

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE  
MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL

**LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE  
EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

**T E S I S**

*PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO*

*P R E S E N T A:*

**ARTURO AGUILAR ESCALANTE**

**ASESOR: LIC. RAMON BENEDICTO RODRIGUEZ MORENO**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

A la Universidad Nacional Autónoma de México:  
Por la identidad humanística y plural que me brindó.

A mi alma máter:  
La Facultad de Derecho de la UNAM,  
Por el privilegio de formarme en sus aulas.

Todos y cada uno de mis maestros:  
Por compartir sus conocimientos y testimonios de vida.

Al Lic. Ramón Benedicto Rodríguez Moreno:  
Por su valiosa cooperación y apoyo para la realización de este  
trabajo.

A mis queridos padres:

Lic. Enrique Aguilar y Sánchez (†)

María Cruz Escalante Vda. de Aguilar.

Por su guía e inmenso amor y educarme en la cultura del esfuerzo y el trabajo.

A mí amada esposa:

Irma Sánchez Dominguez.

Por su ayuda y comprensión a lo largo de nuestras vidas.

A mis queridos hijos:

Mauricio Aguilar Sánchez y Enrique Aguilar Sánchez.

Con todo mi amor paternal, por la satisfacción del deber cumplido.

A mis adorados nietos:

Enrique, Santiago, Begoña y Valeria.

Como un recuerdo de amor y cariño para la posteridad.

A mis amigos:

Manuel Carlos Fabela Monroy, Raúl Melgoza Figueroa,

Rogelio Ramírez Gómez.

Por ser compañeros en los éxitos y sostén en los momentos difíciles.

A Alfredo Martín Bernadez González:

Por su invaluable apoyo.

# LA NEGOCIACION COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

<b>INDICE</b>	<b>PÁGINA</b>
Introducción.....	I

## **CAPITULO 1**

### **EL SINDICATO Y EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO**

1.1 Antecedentes .....	1
1.2 Concepto .....	3
1.3 Clasificación .....	11
1.4 Requisitos para la constitución de sindicatos .....	19
1.5 Personalidad .....	26
1.6 Derechos y obligaciones .....	30
1.7 Libertad sindical .....	32
1.8 Cancelación del registro del sindicato .....	35
1.9 Federaciones y confederaciones .....	36

## **CAPITULO 2**

### **EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LEY**

2.1 Nociones generales .....	37
2.2. Contenido y clausulado .....	41
2.3 Aspectos legales de la revisión del contrato colectivo de trabajo .....	60
2.4. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo .....	63
2.5 Aspectos legales de la revisión del contrato Ley .....	68
2.6 Reglamento interior de trabajo .....	76

## **CAPITULO 3**

### **LA HUELGA**

3.1 Concepto .....	82
3.2. Procedimiento .....	85
3.3 Clasificación .....	106
3.4 El arbitraje obligatorio .....	114
3.5 La terminación de la huelga .....	116
3.6 Cuadro sinóptico de la huelga .....	117

## **CAPITULO 4**

### **LA NEGOCIACION COLECTIVA**

4.1 La importancia .....	119
4.2 Fundamentación jurídica .....	121
4.3 Técnicas de la negociación colectiva para la Junta y para las partes .....	126
4.4 La negociación colectiva como instrumento de equilibrio en las relaciones colectivas de trabajo .....	134
4.5 Instrumento equilibrador .....	135
4.6 Principio de estabilidad en el empleo .....	136
4.7 Desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo .....	140
Conclusiones .....	143
Fuentes Consultadas .....	146

## **Introducción**

Sin duda alguna, en la actualidad la negociación colectiva constituye uno de los medios más eficaces y que mayores ventajas ofrece para la resolución de los conflictos entre patrones y trabajadores.

Entre otras ventajas que ofrece, permite que las partes mediante el diálogo y la transacción prevengan ó resuelvan conflictos derivados de las relaciones colectivas de trabajo, buscando el equilibrio entre las legítimas demandas de los trabajadores y la capacidad económica de las empresas o patrones. Este equilibrio se expresa en el convenio colectivo que pactan las partes.

En los últimos días hemos sido testigos de que cuando no existe voluntad negociadora entre trabajadores o patrones, sea este privado o público para resolver cualquier clase de conflictos, por más complejos que sean, estos conflictos estallan trascendiendo los ámbitos de la empresa y saliendo del control de las partes, alterándose con ello la tan anhelada paz laboral y social.

No obstante la importancia de la negociación colectiva, ésta no se encuentra reconocida como derecho en el artículo 123 Constitucional. Por tal motivo, en el presente trabajo de tesis realizaré una propuesta de reforma constitucional para consagrarla expresamente como derecho en la Ley fundamental. Lo anterior con el propósito de fomentar la negociación colectiva.

Durante un largo periodo de la historia de nuestro país, los contratos colectivos, expresión del equilibrio y de la negociación en las relaciones de trabajo, fueron considerados el mejor medio para superar los mínimos legales y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Sin embargo, en la actualidad enfrentan diversos problemas.

En efecto, la contratación colectiva como expresión de la negociación colectiva se encuentra acosada en nuestro país por una política gubernamental, que mediante la denominada flexibilización laboral practica una ofensiva en contra de las conquistas plasmadas en los contratos colectivos más importantes del país logrados a través de los años, producto de la negociación colectiva. Ahora se pretende dar marcha atrás utilizándose diversos pretextos y se califica las prestaciones contenidas en dichos contratos colectivos como privilegios o lastres.

Por otra parte, la negociación colectiva auténtica se encuentra amenazada por la proliferación de los contratos colectivos de protección patronal, los cuales poseen una simulación de contratación colectiva para proteger al patrón de una auténtica sindicalización.

Tan solo en el Distrito Federal, el 95% de los contratos colectivos depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje son de esta naturaleza.

En la presente tesis analizaré esta problemática, examinando algunas alternativas de solución para alguna recuperación del papel de la negociación colectiva. En el capítulo primero al sindicato y su papel en la negociación colectiva; en el capítulo segundo se estudia el contrato colectivo de trabajo y el contrato Ley como resultado de la negociación colectiva; en el capítulo tercero se estudia la huelga y su papel en la solución de conflictos cuando la negociación colectiva fracasa; y finalmente, en el capítulo cuarto se examinará la importancia de la negociación colectiva como instrumento de equilibrio en las relaciones colectivo de trabajo, así como la necesidad de técnicas y negociadores profesionales para que esta tenga éxito.

Por último se expresan las conclusiones y las fuentes del presente trabajo.

## CAPITULO 1

### EL SINDICALISMO Y EL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Uno de los sujetos protagonistas de la negociación colectiva de las relaciones de trabajo lo constituye el sindicato, por lo que en este capítulo analizaremos su constitución, finalidades, desarrollo y disolución.

#### 1.1. Antecedentes históricos

Mario de la Cueva refiere que “etimológicamente sindicato proviene del latín “*syndicus*”, voz con que designaron los romanos al procurador elegido para defender los derechos de una corporación” <sup>1</sup>

Por otra parte, estima Mario de la Cueva que la razón histórica de la utilización en Francia del término sindicato reside en que la trade unión inglesa de mediados del siglo XIX era una asociación restringida (gremial) que sólo agrupaba a trabajadores de un mismo oficio, en tanto que la asociación francesa se formó con trabajadores de varias profesiones, por lo que correspondía a un sindicato de empresa. Por tanto era de un carácter más amplio.

Considero que la revolución industrial que trajo consigo la congregación de trabajadores en las grandes fábricas motivó la necesidad de los trabajadores para contrarrestar la fuerza del capital y buscar mejores condiciones de trabajo.

El autor Juan B. Climent Beltrán expone magistralmente las causas que dieron origen a los sindicatos:

---

<sup>1</sup> DE LA CUEVA, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1954. P.276

“Radbruch el gran ideólogo de la constitución alemana de Weibar en 1919, advirtió que no puede haber verdadera libertad ante la desigualdad económica, y habló de un derecho nivelador de las desigualdades el cual surgió del movimiento sindical y de la contratación colectiva, que superó el contrato individual donde las condiciones se imponían por el patrón. Ahí reside toda la dialéctica del sindicalismo. A través del derecho colectivo y de los sindicatos, la negociación colectiva y el derecho de huelga, para establecer las condiciones de trabajo, mediante el equilibrio entre los factores de la producción.”<sup>2</sup>

En México, una de las manifestaciones peculiares de los sindicatos lo constituye el gran círculo de obreros libres del estado de Veracruz, fundado en 1906.

Sin embargo, es la Constitución Mexicana de 1917 que concibe al hombre no en forma aislada, sino como grupo o clase social, y es la que reconoce a los sindicatos como derecho colectivo de los trabajadores como medio para contrarrestar el poder económico de los capitalistas y establecer condiciones de trabajo más humanas, dando origen con ello al surgimiento del derecho social por primera vez en el mundo, citado como derecho nivelador de desigualdades por Climent Beltrán.

Posteriormente a la promulgación de la Constitución de 1917, se generaron principalmente los siguientes antecedentes normativos:

I. Ley de Cándido Aguilar, expedida en Veracruz en 1918. Es la primera que reglamentó al artículo 123 Constitucional. En el artículo 142, se refirió a los sindicatos de trabajadores, definiéndolos como “los grupos de trabajadores de la misma profesión ó de oficios similares o conexos constituidos con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes”.

---

<sup>2</sup> CLIMENT BELTRAN, Juan. Derecho Sindical. México 1994, Editorial Esfinge, P. 56

II. Ley Federal del Trabajo de 1913. En el artículo 232, estableció este concepto de sindicato: “Es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios, o de especialidades similares o conexos, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.

Conviene dejar aclarado que cuando se refería a profesiones similares, la Ley aludía a oficios semejantes, como pueden ser las diferentes especies del género panadero: repostero, bizcochero, bolillero etc. En tanto que cuando se refería a especialidades conexas, se trataba de actividades diversas que se contemplaban entre sí para la elaboración de un producto o la realización de un mismo objetivo: trabajadores: albañiles, electricistas, carpinteros, yeseros, etc., que intervienen en la construcción de un edificio.

III. Ley Federal del Trabajo de 1970. En el artículo 356 señala: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

La definición del artículo 356 de la vigente Ley Federal el Trabajo es una de las más completas, por la precisión de la finalidad que asigna al sindicato y por la calidad de las personas que pueden integrarlo.

## **1.2 Concepto**

Concepto Doctrinal.- Néstor De Buen Lozano nos propone la siguiente definición:

"Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones para la defensa de sus intereses de clase" <sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Novena Edición, Porrúa, México, 1992, Pág. 723

La anterior definición es congruente con nuestro régimen jurídico que atribuye al sindicato la naturaleza de una persona jurídica. Así lo dispone tanto la fracción IV del artículo 25 del Código Civil del Distrito Federal, como el artículo 374 de la Ley Federal del Trabajo. En este caso, la definición propuesta por el autor Néstor de Buen la caracteriza como una persona jurídica de derecho social, también al precisar que los sindicatos son personas. Es una cualidad que les atribuye permanencia.

Por otra parte, la libre constitución es una condición democrática de su formación. Dado que nuestra legislación laboral no regula los sindicatos mixtos, no parece correcto que el actor precise que se trate de uno u otro.

Asimismo, el autor correctamente les atribuye en su definición un carácter clasista a los sindicatos. Por otra parte, en el concepto de defensa se incluyen aspectos como estudio y mejoramiento que tienda a favorecer a las clases en pugna.

Concepto Legal.- El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato de la manera siguiente:

"Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"

La definición legal destaca el objeto de los sindicatos, el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, en la cual queden comprendidas un sin número de actividades sindicales.

Sin duda alguna, la anterior definición deriva de la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional, que sin establecer un concepto de sindicato, consignó la libertad de asociación profesional y cuyo texto es el siguiente:

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

Ahora bien, y con el fin de comprender cabalmente el concepto de Asociación Profesional, lo distinguiré de otras figuras afines, tales como la de reunión, coalición, asociación y la de asociación en general.

Concepto de reunión: Es una Institución de derecho público y es también un derecho político; el maestro Mario de la Cueva la define como:

"La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses".<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Segunda Edición , Porrúa, México 1981, pág. 235.

Concepto de coalición: Es una Institución de Derecho Social. A menudo se incurre en confusión en referencia a los conceptos de coalición y de asociación profesional. Sin embargo, la primera no se identifica ni con la huelga ni con ésta última, ya que, no obstante que la Coalición es un antecedente necesario de estas instituciones y comúnmente desemboca en ellas, es frecuente la formación de coaliciones, sin que llegue a producirse la huelga o a crearse un sindicato. Permitamos que el maestro Mario de la Cueva nos ilustre con su definición de coalición:

"Como institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, sin el cual no son posibles ni la huelga, ni la asociación sindical".<sup>5</sup>

Si bien es cierto que la coalición no tiene fundamento expreso en el artículo 123, no menos cierto es que el artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo vigente la define de la siguiente manera:

---

<sup>5</sup> Ibidem. pág. 240

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes."

Concepto de asociación: Es una institución privada de carácter civil y cuyo concepto se encuentra contenido en el artículo 2670 del Código Civil vigente:

"Cuando varios individuos convienen en reunirse de manera que no sea eternamente transitoria, para realizar un fin común que no este prohibido por la Ley y que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación."

Cabe destacar que tanto Mario de la Cueva como Néstor De Buen coinciden en cuestionar la definición que insiste en el carácter contractual de la Asociación, porque sostienen que aunque se crea por un convenio, nace un fenómeno colectivo, una institución, figura social distinta al contrato.

