la que se discutieron las bases para la formación de una organización mas amplia. De la asamblea surgió la Confederación Católica Obrera (CCO), que agrupaba a cuarenta y seis círculos obreros con doce mil doscientos treinta socios efectivos en 1911”²⁰.

Ya para 1922 se funda la Confederación Nacional Católica del Trabajo (CNCT). Con su fundación se vertieron diferentes opiniones, también con las funciones y cometidos de esos sindicatos católicos. Por un lado Vicente Lombarda Toledano, afirmaba: “el propósito de la Iglesia católica mexicana, respecto de las asociaciones profesionales, era de unir íntimamente a los patronos y los obreros; dirigir a aquellas por conducto de sus ministros y alejarlas de la influencia y vigilancia del Estado; lo que equivalía, en suma, a tratar de resolver el problema del trabajo por si mismo. Tal es la condición del sindicalismo católico. El clero lo invento para servir de instrumento en contra del sindicalismo socialista. Por ellos cumplida su misión histórica casi a desaparecido”²¹.

Desde otro punto de vista, López Aparicio sostenía a diferencia de Lombardo Toledano que: “dio sus primeros pasos (CNCT) llena de vigor; contaba con trescientos cincuenta y tres agrupaciones filiales en las que militaban aproximadamente ochenta mil miembros”²².

²⁰ ibid

²¹ Vicente Lombardo Toledano. Citado por .José Manuel Lastra Lastra. Derecho Sindical, 4ª edición, editorial Porrúa, México, 2003, p. 200.

²² López Aparicio. cit. José Manuel Lastra Lastra. Derecho Sindical, 4ª edición, editorial Porrúa, México, 2003, p. 200.

Sin embargo debe tomarse en cuenta la aportación que tuvieron las ideas católicas en el sindicalismo mundial, no así en México, ya que el Estado Laico, más que fomentar la libertad de culto, se dio a la tarea de reprimir a las asociaciones que tuvieran el ideario cristiano, como fue el destino de la CNCT, a la cual le fueron embargados sus bienes así como sus cuentas bancarias y sus integrantes perseguidos por el gobierno, utilizando como argumento el movimiento cristero de 1926, y en este acoso fueron cómplices los sindicatos entreguistas y afines al gobierno como a la CROM.

3. TIPOS DE SINDICATO

Existen varios criterios para clasificar a los sindicatos, de los cuales vamos a enumerar los principales, analizados desde un punto de vista legal, doctrinario e ideológico.

3.1 POR SUS INTEGRANTES.

El primer criterio de clasificación es por sus integrantes, es decir quienes son los individuos que integran esos sindicatos. Entonces por la naturaleza de los sindicatos la primera división que se contempla es que sean trabajadores o patronos.

Así mismo, los sindicatos de trabajadores se dividen a su vez por las actividades que realizan y por el lugar donde prestan sus servicios, haciendo se la siguiente división

3.1.1 SINDICATOS DE TRABAJADORES

1. Gremiales.- De acuerdo al artículo 360 en su fracción I, son los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad.

Esta forma de sindicación históricamente, es la forma más antigua de asociación profesional de la que se tiene memoria. El maestro Juan B. Climent, sostiene que: "Los sindicatos gremiales corresponden a una etapa inicial del movimiento sindical correlativa a estructuras simplificadas en las empresas o industrias, pero con el desarrollo de la economía y de la tecnología industrial, esas estructuras han adquirido una mayor amplitud y complejidad, donde ya no se justifican los sindicatos gremiales que particularizan y minimizan en cierto modo la fuerza de la agrupación sindical, por lo que aun cuando deben respetarse en los términos legales las agrupaciones gremiales existentes, no es admisible que surjan otras donde ya existen sindicatos que representan la mayoría obrera en una empresa, por que propiciarían una proliferación de pequeños sindicatos debilitando la fuerza solidaria de los trabajadores y contrariando la moderna tendencia de la integración de sindicatos mayoritarios en las empresas, para que puedan representar con amplitud y eficacia los intereses comunes de los trabajadores de acuerdo con la finalidad esencial de los sindicatos"²³.

2. De Empresa: De acuerdo al artículo 360 fracción II, son los formados por los trabajadores que prestan servicios en una misma empresa.

²³ Juan B. Climent Beltrán. Ley Federal del Trabajo Comentarios Jurisprudencia, 25ª edición, editorial Esfinge, Naucalpan, Edo. de Méx., 2004, p.281.

Los sindicatos de empresa, se forman por trabajadores que laboran en un mismo centro de trabajo, es decir, que estén adscritos a una misma negociación. Por lo tanto, los sindicatos de empresa tiene una representación relativa y excluyente, pues sus agremiados solo constituyen un sindicato que tiene poca capacidad de acción y que en ocasiones no es representativo de la clase obrera en particular, convirtiéndose en sindicato de elite por su poca representatividad.

3. Industriales: El artículo 306 fracción III menciona que los sindicatos de industriales son los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de de la misma rama industrial.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, con referencia a los sindicatos de industria, estos están formados por trabajadores que laboran en la misma rama industrial. La formación de sindicatos industriales representa ciertas ventajas para la clase obrera. Néstor de buen, afirma con respecto al el sindicato de industria que: “Expresa una unión externa que amplía la fuerza obrera. Puede afirmarse que constituye el verdadero sindicato clasista. Pero por otra parte corren el riesgo los trabajadores que ingresen a ellos de ser gobernados desde fuera, realmente sin comprender el interés específico de los obreros de una determinada empresa”²⁴.

4. Nacionales de Industria: con respecto a estos sindicatos menciona la Ley Federal del Trabajo en la fracción IV del artículo 360, que son los formados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas o dos o mas entidades federativas.

Estos sindicatos tienen gran parecido con los sindicatos de industria. Pero son sindicatos de mayor jerarquía, pues abarcan dos o más entidades federativas y poseen un peso específico más amplio que los sindicatos de industria.

3.1.2 SINDICATOS DE PATRONES.

La Ley Federal del Trabajo contempla dos tipos de sindicatos patronales, de los cuales explicaremos sus características a continuación:

1. Locales: De acuerdo a la fracción I del artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo, son sindicatos formados por patrones de una o varias ramas o actividades.
2. Nacionales: los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Estas formas de asociación patronal tienen un referente en la ley que tiene mas relación con la posibilidad que tienen las asociaciones profesionales ya sea de patrones o trabajadores de reunirse y exigir el cumplimiento de sus derecho, sin embargo, la sindicación patronal como tal, no es utilizado por los patrones, pues los instrumento que les otorga la Ley del Trabajo son mínimos, en comparación a los que poseen los sindicatos de trabajadores. Por lo anterior, la forma de asociación predominante de los patrones son las cámaras, que tienen objetivos mas amplios que los referentes únicamente a la cuestiona netamente laboral, pues tocan temas como la política económica, la política y el fomento de la industria, además de prestarse asesoría y apoyo legal, contable o fiscal a sus miembros.

²⁴ op cit nota 6. p.740.

3.2 SINDICATOS AMARILLOS, BLANCOS Y ROJOS

Este criterio de clasificación hecho por el maestro Juan B Climent Beltrán, se utiliza para determinar que tipo de relación tiene la empresa con el sindicato. Estas definiciones se utilizan también para determinar hasta cierto punto la ideología que define a estos sindicatos.

Sindicatos Amarillos: Son aquellos que tienen como finalidad de buscar la forma de elevar los niveles de vida de sus agremiados, a través de una relación de colaboración con los patrones, buscando un justo equilibrio entre las ganancias de la empresa y las prestaciones que perciban los trabajadores. Este tipo de sindicatos no cree en el la lucha de clase, respeta la propiedad privada, y sostiene que es un derecho y un deber la participación equitativa y justa de las ganancias que genere la empresa.

Como podemos ver, este sindicato se encuentra en el justo medio de la defensa de los trabajadores por un lado, pero sostiene el reconocimiento de la empresa como fuente de riqueza, no solo como provecho para una sola clase social, si no que de esta riqueza también le corresponde gozar a los trabajadores. Un ejemplo de este tipo de sindicatos es "Solidaridad" en Polonia dirigido por Lech Balessa, y que estaba en contra del comunismo por ser contrario al derecho natural del hombre de poseer propiedad privada. Para estos sindicatos, su sustento ideológico es la Doctrina Social de la Iglesia

Sindicato blanco: Tiene como finalidad vivir de las prebendas y cuotas de los patrones, este tipo de sindicatos es ilegal, pues contraviene la finalidad del sindicato que es el estudio y mejoramiento de los niveles de vida de sus agremiados. Estos sindicatos desgraciadamente son predominantes en México, los cuales han vivido en complicidad con los gobiernos, y utilizados para fines políticos y electorales. Estos sindicatos tienen un fin ilícito, pues su operación tiene como finalidad beneficiar al patrón sobre los intereses de los obreros.

Sindicato Rojo: que generalmente tiene una ideología de corte marxista y antiguamente tenían pensamientos anarquistas. Este tipo de sindicatos están a favor de la huelga como instrumento de presión. Para estos sindicatos, la lucha obrera no debe tener como único objetivo la mejora de vida de la clase obrera. El objetivo fundamental de estas agrupaciones es imponer la dictadura del proletariado, por lo tanto, el sindicato se convierte en un instrumento político propio de la lucha de clases. Este tipo de sindicato ya no es tan común desde la caída del muro de Berlín y después de que se demostró que el sistema comunista es inviable, sin embargo quedan agrupaciones que todavía tienen esta ideología, aunque realmente no tienen una representación real.

3.3 SINDICATOS CLASISTAS Y SINDICATOS MIXTOS

Sindicato Clasista: Son aquellos formados única y exclusivamente por trabajadores o patrones, con exclusión de unos y otros.

Sindicato Mixto: Son aquellos formados por trabajadores y patrones. Este tipo de sindicatos no existen en México, pues la ley solo contempla que estos estarán formados por un conjunto de patrones o un conjunto de trabajadores, sin embargo al no estar prohibido por la ley estos pueden existir. Este tipo de sindicatos se inspiran como anteriormente dijimos en la Doctrina Social de la Iglesia, la cual da un papel social al capital y propugna por la colaboración del patrón y el trabajador.

4. FINES DEL SINDICATO.

Toda obra o acción del hombre tiene una finalidad. Las acciones o comportamiento que realice el ser humano tiene un finalidad, el alcanzarla puede ser consciente y algunas veces aunque parezca extraño pueden ser por parte de un impulso que salga de todo raciocinio y no siempre para su beneficio.

El sindicato como lo hemos mencionado anteriormente y de acuerdo a la propia ley, "es la asociación de trabajadores o de patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses". Del concepto anterior se desprenden dos fines:

La primera es la asociación en si misma, que el liberalismo negaba su existencia, pues vulneraba el individualismo del hombre. Con el transcurso del tiempo se acepto la libertad de reunión y con posterioridad a las luchas obreras, se acepto la contratación colectiva.

La segunda finalidad que se desprende del concepto de sindicato y que es la principal razón de la unión de los trabajadores, es la siguiente; "la defensa de los intereses específicos y generales de los trabajadores". A manera de resumen podemos desprender dos fines del sindicato, la asociación de los trabajadores y la defensa y mejoramiento de los niveles de vida de una clase.

De manera mas concreta, Juan B. Climent, sostiene: "El concepto de defensa de los intereses obreros tiene distintas perspectivas: puede tratarse del mejoramiento de la clase trabajadora en el marco de las relaciones obrero-patronales que atañen a la empresa o establecimiento comprendidas en el contrato colectivo de o en el contrato-Ley, en cuyo caso mantiene un objeto de reivindicación obrera en el campo de la contratación colectiva; o bien una perspectiva mas amplia que contemple el interés de la clase obrera en general, con miras a una transformación del régimen social"²⁵.

Como un ejemplo que ya mencionamos anteriormente, tenemos los sindicatos de corte Marxista, que contemplan al sindicato no solo como un medio de mejorar el nivel de vida de la clase proletaria, para ellos el sindicato tiene una finalidad primaria, que sobrepasa el individualismo del obrero. A decir de los ideólogos del marxismo, el sindicato es un instrumento de lucha contra el capitalismo y la burguesía y uno de los instrumentos fundamentales para llevar a cabo la revolución e instaurar la dictadura del proletariado.

Mario de la Cueva, afirma que: "sin duda, la finalidad originaria del sindicalismo fue la satisfacción del impulso asociativo, pero la unión por la unión no es una finalidad humana, si no mas bien es un contrasentido. De ahí que el movimiento obrero se propusiera la unión de los trabajadores para la lucha por la existencia digna de ser vivida por seres humanos. Esta primera finalidad adquirió un forma mas concreta en el anhelo por la creación de un derecho individual del trabajo y de una previsión o seguridad sociales que ampararían, no solo a los trabajadores en activo, si no a todos los futuros. Desde este punto de vista, la finalidad del sindicato es, en si misma, una finalidad propia, en las mismas condiciones en que la legislación es una función propia del pueblo.

Esta primera finalidad llevaba consigo una segunda, que no se declaro expresamente, tal vez por que no se creyó necesario, pero que, a la postre, se convirtió en su fundamento principal: en cada empresa o rama de la industria el trabajo sería, por lo pronto, el igual del capital para la

²⁵ Juan B. Climent Beltrán. Derecho Sindical, 3ª edición, editorial Esfinge, Naucalpan Edo. de Méx., 2002, p. 75.

fijación de las condiciones de prestación de los servicios. Al meditar sobre esta segunda finalidad, se iluminaron repentinamente las ideas y pudo verse, con la mayor claridad, que en esta igualación del trabajo y el capital se revelaba, con toda su fuerza, la tesis de que los sindicatos son un fin en si mismos, pues la igualdad de que aquí nos ocupamos se da, para el presente y para el futuro, entre la clase trabajadora y la empresarial²⁶.

²⁶ op cit. nota 1 p.261.

III.- CONTRATO COLECTIVO Y HUELGA

El contrato colectivo de Trabajo, es una de las figuras jurídicas mas representativas del Derecho del Trabajo, ya que crea una norma obligatoria para las partes, que impone derechos y obligaciones recíprocas, proporcionando un conjunto de derecho irrenunciables a la clase mas débil que en este caso es la trabajadora y que se orienta al aseguramiento de la justicia social, es decir, el elevamiento de las condiciones de vida del hombre, respetando su dignidad como persona, procurando respetar sus diferencias.

Mario de la Cueva sostiene que: “Al lanzar una vez mas la mirada sobre el derecho colectivo del trabajo encontramos también una trilogía jerárquica en las instituciones, que va de la base, que es la sindicación, encuentra su grado segundo en la huelga y alcanza su cúspide en las convenciones colectivas, que son, en consecuencia, la institución suprema del derecho colectivo, por que son el recipiente que contiene las condiciones de prestación de los servicios, fin ultimo del derecho del trabajo”¹.

Las convenciones colectivas al igual que el Derecho del Trabajo, han evolucionado hasta llegar a ser la institución que actualmente conocemos. La actual contratación colectiva es el grado máximo de la expresión de cambio en las relaciones jurídicas entre el patrón y el trabajador, por que deja de lado la concepción civilista de la relación de trabajo basado en la autonomía de la voluntad y bajo este principio se pactaban las condiciones de trabajo, por lo cual nos encontrábamos con una tremenda desigualdad por la diferencia de fuerza entre el capital y los trabajadores. Por estas circunstancias, era necesaria modificar la situación injusta en la que vivían los obreros. Con la creación de la figura de la contratación colectiva, se alcanzo a equilibrar la desigualdad de fuerzas entre el patrón y el trabajador. Sin embargo existe una discusión con respecto a la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas, pues aunque en la legislación mexicana se le da el nombre de contrato colectivo de trabajo, no tiene contiene las formalidades ni los objetivos de un contrato del derecho común.