Por último, existe un interesante y apasionante debate acerca de si el Derecho de Asociación Sindical es consecuencia y aplicación del Derecho de Asociación General (garantía individual contenida en el artículo 9

Constitucional), ó si bien, el Derecho de Asociación Sindical es distinto del Derecho General de Asociación.

Mario de la Cueva responde que en realidad son dos derechos distintos, producto de circunstancias históricas y de finalidades distintas, pero poseen como fundamento la naturaleza social del hombre y agrega que:

"La libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público. En cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales. El Derecho de Asociación Profesional es especial, el Derecho de Asociación es General".<sup>6</sup>

Se ha planteado también que si el Derecho de Asociación Sindical nació como un instrumento de lucha en contra del capital con diversas finalidades, ¿por qué entonces se reconoció en el artículo 123 el derecho de los Patrones a formar sindicatos? Mario de la Cueva sostiene que:

"Ciertamente, la Asociación Sindical está reconocida por la fracción XVI del artículo 123

---

<sup>6</sup> DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, TOMO I. op. cit. pág. 242.

como un derecho de los empresarios, pero su función no desborda la libertad de asociación del artículo 9 de la Carta Magna, por lo que fue una especie de cortesía de la clase trabajadora al viejo principio de la igualdad ante la Ley. En cambio, la norma laboral reconoce el Derecho Sindical frente al Estado, que no podrá impedir la libre formación de los sindicatos y sobre todo, delante de los empresarios y los que imponen la obligación de negociar y contratar colectivamente con los sindicatos obreros las condiciones de trabajo.<sup>7</sup>

Por supuesto que estos sindicatos deben estar formados exclusivamente por patronos o trabajadores, ya que la Ley no reconoce los sindicatos mixtos.

Por mi parte considero que el reconocimiento del derecho de asociación sindical de los patronos desnaturaliza los orígenes y los fines del mismo. Además, es un derecho en desuso por los empresarios, toda vez que no conocemos hasta ahora un sindicato de empresarios. En cambio, los patronos se han organizado en Cámaras tales como la CONCANACO (Confederación de

---

<sup>7</sup> Ibidem. pág.222

Cámaras Nacionales de Comercio) y otras, por lo que este derecho patronal en mi opinión debería suprimirse.

Atendiendo a la Doctrina Nacional y Extranjera, el autor Mario de la Cueva establece dos grandes formas de sindicación que pueden denominarse:

- a) Sistema de Formas Libres de Sindicación y;
- b) Sistema que señala limitativamente las formas de sindicación.

Asimismo, en referencia al profesor italiano Ubaldo Prosperetti, y en relación a las anteriores formas de sindicación considera que:

"Creemos que el primero de éstos métodos es el que corresponde a la idea de la libertad sindical pura, sistema que excluye toda reglamentación estatal y que cobra vigencia ahí donde los sindicatos son auténticamente independientes. Es una acentuación particular de la libertad sindical, pues no sólo garantiza la libertad de

Asociación, sino además la libertad de asumir cualquier forma de organización profesional".<sup>8</sup>

No obstante que con claridad el autor antes citado señala las ventajas que ofrece el sistema denominado por la doctrina nacional y extranjera de formas libres de sindicación, en nuestro país el legislador se acogió al sistema que señala limitativamente las formas de sindicación que deben adoptar la constitución de los sindicatos para su registro.

### **1.3 Clasificación**

En realidad existen diversos criterios para clasificar a los sindicatos. Uno de estos criterios atiende a sus tendencias y relaciones políticas e ideológicas, y otras atienden exclusivamente al criterio jurídico al cual la doctrina denomina formas de sindicación.

Brevemente haré referencia al criterio de clasificación política e ideológica para después ocuparme más ampliamente de la clasificación jurídica.

De acuerdo al criterio político, y particularmente por lo que hace a sus relaciones con el Estado, se habla de sindicalismo corporativo y de sindicalismo independiente o democrático. Al sindicalismo corporativo se le ubica como un ente de control del Estado, subordinado a este último, sin democracia

---

<sup>8</sup> DE LA CUEVA Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Tomo II, Op. Cit. p. 325.

sindical interna. En cambio, el sindicalismo independiente reclama su autonomía frente al Estado y los Partidos Políticos, y en la mayoría de los casos ejercita la Democracia Interna. Evidentemente en nuestro país predomina el esquema del sindicalismo corporativo. El destacado tratadista Néstor De Buen Lozano comenta al respecto lo siguiente:

"El Sindicalismo integrado al Congreso del Trabajo, lo que quiere decir los súbditos del PRI, es todo menos una organización sindical, ejerce una función controladora de los trabajadores, cada vez con menos arraigo."<sup>9</sup>

De acuerdo a su relación política con los patrones, suelen utilizarse dos clasificaciones: Sindicalismo Blanco y Sindicalismo Rojo. Al primero se le ubica como un organismo subordinado al empresario, y al segundo, como un órgano independiente o autónomo del patrón, que no implica una posición ideológica determinada. El maestro Néstor de Buen Lozano considera al respecto que:

"El Sindicalismo Blanco ha sido y aún es, una fórmula de gran arraigo en el País; sin embargo, parece vislumbrarse su liquidación como

---

<sup>9</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo Segundo. Op. cit. p.660.

consecuencia del desarrollo del sindicalismo independiente calificado siempre de Rojo."<sup>10</sup>

Consideramos que en nuestro país, sobre todo a partir del año 1970, existe un creciente reclamo de los trabajadores para que los representen auténticos sindicatos independientes del patrón y del estado, que asuman realmente la defensa de sus intereses. Sin embargo, a pesar de la opinión optimista del autor Néstor de Buen, no se vislumbra que a corto plazo desaparezca el sindicalismo blanco.

Clasificación jurídica. Es la que separa a los sindicatos en razón de estar integrados por trabajadores o por patronos. Este criterio de clasificación se encuentra contenido en el artículo 361 de la Ley Federal del Trabajo, el cual advierte que es el criterio temporal el que sirve de base para tal clasificación.

Si bien es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no hizo distinción expresa entre sindicatos de patronos y de trabajadores, la Ley vigente si lo hace, la cual en su artículo 361 dispone que:

---

<sup>10</sup> Ibidem p. 662.

“Los sindicatos de patronos pueden ser:

- I. Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.”

En nuestro país se han regulado en la Ley los dos sistemas de sindicación que comentamos. Justamente, la Ley de Trabajo de Veracruz de 1918 definió al sindicato en su artículo 142, pero no señaló las formas concretas de su organización.

Atendiendo a la doctrina nacional y extranjera, el autor Mario de la Cueva establece dos grandes formas de sindicación que pueden denominarse:

- a) Sistema de Formas Libres de Sindicación y,
- b) Sistema que señala limitativamente las formas de sindicación.

Asimismo, el citado autor en referencia al profesor Italiano Ubaldo Prosperetti, y en relación a las anteriores formas de sindicación considera que:

“Creemos que el primero de éstos métodos es el que corresponde a la idea de libertad sindical pura, sistema que excluye toda reglamentación estatal y que cobra vigencia ahí donde los sindicatos son auténticamente

independientemente. Es una acentuación particular de la libertad sindical, pues no solo garantiza la libertad de asociación, sino además la libertad de asumir cualquier forma de organización “<sup>11</sup>

De los trabajadores: El artículo 360 de la esta Ley reconoce las siguientes formas de sindicación:

- “I. GREMIALES, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II. DE EMPRESA, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III. INDUSTRIALES, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV. NACIONALES DE INDUSTRIA, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más entidades federativas; y
- V. DE OFICIOS VARIOS, los formados por trabajadores de diversas profesiones, estos sindicatos sólo pueden constituirse cuando en el

---

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II, Op. Cit. P. 325

municipio de que se trate, el numero de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte."

De la anterior enunciación de las formas de sindicación, la primera interrogante que surge es si ésta es limitativa, enunciativa ó ejemplificativa. La respuesta, atendiendo al enunciado del artículo citado, es que es limitativa. Mario de la Cueva, acorde con esta idea opina que:

"Sin duda, los trabajadores o empresarios pueden formar diversos tipos de asociaciones, pero esas organizaciones no podrán ser registradas por las autoridades del trabajo ni cumplir las funciones que le atribuye la Ley"<sup>12</sup>

Por nuestra parte, me adhiero sin reservas a la opinión de Mario de la Cueva de suprimir las formas de sindicación de los trabajadores para dejarlos en libertad de constituir la que más convenga a sus intereses.

Sindicatos gremiales. Respecto de los sindicatos gremiales, se ha dicho que son producto de los talleres artesanales del medioevo y de principios de la manufactura, los cuales no requerían de una sola profesión u oficio, de tal manera que los trabajadores por la similitud de sus problemas se agremiaban por profesiones, independientemente de los talleres en que prestaban

---

<sup>12</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. op. cit. p. 327

sus servicios. No obstante su importancia histórica, en la actualidad ha sido cuestionada su utilidad. Al respecto, el maestro Mario de la Cueva nos expresa su atinada opinión:

"El sindicato gremial ha perdido terreno; la clase trabajadora dicen sus críticos, es explotada por el capital, independientemente de las distintas actividades que ejecuten sus miembros, por lo que requiere su unidad para lograr en plenitud sus finalidades inmediatas y mediatas. La división de trabajadores en diversas profesiones, debilita la unión y su consecuencia es el fortalecimiento del capital."<sup>13</sup>

El sindicato gremial nace de y para la profesión. El de la empresa prescinde de ella y atiende a la totalidad de los trabajadores de un centro de trabajo. Se ha dicho que es el primer eslabón en la cadena de la igualdad de todos los trabajadores, que mira la justicia, ya no en función de la profesión, sino como valor universal de la clase obrera.

El sindicato industrial. Se afirma que esta forma de sindicación constituye un segundo eslabón en la cadena de igualdad y de unidad de los trabajadores, que rompe las murallas de la empresa para agrupar a los trabajadores de una misma rama industrial.

---

<sup>13</sup> Ibid.

El sindicato nacional de la industria. La reforma que los creó en 1956 consideró dos modalidades. La primera es la de aquellos sindicatos que agrupan trabajadores que prestan sus servicios a una misma empresa establecida en diversas entidades federativas. Tal es el caso del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. La segunda es la de los sindicatos que comprenden diversas empresas ubicadas en varios estados, pero de la misma rama industrial. Tal es el caso del Sindicato de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y similares de la República Mexicana. Este tipo de sindicato es considerado el último eslabón en la cadena de la unidad e igualdad de los trabajadores. Incluso se le califica como fruto de la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo.

En la realidad, la gran mayoría de los sindicatos nacionales constituyen grandes estructuras que someten a los trabajadores, y que impiden la democracia en las diversas secciones que lo forman. En el pasado se han conocido diversos casos de trabajadores de algunas secciones de determinado sindicato nacional que luchan por escapar de su férrea estructura. Dada la dimensión de los sindicatos nacionales, el divorcio entre dirigentes y bases sindicales es más transparente. En suma, este modelo sindical sólo ha beneficiado a un puñado de líderes, con determinadas posiciones políticas y económicas. Esta es la triste realidad.

El sindicato de oficios varios. El legislador creó esta forma de sindicación, atendiendo las necesidades de trabajadores de pequeños talleres que no siempre alcanzan el número mínimo de miembros que señala la Ley para constituir un sindicato, por lo que ésta se inclinó por permitir las uniones sindicales de trabajadores de distintas ramas de la industria.

|

## 1.4 REQUISITOS PARA LA CONSTITUCION DE SINDICATOS

La doctrina tradicional clasificó estos requisitos en dos grupos: Requisitos de Fondo y Requisitos de Forma. El distinguido maestro Mario de la Cueva agrega a la anterior clasificación una tercera, dando lugar a una clasificación tripartita:

- a) Requisitos de Fondo,
- b) Requisitos en cuanto al número personas; y
- c) Requisitos Formales.

- a) Requisitos de fondo.

Elementos humanos, sociales y jurídicos que deben concurrir a la constitución del sindicato y que le dan existencia como persona jurídica. Estos requisitos atañen a los elementos sustanciales, tales como la calidad de las personas que concurren a su organización y las finalidades que se propongan realizar los trabajadores. El sindicato es una asociación de personas, pero no toda persona puede formar sindicatos, porque deben estar integrados exclusivamente por trabajadores o patrones. El sindicato mixto en México deviene en imposible.

La finalidad que deben proponerse los trabajadores al sindicarse se desprende del último párrafo de la definición de sindicato contenida en el artículo 356 de la Ley laboral, siendo esta:

"el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Algunos tratadistas afirman que esta es sólo la finalidad inmediata de los obreros a la cual deben agregarse sus finalidades mediatas, consistentes en la creación de un mundo mejor del mañana. Así explican la reforma del presidente Cárdenas a la fracción I del artículo 249 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 para derogar la disposición que prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos.

b) Requisitos en cuanto a las personas.

El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

"Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya

relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste".

Algunos autores consideran que este número mínimo es arbitrario y que constituye una limitante al principio de libertad sindical.

1. El principio de igualdad del hombre y la mujer y los sindicatos.- Conforme a las Reformas Constitucionales y legales de 1974, el hombre y la mujer disfrutaban de los mismos derechos para la organización y funcionamiento de los sindicatos.
2. Los menores de edad ante los sindicatos.- Las reformas del año de 1962 se inspiraron en el propósito de facilitar el trabajo de los menores, suprimiendo requisitos inútiles y respetando la prevención de una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación básica del menor.

Entre otras disposiciones relativas a los menores y los sindicatos, se encuentra el artículo 23 de la Ley laboral, según el cual los mayores de catorce y menores de dieciséis años necesitan autorización de sus padres o

tutores, y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, para devenir en sujetos de la relación de trabajo. En tanto que los mayores de dieciséis años, pueden prestar libremente sus servicios.

Por otro lado, la fracción I del artículo 372 establece que no podrán integrar la directiva del sindicato los menores de dieciséis años.

La fracción II del mismo artículo dispone que los extranjeros no pueden formar parte de la directiva de los sindicatos.

Asimismo, el artículo 183 de la Ley laboral dispone que:

"Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley."

El maestro Alberto Trueba Urbina, magistralmente nos explica las razones de la anterior disposición con el siguiente comentario:

"Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera"<sup>14</sup>

De igual forma, el artículo 363 de la Ley Federal del Trabajo repite la disposición transcrita al establecer que:

"No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza".

---

<sup>14</sup> Ibid.

c) Requisitos Formales.

Se refiere a aquellos que debe reunir el acto constitutivo del sindicato, la adopción de sus estatutos y la designación de su primera mesa directiva, que aunque son decisiones libres de los trabajadores, las formalidades servirán para constatar la realidad de los actos constitutivos.

El artículo 365 de la Ley laboral en relación a estos requisitos dispone que:

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

- I. Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva,
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores, serán autorizadas por el secretario general, el de organización y el de actas, salvo lo dispuesto en los estatutos."

Por último, el artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo enumera limitativamente las causas por las cuales el registro podrá negarse:

"El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior.

Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la

presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.”

El último párrafo del artículo 366 de la Ley Federal del Trabajo ha motivado dudas acerca de la posibilidad de que exista un registro automático del sindicato, cuando la autoridad ante la que se presentó la solicitud no resuelve dentro de un término de sesenta días. Pero ello no produce el efecto de tener por hecho el registro, sino que los solicitantes tienen que requerir a dicha autoridad para que dicte la resolución, y si es omisa en hacerlo dentro de los tres días siguientes a la presentación de ese requerimiento, entonces se tendrá por hecho el registro, quedando obligada a expedir la constancia respectiva dentro de los tres días siguientes.

## **1.5 PERSONALIDAD**

Una vez efectuado el registro al sindicato y de su directiva otorgado por la Secretaría del Trabajo ó por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según se trate de un sindicato federal ó local, el sindicato tendrá acreditada su personalidad jurídica y capacidad legal ante todas las autoridades, conforme a lo dispuesto por el artículo 368 y 374 de la Ley Federal del Trabajo.

La anterior disposición se contempla con lo dispuesto por la fracción IV del artículo 692 de la Ley Federal del Trabajo, que en forma taxativa establece la forma en que los sindicatos acreditaran su personalidad:

IV. “Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ó la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de haber quedado registrada la directiva del sindicato.”

Sin embargo, ha sido motivo de controversia el requisito del registro del sindicato por considerar que contraviene lo dispuesto por el artículo 357 de la Ley Laboral, que dispone:

“Los trabajadores y los patronos tiene derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.”

La anterior deposición de manera formal cumple con lo dispuesto por el artículo 7 del convenio 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, y que a la letra dice:

“La adquisición de personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a

condiciones cuyo límite es la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio.”

A pesar de lo anterior, en nuestro país subsiste la controversia acerca de si el registro sindical atribuye a los sindicatos personalidad jurídica, o si el mismo no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.

El pleno de la Suprema Corte de la Justicia de la Nación, se ha inclinado por este último criterio, estableciendo la siguiente tesis cuyo rubro, texto y datos de localización son los siguientes:

No. Registro: 193,776 Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Pleno; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; IX, Junio de 1999; Tesis: P. LII/99; Página: 15

**SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS.**

“ Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque éste no es un presupuesto para

su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica.

Amparo en revisión 1339/98. Francisco Pacheco García y coags. 11 de mayo de 1999. Unanimidad de diez votos. Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán. Ponente: Juan Díaz Romero. Secretario: Armando Cortés Galván.

El Tribunal Pleno, en su sesión privada celebrada el treinta y uno de mayo de 1999, aprobó, con el número LII/1999, la tesis aislada que antecede; y determinó que la votación es idónea para integrar tesis jurisprudencial. México, Distrito Federal, a primero de junio de mil novecientos noventa y nueve”.

Sin embargo, en mi opinión, a pesar del texto legal tanto del artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo, del artículo 7 del convenio 87 de la OIT y del criterio interpretativo de la corte, el registro de los sindicatos es un requisito ó condición que limita la capacidad jurídica de actuación de los sindicatos, toda vez que sin la constancia de registro no pueden actuar, puesto que es un requisito para acreditar su personalidad conforme a lo dispuesto por la fracción IV del artículo 692 de la Ley Laboral, por lo que la capacidad de obrar de los sindicatos se subordina a una decisión estatal.

## 1.6 DERECHOS Y OBLIGACIONES

El artículo 374 de la Ley Laboral atribuye a los sindicatos capacidad para:

“Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

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

De igual manera el artículo 377 dispone cuales son las obligaciones de los sindicatos:

“Son obligaciones de los sindicatos:

- I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los

cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y

- III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.”

A las anteriores obligaciones debe agregarse la contenida en el artículo 377 de la Ley Laboral que obliga a los sindicatos a rendir cuentas. Al acto administrativo mediante la cual la autoridad laboral toma nota de los cambios en las directivas de los sindicatos de los altos y bajas de los afiliados y de las modificaciones a los estatutos, comúnmente se le conoce como “toma de nota”.

Esta disposición ha sido cuestionada por contravenir el principio de autonomía de las organizaciones sindicales plasmada en el artículo 360 de la Ley Federal del Trabajo que les confiere el derecho de elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, y formular su programa de acción.

También el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe a los sindicatos:

“Queda prohibido a los sindicatos:

- I. Intervenir en asuntos religiosos; y
- II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.”

Esta última disposición, además de la contenida en el artículo 377, es considerada restrictiva a la autonomía sindical. Así lo sostiene el maestro Néstor de Buen Lozano, quien sostiene que:

“Es más discutible la validez formal de estas restricciones a la autonomía sindical. En mi concepto chocan frontalmente con el esquema libre de la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución.”<sup>15</sup>

Considero que atendiendo al principio de la autonomía sindical sería muy conveniente que estas prohibiciones, las cuales se consideran correctas, debieren establecerse en la Ley.

## **1.7 LIBERTAD SINDICAL**

Sin duda alguna, la libertad sindical constituye una conquista histórica en la larga y penosa lucha de la clase trabajadora. No fue una concesión gratuita del capital ni del estado. La libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse una vez superada la etapa de prohibición y tolerancia de las organizaciones sindicales. Es por ello que el maestro Mario de la Cueva la considera como la más bella conquista del movimiento obrero del siglo pasado. Esta caracterización es un acierto, ya que en nuestra actual sociedad, caracterizada por la injusticia y por una mayor desigualdad entre capital y trabajo inhumanas en que vive la mayoría de la sociedad, los trabajadores se ven en la necesidad de constituir sindicatos para luchar contra el capital y el estado, que se traduce en un intento de los trabajadores por imponerle al capital la igualdad

---

<sup>15</sup> DE BUEN LOZANO, Néstor. Organización y funcionamiento de los sindicatos. Segunda Edición. México. 1986 . Porrúa. P.22

jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo y al estado en no hacer ni prohibir a los trabajadores sus asociaciones ni sus luchas huelguísticas.

Mario de la Cueva afirma que ante todo la libertad sindical es libertad de asociación; es decir, libertad de constituir asociaciones y agrega lo siguiente:

"Entendemos por libertades políticas sindicales, las que garantizan la formación, la vida y la actividad libres de los sindicatos para la realización de las finalidades inmediatas y mediatas del movimiento obrero y del derecho del trabajo".<sup>16</sup>

La constitución mexicana consagró como derecho social fundamental la libertad sindical en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional en los términos siguientes:

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

Considero que la anterior redacción relativa a la libertad sindical no es la más adecuada, toda vez que no comprende las distintas dimensiones que comprenden la libertad sindical, tales como la sindicación libre, la pluralidad sindical y la autonomía sindical, representada gráficamente en una figura

---

<sup>16</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II, Op. Cit. p. 277

triangular en la cual cada uno de los aspectos señalados constituye cada uno de sus vértices.

Por su parte el convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo en su conferencia general celebrada en San Francisco el 17 de junio al 10 de julio de 1948, mismo que entró en vigor el 4 de julio de 1950, notificado por nuestro país el 1 de abril de 1950 y publicado en el diario oficial de la federación el 16 de octubre de 1950, en su artículo 2 del mismo define la libertad sindical:

“Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”<sup>17</sup>

De la anterior definición puede advertirse dos dimensiones de la libertad sindical: carácter colectivo que se expresa como derecho de sindicación de asociación y que se traduce básicamente en el derecho a fundar u organizar sindicatos; y una segunda de carácter individual, denominada por la doctrina derecho a afiliación sindical y que tiene dos manifestaciones, una positiva que asisten en el derecho a afiliarse, y una de aspecto negativo, consistente en el derecho de no afiliarse a ninguno.

Para el autor José Manuel Lastra Lastra, “el exceso de reglamentación ha menguado la vida de los sindicatos en detrimento de la efectiva y perdurable libertad sindical interna y externa”.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Organización internacional del trabajo. Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, Ginebra. Editado por la O.I.T. , 1985. P. 708

<sup>18</sup> Diccionario Jurídico Mexicano. Tomos I-O, México, Porrúa y UNAM. 2007, P. 2402

## **1.8 CANCELACION DEL REGISTRO DEL SINDICATO**

La cancelación del registro se produce únicamente por los casos previstos en el artículo 369 de la Ley Federal del Trabajo, a saber:

“El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

- I. En caso de disolución; y
- II. Por dejar de tener los requisitos legales.

La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.”

De igual forma, el artículo 370 del mismo ordenamiento agrega:

“Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.”

Los preceptos jurídicos transcritos tienen el propósito de dar seguridad jurídica a los sindicatos, de manera que para cancelar su registro se requiere de un procedimiento jurisdiccional ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje competente, en el cual sea oído el sindicato cuya cancelación se demanda.

## **1.9 FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES**

La esencia del sindicalismo radica fundamentalmente en el principio de unidad.

Mediante las federaciones y confederaciones los sindicatos hacen realidad este principio de unidad y les permite hacer frente a la capacidad económica y al poder político de los patrones.

El artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

“Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.”

Sin embargo, de acuerdo a la costumbre, las federaciones son uniones de sindicatos, en tanto que las confederaciones agrupan federaciones y además sindicatos nacionales. Éstos últimos tienen miras más elevadas que los sindicatos.

## CAPITULO 2

### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y EL CONTRATO LEY

#### 2.1 Nociones generales

El contrato colectivo de trabajo, también llamado contratación colectiva de trabajo, convenciones colectivas, y más recientemente negociación colectiva de trabajo, doctrinalmente puede ser definido como el acuerdo de voluntades entre un sindicato y un patrón o un grupo de estos para establecer las condiciones de trabajo conforme a las cuales los trabajadores prestarán sus servicios.

Las convenciones colectivas expresan las aspiraciones de la clase trabajadora de mejorar sus condiciones de trabajo, pero también nuestra legislación laboral le asigna una función equilibradora entre capital y trabajo.

Para la concepción triangular del derecho colectivo de trabajo, el maestro Mario de la Cueva<sup>19</sup> postula que la negociación colectiva es el vértice de ese triángulo equilátero, y si bien es cierto que sus dos bases, la sindicación y la huelga, fueron las promotoras del derecho del trabajo colectivo e individual. También esta visión del derecho colectivo sostiene que las convenciones colectivas constituyen la finalidad suprema del presente, de tal manera que si la contratación colectiva faltare, carecerían de sentido la sindicación y la huelga.

La idea de las convenciones colectivas nació como una exigencia del proletariado que demandaba una nueva regulación de la relación de trabajo-capital, la cual era regulada por el derecho civil como un contrato de

---

<sup>19</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II, Op. Cit. , P.214

arrendamiento, por lo que las relaciones individuales debían ser sustituidas para establecer condiciones humanas y justas para la prestación de servicios que permitirán al trabajo recuperar su dignidad y libertad, asegurando la vida y la salud de los hombres. En suma, un ordenamiento jurídico que en oposición al derecho civil garantizara la justicia social.

El anterior reclamo de los trabajadores parecía imposible de realizarse en el siglo XIX, en la que predominaba el absolutismo empresarial en la fábrica, toda vez que los patrones actuaban como soberanos en la empresa. Ellos dictaban los reglamentos de fábrica mediante los cuales fijaban unilateralmente las condiciones de trabajo; es decir, a través de dicho instrumento el patrón era el que establecía los salarios, la jornada de trabajo, etc. El trabajador no intervenía para la elaboración de estos reglamentos. Su condición social y jurídica era solo la de acatar dichos reglamentos. El patrón libremente cambiaba las condiciones de trabajo en cualquier tiempo. La característica fundamental de estas reglamentaciones impuestas por los patrones es que imponían a los trabajadores jornadas inhumanas excesivas, condiciones de trabajo insalubres, etc.