La característica esencial del contrato colectivo que lo diferencia de los contratos del derecho civil, es la obligatoriedad que tiene esta figura jurídica mediante la cual se puede imponer su celebración al patrón, es decir, la fuerza que da el derecho Social a la clase trabajadora para que esta pueda imponer condiciones laborales mas justas, convirtiéndose en fuente creadora de derecho objetivo obligatorio para las partes. Manuel Alonso Olea nos expone el punto de vista anterior de la manera siguiente: “La esencia del convenio colectivo se halla en la forma en que refunde en un método unitario la norma y el contrato, la fuente del derecho y la fuente de la obligación. El convenio colectivo es un contrato normativo o una norma (de origen) contractual “es un híbrido que tiene alma de ley y cuerpo de contrato”, en la feliz y multirrepetida frase de Carneluti”².

Cabe destacar las que el contrato de trabajo no tiene las características típicas de un contrato del derecho común. La contratación colectiva es una obligación que no puede ser rehusada por el patrón y si este se negara a asumir la celebración de un contrato colectivo, el sindicato

¹ Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 2003, p. 375.

² Manuel Alonso Olea. Derecho Colectivo Laboral, 1ª edición, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1973, p 153.

interesado podrá hacer uso de los medios de acción sindical directos, que en este caso es la huelga.

Néstor de Buen nos explica las diferencias entre el contrato colectivo de trabajo y los contratos del derecho común de la siguiente forma: "El contrato presume el juego de la voluntad de las partes, esto es, la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad. Para que pueda hablarse de la existencia de un contrato será preciso que la libertad juegue en las siguientes direcciones:

- a) Para contratar.
- b) Para no contratar.
- c) Para determinar las condiciones del contrato.
- d) Para modificar el contrato.
- e) Para dar por terminado el contrato.

En el llamado CCT no se producen, evidentemente estos requisitos de esencia. Desde el punto de vista patronal, no hay espontaneidad, ya que el art. 387 obliga a la celebración. En esa virtud no se produce la libertad para no contratar. Por otra parte el patrón ni debe contratar, aun deseándolo, si no con el sindicato mayoritario (atr. 388). Finalmente el contenido del contrato colectivo" esta determinado, de una manera necesaria, en el art. 391.

En todo contrato se produce creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. En el contrato colectivo lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones, si no el establecimiento de un sistema de normas. Los derecho y obligaciones concretos se producirán al nacer las relaciones individuales con apego a las normas generales del contrato colectivo"³.

Otra problemática de la figura de las convenciones colectivas es su denominación. Para la legislación mexicana se adopto la denominación contrato colectivo de trabajo, dejando de lado otras que son usuales en otras legislaciones, como la de convenio y convención colectiva, contrato de tarifa, convenio colectivo normativo, regulación sindical, convenio colectivo de condiciones de trabajo. Por lo anterior, al referirnos a la definición de contrato colectivo de trabajo y su estudio, en diversas ocasiones utilizaremos otras denominaciones, sin embargo la estructura, objetos y finalidades son congruentes entre si y teniendo por objeto de estudio los mismos elementos.

1. CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Primeramente el ecuatoriano Luis Jaramillo Pérez menciona la definición legal del contrato colectivo de trabajo y que de acuerdo al Código del Trabajo Ecuatoriano es el siguiente:

Artículo 181.- "Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o mas patronos o asociaciones patronales y una o mas asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, en el que establecen las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo patrono y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto"⁴.

³ Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, 18ª edición, Editorial Porrúa, México, 2004, p.817-818

⁴ Luis Jaramillo Pérez y/otros. Derecho Colectivo del Trabajo, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1973, p.267.

Manuel Alonso Olea define al contrato colectivo de trabajo de la siguiente manera: "El convenio colectivo puede ser definido como el contrato celebrado por representaciones de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo"⁵.

Asimismo en la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo se define así:

Artículo 386.- el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

De lo anterior se desprende la calidad jurídica del contrato colectivo de trabajo, estando en posibilidad de extraer las siguientes características:

- a) La participación de los sindicatos: Para que sea posible la celebración del contrato colectivo de trabajo, se requiere determinar los sujetos que son partes en el acto jurídico, que en este caso son sindicatos de trabajadores o de patrones, estando restringida esta posibilidad para que lo celebre de manera individual algún trabajador.
- b) El establecimiento de normas que regulen la relación de trabajo: Mediante el contrato colectivo de trabajo se pactan las condiciones en que se va a prestar el servicio, es decir, es una norma obligatoria para las partes, que sirve como referente para la celebración de los contratos individuales de trabajo, siendo obligatorio para las partes su cumplimiento.
- c) El campo de aplicación del contrato colectivo: el contrato colectivo es aplicable en uno o varios establecimientos o centro de trabajo de acuerdo a lo consignado en el artículo 386, por lo tanto la aplicación del contrato solo afecta a los establecimientos contemplados en el mismo, sin la posibilidad de afectar ni hacer valer en otra empresa y por lo tanto no podrá afectar a trabajadores que laboran para un patrón diverso.

Del texto del artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, se interpreta que el legislador aparentemente le atribuyó la naturaleza de convenio, sin embargo, este razonamiento tiene sus bemoles, pues la terminología con que se le designa difiere de la naturaleza de esta figura, y por supuesto, de la forma en que las partes pactan sus obligaciones, así como los métodos por los cuales se obligan para celebrarlo. Este último punto es sustancial para diferenciarlo del contrato del derecho común.

Por lo tanto podemos definir al contrato colectivo de trabajo como: La norma que establece las condiciones de trabajo de aplicación única y exclusiva de los centros o establecimientos de los cuales forman parte los trabajadores afiliados al sindicato que haya celebrado o tenga la titularidad del contrato colectivo.

⁵ Manuel Alonso Olea y otros. Derecho Colectivo del Trabajo, Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1973, p.188

2. CAPACIDAD DE LAS PARTES PARA CELEBRARLO

Las personas deben tener ciertos atributos para poder celebrar actos y negocios jurídicos, siendo necesario que las personas tengan capacidad de ejercicio, es decir, que llenen ciertos requisitos para poder celebrar dichos actos. Algunas de las imposibilidades para celebrar actos jurídicos radica en la incapacidad jurídica para poder celebrarlos, como la minoría de edad, el estado de interdicción y demás supuestos contemplados en la ley, sin embargo pueden llegar a ejercer sus derechos por medio de sus tutores o representantes legales.

De acuerdo al punto anterior, y las características especiales del contrato colectivo de trabajo, no cualquier persona puede pedir su celebración, para ello se requieren ciertos requisitos legales, que el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo determina de la siguiente manera: “el contrato de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios de patrones o uno o varios sindicatos de patrones”.

La capacidad jurídica del patrón, siendo persona física, se encuentra normado por las leyes civiles, las cuales determinan que la capacidad de ejercicio comienza a los dieciocho años de edad.

Néstor de Buen nos dice lo siguiente al respecto de la capacidad de las personas jurídicas colectivas: “Si se trata de personas jurídico –colectivas el problema ya no será de capacidad, si no de representación y habrá de estar a lo ordenado en el art. 709 que señala: “La personalidad se acreditara de conformidad a las leyes que lo rijan, salvo las modificaciones siguientes...” y a lo previsto en el art 692, fracs... II y III de a LFT.

Los representantes sindicales deberán tener, por lo menos, dieciséis años de edad (arts. 23 y 372-I, a contra sensu) y acreditaran su personalidad “con la certificación que les extiende la Secretaria del Trabajo y Previsión social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje...” (Art. 692-IV).⁶

De lo anterior se desprende que las únicas personas que pueden llegar a celebrar un contrato colectivo de trabajo son los sindicatos y los patrones, los primeros pudiendo ser varios y uno o varios patrones, ya sea persona física o jurídica. Por lo tanto un trabajador en lo individual no tiene la capacidad para exigir la celebración de un contrato colectivo de trabajo, pues este derecho esta reservado única y exclusivamente a los sindicatos, criterio sostenido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia mediante la siguiente jurisprudencia.

Novena Época

Instancia: Segunda Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XVII, Marzo de 2003

Tesis: 2a./J. 14/2003

Página: 386

⁶ Néstor de Buen Lozano. Ob. cit., nota 3, p.769

SINDICATOS. ESTÁN LEGITIMADOS PARA SOLICITAR AL PATRÓN, LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, MEDIANTE EL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA. Del análisis concatenado de los artículos 356, 357, 365, 368, 374, 376, 386, 387, 440, 441, 442, 443, 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que si los sindicatos son personas morales legalmente reconocidas por virtud de su registro y con capacidad jurídica para defender, ante todas las autoridades, por conducto de sus representantes, como el secretario general o la persona de su directiva que determinen los estatutos, sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, es evidente que están legitimados para solicitar la firma de un contrato colectivo de trabajo y ejercitar el derecho de huelga para lograr ese propósito, por ser titulares de ese derecho, y que tal legitimación queda acreditada ante la autoridad correspondiente con la demostración de la existencia y reconocimiento oficial del sindicato mediante su registro.

Contradicción de tesis 121/2002-SS. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Circuito. 7 de febrero de 2003. Mayoría de tres votos. Ausente: Guillermo I. Ortiz Mayagoitia. Disidente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Tesis de jurisprudencia 14/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de febrero de dos mil tres.

La Ley Federal del Trabajo determina la capacidad jurídica de los sindicatos de la siguiente manera:

Art. 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediatamente y directamente al objeto de su institución; y
- III. Defender ante las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.

Néstor de Buen esta en contra de la anterior disposición, pues desde su punto de vista, la Ley esta siendo restrictiva y pone en duda la capacidad para jurídica de los sindicatos y que resume esta situación de la manera siguiente: "En rigor creemos que estamos en presencia de una falla del legislador que intentando establecer de manera especial, algunas atribuciones de los sindicatos, incurrió en el error de limitar sus facultades. Tal vez habría sido suficiente señalar que los sindicatos, además de la realización de los actos y negocios propios a su naturaleza, están facultados para llevar a cabo en especial lo que autoriza el art. 375. O quizá habría bastado señalar que los sindicatos no podrán adquirir otros bienes inmuebles que los destinados inmediata y directamente al objeto de su institución"⁷.

3. CELEBRACIÓN, REVISIÓN Y TERMINACIÓN

3.1 CELEBRACION

Para la celebración del contrato colectivo de trabajo se requieren ciertos requisitos legales, los cuales inciden en la validez del acto jurídico que se celebra. Para la celebración de este como cualquier acto se requieren de tres elementos: esenciales, de validez y eficacia.

⁷ Ibidem.

3.1.1 Elementos Esenciales.

- a) Consentimiento: Para que un acto jurídico tenga validez, es necesario que exista el consentimiento de las partes. Como sabemos en el contrato colectivo de trabajo, dicho consentimiento queda a discusión, puesto como hemos explicado de manera reiterativa, la celebración no queda al arbitrio del patrón, el cual no puede negarse a celebrarlo con el sindicato legitimado para ello.

El consentimiento para la firma del contrato colectivo debe ser expreso. La Ley contempla que debe celebrarse por escrito, además el artículo 390 dispone que se haga por triplicado, de tal manera nos encontramos con un acto formal.

El consentimiento se perfecciona desde el momento que se deposita el contrato ante la autoridad competente.

- b) El Objeto Posible: De acuerdo a Néstor de Buen, el objeto de la firma del contrato colectivo de trabajo es crear un conjunto normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa, de la misma manera continua Néstor de Buen: "de la misma manera que se dictan en base al acuerdo, normas generales, abstractas y obligatorias, también se acuerdan otras cuestiones que atienden a la vigencia temporal y territorial del convenio, a los procedimientos de revisión, etcétera.....

En realidad, lo esencial en el CCT lo constituye el aspecto normativo. Podría pensarse inclusive, en la existencia de un convenio que no contuviera los otros dos elementos, esto es, las cláusulas que establecen obligaciones específicas entre las partes y las que atienden a su eficacia temporal y territorial. En su lugar operaran las disposiciones de la ley"⁸.

El mismo criterio es sostenido por la siguiente tesis:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIV, Octubre de 2001

Tesis: I.2o.T.15 L

Página: 1191

SALARIO. OMISIÓN DE MENCIONARLO PARA EL PAGO DE PRESTACIONES LEGALES MEJORADAS POR UNA CONTRATACIÓN COLECTIVA. DEBE ESTARSE AL MÍNIMO GENERAL. Las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo son prestaciones de carácter legal, previstas en los artículos 76, 80 y 87 de la Ley Federal del Trabajo, ordenamiento que fija las condiciones mínimas para su otorgamiento; lo que no impide que en un contrato colectivo de trabajo, empresa y sindicato pacten beneficios superiores a los consignados en esas normas legales, como sería el pago de un mayor número de días o de su porcentaje; de ahí que en los casos en que un trabajador exija el

⁸ Néstor de Buen Lozano. ob. cit., nota 3, p.823

otorgamiento de prestaciones de esa naturaleza con base en una contratación colectiva, pero en el juicio laboral las partes omitan precisar el monto del salario para su cuantificación, se deberá estar al salario mínimo general vigente que se encuentre a la fecha en que se haga exigible ese derecho.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8242/2001. Ferrocarriles Nacionales de México. 23 de mayo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Griselda Reyes Larrauri.

El elemento normativo es por lo tanto, el elemento esencial del contrato colectivo de trabajo. De la estructura del contrato se desprende que en caso de que no se pactaran ciertas condiciones de trabajo como lo sería la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, se atenderá a lo que dice la Ley Federal del Trabajo en su artículo 393 que dice:

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

3.1.2 Presupuestos de Validez.

Siguiendo el criterio de Néstor de Buen, analizamos ahora los presupuestos de validez:

- a) Capacidad: Respecto de la capacidad de ejercicio, ya tratamos este tema anteriormente, por lo que en obvio de repeticiones, nos remitimos al numeral dos del presente capítulo.
- b) El Libre Albedrío: Para Néstor de Buen la firma del contrato colectivo y los criterios para la celebración del mismo, difieren y tienen distinta tónica con respecto a las normas y criterios de otras ramas del derecho y sobre todo con respecto al derecho civil, que a su juicio se apoyan en que el legislador con toda intención no contemplo vicios del consentimiento, que por la naturaleza del contrato colectivo son necesario para su celebración, fundamentando sus consideraciones sobre estos vicios de la voluntad de la siguiente manera:
 - 1) “En el derecho individual el legislador tuvo en cuenta, en los casos de nacimiento de la relación individual motivado por dolo. Es la situación prevista en los artículos 47, fracción I y 51. fracción I.
 - 2) El CCT implica una exigencia que acepta la amenaza, así sea lícita, de la huelga, tanto para su celebración como para que se otorgue en mejores condiciones. La violencia constituye, entonces, un ambiente “natural” del contrato colectivo.
 - 3) El dolo y la mala fe, como instrumentos para obtener mejores condiciones son compatibles con la imagen de un convenio que es el resultado de la lucha de clases. El error, producido por el dolo o mantenido oculto en actitud de mala fe será, además, resultado de la falta de vigilancia de las partes cuyas consecuencias habrán de arrastrar. En el derecho colectivo resultan innecesarios los recursos jurídicos de la teoría de las nulidades, particularmente de los llamados vicios de la voluntad. La renovación permanente de los CCT, a través de la revisión anual y bienal, hace innecesario esperar el resultado de cualquier procedimiento ordinario ante los tribunales cuya solución final se alcanzaría, por regla general, después de la renovación natural del CCT. No habría

un sindicato que perdiera el tiempo planteando tales demandas y difícilmente un patrón las intentaría sabiendo que, a corto plazo, la prestación concedida por error motivado por dolo u obtenido por mala fe, se exigirá como conquista sindical”⁹.

c) La Licitud en el Objeto: De la licitud del objeto Néstor de Buen sostiene lo siguiente:

“El CCT solo puede tener un objeto: establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un a o mas empresas o establecimientos. Este necesariamente es un objeto lícito. No afectaría a la licitud del contrato la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento”¹⁰.

d) La forma: El artículo 390 de la Ley federal del Trabajo dispone lo siguiente El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad”, además exige que deberá ser otorgado por triplicado y que se entregue una copia a cada una de las partes.