Por otra parte, la mayoría de los exponentes del derecho civil de la época manifestaban su férrea oposición a reconocer la necesidad de establecer la regulación del trabajo como una norma autónoma distinta a la civil. Alegaban que las únicas fuentes del derecho eran la Ley y el contrato. Afirmaban que los contratos no podían extenderse a personas distintas de las que lo celebraron, de acuerdo al principio de *res inter alias acta*.

Sin embargo, el derecho civil de la época resultó insuficiente para frenar las exigencias doctrinales novedosas que ponían en el tapete de la discusión la asimilación de la regulación del trabajo al contrato de arrendamiento de servicios del derecho civil. También resultó impotente para frenar el empuje de los impulsores del reconocimiento del derecho del trabajo, que luchaba por su

autonomía y por la creación de un tercer género de normas de carácter social que rompiera con la dicotomía derecho público-derecho privado.

Finalmente, producto de la sindicación y la huelga, de las luchas obreras y de las ideas renovadoras del tratadista francés León Duguit, que en opinión del maestro Mario de la Cueva: “Rompieron las doctrinas civilistas y propusieron la tesis que las convenciones colectivas eran un acto creador de derecho”<sup>20</sup>, lograron conquistar el reconocimiento del derecho de los trabajadores a la contratación colectiva.

En el contrato colectivo, los sindicatos son junto con los patrones los creadores de las nuevas relaciones de trabajo de cada empresa, adquiriendo la categoría de una fuente formal autónoma del derecho del trabajo, en el camino de la igualdad de trabajo con el capital. Este hecho es también conocido como democratización del trabajo.

Nuestro país no inventó las convenciones colectivas. El maestro Mario de la Cueva sostiene que:

“Los constituyentes de 1917 no tenían una idea clara de la naturaleza y de los fines de las convenciones colectivas, ya que creyeron que eran una forma del contrato de trabajo. Estas dos circunstancias explicarían que el artículo 123 no contuviera una mención expresa de la institución.”<sup>21</sup>

En tal virtud podemos afirmar válidamente que las convenciones colectivas fueron reconocidas con una fisonomía propia en nuestro país hasta la Ley Federal del Trabajo de 1931.

---

<sup>20</sup> Ibidem. P.280

<sup>21</sup> Ibidem P. 408 y 409

La definición legal de contrato colectivo de trabajo está contemplada en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo:

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.”

El contrato colectivo de trabajo para una o varias empresas determinadas constituye la primera especie de las convenciones colectivas. En cambio, el contrato Ley o contrato colectivo obligatorio constituye una segunda especie de las convenciones colectivas.

Los caminos para llegar al establecimiento del contrato colectivo de trabajo son: La negociación colectiva, la huelga y el laudo colectivo pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Por su parte, el convenio numero 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 1949, establecen que deberán adoptarse medidas adecuadas para:

“El pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Organización Internacional de Trabajo. Op Cit. P. 830

Por lo anterior, considero necesario establecer que el género es la expresión negociación colectiva, es el método o procedimiento transaccional entre los trabajadores y patrones. La finalidad es fijar condiciones de trabajo y empleo, y el resultado son los acuerdos y voluntades; es decir, los contratos colectivos o convenciones colectivas de trabajo.

Así mismo, considero necesario proponer que el derecho a la negociación colectiva se reconozca como garantía social en el apartado A del artículo 123 Constitucional.

## **2.2. CONTENIDO Y CLAUSULADO**

El contrato colectivo o convenio (celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o diversos empleadores) para establecer las condiciones en las que habrá de prestar el trabajo dentro de una empresa o establecimiento determinado, debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad la titularidad del sindicato.

Se deberán elaborar tres tantos y firmarse de manera adecuada, de los cuales dos se entregarán a las partes contratantes y uno se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje (federal o local, según corresponda).

El contrato surte efecto a partir de la hora y fecha en que se deposite, salvo que las partes convengan por escrito una fecha distinta.

Para que el contrato tenga vigencia legal, debe contener los siguientes requisitos: nombre y domicilio de los contratantes; titularidad del sindicato; empresas y establecimientos que abarque; determinación o indeterminación de tiempo de vigencia o especificación para obra determinada; las

jornadas de trabajo; los descansos y vacaciones; los montos de salarios; las cláusulas relativas a la capacitación y el adiestramiento de la empresa, productividad, participación de utilidades y las demás estipulaciones que convengan las partes.

El contrato colectivo de trabajo se estructura mediante el enunciado de las partes contratantes que se sujetan a lo convenido en el clausulado, señalando como objeto establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en la fuente laboral.

La Ley impone a los patrones la obligación de celebrar un contrato colectivo de trabajo si lo demandan sus trabajadores sindicalizados. La negativa patronal habilita a los trabajadores para ejercer el derecho de huelga.

La formalidad del contrato radica en que debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad, haciéndose por triplicado con un tanto a las partes y otra para su depósito ante la autoridad laboral.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, el contenido del contrato colectivo de trabajo es el siguiente:

“El contrato colectivo contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los contratantes;
- II. Las empresas y establecimientos que abarque;
- III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;
- IV. Las jornadas de trabajo;
- V. Los días de descanso y vacaciones;
- VI. El monto de los salarios;
- VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;

- VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;
- IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,
- X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

Cuando no están señaladas cláusulas sobre jornadas de trabajo, aguinaldo, participación de utilidades, días de descanso y vacaciones, seguridad e higiene, capacitación, trabajo de mujeres y menores y riesgos de trabajo, se aplicarán las disposiciones que ordena la Ley Federal del Trabajo, pero recordando que la función del sindicato es superar esas disposiciones mínimas de Ley.

Por su parte, la doctrina ha clasificado el contenido de los contratos colectivos de trabajo agrupando el contenido de los contratos colectivos de trabajo en tres grandes grupos como son: A) Elemento fundamental o núcleo, B) Elemento de envoltura y C) Cláusulas ocasionales, mismos que a su vez se subdividen en otros elementos que se explican a continuación.

#### **Elemento fundamental o núcleo.**

Se trata de las jornadas, días de descanso, vacaciones, monto de los salarios, etc. El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo menciona estos datos, que son la parte primordial del núcleo del contrato. Se pueden añadir todas las demás condiciones que convengan las partes.

El artículo 393 del ordenamiento citado dispone que:

“No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornadas, días de descanso o vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.”

Si faltare la determinación de los salarios pueden iniciarse las labores de los trabajadores, o bien, pueden continuarse, pero no hay contrato colectivo de trabajo y registrá, en todo caso en esas relaciones laborales, lo que dispone la Ley. Además de lo que establezcan los contratos individuales de trabajo particularmente, siempre y cuando lo estipulado en ellos no esté por debajo de la Ley.

#### **Elemento de envoltura.**

Elemento obligatorio. Cláusulas que tienden a facilitar la aplicación del derecho del trabajo y las disposiciones del contrato colectivo. Ejemplo: En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los casos en que las partes las declaren obligatorias. Así lo dispone el artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo.

Elemento obligatorio. Normas de protección del movimiento obrero. Son aquellas que ha impuesto el movimiento obrero en defensa de su unidad y de libertad sindical frente al empresario. Ejemplo: Cláusulas de ingreso y de separación; las disposiciones que prohíben al empresario inmiscuirse en asuntos sindicales, de acuerdo al artículo 133, fracciones IV y V de la Ley Federal

del Trabajo y las prerrogativas otorgadas a los miembros de la mesa directiva de los sindicatos.

Elemento obligatorio. Son las obligaciones que pueden adquirir cada una de las partes hacia la otra. Ejemplo: Obligación del empresario de proporcionar al sindicato un local para establecer sus oficinas, obligaciones del patrón de pagar mensualmente los gastos del sindicato, como luz, teléfono, etc.

### **Normas que rigen la vida y la extinción del contrato colectivo.**

Son aquellas que regulan su forma, su periodo de vigencia, su revisión y su terminación.

I. Forma del contrato colectivo. El artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo señala que el contrato colectivo “deberá celebrarse por escrito bajo pena de nulidad”.

II. Periodo de vigencia. De los artículos 391 Fracción III y 397 de la Ley Federal del Trabajo deriva que el contrato colectivo puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por obra determinada.

III. Revisión del contrato colectivo. Regularmente los contratos colectivos se revisan en las condiciones de trabajo cada dos años, como lo establece el artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, el sindicato y el empresario pueden revisar en cualquier tiempo el contrato colectivo ante las circunstancias señaladas en el artículo 426 del mismo ordenamiento. En los casos extraordinarios de un conflicto colectivo económico, será la Junta de Conciliación y Arbitraje la que resuelva sobre la situación de las condiciones de trabajo, como lo señala el artículo 919 de la Ley Federal del Trabajo.

Por decreto del 27 de septiembre de 1974 que reformó la Ley Federal del Trabajo, se creó el artículo 399 bis de la Ley Federal del Trabajo, que

dispone: “ ... Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.”

V. Terminación del contrato colectivo. El artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo señala que puede terminar por mutuo consentimiento de las partes, por la conclusión de la obra que sirvió de base ó por el cierre total de la empresa o de uno de sus establecimientos, con la previa aprobación en el tercer caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

### **Cláusulas ocasionales.**

Estas cláusulas se refieren, entre otras cosas, a las condiciones en que concluirá la huelga y a las condiciones en que se reanudarán las labores, la obligación del patrón de pagar la totalidad o un porcentaje de los salarios de los días que duró la huelga, la fecha a partir de la cual regirá las nuevas condiciones de trabajo, la reinstalación de los trabajadores separados del empleo, etc.

A partir del año de 1992, la jurisprudencia ha establecido el criterio en el sentido de que las cuestiones específicas u ocasionales no forman parte propiamente del contrato colectivo de trabajo. El criterio jurisprudencial a que aludo es el siguiente:

No. Registro: 218,757; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación; 56, Agosto de 1992; Tesis: XVII.1o. J/11; Página: 71

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.  
CONVENIOS SOBRE CUESTIONES ESPECIFICAS  
NO FORMAN PARTE DEL.**

“ Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre el Sindicato de Trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer en cláusulas generales y abstractas las condiciones, según las cuales, debe prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento; por lo tanto, los convenios especiales que se celebren por separado sobre cuestiones específicas, no pueden formar parte de dicho contrato colectivo, por referirse a casos concretos y particulares, además de que la vigencia de éstos se circunscribe al tiempo que sea necesario para la solución del caso específico que le dio origen.

#### PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO SEPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 149/92. Francisco Antonio Ramírez Rojo. 28 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores. Secretario: Jesús Manuel Erives García.

Amparo directo 152/92. Agustín Rubio Torres. 28 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Agustín Cerón Flores. Secretario: Jesús Manuel Erives García.

Amparo directo 150/92. Jesús Patrocinio Aguirre Chaparro. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Cayetano Hernández Valencia. Secretario: Manuel Cano Máynez.

Amparo directo 154/92. Héctor Méndez Robles. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Cayetano Hernández Valencia. Secretario: Manuel Cano Máñez.

Amparo directo 148/92. Manuel Chaparro García. 10 de junio de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: Marco Antonio Rivera Corella. Secretario: Maclovio Murillo Chávez.”

En los contratos colectivos de trabajo pueden pactarse también las cláusulas de admisión por ingreso y de exclusión (separación) por ingreso. También denominadas de “consolidación sindical”.

### **Cláusula de admisión.**

La cláusula de admisión es aquella en la que el patrón se obliga a ocupar únicamente trabajadores miembros del sindicato contratante.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en relación a estas cláusulas dispone lo siguiente:

“En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha

en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.”

No es un mandato legal el que impone estas obligaciones al patrón. Son cláusulas que pueden o no pactarse en los contratos colectivos y en los contratos-ley.

Estas cláusulas no fueron obra de juristas ni son una concesión graciosa. Las conquistaron los trabajadores como un mecanismo de cohesión sindical en contra de las manipulaciones de empresarios inescrupulosos y poder evitar así la lucha intersindical. De ahí que se les conozca como cláusulas de protección y de consolidación sindical.

En los contratos en los que se pacta la cláusula de admisión se limita la facultad del patrón para seleccionar libremente al personal, lo cual puede darse en diversas manifestaciones y con distintos grados. Por ejemplo, se puede pactar que el sindicato enviará cierto número de candidatos para que el patrón escoja al más idóneo, o bien, que las vacantes se cubrirán por candidatos del patrón y del sindicato, con base en una proporción previamente acordada.

Ya que la cláusula de admisión es una prerrogativa obtenida en la contratación colectiva por el sindicato, es a él y no al patrón a quien debe dirigir el trabajador su solicitud para ser preferido para los efectos de ocupar un puesto vacante o de nueva creación.

Lo anterior es sostenido por el siguiente criterio de jurisprudencia, cuyos datos de localización son los siguientes:

No. Registro: 217,371; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; XI, Febrero de 1993; Tesis: ; Página: 303.

**PREFERENCIA DE DERECHOS PARA OCUPAR UN PUESTO VACANTE O DE NUEVA CREACION, LA SOLICITUD DE, DEBE SER PRESENTADA POR EL TRABAJADOR ANTE EL SINDICATO CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONTENGA LA CLAUSULA DE ADMISION POR INGRESO.**

“Si la Junta responsable consideró que la solicitud que el actor dirigió a la empresa a efecto de que fuera propuesto para ocupar la plaza reclamada u otra similar, no cumplía con el requisito de procedibilidad a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, fue correcto, puesto que no era a la empresa sino al sindicato a quien debe dirigir tal solicitud, en aquellos casos en que exista contrato colectivo de trabajo y en éste se contenga cláusula de admisión por ingreso, ya que es la agrupación sindical correspondiente quien debe proponer al trabajador en la plaza vacante o de nueva creación.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE  
TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 10716/92. Martín González Vázquez.  
6 de noviembre de 1992. Unanimidad de votos.  
Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.  
Secretario: Félix Arnulfo Flores Rocha.”