3.1.3 Los Requisitos de Eficacia.

De los requisitos de eficacia, Néstor de Buen afirma:

“Los actos jurídicos pueden quedar sometidos, tanto por lo que hace a su existencia como a su cumplimiento, a determinados acontecimientos futuros. Los mas de ellos son pactados por las partes: se les denomina “modalidades” y consisten, específicamente, en plazos o condiciones suspensivos o resolutorios. En ocasiones la condición esta prevista en la ley. Generalmente es una condición suspensiva.

La ley señala que el CCT surtirá efectos desde la fecha y hora de la presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 390). Esto atribuye al deposito, precisamente, la naturaleza de una “conditio iuris”. Se trata, obviamente, de una condición suspensiva”¹¹.

Continúa Néstor de Buen: “En realidad el CCT existe desde su celebración pero no surte efectos si no se deposita. Si las partes lo cumplen como sucede con mucha frecuencia, están cumpliendo una obligación “natural”, esto es, carente de acción. No se podría plantear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un contrato colectivo no depositado”¹².

3.1.4 Contenido del Contrato Colectivo de Trabajo.

El contrato colectivo de trabajo de acuerdo al artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo deberá contener los siguientes elementos:

- I. Los nombres y los domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas o establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;

⁹ Néstor de Buen Lozano. ob. cit., nota 3, p.828

¹⁰ Ibídem.

¹¹Néstor de Buen Lozano. ob. cit., nota 3, 829

¹² Néstor de Buen Lozano. Ob. cit., nota 3, p. 830

- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación y o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;
- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

3.1.5 Formas de Celebración del Contrato Colectivo.

Néstor de Buen nos dice cuales son las formas mediante las cuales se puede celebrar un contrato colectivo:

- a) "Por convenio directo entre el sindicato y el patrón (art. 387).
- b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga (art. 387, segundo párrafo, 450-II y 469-I y II).
- c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (art. 469-III).
- d) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga (art. 469-IV).
- e) Por sentencia colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica, por la Junta de Conciliación y Arbitraje (art. 900 a 919). A este procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de huelga"¹³.

La legislación mexicana contempla dos momentos en la vida del contrato colectivo, el primero es la acción que debe ejercitar un sindicato para exigir la celebración del contrato, y en segundo término la controversia que pueda existir para definir la titularidad del contrato colectivo que ya fue celebrado con anterioridad. De este último supuesto hablaremos con posterioridad en el presente trabajo.

Dentro del primer momento del nacimiento del contrato colectivo, suele suceder que se obligue a una empresa a que antes de iniciar actividades, se pacte un contrato colectivo, circunstancia que explica Mario de la Cueva de la manera siguiente: "Las organizaciones sindicales, particularmente los sindicatos de industria y los gremiales; han planteado en ocasiones a las empresas que están construyendo sus instalaciones la exigencia de que celebren con ellas un contrato colectivo. El argumento que a servido de base a estas peticiones es la parte final del art. 154 de la Ley nueva, que consagra una preferencia a favor de los trabajadores sindicalizados. Su finalidad consiste en evitar que al inaugurar sus actividades, la empresa utilice trabajadores libres o firme un contrato colectivo con un sindicato de paja"¹⁴

Con respecto a los sujetos afectados por el contrato de trabajo, estos serán de acuerdo al artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, todas las personas que trabajen en la empresa o

¹³ Néstor de Buen Lozano. Ob. cit. nota 3, p.834

¹⁴ Mario de la Cueva. ob. cit., nota 1, p.452

establecimiento, sin importar que no formen parte del sindicato, limitándose estos efectos a los trabajadores a los trabajadores de confianza, en caso de que se pacte en el contrato que estos últimos no se les extenderá las condiciones de trabajo consignadas. De los conceptos anteriores, al respecto la siguiente jurisprudencia dice lo siguiente:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: X, Agosto de 1999

Tesis: II.T. J/1

Página: 658

CONVENIOS. APLICACIÓN RESPECTO DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO). De conformidad con lo dispuesto en los artículos 396 y 184, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, se hacen extensivos los beneficios a todos los trabajadores sin excepción, salvo disposición expresa en contrario contenida en el mismo contrato colectivo de trabajo, en tratándose de los trabajadores de confianza. Por lo cual, el que en esos convenios se aluda sólo a los "trabajadores sindicalizados", no puede de manera alguna invocarse como argumento que únicamente a ellos les son aplicables esas prerrogativas y hacer nugatorio ese derecho a los burócratas no sindicalizados; aun cuando a ese acuerdo de voluntades no se le denomine contrato colectivo de trabajo, sino convenio de trabajo, pues el numeral 386, de ese ordenamiento legal, define al primero de los mencionados como, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, condiciones, entre las que se encuentra como principal el monto del salario; en cuya virtud basta para considerarlo como contrato colectivo de trabajo, el que hubiere sido materia de la convención el monto del salario, aunque no regule las restantes, porque en términos del artículo 393, de la ley referida, sólo el pacto omiso en la determinación de percepciones, no producirá efectos de contrato colectivo de trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 127/99. Sósimo Zúñiga Hernández y otros. 8 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Leonor Heras Lara.

Amparo directo 166/99. Ana Bertha Ortega Sánchez y otras. 22 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretario: Carlos Díaz Cruz.

Amparo directo 219/99. Claudia Gutiérrez Herrera y otras. 23 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

Amparo directo 339/99. Nicolás Ernesto García Zamudio. 3 de junio de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.

Amparo directo 308/99. Nicolás Ernesto García Zamudio. 9 de junio de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

3.2 Revisión.

De acuerdo a Mario de la Cueva, la revisión del contrato colectivo de trabajo es lo siguiente: "con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del contrato colectivo de trabajo o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición"¹⁵.

Con respecto a la revisión del contrato colectivo de trabajo, el artículo 397 de la Ley Federal del Trabajo dice lo siguiente:

ARTÍCULO 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399

El objeto de la revisión del contrato colectivo de trabajo, es modificar las condiciones de trabajo pactadas en el mismo. Esta revisión de las condiciones de trabajo, son posibles si benefician al trabajador, pues lo contrario atenta el espíritu de la Ley federal de Trabajo que es la superación constante de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

El derecho de revisión del contrato colectivo, puede ejercerse por cualquiera de las partes que lo hayan pactado, es decir, que esta revisión la puede solicitar tanto el patrón como el sindicato y de acuerdo a lo que nos dice la Ley en el siguiente artículo:

ARTÍCULO 398. 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 el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

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

De la lectura del artículo 398, se desprende la facultad de las partes de solicitar la revisión, contemplando la hipótesis de la revisión por varios sindicatos. Para que sea válida la petición, estos deberán representar la mayoría de de la totalidad de los miembros del sindicato, es decir,

¹⁵ Mario de la Cueva. Ob. cit., nota1, p.466

el cincuenta por ciento mas uno. Por lo tanto el concepto de la mayoría de trabajadores toma relevancia especial y que es congruente la siguiente tesis.

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LVI

Página: 1622

CONTRATOS COLECTIVOS, REVISION DE LOS. La revisión y modificación de un contrato colectivo de trabajo, sólo puede ser solicitada por el sindicato mayoritario, como persona moral, pues si se permitiese que cada uno de sus miembros intentase tal modificación, se establecería un estado de relajamiento absoluto de la disciplina sindical, que podría producir funestos resultados, en lo que se refiere a la fuerza y vigor de los organismos sindicales.

Amparo directo en materia de trabajo 19/38. Bibiloni Pedro y coagraviados. 7 de junio de 1938. Unanimidad de cuatro votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Por lo que hace a los plazos para solicitar la revisión, la Ley Federal del Trabajo consigna lo siguiente:

ARTÍCULO 399. 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 contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada².

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

ARTÍCULO 399 bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Estos plazos pueden ser determinados o indeterminados. Los determinados son los plazos que estipulan las partes en el contrato colectivo de trabajo, en estas estipulaciones se pacta cuales serán las fechas en las que se lleve a cabo la revisión del contrato antes del vencimiento. Dentro de los plazos determinados están los contemplados en el artículo 399, que fija los tiempos en los que se podrá solicitar la revisión del contrato colectivo, ya sea por tiempo determinado o indeterminado, los cuales son obligatorios para las partes, en caso de que no se pacte en el contrato los plazos para su revisión.

Cabe destacar que la Ley obliga a las partes a revisar el contrato con cierta periodicidad, por lo que es ilegal que en un contrato colectivo de trabajo se pacte que la revisión se realice en plazos que se extiendan más allá de los consignados en la Ley.

También de acuerdo al artículo 399 bis el contrato colectivo es revisable cada año por lo que hace a los salarios en efectivo por cuota diaria. Por lo que hace a otras prestaciones, el contrato será revisable cada dos años.

Si en el contrato colectivo de trabajo las partes no hacen valer su derecho de revisión, este quedara prorrogado por un periodo igual al de su duración.

Las partes también están en posibilidad de solicitar la revisión del contrato colectivo de trabajo en el momento que lo juzguen conveniente, criterio sostenido por el Poder Judicial de la Federación, de acuerdo a la siguiente Jurisprudencia por contradicción de tesis:

Novena Epoca Instancia: Segunda Sala Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: IX, Enero de 1999 Tesis: 2a./J. 3/99 Página: 27 Materia: Laboral Jurisprudencia.

CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El principio de la autonomía de la voluntad, que sostiene la libertad soberana de los individuos para obligarse contractualmente, se encuentra limitado, constitucional y legalmente, en materia de trabajo, con la finalidad de establecer el equilibrio entre patrones y trabajadores; sin embargo, debe entenderse que dicho principio rige en todos los aspectos no regulados por la Constitución, particularmente en su artículo 123, o por la Ley Federal del Trabajo, y que en ejercicio de su libertad, trabajadores y patrones pueden establecer derechos y obligaciones recíprocos. Una de las formas a través de las que pueden obligarse los sujetos de la relación laboral es el contrato colectivo de trabajo mediante el que se establecen las condiciones generales de trabajo que regirán en una o varias empresas o establecimientos y que puede ser modificado libremente por ellas a través de diversos convenios, sin necesidad de agotar el procedimiento establecido en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que tal disposición es una norma protectora de los trabajadores o de la fuente de trabajo, la cual garantiza que por lo menos dicho acuerdo se revisará una vez al año, tratándose de salarios, y cada dos años, en los demás aspectos, y, precisamente, en ejercicio de su libertad de contratación, las partes patronal y trabajadora pueden buscar mejores opciones para la prestación del trabajo, todo eso en el entendido de que dicha modificación no implique una renuncia de los derechos mínimos consagrados constitucional y legalmente en favor de los trabajadores.

Contradicción de tesis 2/97. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo del Décimo Noveno Circuito. 18 de noviembre de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Ernesto Martínez Andreu. Tesis de jurisprudencia 3/99. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y ocho.

3.3 Terminación.

Por terminación entendemos el fin o último momento de la existencia de alguna cosa. Desde el punto de vista jurídico, la terminación es el momento en el cual llega a su fin la relación que existía entre las partes, previo cumplimiento de las obligaciones, no debiendo quedar al arbitrio de las partes su cumplimiento.

ARTÍCULO 401. El contrato colectivo de trabajo termina:

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

La terminación del contrato colectivo de trabajo, es una consecuencia lógica del acto jurídico que le da origen, supuesto contemplado por la ley, que refiere varias hipótesis para que se de el hecho de que termine el contrato colectivo. La primera de ellas es por circunstancias inherentes a la voluntad de las partes, las cuales se manifiestan mediante el consentimiento para dar por terminado el contrato y finalizar la relación entre el sindicato y la empresa, la cual se puede dar en cualquier momento inclusive antes de que finalice el contrato colectivo, no importando que se haya pactado plazo posterior para dar por finalizado el mismo.

Entonces el consentimiento para dar por terminado el contrato colectivo de trabajo puede estipularse en el mismo, o por el contrario, este puede darse por mutuo consentimiento de las partes en cualquier momento de la relación contractual entre la empresa y el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, siempre y cuando exista como se ha mencionado anteriormente, la manifestación expresa de las partes, no existiendo una formalidad contemplada en la ley para dar por terminado el contrato, razonamiento que se sostiene la siguiente tesis:

Quinta Epoca

Instancia: Cuarta Sala

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: LXXVIII

Página: 794

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, TERMINACION DEL, POR MUTUO CONSENTIMIENTO. El contrato colectivo de trabajo puede concluir por voluntad de las partes, como lo previene la fracción I, del artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, de manera que demostrada la existencia del mutuo consentimiento para la conclusión del contrato, debe admitirse, desde el momento en que la propia ley no exige formalidad alguna para ello. Por otra parte, la expresión de voluntades para dar por terminado el contrato colectivo de trabajo, no constituye un convenio de aquellos a que se refiere el artículo 98 de la ley citada, porque este precepto se refiere a todas las composiciones que se realizan entre los obreros y los patronos, cuando se ha presentado un conflicto de intereses que ha sido llevado al conocimiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y la legislación laborista, por su naturaleza, tiende a eliminar ritualidades y solemnidades, y sólo señala determinadas formalidades en casos concretos, para fijar la autenticidad necesaria de los actos jurídicos respectivos.

Amparo directo en materia de trabajo 6248/43. Sindicato Unico de Empleados del Comercio, Industria, Oficinas Particulares y Similares de Veracruz. 8 de octubre de 1943. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Antonio Islas Bravo. La publicación no menciona el nombre del ponente.

La segunda causa de la terminación del contrato colectivo de trabajo es por el fin de la obra, condición que generalmente se pacta en el contrato colectivo de trabajo.

La tercer hipótesis que prevé la ley, son las consignadas en capítulo VIII, que se refiere a la terminación colectiva de las relaciones de trabajo y específicamente el artículo 433, que menciona que las relaciones colectivas de trabajo que terminen por el cierre de las empresas o establecimientos o la reducción definitiva de sus trabajos. Para poder hacer válido este supuesto quien lo solicita, se deberá sujetar a ciertas disposiciones para salvaguardar los derechos del sindicato contratante. Al respecto la Ley Federal del Trabajo dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38; y

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

El anterior artículo menciona las causas por las cuales pueden terminar las relaciones colectivas de trabajo. Las posibilidades que contempla la ley, recaen en la hipótesis de que no continúen los trabajos por cuestiones que no son imputables al patrón. Estas situaciones pueden sobrevenir sin que las partes lo contemplen y por sentido común, al no haber materia sobre la cual trabajar, los trabajos sean incosteables o simplemente por no haber patrón o ser este incapaz, se origina el fin de la relación colectiva de trabajo y por consiguiente el fin del contrato colectivo.

Todas y cada una de estas circunstancias deben ser probados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje previa petición de las partes, siguiendo el procedimiento especial para los casos de la fracción I y V del artículo 434.

Por lo que hace al agotamiento de la materia objeto de la industria extractiva, el patrón deberá notificar a la Junta de Conciliación y Arbitraje y esta ordenar la realización de las diligencias pertinentes para el esclarecimiento de la verdad, ya sea por medio de la citación de las partes, examen de documentos, objetos, lugares y el reconocimiento y estudio del caso por peritos y actuarios.

Por lo que hace a la incosteabilidad de la explotación, se deberá seguir el procedimiento de naturaleza económica contemplado en el capítulo XIX de la Ley, con el objeto de obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje para dar por terminada la relación colectiva de trabajo.

4. EL CONTRATO LEY

Ahora estudiaremos lo que es el contrato ley

El contrato-ley es considerado uno de los pilares fundamentales de la protección a los trabajadores, ya que unifica regionalmente a la clase obrera, considerado también fuente del derecho del trabajo, de la importancia del contrato-ley Mario de la Cueva sostiene lo siguiente:

“Es así mismo, de que la unión de las fuerzas del trabajo en la lucha contra el capital, es el camino mejor hacia la justicia social; si la unión de los trabajadores de cada empresa ha sido y

es un valor inestimable, la unidad de trabajo en cada rama regional o nacional de la actividad económica y social, eleva ese valor en una proporción geométrica. Sus dos mas altas finalidades podrían tal vez expresarse en dos bellas formulas de la idea de lo justo; en cualquier punto del territorio nacional; el hombre debe tener las mismas oportunidades a una existencia decorosa; la concurrencia económica entre las empresas no debe hacerse mediante la explotación de la mano de obra”¹⁶.

Desde la óptica del Doctor de la Cueva, el contrato-ley eleva a la más alta categoría la defensa de las condiciones justas de trabajo.

4.1 CONCEPTO DE CONTRATO-LEY

La misma ley nos define al contrato-ley de la manera siguiente:

ARTÍCULO 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

El contrato-ley y el contrato colectivo tienen ciertas semejanzas, sin embargo los requisitos que son necesarios para la celebración de ambas figuras son distintos además de que los efectos para las partes difieren en ciertos términos y condiciones para las personas que detentan el derecho de ejercer las facultades que confiere el contrato-ley.

Básicamente los contratos colectivos y los contratos-ley, tienen como semejanza la concurrencia de uno o varios sindicatos o uno o varios patrones, pero para su celebración se requiere que concurren las dos terceras partes de los sindicatos o de los patrones que pertenezcan a una determinada rama industrial, o una determinada zona económica que abarque una o mas Entidades en todo el territorio nacional.

Otra diferencia es que el contrato ley, para su solicitud, solo puede ser presentado ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o mas entidades o industrias de jurisdicción federal y para el caso de industrias de jurisdicción local, deberá registrarse ante Gobernador del estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal. Después de la presentación y a criterio de las autoridades ante las cuales se hizo la solicitud para el registro y previa la certificación de que los solicitantes representan a la mayoría de los patrones y sindicatos, las autoridades determinaran si es conveniente convocar a una convención a los patrones y a los sindicatos que puedan ser afectados por la solicitud de registro. Una vez determinada la conveniencia de la celebración de la convención, la convocatoria deberá publicarse en el Diario Oficial de la Federación, el Diario Oficial de la Entidad Federativa o los medios que juzgue convenientes la autoridad

Otra de las particularidades del contrato-ley es que el sindicato mayoritario de cada empresa es el que detenta la administración del contrato-ley, haciendo la observación que en el contrato colectivo de trabajo se utiliza el término titularidad para determinar quien es el facultado por la ley

¹⁶ Mario de la Cueva. Ob. cit., nota 1, p.474

para hacer exigibles y promover las acciones sindicales, difiriendo del término administración, que es el utilizado para denominar el sindicato titular de las acciones en el contrato-ley. Tanto la titularidad del contrato colectivo como la administración del contrato-ley, puede perderse si el sindicato que detente el derecho, no puede probar que posee la mayoría de la representación de los trabajadores, por lo tanto se pierde la administración del contrato-ley.

Otra de las cuestiones que relacionan al contrato-ley con el contrato colectivo, es que este último puede convertirse en contrato-ley, siempre y cuando hay sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional.

Del estudio del contrato-ley cabe hacer una pregunta. ¿Existe la posibilidad de que se suscite un conflicto colectivo inter-obrero por una controversia sobre cuales sindicatos detentan la administración del contrato-ley y de que manera se puede dar cause al procedimiento? Evidentemente si. Como se menciona anteriormente existe la posibilidad de que exista la controversia sobre que sindicato es el que tiene mayor interés profesional sobre la administración del contrato-ley en una empresa. Para la sustanciación de estos conflictos se contempla el procedimiento especial por ley para determinar quien tiene el mayor interés profesional, para lo cual se atenderá a las reglas contenidas en el capítulo XX de la Ley en el artículo 931, relativo al ofrecimiento de la prueba del recuento, que es el tema principal del presente trabajo.

Por ultimo podemos mencionar las expectativas con las cuales nació el contrato-ley y que autores tan destacados como Mario de la Cueva, lo consideren como la materialización del medio de defensa más efectivo de los trabajadores a nivel nacional, que de manera general impone condiciones justas y equitativas de trabajo en toda la nación. Sin embargo, consideramos que el contrato-ley no ha cumplido plenamente la finalidad con la que fue creada esta figura jurídica. Generalmente los sindicatos prefieren hacer ejercer sus derechos por medio del contrato colectivo de trabajo antes que utilizar la vía del contrato-ley.

5. CONCEPTO DE HUELGA.

Como ultimo tema de este capítulo, estudiaremos la huelga. Nos proponemos analizar este tema primeramente desde el punto de vista doctrinal, su función reivindicadora de los derechos de los trabajadores y como el instrumento de fuerza típico y fundamental del movimiento obrero. Para el tratamiento de la huelga en su aspecto procesal, lo estudiaremos en el capítulo IV del presente trabajo.

La huelga como mencionamos anteriormente es un instrumento de reivindicación de los derechos de los trabajadores, considerado así por algunos autores como Russomano. El origen de este instrumento de los operarios es en la revolución industrial, ya que por las condiciones inhumanas en las cueles vivían los obreros que después de haber sido reprimidos, se crearon las condiciones para que la huelga fuera reconocida como un derecho para la clase trabajadora.

Las etapas de la huelga en la historia de México, son estudiadas por el Lic. Juan B. Climent Beltrán, que nos dice lo siguiente:

“Independientemente de las repercusiones negativas que tuvieron para el derecho de huelga las represiones políticas en determinadas circunstancias, cabe citar en líneas generales, tres etapas en su evolución, la huelga prohibida, donde como ya dijimos, es considerada un delito desde el

punto de vista legal, y por consiguiente se trata de paros obreros como protestas de hecho contra las situaciones de explotación, desafiando las consecuencias de una trasgresión a la Ley.

La segunda etapa corresponde a la huelga tolerada, con fundamento en la libertad de trabajo derivada del liberalismo que encuentra su consagración en la Constitución Mexicana de 1857.

Con respecto a la tercera fase continua con lo siguiente: La tercera fase en la evolución del derecho de huelga lo encontramos en la Constitución Mexicana de 1917, en donde por primera vez en el mundo se consagran como derechos sociales, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga...

Finalmente expone: En consecuencia, mediante el artículo 123 constitucional se consagró el derecho de huelga como un derecho colectivo de los trabajadores, no solo permitido, si no jurídicamente protegido; de manera que el derecho debe garantizarse para que se haga efectiva la suspensión de labores, sin que pueda ser impedido por la contratación de otros trabajadores ni por actos que traten de evitar su ejercicio¹⁷.

La huelga ha pasado por diversas etapas, constituyéndose en un fenómeno social que fue detonado por la necesidad de los trabajadores de organizarse para alcanzar mejores condiciones de trabajo. La huelga es una forma de responder al Estado y al capital, que se vieron obligados a reconocer esta medida de presión como un derecho y que fue apoyada por un valor normativo impuesto por la necesidad del ejercicio de este derecho natural social.

La huelga también ha sido utilizada como instrumento para llevar a cabo la lucha de clases, criterio sostenido por teóricos del socialismo y del comunismo, fundamentando que la huelga como fenómeno social solo es posible en el régimen capitalista, causando controversia entre estos autores las ocasiones en que hubo suspensión de labores en los regímenes socialistas, hechos que fueron hasta cierto grado comunes en países con estos sistemas políticos, lo cual da como conclusión que el derecho de huelga no es necesariamente un instrumento de la clase proletaria para ejercer presión sobre el capital, por lo cual no es una contradicción la existencia de esta forma de movimiento en contra de los estados socialistas como sucedió en Polonia con el sindicato "Solidaridad", liderado por Lech Balesa, fenómeno que repercutió posteriormente en la caída del socialismo.

5.1 CONCEPTO DOCTRINARIO DE HUELGA

Los estudiosos del Derecho del Trabajo han planteado diferentes opiniones con respecto a la huelga, la conveniencia de su ejecución, las razones de su existencia y dentro de las definiciones como se sostienen elementos que van más allá de lo jurídico.

Gallart Folch, citado por Néstor de Buen, afirma: "por huelga debe entenderse _dijo entonces_ la suspensión colectiva y concertada del trabajo, realizado por 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 y otras"¹⁸.

¹⁷ Juan B. Climent Beltrán. Derecho Procesal del Trabajo, 4ª edición, editorial Esfinge, México, 2003, p. 250.

¹⁸ Gallart Folch. Derecho español del Trabajo, cit. Néstor de Buen Lozano. Derecho del Trabajo II, ob. cit., nota 3 p. 885

Jean Rivero y Jean Savatier sostienen: “la huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto del litigio”¹⁹.

Manuel Alonso Olea define a la huelga así: “cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores”²⁰.

Jesús Castorena define a la huelga de esta manera: la huelga es la suspensión de trabajo concretada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo, las propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores”²¹.

Néstor de Buen nos plantea la siguiente definición de huelga: “es, entonces, la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo”²².

Mario de la Cueva afirma: “la huelga es la suspensión de concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad”²³.

Por ultimo el Lic. Sergio Tenopala Mendizábal define a la huelga como: El derecho de los trabajadores para ejercer presión económica sobre un patrón, mediante la suspensión de labores en su centro de trabajo, a fin de evitarle tener ingresos lícitos de este, hasta que resuelva los conflictos colectivos que se le planteen”²⁴.

5.2 CONCEPTO LEGAL DE HUELGA.

La Ley define a la huelga como:

ARTÍCULO 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Esta suspensión de labores tiene por finalidad ejercer una coacción sobre el patrón para que este acceda a cumplir las peticiones que la coalición de trabajadores exige en el pliego de posiciones. La característica esencial de este método de presión, es que produce un menoscabo en la economía de la empresa, de manera que bajo este medió, la colectividad encuentre una respuesta y solución rápida a las peticiones hechas a la empresa.

Resulta inútil mencionar que el objeto de este derecho no esta supeditado solamente a las necesidades de los trabajadores, ni que el objetivo es el perjuicio de la empresa, ya que sería

¹⁹ Jean Rivero y Jean Savatier. Droit du travail, cit. Néstor de Buen Lozano. Ob. cit., nota 3, p. 886

²⁰ Manuel Alonso Olea. Derecho del Trabajo cit. Néstor de Buen Lozano. Ob. cit., nota3, p. 886

²¹ Jesús Castorena. Manual del Derecho del Trabajo cit. Néstor de Buen Lozano. Ob. cit., nota 3, p. 887

²² Néstor de Buen. Ob. cit., nota 3, p. 888

²³ Mario de la Cueva. Ob. cit., nota 1, p. 588

²⁴ Sergio Tenopala Mendizábal, Derecho Procesal del Trabajo. 1ª edición, Editorial Porrúa., México, 2003, p.798

negativo que con tal de buscar el beneficio para una clase, se perjudique a otra, ya que equivaldría a un efecto bumerang el daño al patrimonio de la empresa que no tuviera ya la capacidad de emplear mas trabajadores ni poder mantener las condiciones de trabajo justas por el abuso del derecho de huelga.

De manera precisa el Poder Judicial de la Federación, analiza el concepto de huelga que nos da la Ley y los fines que pretende alcanzar esta figura jurídica en las siguientes tesis:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: III, Mayo de 1996

Tesis: II.1o.C.T.20 L

Página: 638

HUELGA. PAGO DE SALARIOS CAIDOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA. ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO EN EL PROCEDIMIENTO DE. De conformidad con lo dispuesto en los numerales 440 y 441 de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado "A", la huelga es la suspensión temporal de actividades, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, entendiéndose por ésta, a los integrantes del sindicato, de tal manera que sólo éstos pueden intervenir en ese procedimiento, en cuyas condiciones, los empleados de confianza, si bien de acuerdo con el precepto 937 del ordenamiento legal invocado, tienen derecho al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la paralización del trabajo, el mismo deberá exigirse en un juicio laboral interpuesto en contra del patrón y no en el conflicto de huelga planteado.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 393/95. José Antonio Velázquez Prado y otros. 29 de agosto de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Julieta María Elena Anguas Carrasco.

Séptima Epoca

Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 91-96 Sexta Parte

Página: 105

HUELGA. NO PUEDE SER DECLARADA POR LOS TRABAJADORES DE UNA ESPECIALIDAD EN RELACION CON LAS LABORES QUE LES CORRESPONDEN. La huelga, conforme a la regulación que de ella hace la Ley Federal del Trabajo, consiste en la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en relación con una empresa o uno o varios de sus establecimientos, pero en ninguna de las disposiciones del citado ordenamiento se autoriza que pueda existir en una empresa o establecimiento en movimiento de huelga declarado exclusivamente por los trabajadores de cierto oficio o especialidad; pues, por el contrario, el artículo 451, fracción II de la ley invocada, se refiere claramente a que la suspensión de labores se realiza por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, independientemente de que

pertenezcan al sindicato emplazante, a otro diverso que sean no sindicalizados, careciendo de fundamento la pretensión de que para los fines de la huelga debe tomarse en cuenta la mayoría de los miembros de la organización que la emplazó únicamente.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo en revisión 199/75. Sindicato de Camioneros de Carga y Similares en Zonas Federales y Locales de Guadalajara. 31 de agosto de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Pérez Miravete.

IV.- CONFLICTOS COLECTIVOS

En los capítulos anteriores estudiamos lo que es el Derecho del Trabajo, los derechos que tutela, así como las ramas que lo integran. Estudiamos lo que es el Derecho Colectivo del Trabajo y su institución más importante que es el sindicato y los instrumentos para hacer valer los derechos sindicales de los agremiados, siendo estos el Contrato Colectivo de Trabajo y la Huelga. Estas dos instituciones jurídicas tienen una gran importancia, ya que son las dos maneras más efectivas para poder equilibrar las fuerza de los trabajadores con la empresa.

Objetivamente estudiaremos como los conflictos colectivos generados entre los trabajadores y el patrón pueden ser resueltos a través de la jurisdicción a la que obligatoriamente se tienen que adherir las partes, la resolución de la autoridad de acuerdo a los elementos de prueba que aportan los interesados para demostrar a quien le asiste la razón y el desarrollo de los conflictos colectivos de trabajo que versan sobre la titularidad de contrato colectivo de trabajo y la huelga y como la única manera de determinar quien le asiste el derecho es mediante el deshago de la prueba del recuento de los trabajadores. En este capítulo estudiaremos la importancia de esta prueba como referente de la voluntad de los trabajadores y la posibilidad de que con las modificaciones pertinentes, se convierta en piedra angular de la legitimidad sindical.

Antes de pasar al estudio de los conflictos colectivo de trabajo y la sustanciación del proceso, analizaremos el concepto de conflicto y sus diversas clasificaciones.

“De acuerdo al diccionario de la Real Academia se trata de la voz latina conflictos y significa “Lo mas recio de un combate. Punto en que aparece incierto el resultado de la pelea”¹.

Para definir el concepto de conflicto no encontramos grandes problemas, ya que se entiende que es la oposición de intereses o de objetivos de uno o varios individuos, pero desde el punto de vista de los estudiosos del Derecho, existen varios tipos de conflictos. Jurídicamente estos pueden ser civiles, mercantiles, penales laborales y de cualquier otra rama del Derecho. Al respecto de los conflictos de trabajo el Licenciado Sergio Tenopala Mendizábal afirma lo siguiente: “Sin embargo el conflicto, en el Derecho del Trabajo, tiene una connotación histórica específica, derivado de lo que Carlos Marx denominara la lucha de clases, esto es la pugna entre el trabajo y capital, factores fundamentales de los elementos de producción”².

Esta cuestión ideológica es la que le da una dimensión distinta a los conflictos jurídicos de trabajo con respecto los contemplados en las demás ramas del Derecho. El derecho del Trabajo como lo hemos repetido de manera constante, no solo tutela relaciones de particulares o bienes objetos de transacción, el derecho del trabajo regula el bien mas apreciado que es la fuerza de trabajo y la dignidad del trabajador, que son elementos esenciales del desarrollo económico, por ser la labor subordinada un fenómeno social que crea riqueza y desarrollo.

El Licenciado Sergio Tenopala cita a diversos autores que nos dan una definición de lo que es conflicto laboral:

“Pérez Botija dice que: “Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la

¹ Sergio Tenopala Mendizábal. Derecho Procesal del Trabajo, 1ª edición, editorial Porrúa, Naucalpan Edo. de Mex., p. 265.

² Ibidem p.265.

vida de una comunidad, hasta la mas leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados³.

Mario de la Cueva sostiene: "los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo⁴.