Como complemento a la cláusula de ingreso, suele pactarse que si el sindicato no cubre la plaza en un tiempo determinado, el patrón podrá ocuparla libremente. Asimismo, es común que se establezca la facultad patronal de no aceptar el candidato dentro de un plazo determinado, caso en el cual el sindicato debe proponer a otro candidato.

**Cláusula de exclusión por separación.**

La cláusula de exclusión por separación consiste en la facultad del sindicato titular del contrato colectivo de solicitar y obtener del patrón la separación de los trabajadores que renuncian o sean expulsados del sindicato.

Con motivo de la renuncia al sindicato se priva al trabajador de su empleo en ejercicio de la cláusula de separación. Con esto se está violando la libertad de sindicalización en un aspecto negativo, ya que no existe el derecho consistente en dejar de pertenecer a un sindicato. Es claro que el ejercicio de un derecho no debe acarrear al trabajador la gravísima sanción de perder su empleo. Más aún, el artículo 358 de la Ley Laboral vigente señala que se tendrá por no puesta cualquier estipulación que imponga una sanción por el hecho de separarse del sindicato.

En los casos de expulsión del sindicato se hace menos evidente el rigor de la cláusula de separación, porque se está frente a una falta del trabajador, no obstante lo cual, no es poca cosa la sanción consistente en ser echado del sindicato y además perder el empleo. En este caso, se extiende en perjuicio de los trabajadores el poder disciplinario del sindicato.

Si el trabajador es privado de su empleo a solicitud del sindicato en aplicación de la cláusula de separación, tal decisión es ajena al patrón, quien se limita a dar cumplimiento a una estipulación contenida en el contrato colectivo. De ahí que no esté obligado a conducirse de igual manera que cuando es él quien rescinde la relación de trabajo. Así, por ejemplo, no está obligado a dar el aviso escrito de despido.

Con la aplicación de la cláusula de separación se viola la garantía constitucional consistente en que nadie puede ser privado de los bienes jurídicos esenciales, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento, como lo dispone el artículo 14 de la Carta Magna. También, la estabilidad en el empleo se ve gravemente vulnerada con la aplicación de la mencionada cláusula al pedir y obtener del patrón la separación del trabajador del empleo. Así mismo, se viola la libertad del trabajador de pertenecer, permanecer o no en un sindicato (artículo 2º. Del convenio numero 87 de la OIT y artículo 358, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo).

Cuando el trabajador considere que ha sido indebidamente aplicada en su perjuicio la cláusula de separación, puede demandar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que ordene su reinstalación en el empleo y el pago de una cantidad equivalente a los salarios caídos, con cargo al sindicato.

Habría que cuestionarse si estas cláusulas que nacieron de la necesidad de consolidar a un movimiento sindical vigoroso, pero incipiente, continúan siendo validas actualmente.

Las cláusulas de ingreso y de separación se incorporaron a la Ley Laboral en un tiempo en el que el sindicato único y obligatorio se presentaba como un modelo, era el ideal a alcanzar. En este momento se oponen a la necesidad de consolidar un sistema sindical auténticamente representativo y democrático.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, como máximo intérprete de la Ley y sensible a los reclamos de democracia sindical, ha puesto en cuestión la constitucionalidad de la cláusula de exclusión por separación en la siguiente tesis de jurisprudencia, cuyos datos de localización son los siguientes:

No. Registro: 189,780; Tesis aislada; Materia(s): Constitucional, Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XIII, Mayo de 2001; Tesis: 2a. LVIII/2001; Página: 442

**“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.  
EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE  
LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL  
DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU  
INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS  
COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS  
CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE  
HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS  
PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES**

## **Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS.**

“Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123, apartado A, fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123; así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, derive de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de

una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado A del artículo 123, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.

Amparo directo en revisión 1124/2000. Abel Hernández Rivera y otros. 17 de abril de 2001. Cinco

votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretaria:  
Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.”

Por mi parte considero necesario suprimir la cláusula de exclusión por separación por las razones anteriormente expresadas.

No es aplicando medidas de fuerza a los trabajadores como se hacen más fuertes los sindicatos. Hacen más por la unidad sindical los programas de acción y una política sindical que verdaderamente responda a los reclamos de los agremiados, que su permanencia forzosa en las agrupaciones sindicales.

La eficacia de la gestión sindical radica en la innovación de sus estrategias y en la oportunidad para aplicarlas. Las formas de actuación sindical también se desgastan y hay que tener imaginación para renovarlas.

### **La forma del contrato.**

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito y por triplicado. Un ejemplar será conservado por cada una de las partes y el tercero se depositará ante la Junta Federal ó en la Local de Conciliación y Arbitraje. Surtirá sus efectos el contrato desde la fecha y hora en que se deposite el documento, salvo que las partes hubiesen convenido una fecha distinta.

La personalidad de la mesa directiva del sindicato se aprobará para efectos de la celebración del contrato colectivo de trabajo, por medio de la copia certificada del registro del sindicato y de su directiva. Cuando dicho registro se encuentre en trámite será suficiente el acta de la asamblea constitutiva, la

copia de los estatutos y el acta de la asamblea en la que hayan sido designados los dirigentes de acuerdo con lo establecido en los estatutos.

**Obligatoriedad de las cláusulas del contrato de respetar los mínimos constitucionales y legales.**

El artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo dispone que:

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

De esta disposición se desprende que las estipulaciones del nuevo contrato colectivo no pueden menoscabar las conquistas previamente logradas por los trabajadores y plasmadas en los contratos vigentes, ya sean individuales ó colectivos. Obviamente deben ser respetados los mínimos establecidos en la Constitución, en la Ley y/o en los convenios internacionales a los que se ha adherido nuestro país.

La finalidad de los contratos colectivos es superar los mínimos de la Ley Laboral. No obstante, al resolver la contradicción de tesis 21/95, la segunda sala de nuestro máximo Tribunal sentó la jurisprudencia 40/96, sosteniendo que al tener lugar la revisión del contrato colectivo se pueden reducir las prestaciones pactadas previamente por las partes, con tal de que se respeten los derechos mínimos constitucionales y legales del trabajador.

No. Registro: 200,554; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral, Constitucional; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la

Federación y su Gaceta; IV, Agosto de 1996; Tesis: 2a./J. 40/96; Página: 177

**“CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MINIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.**

“De conformidad con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de

que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo 388 del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente: Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.

Tesis de jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.”

## **Generalidad o universalidad del elemento normativo.**

El artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo a su vez dispone:

“Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.”

Este último precepto extiende las condiciones de trabajo pactadas en el contrato colectivo a los trabajadores de confianza, salvo una disposición contraria contenida en el mismo contrato colectivo. En este mismo sentido se ha producido el criterio judicial.

## **2.3 ASPECTOS LEGALES DE LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**

El contrato colectivo por tiempo determinado, indeterminado o para una obra determinada será revisado total o parcialmente de acuerdo al artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, siendo revisable de manera total cada dos años y en lo que se refiere a los salarios por cuota diaria cada año.

Cabe advertir que no es forzoso que transcurran los dos años para que el contrato pueda ser revisado a petición de una o de las dos partes, ya que puede ser revisado en cualquier tiempo, conforme al artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo. Otra situación jurídica muy semejante a la revisión es la modificación del contrato colectivo, la cual se puede llevar a cabo en un procedimiento conciliatorio entre las partes, con la intervención de las autoridades

del trabajo o sin ellas. El otro procedimiento sería el juicio de orden colectivo económico ante las autoridades competentes.

Cabe recordar que la Segunda Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 2/97, sentó la tesis jurisprudencial 3/99, según la cual el contrato y los convenios colectivos en materia de trabajo pueden ser modificados sin necesidad de satisfacer el procedimiento establecido en el artículo 426 de la citada Ley.

De conformidad con lo dispuesto por la cláusula 399 de la Ley Federal del Trabajo, cuando el contrato colectivo sea por tiempo determinado, indeterminado o por obra determinada, la solicitud de revisión deberá hacerse sesenta días antes del vencimiento del contrato y el cómputo del término se calculará a partir de la fecha del depósito.

Respecto a los sujetos de la relación contractual, el artículo 398 del ordenamiento laboral dispone que:

“En la revisión del contrato colectivo se observará las normas siguientes:

- I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión;
- II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes respeten 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.”

El legislador ha tratado de dar facilidades para que las partes lleguen a un acuerdo. Al respecto, el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo establece:

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

De acuerdo al artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo, si ninguna de las partes solicitó la revisión ni emplazo a huelga, se entiende que el contrato tácitamente está prorrogado por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

### **Terminación del contrato colectivo de trabajo.**

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 401 de la Ley Federal del Trabajo, el contrato colectivo de trabajo terminará:

I.- Por mutuo consentimiento de las partes. El consentimiento mutuo de trabajadores y patrones tiene plena validez para los efectos de dar por terminado el contrato colectivo de trabajo.

II.- Por terminación de la obra. El contrato colectivo de trabajo se puede constituir por una obra determinada. En las cláusulas del contrato se puede establecer que es en atención a la naturaleza de la obra. Cuando ésta se encuentre concluida por los trabajadores, se dará por terminado el contrato colectivo, pues el objetivo del mismo se habrá satisfecho.

III.- Otras de las causas de extinción del contrato colectivo pueden ser el cierre de la empresa debido a fuerza mayor, incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación, agotamiento de la materia prima, concurso, quiebra, etc.

Si firmando un contrato un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, como lo estipula el artículo 402 de la Ley Federal del Trabajo. El artículo 403 del mismo ordenamiento establece además:

“En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.”

## **2.4 MODIFICACION COLECTIVA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

El contrato colectivo de trabajo persigue en lo esencial establecer el equilibrio entre los factores de la producción. En esta finalidad de equilibrio prevalece el criterio de proporcionalidad.

Lo anterior se traduce en que en determinadas condiciones económicas de una empresa sus trabajadores laboren en condiciones adecuadas a sus necesidades y a la capacidad de la empresa.

La existencia válida y la vigencia de un contrato colectivo o un contrato ley, crea la presunción de que la empresa o establecimiento en que se aplica hay equilibrio en las relaciones entre capital y trabajo.

Sin embargo, la empresa y los trabajadores viven en un contexto económico y social que determina estas relaciones.

Como es sabido, el desarrollo de los países capitalistas está sujeto a crisis recurrentes, lo que afecta la economía de las empresas y la de los trabajadores. Esta situación provoca que en la mayoría de las veces no se encuentre solución o remedio en la revisión de los contratos colectivos de trabajo.

Por estas razones, el legislador para el caso de afectación de las relaciones colectivas de trabajo estableció en la Ley Federal del Trabajo los siguientes procedimientos: 1.- El procedimiento previsto en el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo para los conflictos colectivos de naturaleza económica, para la modificación implantación de nuevas condiciones de trabajo o contenidas en los contratos colectivos de trabajo o contratos ley, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo; 2.- Un procedimiento especial expedito a través de los cuales el patrón puede acudir a la Junta a plantear la suspensión o terminación de las relaciones de trabajo, en casos establecidos por el artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo, como consecuencia de su insolvencia económica o su imposibilidad para seguir operando la unidad económica de producción o establecimiento.

En efecto, el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

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

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

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

El espíritu de esta disposición corresponde entonces a la preocupación por poner remedio a una situación económica inestable, sin necesidad de esperar a la revisión de los contratos colectivos o de los contratos ley.

### **La suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.**

Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.

Las causas de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo se enumeran en forma limitativa en el artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo:

“Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- 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 suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.”

La suspensión puede afectar a todos los trabajadores o a solo una parte de ellos. La Ley exige que se suspenda a los de menor antigüedad. Este es el alcance señalado en la misma.

El procedimiento para los supuestos contenidos en las fracciones I, II y IV es el del trámite de los procedimientos especiales señalados en el artículo 892 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo. El resto de los supuestos se tramita como procedimiento colectivo de naturaleza económica previsto en el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo.

La terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

La terminación de las relaciones de trabajo puede darse individual o colectivamente. Las causas de terminación individual están consignadas en el artículo 53 de la Ley Laboral. En este apartado nos ocuparemos de la terminación de las relaciones colectivas.

En circunstancias extremas establecidas por la Ley, el patrón puede cerrar las empresas o alguno de sus establecimientos, o reducir definitivamente los trabajos, dando por terminadas de manera colectiva las relaciones de trabajo. La terminación colectiva se regula en los artículos 434 al 439 de la Ley. Los casos de terminación colectiva son limitados y no se admite la aplicación por analogía o por mayoría de razón.

El artículo 434 establece las causas de terminación de las relaciones colectivas de trabajo, y en consecuencia del contrato colectivo:

“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.”

Las causas de terminación señaladas en las fracciones I, III y V se tramitan como procedimiento especial; el resto de las causales se tramitan como procedimiento colectivo de naturaleza económica previsto en el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo.

## **2.5 ASPECTOS LEGALES DE LA REVISION DEL CONTRATO LEY**

El artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo establece la definición legal del contrato-Ley:

“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 un 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.”

### **Elementos integrantes.**

Son tres los elementos que integran al Contrato-ley:

### 1.- Elemento normativo

En este elemento encontramos las disposiciones originarias del contrato como son: Jornadas de trabajo, días de descanso, vacaciones, montos de los salarios. Esta cláusula es la esencia del Contrato Colectivo. Sin ella, no puede existir, porque su falta rompería todos los principios y negaría los fines del Derecho del Trabajo, además de los que las partes estipulen y juzguen convenientes.