Por otra parte Baltasar Cavazos Flores hace la diferencia entre conflicto y controversia de la siguiente manera: "A nuestro juicio, conflicto difiere de controversia, tanto en sentido técnico como gramatical. Aun utilizando el termino de conflicto, como sinónimo de combate, en su punto mas recio, cabe aplicarlo para designar las pugnas que se producen en Derecho Laboral y reveladoras de posiciones antagónicas que, teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa actitud de lucha. De ahí que la adopción de la voz conflicto, para indicar los de trabajo, provenga de caracteres violentos que revisten las primeras manifestaciones de la lucha de clases.

La expresión controversia de trabajo es admisible igualmente, pero para indicar una fase distinta del conflicto, pues en este mientras la pugna existe, en la controversia hay un punto de coincidencia, que consiste precisamente en que las partes antagónicas entran en discusión. Por eso estimamos conveniente reservar la denominación conflicto de trabajo para indicar la existencia de una dificultad, de intrincada solución, de de cualquier clase que sea, entre el patrono y los trabajadores a su servicio –uno o varios o la totalidad-, siempre que se origine en el trabajo⁵.

Por ultimo el Sergio Tenopala define al conflicto de trabajo de la siguiente manera: "conflicto de trabajo, se entiende toda pugna que, motivada por el trabajo, surge entre los diversos sujetos del derecho laboral"⁶.

De manera general, los conflictos colectivos de trabajo se clasifican de acuerdo a diversos criterios y que el licenciado Sergio Tenopala lo hace de la siguiente manera:

1."OBRERO PATRONALES:

INDIVIDUALES JURIDICOS, los que se suscitan entre trabajadores y patronos, estos son mas comunes y sus ejemplos son múltiples, tales como los despidos, falta de pago, indemnizaciones, entre otros muchos.

INDIVIDUALES DE NATURALEZA ECONOMICA, como los anteriores, suscitados entre trabajadores y patronos, pero respecto de las condiciones de trabajo, como en el caso de las jornadas inhumanas, cargas de trabajo excesivas, o jornadas especiales.

³ Ibidem. p. 266.

⁴ Ibidem. p. 266.

⁵ Ibidem. p. 267.

⁶ Ibidem. p. 268.

COLECTIVOS JURIDICOS, surgidos entre la agrupación profesional y la patronal y un patrón, con motivo de la interpretación o aplicación de una norma, como al caso de las violaciones al contrato colectivo de trabajo.

COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA, también llamados de “interés profesional” se suscitan, como los anteriores, entre la agrupación profesional y la patronal o un patrón, como sucede en el caso de que de que la explotación de un negocio resulte notoria y manifiestamente incosteable.

2. INTERGREMIALES:

INDIVIDUALES JURIDICOS, INTEROBREROS O ENTRE TRABAJADORES, los relativos a diferencias entre los propios trabajadores, como cuando se trata de preferencias ascensos; o entre trabajadores y sindicatos, como el caso de la aplicación de la cláusula de exclusión, o de una proposición de ascenso que afecte a los agremiados.

COLECTIVOS JURIDICOS INTER SINDICALES, los provenientes de diferencias entre agrupaciones gremiales tales como las titularidades de un contrato colectivo, o la administración de un contrato ley.

Estos conflictos son exclusivamente jurídicos, toda vez que las condiciones de trabajo, materia de los económicos, solo pueden convenirse, entre trabajadores y patronos o entre estos y los sindicatos.

3. INTERPATRONALES:

INDIVIDUALES O COLECTIVOS JURIDICOS. Como en el caso de patrón sustituto. Como los anteriores y por iguales razones, solo pueden ser jurídicos”⁷.

La anterior clasificación expone de manera didáctica como podemos clasificar estos conflictos y cuales son materia de estudio del presente trabajo, para lo cual nos avocaremos de manera especial hacia los conflictos colectivos jurídicos ínter gremiales, en específico la titularidad del contrato colectivo de trabajo, así como los conflictos jurídico-colectivo, como lo es la huelga y que explicaremos como este conflicto puede derivar a su vez en conflictos intergremiales para el caso de que se argumente la inexistencia de la huelga y para la resolución de los conflictos se hace necesario ofrecer como prueba el recuento de trabajadores”.

1. TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Este conflicto que se genera por la disputa de la titularidad del contrato colectivo de trabajo, el cual se consigna en el capítulo referente a los procedimientos especiales por ley enmarcados en el artículo 892, que tienen como característica que se resuelven de manera breve, ya que estos conflictos si se extienden demasiado en tiempo, pueden causar un perjuicio a los trabajadores y a la empresa.

La titularidad del contrato colectivo de trabajo es un conflicto netamente sindical, sin embargo este tipo de conflicto puede incidir en la funcionalidad de la empresa, ya que además de que son afectados los trabajadores por esta controversia sindical que deja entre dicho la representación

⁷ Ibidem. p. 272.

de los derechos sindicales, genera a su vez que los trabajadores descuiden las labores, teniendo como consecuencia, que se afecte en ocasiones las labores y la armonía de la empresa. Cabe destacar, que la afectación en la empresa por esta disputa, sucede cuando realmente existe una controversia real por el contrato, no así cuando un sindicato de aquellos que solamente ven por sus intereses, interpone el juicio para acreditar la titularidad, con el único objetivo de chantajear al patrón y al sindicato titular de los derechos colectivos.

Este conflicto gira en torno a la titularidad de las acciones y de los derechos colectivos, que se sustenta en el contrato colectivo de trabajo y que encuentran su fundamento jurídico en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 418. En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.

Como podemos observar, ambos artículos hablan del concepto de mayoría de los trabajadores que laboren en una empresa, y que esta mayoría detenta la representación de los intereses de los agremiados por medio de la representación sindical y si el sindicato pierde la mayoría de trabajadores de la empresa, automáticamente perderán la titularidad del contrato colectivo o la administración del contrato-ley.

Si a juicio de los trabajadores miembros de un sindicato, sus autoridades sindicales no representan el mayor interés profesional, es decir, no ejerce de manera clara las facultades que se le confirió a la representación sindical para que proteja y haga exigibles las acciones y derechos a los cuales se comprometió defender al asumir el rol de dirigencia sindical, es en este momento cuando los trabajadores disidentes adoptan la postura de formar un nuevo sindicato. Para el anterior caso, podemos ver en la práctica que los trabajadores concurren a una asamblea y forman un nuevo sindicato y se afilian al mismo, se interpondrá el juicio de titularidad del contrato colectivo ante la Junta de Conciliación Competente, con el objeto de obtener el reconocimiento legal y obtener la representación sindical.

Por lo tanto el objetivo de la interposición del juicio de titularidad del contrato colectivo de trabajo, es que el sindicato actor al afirmar que tiene la representación mayoritaria de los trabajadores y el mayor interés profesional, solicite a la Junta de Conciliación y Arbitraje que admita la demanda y que en el procedimiento el sindicato demandado pierda la titularidad o administración del contrato colectivo que rige en la negociación.

La sustanciación del presente procedimiento, se rige por lo dispuesto en los artículos 892 al 899 de la ley, de los cuales haremos el análisis correspondiente y comentaremos que es lo que sucede en la práctica con este procedimiento:

1.1 EMPLAZAMIENTO A LAS PARTES

Para el emplazamiento a las partes, la ley contempla que deberán ser notificados tanto el sindicato demandado como la empresa con 10 días de anticipación. Cabe la pregunta de por que se notifica a la empresa si este es un conflicto netamente intersindical. Ya anteriormente en este capítulo mencionamos como estas controversias pueden afectar la marcha de la empresa y

la armonía y prestación de los trabajos, sin embargo existe una razón de fondo, la cual el Lic. Sergio Tenopala expone de la siguiente manera:

“Por otra parte el sindicato actor debe demandar a la empresa obligada con los contratos indicados, exclusivamente para el efecto de los pagos y el cumplimiento de las obligaciones contractuales del elemento obligatorio del Contrato Colectivo o del Contrato Ley, como pago de cuotas sindicales, ayudas económicas al sindicato para renta o papelería, ayudas sociales, entre otras, no las efectuó la empresa al sindicato demandado, bajo pena de pagar dos veces”⁸.

En vista de lo anteriormente mencionado, la empresa comparecerá a juicio para conocer el resultado del juicio y para dejar a salvo los derechos respecto del sindicato que resulte ser el titular del contrato, pero no podrá argumentar ninguna cuestión a favor o en contra de los sindicatos en disputa, ya que al ser un conflicto netamente sindical, el patrón se encuentra impedido por ley para intervenir en la vida interna de los sindicatos, criterio que sostienen los Tribunales Colegiados de Circuito en la siguiente tesis de jurisprudencia:

Novena Epoca Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: XI, Mayo de 2000 Tesis: II.T.155 L Página: 983 Materia: Laboral Tesis aislada.

TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. LA INTERLOCUTORIA DEL INCIDENTE DE FALTA DE LEGITIMACIÓN, NO AFECTA LOS INTERESES JURÍDICOS DE LA EMPRESA.

La interlocutoria del incidente de falta de legitimación, planteado por la empresa, en un procedimiento de titularidad de contrato colectivo de trabajo, no perjudica los intereses jurídicos de la sociedad, porque es llamada al juicio únicamente para conocer su resolución y acatarla en torno al reconocimiento de la titularidad y administración del sindicato declarado con ese derecho, lo cual no implica que la compañía tenga el carácter de parte en el conflicto, ni que se encuentre legitimada para controvertir lo sustentado por los sindicatos, pues para ello carece de la representación de sus trabajadores, en cuanto a su derecho de unirse y a ser representados por el gremio que deseen; en consecuencia, el amparo promovido contra dicha interlocutoria debe sobreseerse, de acuerdo con lo establecido en la fracción V, del artículo 73 y la III, del numeral 74, ambos de la ley de la materia. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo en revisión 136/99. Printek, S.A. de C.V. 3 de febrero de 2000. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretario: Nicolás Castillo Martínez. Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1995, Tomo V, Materia del Trabajo, página 170, tesis 259, de rubro: "INTERÉS JURÍDICO. EN EL AMPARO. FALTA DEL."

1.2 COMPARECENCIA DE LAS PARTES.

Una vez notificadas las partes, estas deberán comparecer en la fecha señalada por la Junta, diligencia que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles posteriores a la presentación de la demanda. Ya en la fecha acordada por la Junta y debidamente notificadas las partes, estas comparecerán con los documentos idóneos para acreditar su personalidad el caso de los

⁸ Ibidem. p. 758

sindicatos la acreditaran mediante la respectiva "toma de nota" y por la empresa se acreditará la personalidad mediante carta poder o instrumento notarial.

En el caso de los procedimientos especiales por ley, para el caso de la incomparecencia del demandado la ley dispone lo siguiente:

ARTÍCULO 894. La Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.

Esta disposición sin embargo no procede para el caso de los conflictos por la titularidad del contrato colectivo, ya que si el sindicato demandado no llega a comparecer a la audiencia, en este caso no es posible que se tenga por admitidas las peticiones de la parte actora, ya que sería violatorio de la libertad de sindicación y se violentaría el derecho de los trabajadores de afiliarse al sindicato que más llene sus expectativas. Para definir la preferencia de los trabajadores y determinar quien es el sindicato que tiene el interés profesional es necesario el recuento de los trabajadores, tema que trataremos más adelante.

ARTÍCULO 895. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:

- I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta ley;
- II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;
- III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta ley; y
- IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.

Una vez abierta la audiencia, se procederá a buscar un arreglo conciliatorio entre las partes, llegado al caso de que no se lograra con éxito el anterior objetivo, continuara la audiencia en la cual el actor ratificara la demanda y podrá ofrecer las pruebas pertinentes, el sindicato demandado opondrá sus excepciones, ofrecerá sus pruebas y objetara las pruebas del sindicato actor que a continuación tiene la oportunidad de objetar las pruebas del sindicato demandado.

Por ser un procedimiento sumarísimo, la ley no dispone en que momento se deben ofrecer las pruebas, pudiéndose inclusive anexar las pruebas pertinentes en el mismo escrito de demanda y de contestación, pero por seguridad los litigantes acostumbran en el momento de ratificar el escrito de demanda o dar contestación a la misma, hacer la referencia al escrito de pruebas y ratificarlo en ese momento.

Las pruebas que se acostumbran ofrecer en estos casos, además del recuento de trabajadores, es la presuncional en su doble aspecto, es decir, legal y la humana y la instrumental de actuaciones. Ya una vez ofrecidas las pruebas, la junta dictara fecha para el desahogo del recuento, punto al que haremos referencia más adelante en este capítulo.

2. HUELGA

En el capítulo III del presente trabajo, estudiamos la institución de la huelga desde el punto de vista doctrinario, sus orígenes, la prohibición, la tolerancia de la que fue objeto antes de ser la figura jurídica que conocemos ahora, los sujetos que participan en ella y los efectos jurídicos que

se buscan con su celebración. La huelga al ser reconocida como un derecho de los trabajadores para la defensa de sus condiciones de vida, trajo como consecuencia que se crearan formalismos procesales para aquellos sujetos legitimados que quisieran acudir a esta figura.

A continuación vamos a estudiar los requisitos de ley que son necesarios para llevar a cabo una huelga, la sustanciación del procedimiento, sus etapas procesales antes y después del entallamiento de la huelga y el método de solución al conflicto.

Con respecto al procedimiento de huelga y su naturaleza, el Lic. Sergio Tenopala sostiene lo siguiente:

“Hemos clasificado el Procedimiento de Huelga como un procedimiento especial por tramitación, en virtud de que reviste características exclusivas, que no se encuentran en ningún otro de los que regula la Ley Federal del Trabajo: la existencia de un pliego petitorio, distinto de cualquiera “capítulo de prestaciones” integrante de los libelos en los juicios diversos; la existencia de un doble emplazamiento, material por parte de la coalición y formal por parte de la Junta; etapas especiales y distintas a las del procedimiento ordinario y a la de los demás procedimientos especiales, como la comprobación de los requisitos y procedibilidad y el de prehuelga, con consecuencias jurídicas, también especiales, como la limitación del derecho de propiedad patronal, generalizada a todos los bienes de su empresa sin mandamiento de ejecución previo; la limitación de incidentes; la existencia de plazos prorrogables por voluntad de la coalición”⁹.

Desde nuestro punto de vista, el procedimiento de huelga se divide en tres etapas. La primera es el procedibilidad de la huelga, en la cual la junta analiza si se cumple con los requisitos de fondo y forma que a su vez se subdivide en el emplazamiento en la cual la Junta, emplaza a la patronal a comparecer al procedimiento. La segunda etapa dentro del periodo de huelga es la audiencia de conciliación, a la cual asistirán las partes para que la junta intente avenir a las partes para que resuelvan la controversia. Por último tenemos la etapa de huelga estallada, la cual se circunscribe a la etapa de suspensión de labores hasta la resolución del fondo del conflicto.

2.1 PREHUELGA

El procedimiento de huelga comienza con la presentación del pliego de peticiones que deberá ser dirigido al patrón, manifestando los puntos petitorios de manera concreta, pudiendo ser entre otros la revisión del contrato colectivo, aumento de los salarios y otras circunstancias que ameriten a criterio del sindicato titular de la acción colectiva, ejercer el derecho de huelga. En la parte de las peticiones concretas, los sindicatos solicitan el pago de los salarios caídos por todo el tiempo que dure la huelga, así como los gastos que se generen en el transcurso del conflicto hasta su resolución.

Para que la Junta de trámite al procedimiento de huelga, esta debe tener por objeto lo dispuesto en el siguiente artículo de la Ley Federal del Trabajo:

ARTÍCULO 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

⁹ Ibidem. p.799

- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Alguno de estos objetivos deberá estar contenido en el pliego de peticiones. En el Pliego de peticiones nunca falta que se consigne como el objetivo primordial el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, restituyendo el poder adquisitivo de los trabajadores, mediante la exigencia de lo estipulado en el contrato colectivo de trabajo, reparto de utilidades o la revisión de los salarios.