### 2.- Elemento obligacional

Puede integrarse con todo género de cláusulas creadoras de obligaciones entre los sindicatos y las empresas.

### 3.- Elemento ocasional y la envoltura protectora

Solamente en los casos de huelga por no lograrse un convenio original o en los casos de revisión fracasada, pueden ser necesarias algunas cláusulas sobre la reanudación de los trabajos, pago de salarios caídos durante la holganza o reinstalación de trabajadores despedidos.

La envoltura protectora está constituida por:

- a) La duración de los Contratos-ley.
- b) La revisión.
- c) La revisión anual de las cláusulas salariales.

## **Contenido del contrato-Ley**

..... De conformidad con el artículo 412 de la Ley Federal del Trabajo:

“El Contrato-ley contendrá:

- I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II. La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;

- III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;
- IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,
- VI. Las demás estipulaciones que convengan las partes.”

### **Formas de celebración.**

La Ley contempla dos formas de celebración del Contrato-ley. El primer procedimiento es por medio de una convención obrero-patronal, y el segundo es la declaración de obligatoriedad de un Contrato Colectivo ya existente.

#### **1.- Convención obrero-patronal.**

El sistema de convención obrero-patronal independizó al Contrato-ley del Contrato Colectivo, pues el nacimiento del primero ya no depende de la preexistencia del segundo. La celebración mediante convención se lleva a cabo con un desarrollo análogo al proceso Legislativo. Este proceso se divide en las siguientes etapas:

- a) Iniciativa.- Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional. (Art. 406).
- b) Autoridad competente.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio

o Jefe del Departamento del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. (Art. 407).

- c) Comprobación del requisito de mayoría.- Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406. (Art. 408).
- d) Facultad de la autoridad.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. (Art. 409).
- e) Convocatoria.- La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días. (Art. 410).
- f) Convención.- La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o Territorio, por el Jefe del Departamento del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue convenientes. (Art. 411).
- g) Aprobación.- El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores. (Art. 414 párrafo primero).
- h) Publicación y declaración de obligatoriedad.- Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o

Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional. (Art. 414 párrafo segundo).

- i) Iniciación de la vigencia.- El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta. (Art. 416).

## 2.- Elevación del Contrato Colectivo a Contrato-ley

En este procedimiento, el nacimiento del Contrato-ley está sujeto a la presencia de requisitos de fondo y forma.

Los requisitos de fondo son los que dan vida a la institución y están contenidos en el artículo 415 párrafo primero; *“Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley.”* de esta parte de precepto derivan los dos requisitos de fondo para la formación del Contrato-ley:

- a) Que exista celebrado un Contrato Colectivo.
- b) Celebrado por la mayoría de los trabajadores.

Los requisitos de forma son los procedimientos que deben seguirse hasta la declaratoria de obligatoriedad del o de los Contratos Colectivos. Las etapas de este procedimiento son las siguientes:

- a) Iniciativa.- La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407. Los

sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406. (Art. 415 fracciones I y II).

- b) Autoridad competente.- La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407. (Art. 415 fracción I).
- c) Comprobación del requisito de mayoría.- Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406. (art. 415, fracción II)
- d) Requisitos de la solicitud.- Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado. (art. 415 fracción III)
- e) Trámite de la solicitud.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones. (art. 415, fracción IV)

En este momento el proceso se bifurca, planteándose las siguientes hipótesis:

1. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414. (Art. 415 fracción V).
2. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:

- a. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.
- b. El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley. (art. 415 fracción VI)
- f) Publicación e iniciación de la vigencia.- El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta. (Art. 416).

### **Revisión.**

La revisión de los Contratos-ley se somete en general a las mismas disposiciones que regulan su celebración. Las etapas de este procedimiento son las siguientes:

- a) Iniciativa.- Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406. (art. 419 fracción I)
- b) Autoridad competente.- La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal. (art. 419 fracción II)
- c) Plazo para solicitarla.- La solicitud deberá presentarse noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos. (art. 419, fracción II). Cuando se trata de la revisión salarial, de sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del Contrato-ley. (art. 419 BIS), (Anexo 2).

- d) Trámite de la solicitud.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411. (art. 419, fracción III), (Anexo 3).

En caso de que ninguna de las partes solicite la revisión o no se ejerza el derecho de huelga, por la mayoría prevista en el artículo 406, el Contrato-ley quedará automáticamente prorrogado por un periodo igual al fijado para su duración, como lo establece el artículo 420: *“Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejerció el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.”*

La revisión anual de las cláusulas salariales. En diciembre de 1974 se adicionó a la Ley el artículo 419 BIS, con el propósito de satisfacer la necesidad del trabajo derivada de los aumentos constantes del costo de la vida. Permitió la revisión de las mismas cláusulas salariales del contrato-ley. Como se trata de la revisión legal obligatoria, la falta de un nuevo acuerdo abre las puertas a la huelga, con apoyo en el artículo 450 fracción IV.

- e) Declaratoria, publicación e iniciación de la vigencia.- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta. (art. 419, fracción IV).

En relación a los procedimientos señalados en la Ley para la resolución de estas cuestiones, debe advertirse que los mismos son ineficaces por las siguientes razones:

- En el caso del procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica porque una vez iniciado el mismo el artículo 902 de la Ley Laboral, establece que el ejercicio del derecho de huelga suspende el procedimiento para la tramitación de dichos conflictos.
- En el caso de los procedimientos especiales, es ineficaz debido a las dilaciones que imperan en la impartición de la justicia laboral.

## **2.6 REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO**

Es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos de una empresa o establecimiento.

### **Contenido.**

El artículo 423 de la Ley Federal del Trabajo señala el contenido fundamental del reglamento interior de trabajo:

“El reglamento contendrá:

- I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada.
- II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- III. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- IV. Días y lugares de pago.

- V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la ley federal del trabajo. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- VI. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.
- VII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- VIII. Permisos y licencias.
- IX. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de 8 días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción.
- X. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento para seguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.”

### **Formación.**

Se formará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y el patrón.

Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas dentro de los 8 días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a la Ley Federal del Trabajo, a sus reglamentos y a los contratos colectivos y contratos-ley.

Los trabajadores o el patrón en cualquier tiempo podrán solicitar a la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a la Ley Federal del Trabajo.

### **Duración y vigencia.**

La duración del reglamento es indefinida.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 425 de la Ley Federal del Trabajo:

“El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito, deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.”

El reglamento interior de trabajo tiene por objeto establecer peculiaridades o detalles del desarrollo del trabajo. Las normas de carácter general se fijan en el contrato colectivo.

El contrato colectivo señala, por ejemplo, la duración de las jornadas de trabajo. El reglamento interior dispone las horas en que comienzan y terminan las labores, en cada turno los periodos de tolerancia, etc.

No es indispensable que exista contrato colectivo para que haya reglamento, este puede darse sin el primero.

El reglamento interior de trabajo representa un espacio de participación para los sindicatos en la negociación con el patrón de las condiciones para la ejecución de los trabajos en la empresa o establecimiento. Sin embargo, los sindicatos consideran más idóneo el contrato colectivo de trabajo.

## CAPITULO 3

### LA HUELGA

Después de una larga lucha, la huelga constituye una conquista de los trabajadores mexicanos reconocida por el constituyente de 1917 como un instrumento de solución de conflictos, con la finalidad de establecer un equilibrio en las relaciones de trabajo.

Como antecedentes en nuestra historia, en la consumación la independencia de México, cuando nos convertimos en un país libre después de una larga dominación española en la que quedamos en la pobreza, misma que se reflejaba notoriamente en las clases más débiles, fue una situación de la que se aprovechó la burguesía, dado que a su favor sometía a largas jornadas a los trabajadores, mismas que oscilaban entre doce y dieciséis horas diarias, agravándose la situación al pagarles sueldos raquíticos que lejos de permitirles alcanzar una vida digna, ni siquiera les permitían sobrevivir. Tampoco había alguna garantía para la clase obrera, por lo que no parecía haber solución alguna al problema.

Antes de 1917 no estaba expresamente reconocido el derecho de la huelga. El Código Penal del Distrito Federal y Territorios Federales de 1817 durante el régimen de Porfirio Díaz castigaba con arresto de ocho a tres meses y multa de 25 a 500 pesos a quienes pretendían modificar los salarios o impedirían el libre ejercicio de la industria o el trabajo. Durante esta época, la huelga vivió en México, lo que el maestro Mario de la Cueva denominó “era de la prohibición” (huelga delito) <sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho del trabajo. Tomo II. Op Cit. P. 570

Una disposición muy semejante fue incorporada a los códigos de los Estados.

La primera huelga había sido declarada en 1856 por la Sociedad Mutualista del Ramo de Hilados y Tejidos del Valle de México, como protesta por la reducción de los salarios, los despidos injustificados, las excesivas jornadas de trabajo, los malos tratos y los descuentos a cargo de la tienda de raya.

En general, todas las huelgas que ocurrieron durante el Porfiriato se debieron también a estos motivos y adicionalmente al trato discriminatorio que las empresas extranjeras otorgaban a los mexicanos.

A partir de 1870 la población obrera empezó a aumentar como consecuencia del fomento industrial que había en nuestro país durante el Porfiriato.

Los patrones no permitían a sus obreros la formación de agrupaciones, se oponían a reconocer el derecho de huelga. Asimismo, se oponían a otorgar aumentos del salario y reducir la jornada de trabajo.

Hacia 1875 se empezaron a escuchar los primeros gritos de protesta de los trabajadores mexicanos, exigiendo mejores condiciones de vida y trabajo. También empezaron a surgir las primeras asociaciones mutualistas de obreros.

Otros movimientos de huelga de mayor importancia fueron en la época Prerrevolucionaria los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907 respectivamente. Sus causas fueron obrero-patronales. Lamentablemente hubo muertos y heridos.

Ya con el triunfo de la Revolución Mexicana y en las discusiones en el Congreso Constituyente de 1917, fue el diputado Licenciado J. Navidad Macías, quien hizo uso de la palabra para proponer la inclusión de un artículo en el que se reconociera un derecho social económico a la huelga, quedando plasmada en el artículo 123, fracción XVIII, de la Constitución Política de nuestro país: *“Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los Servicios Públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos que dependan del gobierno...”*

No pocos fueron los Estados que trataron de implementar en sus legislaciones en materia laboral la intención de los constituyentes. La unificación de los criterios sucede al Expedirse la Ley Federal Del Trabajo en 1931.

### **3.1 CONCEPTO DE HUELGA**

El concepto de huelga tiene un gran número de acepciones. Los doctrinarios coinciden en que es una suspensión de labores de los trabajadores cuyo fin es obtener el equilibrio económico entre los trabajadores y la empresa.

El análisis que hace Mario de la Cueva es en torno de las definiciones que hacen los maestros Gerard Lyon-Caen y Jean Pelissier, las cuales se derivan de sentencias y jurisprudencias:

- a) La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.
- b) La huelga es una cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas a las que el empresario rehúsa dar satisfacción.
- c) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.
- d) La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores<sup>24</sup>

El maestro Mario de la Cueva nos revela la definición siguiente:

"La huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia"<sup>25</sup>

Las definiciones guardan estrecha similitud entre sí, y no hay mayores diferencias.

---

<sup>24</sup> Ibidem

<sup>25</sup> ibidem

## **Fines y objetivos legales de la huelga.**

Los fines y objetivos de una huelga deben tener legalidad, a fin de que puedan considerarse lícitas. Como bien dice Héctor Santos Azuela, hay dos vertientes para los referidos fines:

- A) La defensa de los intereses profesionales de los trabajadores y:
- B) La promoción permanente y progresiva de sus reivindicaciones.

La primera tiene un carácter económico, que regularmente se traduce en una lucha por salarios suficientes y condiciones remuneradoras del trabajo que propicie en el corto plazo una vida decorosa.

El segundo es el soporte e inspiración de su eficacia, es su finalidad política realizable a largo plazo y que pretende lograr una transformación estructural de un régimen económico de explotación por otro que trasluzca el bienestar y aspiración legítima de los trabajadores a un Estado de Derecho y Justicia Social.

Las reivindicaciones perseguidas corresponden exclusivamente a los propios sujetos activos; es decir, a los trabajadores coligados, específicamente huelguistas.

Antes de entrar en el estudio de los diferentes tipos de huelga, señalaré de forma muy breve los objetivos que expresamente nos marca el legislador, siendo estos los siguientes:

- a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los intereses del capital y el trabajo, disposición consignada en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, así como la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Exigir la firma, o en su caso, la revisión o cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del contrato-Ley.
- c) Requerir a la empresa la Observancia de las normas atinentes a la participación de las utilidades.
- d) Un objetivo importante y sugestivo de la huelga es el apoyar otro movimiento huelguístico realizado en los términos de ley y que se conoce como "huelga solidaria o por simpatía".
- e) Otro objetivo específico reconocido por el legislador es el exigir la revisión anual de los salarios de los contratos colectivos de trabajo, o en su caso, del contrato-ley.

### **3.2 PROCEDIMIENTO**

La doctrina y la jurisprudencia distingue con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, siendo estas: Gestación, Prehuelga y Huelga.

### **Etapas de gestación.**

Comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores. Se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón. De no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento.