De manera especial la Ley dispone que en el pliego de peticiones deberá contener la fecha y hora en que estallara la huelga. Cabe destacar que el pliego de peticiones debe estar dirigido al patrón o a su representante legal y no dirigido a la Junta de Conciliación, ya que esta última solo se encarga del emplazamiento y de trasladar el mencionado documento al patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a las que fue recibido entregándose a la Junta en duplicado.

El aviso de huelga deberá entregarse al patrón por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para la suspensión del trabajo y para el caso de los servicios públicos deberá ser con diez días de anticipación.

Al momento de ser notificado el patrón, se constituirá en depositario de los bienes de la empresa, con el objetivo salvaguardar los derechos de los trabajadores en caso de que la empresa sea insolvente para cumplir con las obligaciones contraídas. Lo anterior se encuentra dispuesto en el artículo 921 de la ley. Por otra parte el artículo 924 prohíbe que continúe el procedimiento de ejecución con respecto a sentencias emitidas por las autoridades, así mismo no se podrán practicar embargos, aseguramiento o secuestro sobre los bienes de la empresa, salvo que antes del estallamiento de la huelga se trate de asegurar indemnizaciones, salarios, pensiones devengadas por el importe de dos años, créditos derivados de la falta de pagos al IMSS, INFONAVIT y el pago de todos los créditos fiscales, y los derechos de los trabajadores serán preferentes sobre los créditos a los que nos referimos anteriormente.

El patrón dentro de las 48 horas siguientes a la de su notificación, deberá contestar por escrito el pliego de peticiones y presentarlo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Respecto a la contestación del pliego de peticiones el Lic. Sergio Tenopala nos dice en que puntos debemos tener especial cuidado al elaborar la contestación:

- I. “Debe dirigirla el patrón a la agrupación emplazante, con atención a su representante legal, especificando el domicilio de esta;
- II. Hacerse referencia expresa a los puntos petitorios del pliego indicando:
 - a) Su procedencia o improcedencia y la fundamentación de esta.

- b) La aceptación de ellos o del proyecto del contrato, y la disposición de celebrar con la agrupación pláticas conciliatorias, para precisar aquellas o bien para adecuar éste, a las necesidades de los trabajadores y a las posibilidades del emplazado.
- c) La negativa, en su caso, a conceder lo solicitado, en cuyo caso se precisa la inexistencia de violaciones o del desequilibrio económico que pueda haber sido argumentado en el pliego, resaltándose la posible responsabilidad de la agrupación en los ámbitos civil, penal o el que proceda, de los daños que con la suspensión de labores se ocasionen a la empresa, con la reserva de los derechos patronales correspondientes, para hacerlos valer en la vía y forma oportunas.
- d) La data correspondiente y la firma del patrón y de su representante, previamente identificado con su nombre y cargo, así como con el documento que lo acredite, al inicio de la contestación.

La respuesta o contestación al pliego, igual que este, debe presentarse ante la Junta, por duplicado, mediante promoción dirigida a ella, también con copia, para que sea el conducto para hacer llegar a la coalición las copias y para que prevengan a la coalición, en caso de que así proceda dado el contenido de la contestación, de que se abstenga de cualquier estallamiento improcedente, de cuyos daños será responsable legalmente.

La contestación es el momento procesal oportuno para interponer el incidente de falta de personalidad, pero para que este proceda la respuesta al pliego debe formularse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su notificación, como lo ordena el artículo 922, ya que por equidad es el término que la fracción IV del artículo 928, concede a los trabajadores para el mismo efecto¹⁰.

2.2 CONCILIACIÓN.

La segunda etapa del proceso de huelga es la conciliación, etapa en la cual la Junta tratará de exhortar a las partes para que arreglen las diferencias que surgieron entre ellas. Debemos tomar en cuenta que esta etapa del procedimiento se encuentra encuadrada dentro del periodo de prehuelga en la cual la Junta no puede juzgar sobre la procedibilidad de la huelga y solo puede asumir su papel como amigable componedor, en clara concordancia con la esencia de la Junta como autoridad conciliatoria y en términos del siguiente artículo de la Ley.

ARTICULO 926. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Esta etapa es de suma importancia para la solución del conflicto y determinante para no llegar a la afectación de la empresa por el cierre de la fuente de trabajo y por consiguiente la disminución de la calidad de vida de los trabajadores. Es tal la magnitud de los problemas que pueden surgir con una empresa cerrada, que la autoridad debe tratar de aportar todas sus habilidades mediadoras para hacer llegar a las partes a un acuerdo.

Por las anteriores razones, el legislador determina que la audiencia solo debe diferirse por una sola ocasión, sin embargo en la práctica, la Junta de Conciliación y a petición de las partes se les

¹⁰ Ibidem. p.828

permite diferir en mas ocasiones la citada audiencia, por ser una etapa conciliatoria que permite que se sigan celebrando platicas conciliatorias y meditar a los interesados las maneras en que pueden resolver el conflicto y evitar el estallamiento de la huelga.

La Ley Federal del Trabajo determina lo siguiente con respecto a la audiencia de conciliación:

ARTICULO 927. 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.

Con respecto al incidente de falta de personalidad que el patrón opone al momento de contestar el pliego de posiciones, deberá ratificarse previamente por el patrón, y la Junta esta obligada a resolver el incidente previo al inicio de las platicas conciliatorias. Ya resuelto el incidente, el oficial conciliador tratara de avenir a las partes para que lleguen a una amigable composición.

Por lo que hace a la inasistencia de las partes, la Ley consigna en la fracción II del artículo 977 que si no concurren los trabajadores, simplemente no correrá el termino para la suspensión de labores por lo cual quedara sin efectos el emplazamiento y el expediente se mandara a archivar. Para el caso del patrón, se le impondrán las medidas de apremio pertinentes para que asista a las pláticas conciliatorias.

Cabe destacar que diferir la audiencia de conciliación no implica prorrogar el periodo de prehuelga, pues al diferir las platicas conciliatorias, de ninguna manera se modificara la fecha para el entallamiento de la huelga.

2.3 HUELGA ESTALLADA

El periodo de huelga estallada es la tercer parte del proceso de huelga que junto con los diversos actos procesales que se integra, es la consecuencia de la falta de un arreglo conciliatorio.

Respecto a esta parte de la huelga, el Lic. Sergio Tenopala nos dice lo siguiente:

“La ultima etapa de la huelga es la de huelga estallada, que inicia con el estallamiento o suspensión de labores decretada por los trabajadores del centro emplazado, durante la cual las partes continúan en platicas conciliatorias, con intervención de las autoridades del trabajo, a fin de solucionar el conflicto, etapa que no tiene termino señalado en la ley, dura tanto tiempo como sea necesario para que el conflicto que lo motive se solucione, o tanto tiempo como los trabajadores lo deseen, en tanto no decidan promover la imputabilidad de ella.

Durante esta etapa el patrón debe abstenerse de cualquier actitud que pueda ir en contra de la suspensión del trabajo, acatando las disposiciones de la fracción II del artículo 4 de la Ley, por lo que no puede sustituir a los trabajadores huelguistas, los trabajadores no huelguistas mientras

sean minoría no pueden intentar reanudar sus labores y las autoridades, en general, deben prestar su apoyo al movimiento de huelga¹¹.

Desde nuestro punto de vista, es este el momento más delicado del conflicto, en donde las partes comienzan a sentir las presiones y las consecuencias económicas de la suspensión de las labores. Quienes se sientan afectados por la huelga, ya sean los trabajadores, la empresa o cualquier otro interesado, podrán solicitar la inexistencia de la huelga. Las partes que quieran solicitarla, podrán hacerlo dentro de las 72 horas siguientes al estallamiento, siempre y cuando se aleguen las causales consignadas en el artículo 459 o por no haber cumplido con los requisitos de forma señalados en el artículo 920 de la ley.

La ley contempla la existencia del procedimiento de inexistencia y el de ilicitud. De manera somera podemos explicar que la ilicitud de la huelga es cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos en contra de las personas y las propiedades o en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios del gobierno.

Por lo que hace a la inexistencia, haremos un estudio mas profundo, ya que para poder determinar su procedencia para el caso de que se interponga por no contar con el apoyo de la mayoría de los trabajadores es necesario el desahogo de la prueba del recuento.

De acuerdo a la ley, estas son las causas de inexistencia de la huelga:

ARTÍCULO 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

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

El artículo anterior indica que causas pueden ser invocadas por quien promueva la inexistencia de la huelga. Mario de la Cueva define lo que el llama incidente de calificación de la huelga de la siguiente manera: con este nombre consignamos un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la ley para que sea legalmente protegida¹².

De la anterior definición del autor se puede extraer que esta etapa del procedimiento de huelga, tiene por objeto determinar si la huelga cumplió con los requisitos de fondo que son los consignados en el artículo 450, que se circunscriben a los objetivos que como hemos mencionado pueden ser conseguir el equilibrio en los factores de la producción, conseguir la firma, revisión, el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo y lo relativo al reparto de utilidades. El cumplimiento de los requisitos de forma, son una de las causales que también la parte interesada puede esgrimir para promover la calificación de la huelga y que están consignados en el artículo 920 de la ley, los cuales consideramos como requisitos procesales,

¹¹ Ibidem. p.849

¹² Mario de la Cueva, Nuevo derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, , 13ª edición, Editorial Porrúa, México, 2003, p.655

pues son los relativos a las formalidades que deberá tener el pliego de peticiones que en este caso son el numero de copias del pliego que deben ser entregadas a la Junta para que esta corra traslado a las partes y las que formaran parte del expediente, el señalamiento del día de la suspensión de las labores, ante que autoridad se presenta y los plazos en los cuales deberá para que sea promovido. Por ultimo y que es de especial relevancia para este trabajo, el estudio de la interposición de la calificación de la huelga por ser promovida por una minoría de trabajadores, es decir, que la huelga no reúne el requisito de mayoría.

En el procedimiento de calificación de la huelga, no se prejuzga sobre el fondo del asunto, es decir, que en el procedimiento de inexistencia de la huelga no se va a determinar la justificación o injustificación del movimiento, ya que esto ultimo es materia del procedimiento de imputabilidad que solicitan los trabajadores a la Junta, para que esta determine si los motivos de la huelga son imputables o no al patrón. Al respecto, en la siguiente tesis se sostiene lo siguiente:

Registro IUS: 221698

Octava Epoca, Tribunales Colegiados de Circuito, Semanario Judicial de la Federación, Tomo VIII, Octubre de 1991, p. 191, aislada, Laboral.

Rubro: HUELGA, INEXISTENCIA DE LA. NO PUEDE RESOLVERSE SOBRE ELLA SI LO QUE SE CUESTIONA ES SU JUSTIFICACION.

Texto: El artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo es claro al establecer que sólo podrá declararse la inexistencia de una huelga, en los tres casos que el mismo precepto precisa, y si las causales planteadas se refieren a cuestiones diversas, que son materia de la justificación de la huelga y no de la inexistencia de ésta, fue correcto entonces que sobre ésta no se resolvieran en el fallo recurrido.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Precedentes: Amparo en revisión 391/87. Promociones del Norte. 7 de abril de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Pedro Fernando Reyes Colín. Secretario: Ernesto Encinas Villegas.

Doctrinariamente existe la controversia al respecto de la naturaleza del procedimiento de calificación de la huelga, pues se discute si es un procedimiento autónomo o un incidente. Mario de la Cueva sostiene que es un incidente, ya que no estudia el fondo del asunto, mismo criterio sostienen otros estudiosos como el Lic. Juan B. Climent Beltrán.

Por otra parte el Lic. Sergio Tenopala sostiene que es un procedimiento autónomo, sustentado su dicho en los siguientes argumentos: "el procedimiento de calificación tiene por objeto, como ya se indico, determinar si la huelga reúne los requisitos de ley para continuar vigente y ser protegida legalmente o en caso contrario ordenar su conclusión inmediata, es por tanto un procedimiento autónomo, con características especiales pero no un incidente, toda vez que resuelve una situación jurídica independiente, nunca una incidental"¹³.

¹³ ibidem. p 859.

Y para reafirmar la anterior idea, podemos mencionar que el único incidente que regula de manera expresa la ley en el procedimiento de huelga, es el relativo al de falta de personalidad y los artículos que regulan la inexistencia y a la ilicitud, es decir, el artículo 930 y 933, no clasifican estos procedimientos como incidentes.

2.4 SUJETOS LEGITIMADOS

Con respecto a las personas pueden promover la declaración de la inexistencia de la huelga la ley menciona lo siguiente:

ARTÍCULO 929. Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Generalmente quien promueve la calificación de la huelga para que la junte la declare inexistente es el patrón, pues es la persona interesada en que la suspensión de los trabajos terminen, aunque en ocasiones también pueden promover la inexistencia un conjunto de trabajadores que se consideren mayoría sobre los huelguistas y quieran que las actividades de la empresa se reanuden.

El término que contempla la ley para que se ejercite el derecho de promover la calificación es de 72 horas desde el momento en que se suspenden los trabajos, no pudiéndose promover con posterioridad, ya que precluye el derecho, con excepción de que se quiera buscar la ilicitud de la huelga, que deberá promoverse bajo los mismos términos y desde el momento en que el patrón tiene conocimiento de que los trabajadores están afectando a las propiedades o ejerciendo violencia contra la empresa.

2.5 DESAHOGO DEL PROCEDIMIENTO

Respecto a como debe llevarse a cabo el procedimiento para la celebración de la audiencia de calificación de la huelga y posteriormente el desahogo de las pruebas, la ley nos refiere lo siguiente:

ARTÍCULO 930. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que

además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Solo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

El Lic. Sergio Tenopala, con respecto al análisis del artículo anterior y respecto al desahogo del proceso sintetiza y explica algunas situaciones procesales:

1. “La solicitud correspondiente debe presentarse por escrito, desde luego dirigida a la Junta de conocimiento, con copias simples para cada uno de los interesados, patrones, sindicatos o coaliciones, que sean parte en el proceso especial de huelga, en el cual se precisen todas las causas en que se basa la solicitud argumentadas y fundamentadas, si se omitiera alguna que en opinión del promovente es aplicable, no podrá ser esgrimida con posterioridad, en este caso opera de inmediato, con la presentación de la solicitud, el principio de definitividad.
2. La Junta aun cuando no lo precise el precepto, debe dictar un acuerdo en el que tenga por iniciado el proceso, señalando fecha, dentro de los cinco días siguientes, para una audiencia en la que además de oír a las partes, se ofrezcan y se reciban pruebas, ordenando se corra traslado a de ley y se notifique la derecha y hora de su celebración.
3. En la fecha y hora señaladas se celebra la audiencia, en la cual deben aplicarse las normas de derecho relativas a esta, levantándose el acta correspondiente, si los promoventes son terceros interesados, deben, en primer lugar, demostrar su interés jurídico para ser partes en el proceso, en el orden de ley, esto es primero la parte actora y luego los representantes de organización huelguista, en segundo lugar, ofrecer sus pruebas siempre relacionadas con las causas aducidas de inexistencia o ilicitud y se objetan en su orden.
4. La junta de inmediato precisara cuáles se admiten y cuales se desechan, procediendo a su recepción, si la naturaleza de estas lo permite, en caso contrario, como excepción, puede la Junta diferir su recepción señalando fecha, hora y requisitos para su recepción, es común que estos requisitos se apliquen al del recuento que se ofrezca.
5. La debe formular su resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes al desahogo total de las pruebas admitidas para cuyo efecto dispone la fracción VI: se citara a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictara por los que concurran y en caso de empate, se sumaran al del Presidente los votos de los ausentes”¹⁴.

La admisión de las pruebas, así como su desahogo, se llevara de acuerdo a lo solicitado en el escrito de pruebas ofrecido en la etapa correspondiente, teniendo especial relevancia el hecho de que la Junta tiene la facultad de admitir y desechar en la misma audiencia las pruebas ofrecidas por las partes, sin embargo y de acuerdo a la naturaleza de lo ofrecido, la Junta posee la facultad de dictar un acuerdo en el cual se determine una fecha posterior para el desahogo de

¹⁴ Ibidem p.866

las pruebas. Para el caso de las pruebas para comprobar el requisito de mayoría, que en este caso es el recuento, la junta dictara en el acuerdo correspondiente la fecha, hora y lugar para el desahogo.