### **Etapas de la prehuelga.**

Abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento. Asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la Ley. También, en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en la que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos.

Asimismo, durante la audiencia de conciliación, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo pueden ocurrir los siguientes supuestos:

“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 concurra 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.”

Durante el periodo de prehuelga la Junta Local de Conciliación y Arbitraje competente interviene en el procedimiento de huelga como un órgano administrativo y no jurisdiccional y cuando estalla actúa como arbitro.

Solo despliega su función jurisdiccional cuando el sindicato somete al arbitraje de la Junta el conflicto de huelga por la vía del procedimiento ordinario ó de los conflictos colectivos de naturaleza económica, para que dicha Junta emita una decisión jurisdiccional respecto a la imputabilidad o justificación de la huelga.

El poder judicial de la federación ha establecido al respecto los siguientes criterios jurisprudenciales:

No. Registro: 195,400; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; VIII, Octubre de 1998; Tesis: 2a./J. 79/98; Página: 445

#### **HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES.**

“El análisis de las disposiciones contenidas en el título octavo, capítulos I y II, y título decimocuarto, capítulo XX, de la Ley Federal del Trabajo, permite distinguir, con base en los efectos jurídicos que se producen para las partes y terceros, tres principales etapas dentro del procedimiento de huelga, cuyas características esenciales son las siguientes: a) La primera, que comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su

notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento; b) La segunda etapa, conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos y; c) La última etapa se circunscribe del momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio

de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

Contradicción de tesis 38/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho.

Tesis de jurisprudencia 79/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho”.

No. Registro: 199,654; Tesis aislada, Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; V, Enero de 1997; Tesis: VI.4o.3 L; Página: 481

**HUELGA, PROCEDIMIENTO DE. APLICACION DEL ARTÍCULO 921 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

“ El artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo, relativo al procedimiento de huelga, establece: "El presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción III del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo", de lo que se traduce que el ordenamiento invocado no establece explícitamente la forma como debe hacerse llegar al patrón el pliego de peticiones, es decir, cómo debe correrse traslado con dicho documento, pues sólo se dispone que debe realizarse bajo la más estricta responsabilidad del presidente de la Junta Federal, pero por tal mención debe entenderse que la ley le otorga atribuciones al presidente de la Junta para que al emitir su determinación en donde ordene correr dicho traslado, establezca la forma en que el actuario de dicha Junta, en todo caso, debe hacer entrega del aludido pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, para de esta forma no permitir que se actúe motu proprio.

## CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo en revisión 1727/95. La Fama Textil, S.A. de C.V. 31 de octubre de 1996. Mayoría de votos. Ponente: Juan Manuel Martínez. Disidente: Tarcicio Obregón Lemus. Secretario: Mario Oscar Lugo Ramírez.”

### **Etapa de la huelga (Estallamiento).**

La última etapa se circunscribe desde el momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la Ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo. De lo contrario, la huelga se considerará legalmente existente, por lo que su conclusión, en el fondo, sólo podría darse por acuerdo entre las partes, allanamiento del patrón a las peticiones o laudo arbitral a cargo de quien elijan las partes o de la Junta en mención, si es que los trabajadores sometieron a ella la decisión, fallo que resolvería en definitiva sobre la justificación o injustificación de la suspensión de labores.

## **Requisitos.**

La huelga en la era de la tolerancia era un hecho jurídico. Sin embargo, al ser reconocido en la constitución de 1917 y reglamentado en la Ley Laboral, devino en un acto jurídico que, para que sea respetado por el Estado, requiere cumplir con determinados requisitos.

La doctrina ha agrupado en tres clases los requisitos de huelga, el procedimiento de huelga, para que sea estallada conforme a derecho o declarada legalmente existente, siendo estos los siguientes:

- 1.- Requisitos de fondo (artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo)
- 2.- Requisitos de forma (artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo)
- 3.- Requisitos de mayoría (artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo)

### **Requisitos de fondo (artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo).**

La huelga deberá tener como finalidades los establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo a las distintas cláusulas que en él se contemplan:

“La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos 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 patronos 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.”

En el caso de la cláusula contenida en el artículo 450 antes transcrito, el Presidente de la Junta de Conciliación competente, de acuerdo al artículo 923 del citado ordenamiento debe cerciorarse de la inexistencia de un contrato previo, puesto que si la celebración del contrato tiene la única finalidad de la suspensión de labores y existe uno depositado debe darse por concluido el procedimiento de huelga relativo.

Tal criterio jurídico ha sido sustentado en la tesis de jurisprudencia 80/98 por la segunda sala de la suprema corte de justicia de la nación, cuyos datos de localización son los siguientes:

No. Registro: 195,401; Jurisprudencia, Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; VIII, Octubre de 1998; Tesis: 2a./J. 80/98; Página: 409

**HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES.**

“ El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo consagra la obligación del presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que, previamente a la admisión a trámite de la solicitud de emplazamiento a huelga al patrón, debe verificar los requisitos de procedibilidad relativos, entre los que se encuentra el cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo celebrado por el patrón que esté depositado en dicho órgano jurisdiccional, cuando el motivo de la huelga se haga consistir únicamente en el otorgamiento y firma del referido pacto, ante lo cual debe negar el trámite al escrito de emplazamiento relativo. La razón jurídica de tal decisión radica en que

si conforme a lo dispuesto en el artículo 451, fracción I, del aludido ordenamiento, para suspender las labores se requiere que la huelga tenga por objeto alguno de los descritos en el numeral 450, cuya fracción II establece el de obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, la demostración de su existencia provocará que el motivo del emplazamiento, al haberse alcanzado, quede sin materia, incumpléndose con uno de los requisitos de procedencia para efectuar el paro. Por tanto, aun cuando la constatación de tal circunstancia se realice con posterioridad a la admisión a trámite del emplazamiento a huelga, la autoridad laboral debe dar por concluido el procedimiento, sin importar la etapa en que éste se halle, porque, además de que resultaría improcedente y ocioso seguirlo si el motivo que le dio origen aparece satisfecho, su continuación, además de ser contraria a la intención del legislador, podría provocar graves afectaciones a las partes y terceros, consistentes en la imposibilidad jurídica de que los huelguistas puedan obtener el pago de los salarios caídos durante el periodo que dure el paro de labores, por resolución que declare su inexistencia o falta de justificación, así como la afectación a la producción y disposición de bienes en perjuicio del patrón y la imposibilidad de terceros de ejecutar fallos judiciales sobre el patrimonio que conforma a la empresa.

Contradicción de tesis 38/97. Entre las sustentadas por el Primer y Segundo Tribunales Colegiados en

Materia de Trabajo del Primer Circuito. 26 de junio de 1998. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela Güitrón. Secretario: Humberto Suárez Camacho.

Tesis de jurisprudencia 80/98. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión pública del día veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho.”

Asimismo y en relación a esta misma causal, la jurisprudencia ha sostenido que la autoridad laboral no debe condicionar el trámite de la huelga a que el sindicato emplazante acredite que los trabajadores de la patronal son sus afiliados. El texto de la jurisprudencia es el siguiente:

No. Registro: 184,642: Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XVII, Marzo de 2003; Tesis: 2a./J. 15/2003; Página: 244

**HUELGA. CUANDO SE SOLICITA LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE NO DEBE CONDICIONAR EL EMPLAZAMIENTO A QUE EL SINDICATO ACREDITE QUE LOS TRABAJADORES DE LA PATRONAL SON SUS AFILIADOS, SINO ATENERSE A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 920 Y 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**

“El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece que el procedimiento de huelga se inicia con la presentación del pliego de peticiones, señalando los requisitos que debe reunir y precisando la actuación que corresponde a la autoridad que debe hacer el emplazamiento. Por su parte, el artículo 923 de la propia Ley dispone que la autoridad de trabajo no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos señalados en el indicado artículo 920, ni cuando sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del contrato ley, ni tampoco cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo si ya existe uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, eventos que deberá verificar la autoridad antes de realizar el emplazamiento. Salvo los requisitos y prevenciones mencionados, la citada Ley no exige más requisitos para que proceda el emplazamiento, por lo que las autoridades correspondientes no están facultadas para requerir a un sindicato, cuando solicita la firma de un contrato colectivo de trabajo mediante emplazamiento a huelga, que acredite que los trabajadores que pretenden emplazar a huelga están afiliados a dicho sindicato, que proporcione los nombres de los trabajadores que están en servicio y que lo justifique con documentos idóneos, pues ello va más allá de lo que la Ley establece; en todo caso, estas condiciones no corresponde imponerlas a la autoridad que aquí no interviene como órgano jurisdiccional, sino que son

defensas que toca oponer al patrón cuando contesta el pliego de peticiones o la solicitud que realice sobre la declaración de inexistencia de huelga, de conformidad con los artículos 922, 926, 927, 929, 930, 931 y 932 de la Ley citada.

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 15/2003. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de febrero de dos mil tres.”

Lo anterior en virtud de la práctica irregular de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de limitar el ejercicio del derecho de huelga a través de la exigencia de requisitos extralegales.

Algunos autores, como es el caso del maestro José Dávalos Morales, distinguen en su obra<sup>26</sup> en que casos deben ser una coalición la que estalle la huelga o en que casos debe ser un sindicato, atendiendo a las diversas causales de huelga establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

---

<sup>26</sup> DAVALOS MORALES, José. Derecho colectivo y derecho laboral de trabajo. México, Editorial Porrúa, 2006, P. 68

Sin embargo, en mi opinión considero innecesaria esta distinción, toda vez que si bien la huelga es una suspensión del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, también es cierto que de acuerdo al diverso artículo 441 de la Ley Laboral para los efectos de las huelgas, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Por lo anterior, resulta evidente que el ejercicio del derecho de huelga en nuestro país corresponde a los sindicatos. En mi experiencia no conozco algún caso en el que se le haya dado trámite al emplazamiento a huelga presentado por una coalición de trabajadores como tal.

Este criterio ha sido sustentado por la jurisprudencia, cuyo rubro, texto y datos de localización son los siguientes:

No. Registro: 229,367; Jurisprudencia, Materia(s): Laboral; Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; III, Segunda Parte-2; Enero a Junio de 1989; Tesis: XX. J/1; Página: 921; Genealogía: Gaceta 13-15; enero-marzo de 1989; Página 173; Apéndice 1917-1995; Tomo V; Segunda Parte; tesis 745; Página 509

**HUELGA, EMPLAZAMIENTO A LA.  
CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL  
SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO.**

De conformidad con el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando sea formulado

conforme a los requisitos del artículo 920 de la ley de la materia, o sea, presentado por el sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del contrato ley, y por ende, cualquier irregularidad o deficiencia en el contrato colectivo registrado no puede invocarla un sindicato ajeno a la relación, para de esta manera pretender el emplazamiento a huelga, porque el legislador es determinante al señalar los presupuestos de procedencia.

#### TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGESIMO CIRCUITO.

Amparo en revisión 350/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 22 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Marcos Arturo Nazar Sevilla. Secretario: Miguel Eusebio Selvas Costa.

Amparo en revisión 361/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 10 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Noé Gutiérrez Díaz.

Amparo en revisión 353/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 18 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Carlos S. Suárez Díaz.

Amparo en revisión 363/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de República Mexicana. 18 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Marco Antonio Sarmiento Tovilla.

Amparo en revisión 366/88. Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana. 24 de enero de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: Marcos Arturo Nazar Sevilla. Secretario: Miguel Eusebio Selvas Costa.

La anterior opinión encuentra su apoyo en la siguiente tesis jurisprudencial cuyo rubor es el siguiente:

No. Registro: 916,013; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral; Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Apéndice 2000; Tomo V, Trabajo, Jurisprudencia TCC, Tesis: 876; Página: 744; Genealogía: Gaceta número 13-15; Tesis XX.J/1; Página. 173; Semanario Judicial de la Federación; Tomo III; Segunda Parte-2, enero a junio de 1989; Página 921; Apéndice '95: Tesis 745; Página 509

**HUELGA, EMPLAZAMIENTO A LA.  
CORRESPONDE EXCLUSIVAMENTE AL  
SINDICATO TITULAR DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO.-**

“De conformidad con el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, sólo se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 de la ley de la materia, o sea, presentado por el sindicato titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, y por ende, cualquier irregularidad o deficiencia en el contrato colectivo registrado no puede invocarla un sindicato ajeno a la relación, para de esta manera pretender el emplazamiento a huelga, porque el legislador es determinante al señalar los presupuestos de procedencia.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Octava Época:

Amparo en revisión 350/88.-Sindicato de la Industria Hotelera, Gastronómica y Conexos de la República Mexicana.-22 de noviembre de 1988.-Unanimidad de votos.-Ponente: Marcos Arturo Nazar Sevilla.- Secretario: Miguel Eusebio Selvas Costa.”

Debe tenerse presente que las anteriores tesis jurisprudenciales no son aplicables en los casos de causal de huelga prevista en la Fracción II del artículo 450 de la Ley Laboral; esto es, cuando tenga como finalidad obtener la firma de un contrato colectivo de trabajo.

## **Requisitos de forma (artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo).**

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo establece los requisitos de forma que deben cubrirse para que la suspensión de labores sea legal:

“El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

- I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

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

De igual forma, el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo consagra la obligación del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conozca de dicha huelga, para que previamente a la admisión a trámite de la solicitud con emplazamiento a huelga al patrón verifique los requisitos de procedibilidad relativos.

En efecto, el artículo 923 de la Ley Laboral dispone lo siguiente:

“No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.”