3. LA PRUEBA DEL RECUESTO, NATURALEZA Y FORMA.

La prueba del recuento es el medio único e idóneo para probar el requisito de mayoría, así como el referente de la voluntad de los trabajadores para saber si la mayoría de estos quieren formar parte de un sindicato que solicita la titularidad del contrato colectivo o si estos están de acuerdo con que se lleve a cabo la huelga. En este capítulo estudiaremos la naturaleza de esta figura jurídica del Derecho del Trabajo, que aspectos debe abarcar para su correcto ofrecimiento y su correcto desahogo.

3.1 NATURALEZA

Para poder saber la naturaleza de esta figura, primeramente debemos definirla desde el punto de vista de los estudiosos del derecho y desde luego los criterios que han emitido los diversos tribunales que son competentes en la materia.

El Lic. Sergio Tenopala afirma que: "La forma de acreditar la mayoría en la huelga, es el recuento, entendido como la manifestación de directa e inobjetable de la voluntad de cada uno de los trabajadores, vertida expresamente, sobre el movimiento de huelga declarada en la empresa de la que formen parte"¹⁵.

Al respecto, los Tribunales Colegiados han emitido el siguiente criterio que define la prueba del recuento:

Octava Época

Instancia: QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: VII, Junio de 1991

Página: 393

RECUESTO, AUDIENCIA DE. SU VALOR PROBATORIO. Del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que el recuento de trabajadores es el medio de prueba idóneo para acreditar suficientemente la acción de titularidad y administración del contrato colectivo, y que un sindicato de trabajadores, de dos que contienden, es el que tiene mayor interés profesional, siempre que en la audiencia respectiva se cumpla con los requisitos que contempla el numeral de referencia.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7645/90. Frente Mexicano "Independencia" de trabajadores y empleados de la industria de las Artes Gráficas, Imprentas, Litografías, Impresos, Maquilas y Encuadernación del Distrito Federal. 16 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Rafael Barredo Pereira. Secretaria: Elsa María Cárdenas Brindis.

¹⁵ Ibidem. p.869.

La naturaleza jurídica del recuento como prueba, se confirma con los objetivos que se busca con su ofrecimiento y desahogo, pues el fin primordial es comprobar la voluntad de los trabajadores, el requisito de mayoría y el mayor interés profesional, cuestiones que por otro medio no es posible corroborar. Son por estas razones que a la prueba de recuento se le conoce como una prueba plena, ya que no existe otro elemento de convicción para poder determinar la voluntad de los trabajadores para formar parte de un sindicato o su parecer para continuar el procedimiento de huelga.

Como mencionamos anteriormente los objetivos que logra la prueba del recuento son los siguientes:

1. Comprobar voluntad de los trabajadores: Para la creación de un sindicato y las decisiones que tengan que ver con su funcionamiento y llevar a cabo acciones, es necesaria la voluntad de sus agremiados, que como hemos mencionado de manera reiterada en el presente trabajo, es indispensable se adquiera la convicción para formar parte de un sindicato o en su caso formar parte de otro distinto. Con el ofrecimiento y desahogo de la prueba del recuento, se comprueba que trabajadores están dispuestos a ratificar o no su adhesión a alguna de las asociaciones sindicales o si están a favor de que se lleve a cabo una huelga.
2. El requisito de mayoría: Para que una huelga sea procedente es necesario que sea promovida por la mayoría de trabajadores de una empresa o centro de trabajo. La única prueba que puede dar la certeza y convicción a la Junta para saber cuantos trabajadores están a favor de la huelga es el recuento, pues ninguna otra prueba de las contempladas en la Ley puede hacernos llegar a la verdad jurídica en este sentido. Es requisito que para que una huelga sea existente debe ser declarada por la mayoría de los trabajadores de una empresa, no importando que estos no formen parte del sindicato mayoritario, ya que al ser un acto que afecta a toda la empresa o a uno o varios establecimientos o centros de trabajo, la afectación a la empresa recae sobre todos los operarios y no solamente al sindicato emplazante. Por otra parte el recuento es el medio de prueba que nos da la convicción para determinar si la mayoría de los trabajadores de la empresa tienen la adhesión o preferencia hacia alguno de los sindicatos que se disputan el contrato colectivo, para este caso, solamente participan aquellos que laboren para la empresa y que formen parte de los sindicatos emplazantes.
3. Mayor interés profesional: Con el desahogo de la prueba del recuento, se puede deducir que sindicato es el que tiene como fin fundamental el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores que integran este tipo de agrupación, entendiendo lo anterior, como todas aquellas acciones y actividades que realice el sindicato en beneficio de sus agremiados y en términos de lo pactado en el contrato colectivo procurando velar por su cumplimiento. El sindicato que tenga la titularidad del contrato colectivo de trabajo, deberá llevar a cabo las acciones pertinentes para buscar las mejoras económicas y sociales del gremio, por eso es indispensable saber que organización sindical es la que detenta la mayoría aludida, pues esta es la mejor referencia para saber cual de los sindicatos promueve el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Cuando el sindicato no vela por los intereses anteriormente mencionados, desemboca un conflicto de intereses entre este y los trabajadores agremiados a la misma, ya que la representación sindical al no representar el mayor interés profesional de sus representados, estos tienen la facultad y derecho de formar un nuevo sindicato o

adherirse a otro previamente constituido. Los sindicatos en disputa exigirán la titularidad del contrato colectivo, proceso en el cual, el sindicato que originalmente detente la titularidad del contrato al objetar la procedencia de la acción del sindicato emplazante, deberá ofrecer el único medio de convicción que nos lleva a resolver la controversia, que es la prueba del recuento.

Con respecto a la naturaleza de la prueba del recuento y su finalidad, es conveniente transcribir la siguiente tesis:

Octava Epoca

Instancia: CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989

Página: 439

RECUENTO, FINALIDAD Y REQUISITOS DEL. *La diligencia de recuento tiene como fin determinar cuál de las organizaciones sindicales contendientes representa la mayoría en una determinada empresa y por tanto le corresponde la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, de donde conforme a lo dispuesto por el artículo 931, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, esa mayoría se configura con el resultado de la votación de los asistentes al acto, aun cuando no sea la totalidad de los trabajadores sindicalizados que laboran en la empresa.*

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 523/89 (4994/89). Sindicato de Trabajadores de la Industria de Artefactos y Equipos Eléctricos y Electrónicos de la República Mexicana. 18 de octubre de 1989. Unanimidad de votos Ponente: Carlos Bravo y Bravo. Secretario: Pedro Galeana de la Cruz.

3.2 FORMA

Para el ofrecimiento de la prueba del recuento, nos referimos en especial a lo consignado en el artículo 930 que y en específico a las fracciones III y IV. La primer fracción refiere las pruebas que sirven para comprobar la existencia o inexistencia de la huelga

El ofrecimiento de la prueba de recuento, como anteriormente lo hemos mencionado, es procedente cuando existe un conflicto en el cual existe una disputa entre sindicatos por la titularidad del contrato colectivo de trabajo, así como la controversia relativa a la existencia o inexistencia de la huelga.

Para el ofrecimiento de esta prueba, se requiere que cuente con ciertas formalidades que son las siguientes:

1. Tiempo: Podemos mencionar, que el ofrecimiento del recuento solo es admitido en la audiencia de pruebas, cualquier intento por solicitar a la Junta un recuento previo a esta etapa debe ser rechazado, ya que la ley determina que para promover la inexistencia de la huelga, nos deberemos atener a lo consignado en el artículo 929 que se refiere a la

solicitud de las partes para iniciar el procedimiento de huelga y que no se podrá prejuzgar antes de esta etapa sobre la existencia o inexistencia de la huelga.

En el ofrecimiento debemos solicitar a Junta que dicte fecha y hora para el desahogo de la prueba, para lo cual se deberá notificar a las partes de manera personal, con el objeto garantizar el desahogo de la prueba y no dejar es estado de indefensión a ninguna de las partes.

2. Modo: Como formalidades de modo, debemos solicitar que el actuario adscrito a la Junta, sea quien practique la diligencia. Se deberá también solicitar la documentación que tenga el patrón para desahogar esta prueba. Los documentos idóneos para el desahogo son las listas de asistencia, de raya, y las altas y las bajas del Instituto Mexicano del Seguro Social, avisos de despido, nomina o cualquier documento que nos de la convicción para identificar que trabajadores son idóneos para ser recontados e inclusive, se debe tener presente la documentación relativa a los empleados de confianza.
3. Lugar: Por lo que hace al lugar donde se deba practicar el recuento, podemos solicitar a la Junta que se desahogue en el domicilio del patrón o en su defecto, en el domicilio de la Junta, cosa que consideramos inconveniente, ya que al procurar un arreglo entre las partes y buscar una solución del conflicto con objeto de no entorpecer los trabajos, nos parece incongruente que se traslade a los trabajadores a la Junta, cuando se puede desahogar perfectamente esta prueba en el domicilio de la empresa, ubicándonos por supuesto en un conflicto por la titularidad el contrato colectivo, pues para el procedimiento de huelga, los trabajos de la empresa están suspendidos por obvias razones.

4. DESAHOGO.

Una vez admitida la prueba del recuento, le corresponde a la Junta, acordar fecha, hora y lugar para el desahogo de la prueba y que documentos deberán ser exhibidos para comprobar que trabajadores son idóneos para ser recontados.

Para el desahogo de esta prueba, no serán considerados los trabajadores de confianza, ni aquellos trabajadores que hayan ingresado con posterioridad a la fecha de la presentación de los escritos de huelga y demanda por la titularidad del contrato colectivo. Lo anterior tiene por objeto generar certidumbre jurídica a los trabajadores que tienen un interés genuino en el conflicto, y sean quienes a fin de cuentas decidan la solución, ya que si la ley permitiera que de manera general que todos y cada uno de los trabajadores pudieran recontar, sin importar su fecha de ingreso o la relación entre ciertos trabajadores con el patrón, invariablemente se le dotaría de herramientas a este ultimo, para que contrate trabajadores que ingresen con posterioridad al emplazamiento, que no hayan vivido la problemática que origino el litigio, inclinando la balanza a favor de los intereses de la empresa, mismo criterio que sustentan nuestros tribunales en la siguiente tesis:

Séptima Epoca

Instancia: Sala Auxiliar

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Tomo: 175-180 Séptima Parte

RECUESTO DE TRABAJADORES. El artículo 931, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, señala que no se computarán en el recuento los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga. Esto no debe ser interpretado tan literalmente que se entienda que sólo quedan excluidos los trabajadores que hayan ingresado al día siguiente al del emplazamiento, tomando en cuenta como "fecha" el día, sin considerar la hora. Esta interpretación debe ser evitada conforme a la regla de los artículos 2o. y 18, ya que de estimarse así, habría casos en que se daría al patrón la oportunidad de cambiar el balance del recuento con posterioridad al emplazamiento, siempre que lo hiciera en el mismo día, y esto no sería favorable al equilibrio y a la justicia en las relaciones entre trabajadores y patrones. Así pues, tratándose tanto de recuentos para decidir sobre huelga, como para determinar la titularidad mayoritaria de un contrato colectivo, se debe determinar la titularidad mayoritaria de un contrato colectivo, se debe estimar que el trabajador que haya ingresado con posterioridad al momento en que se presenta el escrito relativo, no será tomado en consideración.

Amparo directo 6383/80. Sección Setenta del Sindicato de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana, C.T.M. 29 de septiembre de 1983. Cinco votos. Ponente: Guillermo Guzmán Orozco.

Por otro lado, el legislador dispuso que los trabajadores de confianza, al ser tan cercanos al patrón, no resultan ser idóneos para acreditar el interés de la colectividad de los trabajadores. A lo anterior el Lic. Sergio Tenopala, añade lo siguiente:

"No pueden intervenir en el recuento los trabajadores de confianza, los cuales deben dividirse en representantes el patrón, expresamente consignado en el artículo 11, y aquellos que quedando dentro de esta categoría de trabajadores de confianza, integran, en la actualidad sindicatos de empleados, los primeros no tienen derecho a la sindicación según criterio de la corte, los segundos aun sindicalizados no pueden intervenir en las huelgas de otros trabajadores de distinta naturaleza, como estos tampoco pueden hacerlo en las de los otros empleados¹⁶.

Otro punto importante es el supuesto de los trabajadores que son despedidos después de la presentación del escrito de emplazamiento. Respecto a esta cuestión, la ley determina que estos trabajadores podrán participar en la diligencia del recuento, con el fin de proteger a los trabajadores que por su participación en los órganos sindicales, pudieran ser despedidos por ser participe en el conflicto, o el simple hecho de que el patrón quiera dirigir el resultado del procedimiento de huelga, o bien, la empresa, en colusión con el sindicato titular del contrato colectivo, despida a aquellos activistas que formen parte del sindicato emplazante, criterio que también los Tribunales Colegiados de Circuito, sostienen de la siguiente manera:

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: XIII, Mayo de 2001

Tesis: XXI.4o.1 L

¹⁶ Ibidem, p. 874

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, JUICIO ESPECIAL DE TITULARIDAD Y ADMINISTRACIÓN DEL. LOS TRABAJADORES QUE HAYAN RENUNCIADO O HAYAN SIDO DESPEDIDOS DE LA EMPRESA, DESPUÉS DE LA FECHA DE PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA RESPECTIVA, DEBEN SER CONSIDERADOS COMO TRABAJADORES, PARA LOS EFECTOS DEL CÓMPUTO DE LA PRUEBA DEL RECuento. De una correcta interpretación de los artículos 895, fracción III y 931, fracción III, ambos de la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que serán considerados en el recuento, como trabajadores de la empresa, los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, lo que debe aplicarse por igualdad de razón, a los juicios especiales de titularidad de administración del contrato colectivo de trabajo de determinada empresa, esto es, que cuando los trabajadores renuncien voluntariamente o sean despedidos de la empresa codemandada, la Junta del conocimiento al momento de emitir el laudo correspondiente deberá computar como válidos los votos de esos trabajadores que hubieren renunciado voluntariamente o hayan sido despedidos de la empresa, pues en caso contrario, al declararse nulos esos votos, la prueba de recuento para determinar el interés profesional de los trabajadores de una empresa y, por ende, la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo no tendría objeto, ni podría valorarse ya, en las condiciones en que ésta se desarrolló.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 52/2001. Sindicato Único de Trabajadores en General del Colegio América, A.C., en Acapulco. 23 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Maximiliano Toral Pérez. Secretaria: Isabel Rosales Garduño.

Ya constituido el actuario en el domicilio señalado para el desahogo, el actuario designado por la Junta para llevar a cabo la diligencia, levantara un acta que contendrá:

1. Fecha, hora, y lugar el cual se constituye el actuario que levanta la diligencia.
2. La comparecencia de los representantes legales de las partes.
3. La exhibición de la documentación solicitada al patrón en el acuerdo admisorio (listas de asistencia, lista de raya, recibos de pago, etc.).
4. La elaboración de la lista de los trabajadores que comparecen, que deberá contener el nombre del trabajador, documento con el cual se identifica así como copia del mismo, la emisión del voto que puede ser a favor o en contra, la firma y si existirá la objeción.

En atención al punto anterior, el Lic. Sergio Tenopala afirma respecto al desahogo de esta prueba lo siguiente: "Procediendo de inmediato a hacer pasar a los trabajadores asistentes, numerándolos en orden de presentación, asentando su nombre e indicando si se identifican o no ante el, su voto anotando si están a favor o en contra de que la huelga continué, la firma del votante y si el trabajador es objetado, precisando si la objeción la hace la empresa o el sindicato, ya que las objeciones proceden únicamente cuando se hacen en la diligencia, concluida la votación se procede a incluir en el acta los fundamentos de las objeciones marcadas, si hubo, en

cuyo caso se indicara que se de cuenta de ellas a la Junta, cerrando el acta y se firma por las partes y se autoriza por el actuario, indicando la hora de la conclusión”¹⁷

Un punto interesante respecto al recuento son las objeciones que las partes pueden hacer en la diligencia respectiva. Las objeciones pueden ser diversas, entre las cuales podemos mencionar la intimidación al trabajador para que emita su voto en algún sentido, trabajadores que no tengan derecho a votar, que todos o algunos de los trabajadores no exhiban el documento idóneo para identificarse. La ley dispone que para interponer las objeciones, necesariamente deberá ser en el mismo acto del desahogo de la diligencia, en virtud, de que cualquier objeción posterior además de no ser procedente, no ofrece certeza de la veracidad de los argumentos del objetante, ya que es en el momento de la diligencia cuando la Autoridad puede hacer constar los hechos que susciten en la diligencia respectiva.

La Junta una vez admitidas las objeciones, acordara una fecha para una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, en la cual las partes expondran los elementos materia de las objeciones a la diligencia respectiva.

Asumimos como criterio general, para la interposición de las objeciones, los siguientes puntos:

1. La oportunidad única para hacer las objeciones es en el momento mismo de la diligencia.
2. Las objeciones pueden versar sobre diferentes cuestiones, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:
 - a) Que participen trabajadores que no son sindicalizados en el caso de un conflicto especial de titularidad por el contrato colectivo de trabajo.
 - b) Que se objete la documentación exhibida por el patrón para el desahogo de la diligencia.
 - c) Que participen en trabajadores que fueron contratados con posterioridad al emplazamiento.
 - d) Que se ejerza presión o coerción a la voluntad de los trabajadores en la emisión de voto.
 - e) Que no se permita participar a trabajadores que fueron despedidos después del emplazamiento.
 - f) Que se permita recontar a trabajadores que no se identificaron o que no presentaron identificación idónea.
3. La Junta citara a una audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas en la que las partes podrán acreditar las objeciones a las incidencias que se presentaron durante el recuento.

Respecto a las objeciones al recuento, los Tribunales Federales han emitido los siguientes criterios:

RECUESTO DE TRABAJADORES. LAS OBJECIONES POR IRREGULARIDADES DURANTE SU DESAHOGO DEBEN FORMULARSE EN EL ACTO MISMO DE LA DILIGENCIA. El hecho de que el artículo 931, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, obligue a las partes contendientes en un conflicto derivado de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo, a formular las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, en el acto mismo de la diligencia y no con posterioridad a su celebración, obedece a que es

¹⁷ Ibidem, p.872.

precisamente durante esa diligencia cuando se tienen los elementos para apoyar la objeción, ya se trate de algún trabajador que no tenga derecho a votar, de alguna acción intimidatoria de la voluntad de los trabajadores, o de cualquier otra incidencia que se presente y que afecte la libre decisión de éstos, o el desarrollo del propio recuento, porque es en ese acto cuando la irregularidad se produce y al objetarse quedará asentada en el acta que al efecto levante el funcionario comisionado por la Junta, por lo que dicho procedimiento les permite objetar aquello que perjudique sus intereses en el acto mismo en que se produce y, además, las pruebas que puedan ofrecerse deben referirse a los hechos, causas o motivos de la objeción, que ya se conocen desde el momento de su formulación y son susceptibles de acreditarse en la audiencia respectiva.

Amparo directo en revisión 56/2003. Unión Sindical de Trabajadores y Empleados de la Industria Automovilística y Conexos en el Distrito Federal. 4 de abril de 2003. Cinco votos. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretario: Javier Arnaud Viñas.

Novena Epoca

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta

Tomo: VI, Agosto de 1997

Tesis: I.5o.T.112 L

Página: 798

RECUESTO, OBJECIONES A LA PRUEBA DE. SU OPORTUNIDAD. Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 931, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece que las objeciones a los empleados, en relación con el recuento, deben efectuarse en el momento mismo en que éste se realice, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, se deduce que si el promovente no asiste a la diligencia respectiva, entonces habrá perdido su derecho establecido en el numeral y fracción en comento.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 7975/96. Sindicato Revolucionario de Trabajadores y Empleados de la Industria Alimenticia, Hotelera y Gastronómica, Similares y Conexos de la República Mexicana. 28 de agosto de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Constantino Martínez Espinoza. Secretaria: Rosa María López Rodríguez.

PROPUESTA DE REFORMA

Hemos visto que en el recuento, se manifiesta la voluntad de los trabajadores para saber que sindicato es el titular de un contrato colectivo de trabajo o saber si se tiene la mayoría de trabajadores que se requiere para llevar a cabo la huelga en una empresa o centro de trabajo. La ley como lo hemos estudiado, en que casos es procedente como medio de prueba, además regula cuales son los pasos a seguir para su desahogo. Uno de los temas centrales de tema que estamos tratando es sobre como podemos lograr que la manifestación de la voluntad del trabajador se traduzca en mejores condiciones de vida.

En la práctica, podemos observar que esta voluntad del trabajador se ve violentada por la presión de líderes sindicales o por el patrón. Por desgracia el sindicalismo actualmente está en una etapa de decadencia, pues por una parte el corporativismo ha provocado que las grandes centrales sindicales se inmiscuyan en asuntos políticos que no son ni deben ser de su competencia, así como su omisión para buscar las mejoras sociales las cuales deberían ser su obligación garantizar a sus agremiados

Como podemos observar, el sindicalismo organizado por centrales no es apto para defender los derechos de los trabajadores que forman parte de estas organizaciones. Por otro lado, los sindicatos no necesariamente deben estar organizados por centrales para poder llegar a los objetivos por los cuales fueron creadas estas asociaciones de trabajadores, pero también son susceptibles de torcer los fines del sindicalismo,

Desgraciadamente en México, los sindicatos se han visto rebasados por la ambición de sus líderes, que han visto la defensa de los trabajadores como un botín que comparten con algunos patrones los cuales no están concientes del sentido social de su actividad.

Vemos en la actualidad con tristeza la proliferación de sindicatos blancos que son cómplices del patrón, que pactan entre ellos condiciones de trabajo que aunque sean mayores a las que están consignadas en la ley, son nulas sus acciones organizar y mejorar de manera sustancial las condiciones laborales de los empleados, y para defender tanto en lo individual como en lo colectivo los derechos de los sus agremiados.

La ley dota a los trabajadores de medios de defensa individuales y colectivos, de los cuales ya hemos hablado en este trabajo. Desde el punto de vista colectivo mencionamos los conflictos que se generan por la titularidad del contrato colectivo el ejercicio del derecho de huelga. Por medio de estas acciones se intenta hacer valer la voluntad de los trabajadores para pertenecer a un sindicato o para las actividades de la empresa cuando se exige o se violenta un derecho.

La prueba del recuento es la prueba idónea para determinar el mayor interés profesional en la representación sindical y para determinar el requisito de mayoría de los trabajadores huelguistas mediante la manifestación de su voluntad ante la autoridad por medio del voto para determinar lo conducente. Este medio de prueba permite que los trabajadores sean quienes determinen el sentido y el resultado de estos conflictos colectivos, pues lo que está en juego es la representación y la legitimidad de la representación de los trabajadores

La regulación relativa a la prueba del recuento contempla en que tipo de conflictos es procedente, la manera, como se ofrece la prueba y su desahogo. Lo que no se contempla en la ley, se subsana con la Jurisprudencia y los criterios que emitan cada una de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo una situación que no es contemplada en la Ley de la materia, es el hecho desgraciadamente común de que los trabajadores son inhibidos para manifiestar su voto de manera libre a favor o en contra de un sindicato por las represalias a las que puede ser sometido un trabajador por los sindicatos o por el mismo patrón. Es una realidad recurrente que previamente al desahogo del recuento, los patrones amenacen a los operarios para influir en su decisión y emitan el voto a favor del sindicato que convenga al patrón. No es raro también que cuando un sindicato no es favorable al patrón, este último intente imponer un nuevo sindicato a los trabajadores con el objetivo de celebrar negociaciones colectivas que sean más convenientes a la empresa.

El problema con la prueba del recuento radica en que el trabajador al emitir el voto, no esta protegido de las posibles represalias a las cuales pueda estar sujeto por el patrón o por alguno de los sindicatos que no se vean favorecidos en la resolución del conflicto. Para su desahogo como sabemos, se le pregunta al trabajador si va a votar en contra o a favor, dicha manifestación queda consignada en el acta, refiriendo el nombre e identificación del emisor del voto. Es por demás comentar que la situación en que pueda emitir el voto el trabajador es desfavorable pues los sindicatos o el patrón pueden amenazar con rescindir la relación de trabajo, o en su caso, negar ciertas prestaciones y por otro lado incentivar la entrega de dadas a otros trabajadores para que emiten el voto en sentido favorable a los intereses de la empresa, pero que a la larga provoca prejuicios a los trabajadores.

El que los trabajadores en el recuento puedan expresar su voluntad sin que sean reprimidos por esto, fomentara sindicatos más fuertes, que responderán a los intereses colectivos, ya que su permanencia como titular de la representación sindical dependerá de la relación con sus agremiados y el cumplimiento de los compromisos que se adquiera con ellos. Por otro lado se fomentaría que el empleador asuma una actitud mas responsable en su relación con los sindicatos, pues una representación legitima de los trabajadores implica una mejor trato y mas respeto hacia la representación de estos y por lo tanto un trato mas justo hacia los trabajadores de la empresa. Una representación real de los trabajadores es sinónimo de mejores condiciones de trabajo, pero solo se podrá llegar a este objetivo cuando los trabajadores puedan elegir a sus autoridades sindicales de manera libre y secreta

Por lo tanto es imprescindible dotar de garantías jurídicas y tutelar de manera adecuada a los trabajadores para que de manera libre y secreta puedan emitir su voto. Es obvio que los trabajadores cuando tengan seguridad de que su decisión no implicara represalias y cuando los agremiados sindicales tengan la certeza de que el sindicato y el patrón no tendrán conocimiento de cual fue la decisión personal tomada, los operarios podrán emitir su voto razonado y meditado.

Esta propuesta de reforma fomenta una relación mas responsable y respetuosa entre el empleador y los sindicatos y estos últimos con sus agremiados. La reforma al artículo 931, pese a ser una reforma netamente procesal, implica dotar y fortalecer al sindicalismo para lograr sus objetivos, los cuales hemos mencionado en el presente trabajo que sin ánimos de ser repetitivo, tiene por objetivo buscar el estudio y mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.

De esta manera, la propuesta de este trabajo, radica en la modificación del artículo 933 fracción V y recorriendo el anterior artículo V, convirtiéndose en VI. Con esta reforma, el artículo en cuestión queda de manera siguiente:

ARTÍCULO 931. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I....

II....

III....

IV....

V. La Junta, proporcionara a los trabajadores que hayan concurrido al recuento una boleta, en la cual manifestaran su preferencia y que deberá ser deposita en una urna cerrada y transparente. La Junta, podrá utilizar todas las medidas de apremio y correcciones disciplinarias a fin de garantizar que los trabajadores comparecientes puedan emitir su voto de manera libre y secreta. Para el conteo de los votos, el personal

designado por la Junta, será la única facultada para abrir la urna y contar los votos emitidos, con la presencia de dos testigos elegidos por las partes.

VI....

La Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá proporcionar a los trabajadores las garantías para que su voluntad no sea vulnerada por presión de alguno de los sindicatos en disputa o por el patrón. El personal de la Junta designada para llevar a cabo el desahogo de la prueba, deberá cerciorarse de que la urna en la cual se depositan los votos de los trabajadores este vacía, así mismo deberá verificar que los trabajadores depositen su voto en la urna.

Para efectos de conocer el resultado de la votación, es conveniente que solo el personal de la Junta efectúe la apertura de la urna y el conteo de los votos. Una vez terminado el conteo, deberá quedar constancia en el acta el resultado. En esta propuesta de modificación se considera la facultad de la Junta de utilizar las medidas de apremio pertinentes para que la voluntad de los trabajadores no seas vulnerada. En la vida de la empresa, hemos sido testigos de la coerción y chantaje al que se ven sujetos los trabajadores días anteriores al recuento. Al ser secreto el voto, podemos esperar que estas presiones continúen, sin embargo, al quedar en secreto el voto cada trabajador, se le podrá dotar de la seguridad para que al momento de emitirlo no haya amenazas de manera personal contra alguno de los trabajadores en lo individual, por que no existe forma de saber por que sindicatos voto o si opto por la continuación o fin de una huelga.

Con esta modificación, se puede dotar de un instrumento a la clase trabajadora, para que pueda desarrollar un sindicalismo mas fuerte y representativo, que tenga por objeto mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, implicaría fomentar un comportamiento de los patrones mas responsable y que estén obligados a llevar relaciones con la representación sindical en un plano de igualdad y con esto promover la justicia social, y colaboración de clases para impulsar el crecimiento económico y lograr bien común de la Nación.

CONCLUSIONES

1. El Derecho del Trabajo es el conjunto de Principios, Instituciones y Normas que tienen como objetivo alcanzar el equilibrio de los factores de la producción y realizar la Justicia Social.
2. El Derecho Colectivo del Trabajo, es una de las ramas del Derecho del Trabajo, teniendo como objetivo regular las asociaciones de trabajadores, sus órganos de representación, las relaciones intersindicales y los conflictos que se deriven de estas últimas.
3. Uno de los objetos de estudio del Derecho Colectivo del Trabajo es el Sindicato, que según la Ley Federal del Trabajo, es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.
4. Los instrumentos con los que cuenta el sindicato de trabajadores para obtener el mejoramiento de los niveles de vida son el Contrato Colectivo de Trabajo y el derecho de Huelga.
5. El Contrato Colectivo tiene por finalidad establecer las condiciones de trabajo entre los patronos y el sindicato que tenga la legítima representación de los trabajadores de la empresa.
6. La huelga es la suspensión temporal de los trabajos en una empresa, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, con el objetivo primordial de equilibrar los factores de la producción.
7. La huelga y el contrato colectivo de trabajo pueden generar conflictos intersindicales, ya sea por la existencia e inexistencia de la Huelga o por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.
8. Para solucionar los conflictos generados por la controversia por la existencia o inexistencia de la huelga y por disputa por la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, las partes acuden ante la Junta de Conciliación y Arbitraje para que esta determine a cual de las partes acude el derecho, respetando los procedimientos contemplados en la ley para cada uno de los casos.
9. En estos conflictos, el ofrecimiento y desahogo de la prueba del recuento, es el medió por el cual se llega a la verdad jurídica, para determinar si los trabajadores en huelga son mayoría y están conformes con la suspensión de las labores en el centro de trabajo y para determinar que sindicato es el que debe detentar la titularidad del Contrato Colectivo, por representar el mayor interés profesional de los trabajadores.
10. Con el recuento se puede acreditar la voluntad de los trabajadores, el requisito de mayoría y el mayor interés profesional, con lo cual se demuestra la naturaleza jurídica del recuento como prueba, por que únicamente con su desahogo se puede llegar a tener la certeza de los elementos mencionados.

- 11. Sin embargo, en la realidad vemos que la voluntad de los trabajadores puede ser coaccionada para que emitan un voto que no necesariamente sea representativo de la voluntad de estos.**
- 12. Se necesita una modificación al artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, para que se contemple en el desahogo de la prueba del recuento, sea requisito que el voto sea libre y secreto, procurando que la Junta de Conciliación y Arbitraje brinde todas las garantías necesarias, a fin de que este derecho sea tutelado hasta sus últimas consecuencias.**
- 13. Con el voto libre y secreto, se lograra dar un paso para que los trabajadores tengan la posibilidad de que en la solución de los conflictos colectivos de trabajo, se tenga seguridad de que la voluntad del trabajador no sea coaccionada en detrimento de su calidad de vida y en contra del acceso a las garantías de libertad sindical a las cuales tiene derecho y con esto lograr que las representaciones sindicales procuren la protección de sus agremiados.**
- 14. Cumpliendo a cabalidad el concepto de libertad sindical, el cual tutela nuestra Constitución y con las modificaciones pertinentes a las leyes laborales, acompañado de una intensa intervención de los trabajadores en la vida sindical, se lograra dar un paso importante hacia el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y por consiguiente, el crecimiento de México como Nación.**