## **Requisitos de mayoría.**

Mario de la Cueva ha definido la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las mayorías de los trabajadores para suspender las labores de una empresa. Lo anterior con la finalidad de garantizar la democracia en los sindicatos.

Este criterio es recogido por la fracción II del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo, donde dispone que para suspender los trabajos es necesario que la suspensión la realice la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Sin embargo, el incumplimiento de este requisito de mayoría solo puede hacerse valer por el patrón respectivo, al promover el incidente de calificación de la huelga por falta de este requisito para que sea declarada inexistente. Para tal efecto y con el objeto de determinar si la mayoría de los trabajadores esta de acuerdo con la huelga, la Junta practicará un recuento entre los trabajadores en términos de lo dispuesto por el artículo 931 de la Ley Laboral.

En realidad, el requisito de mayoría no es para el estallamiento de la huelga, por lo que la Junta no puede prejuzgar previamente sobre dicho requisito.

## **3.3 CLASIFICACION**

De la huelga se han hecho estudios y análisis que cada vez se amplían mas, algunos hablan de las tipologías de las huelgas y otros esgrimen que solo hay una huelga propiamente dicha atendiendo a su naturaleza.

Siguiendo las líneas del maestro Mario de la Cueva<sup>27</sup>, nos llama la atención sus reflexiones, en el sentido de dejar en claro primeramente que la **huelga** atiende a una naturaleza de hecho que produce consecuencias de derecho; así como también se le da tratamiento como acto jurídico.

Como todos sabemos, los hechos jurídicos producen consecuencias jurídicas, los hechos jurídicos son producidos bien sea por la naturaleza o por el hombre, en este último caso puede ser voluntario, involuntario y contra la voluntad.

Ahora bien, los actos jurídicos, según la definición de Manuel Borja Soriano, "es una manifestación de voluntad que se propone crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sancionan."

Los elementos del acto jurídico son los siguientes:

- a) Una manifestación exterior de voluntad.
- b) El propósito de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, en suma producir un efecto de derecho.
- c) El propósito de la voluntad debe estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita, de donde resulta que un querer ilícito no puede generar un acto jurídico.

En resumen, antes de la declaración de los derechos sociales reconocidos en nuestra constitución de 1917, la huelga solo era un hecho jurídico, cuyo principal sustento era, en teoría un derecho natural. La huelga quedó

---

<sup>27</sup> Ibidem P. 601 a 607

plenamente tipificada con las mismas y auténticas características de un acto jurídico, lo que se traduce en lo siguiente:

"Una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios."

Como lo afirmamos anteriormente, nuestro objeto de estudio es la huelga en su aspecto estrictamente jurídico, en este apartado analizaremos por cuerda separada cada una de las clases o tipos de huelgas, y no porque se puedan dar de hecho una u otra, sino porque ateniendo a las exigencias legales y que a la vez concurren aspectos sustantivos y adjetivos de la leyes la forma en que habrá de calificarse la huelga, de acuerdo a la doctrina entre los diversos tipos tenemos las siguientes:

- a) Existentes
- b) Inexistentes
- c) Lícitas
- d) Ilícitas
- e) Justificadas
- f) Por solidaridad

## **La huelga existente e inexistente.**

En nuestro derecho mexicano del trabajo, tenemos la exigencia que hace el artículo 444 de la Ley Federal del Trabajo, y que a la letra dice:

"Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450".

De la misma forma, el artículo 450 del mismo ordenamiento legal dispone:

"La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio diversos factores de la armonizando los derechos del los del capital;
- II. Obtener del patrón 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 patronos 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 violados;
- 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.”

El anterior artículo pondera los objetivos que deberá perseguir toda huelga, el ingrediente que nos falta analizar sería el que la huelga debe satisfacer los requisitos, es decir las formalidades contenidas en el artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo cuyo texto es el siguiente:

“Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que se señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos en el artículo siguiente.”

El Maestro Mario de la Cueva concluye con una definición que abarca los conceptos de huelga legalmente existente y huelga legalmente inexistente.

"Huelga legalmente existente es la suspensión efectuada por las mayorías obrera, previa de las formalidades legales y para alcanzar las asignadas por la constitución a estos, y Huelga legalmente inexistente es la que no cumple con las condiciones enumeradas.”

La anterior definición comprende:

- a) Es una suspensión colectiva del trabajo.
- b) La suspensión debe ser llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- c) Debe estar precedida de la observancia de las formalidades determinadas de la ley.
- d) Ha de proponerse los objetivos consignados en la constitución.

**Huelga lícita e ilícita.**

Huelga lícita: Es aquella que, como lo define la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Huelga ilícita: Es aquella en que la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o contra las propiedades, o bien, cuando en caso de guerra, se trata de trabajadores pertenecientes a Establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

Este tipo de huelga, a la cual no quisiera decir que se trata de distintos tipos de huelga, sino, más bien el calificativo legal que tiene cuando agota una hipótesis normativa contemplada en la Ley. El artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo también prevé los dos supuestos en que la huelga es ilícita:

“La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades;
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.”

Cuando una huelga es declarada ilícita, los efectos son los siguientes:

- a) se dan por terminados los contratos de trabajo.

- b) El patrón queda en libertad de celebrar nuevos contratos.
- c) El patrón conserva el derecho de ejercitar acciones civiles o penales, en que hayan incurrido los huelguistas.

En este breve apartado resumimos, que el hecho de hablar de un lícitud e ilicitud de la huelga nos obliga a atender solamente dos supuestos como lo son la ejecución de actos violentos contra las personas o las propiedades obviamente del patrón. Siempre y cuando se lleve a cabo por la mayoría huelguista, este supuesto al cual consideramos correcto puesto que el estado debe preservar el orden social y para tal caso reglamenta el movimiento, otorgando la posibilidad y oportunidad de que trabajadores y patrón concreten sus desequilibrios ante la autoridad.

El segundo supuesto, el Estado en afán de conservar su estructura nacional y para el caso específico prohíbe los movimientos de huelga a empleados de gobierno en caso de guerra.

### **La huelga justificada e injustificada.**

La huelga justificada es aquella que se lleva a cabo por motivos imputables al patrón.

La palabra clave es la imputabilidad. De aquí se responde que si el movimiento de huelga ha sido resultado de acciones u omisiones empresariales.

Si se habla de que el movimiento huelguístico es imputable al patrón, es cuando se esta hablando de un acto fundado de los trabajadores.

Primeramente debemos apuntar que es hasta después de estallada la huelga y calificada de existente cuando se podrá tramitar el incidente de

imputabilidad correspondiente, con objeto de que, en su momento el patrón se considere responsable del conflicto.

Es a iniciativa de los trabajadores quienes deben tramitar la imputabilidad de la huelga al patrón. Cabe hacer la observación que se trata de un análisis totalmente de estudio al fondo de la huelga y que en su momento se debe cumplir con las reglas del procedimiento que indican el artículo 937 y demás correlativos de la Ley Federal del Trabajo.

En resumen, es posible que una huelga pueda ser declarada ilícita y existente, pero calificada de injustificada; es decir, no imputable al patrón. Tal sería el caso que no se llegara a satisfacer el requisito marcado en la facción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en la celebración de un contrato colectivo de trabajo. En este caso, es viable que se tenga razón y por lo tanto, existente la huelga. Sin embargo, a la postre haya una negativa de tal celebración, bien sea por malos fundíos de algún líder obrero o por cualquier otra causa a pesar de la total apertura del patrón.

### **3.4 EL ARBITRAJE OBLIGATORIO**

El procedimiento de huelga que se tramita ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y que se inicia con la presentación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga no constituye un procedimiento jurisdiccional, toda vez que la Junta al intervenir en dicho procedimiento, lo hace como una autoridad administrativa verificadora sin que en su actuación y en relación a las distintas cuestiones que se presentan emita decisiones jurisdiccionales de fondo, excepto cuando los trabajadores someten el conflicto al conocimiento de la Junta, para que decida a quien es imputable la misma, es decir, si los motivos del estallamiento de la huelga esta justificada.

Entonces, una vez estallada la huelga y declarada legalmente existente, la Junta de Conciliación y Arbitraje no puede hacer pronunciamiento alguno respecto de la legalidad o justificación de la misma.

En este ultimo caso, y mientras los trabajadores no decidan levantar voluntariamente la huelga, por acuerdo con los patrones, la huelga continuara indefinidamente a menos que los trabajadores sometan la huelga a la decisión de la Junta. A esto la doctrina denominada Arbitraje Obligatorio.

Sin embargo, en los últimos días se han expresado distintas voces, sobre todo de sectores patronales que se pronuncian porque se suprima el Arbitraje Voluntario en el que solo los trabajadores pueden someter a la decisión de la Junta el conflicto de la huelga, lo que en su opinión conduce a que las huelgas se prolonguen en el tiempo de manera exclusiva, afectando gravemente los intereses tanto del capital como de los trabajadores.

Por nuestra parte consideramos conveniente reflexionar acerca de la necesidad de que en el caso de que una huelga estallada se prolongue por mas de un periodo de tiempo considerable, la Junta de Conciliación y Arbitraje con la intervención de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo y oyendo a las partes en el procedimiento respectivo de carácter sumario, se pronuncie sobre la justificación o imputabilidad de la huelga.

### **3.5 LA TERMINACION DE LA HUELGA**

De acuerdo al maestro Mario de la Cueva<sup>28</sup>, la terminación de la huelga es el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje , que resuelve el fondo del conflicto.

El artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo establece las causas de terminación de la huelga.

“La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.”

De la anterior definición se advierte la existencia de los siguientes mecanismos de terminación de la huelga:

---

<sup>28</sup> DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II, Op. Cit. P. 666

1. El primero es el acuerdo de los trabajadores y de los patrones, que puede ser directo o por tercero, mediante el laudo dictado por el árbitro o árbitros que elijan las partes.
  
2. El segundo es por un acto unilateral del patrón, consistente en el allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores.
  
3. El tercero es mediante el laudo que dicte la Junta a través del procedimiento respectivo, si los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su decisión.

### 3.6 CUADRO SINOPTICO DE LA HUELGA

ETAPAS	ACTOS QUE COMPRENDE
<b>GESTACION</b>	Comprende desde la presentación del pliego petitorio por la coalición de trabajadores hasta la orden de emplazamiento al patrón. En esta fase se precisa el motivo, objeto, fecha y hora de la suspensión de labores, se verifica el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad por la autoridad y, en caso de quedar satisfechos, se ordenará su notificación al patrón o, de no ser procedente la petición, se negará el trámite correspondiente, dando por concluido el procedimiento
<b>PREHUELGA</b>	Es conocida también como de pre-huelga, abarca desde el emplazamiento al patrón hasta antes de la suspensión de labores. La notificación del pliego petitorio produce el

	<p>efecto jurídico de constituir al patrón en depositario de la empresa afectada por la huelga, lo que le impide realizar actos de disposición sobre los bienes del establecimiento, asimismo, se genera la suspensión de la ejecución de las sentencias y diligencias de aseguramiento que recaigan sobre los tales bienes, distintas de fallos laborales y cobro de créditos fiscales, en los términos previstos en la ley. También en esta etapa se celebra la audiencia de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en que se procurará el avenimiento de las partes, sin prejuzgar sobre la existencia o justificación del movimiento y, de no llegar a una solución, previamente al estallamiento de la huelga, se fijará el número de trabajadores que deberán continuar laborando, en los casos en que pueda verse afectada la seguridad de la empresa, los bienes de producción o la reanudación de los trabajos</p>
<p><b>HUELGA</b></p>	<p>Se circunscribe desde el momento de suspensión de labores hasta la resolución de fondo del conflicto. El estallamiento de la huelga suspende los efectos de las relaciones de trabajo y la tramitación de las solicitudes y conflictos de naturaleza económica, durante el periodo de paro de labores. Dentro de las setenta y dos horas siguientes al inicio de la huelga, se podrá solicitar la declaración de su inexistencia por no reunir los requisitos de procedencia y objetivos previstos en la ley, con lo que el patrón quedaría libre de responsabilidad y se fijaría a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para regresar a laborar, apercibiéndoles que de no acatar lo anterior se darán por terminadas las relaciones de trabajo</p>

#### **CAPITULO 4**

#### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

#### 4.1. LA IMPORTANCIA

La negociación colectiva es un derecho esencial y básico de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo. Es precisamente en el ámbito de la empresa, en donde los sectores capital y trabajo mediante el diálogo regulan de manera adecuada las condiciones de trabajo y los derechos colectivos e individuales de los trabajadores, acorde a la capacidad económica de cada empresa.

Héctor Santos Azuela, explica con claridad el papel y la finalidad de la negociación colectiva:

“La negociación es un procedimiento de discusión sobre las cuestiones laborales, aspirando a un resultado. La convención es, en cambio, el resultado de dicho procedimiento, lo que equivale a decir, el producto acabado de la negociación. La relación entre ambas es pues, la de un medio a un fin, entendiéndose la negociación como el medio conducente que lleva a la convención.”<sup>29</sup>

Es evidente que el autor antes citado con la expresión “convenciones colectivas” hace referencia a los contratos colectivos.

Otro de los aspectos en que se manifiesta la importancia de la negociación colectiva es que permite hacer realidad el principio de la igualdad de condiciones de trabajo, toda vez que de acuerdo al artículo 396 de la Ley Federal

---

<sup>29</sup> SANTOS AZUELA, Héctor. Derecho colectivo de trabajo. México 1993, Editorial Porrúa. P.153

del Trabajo, las extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, incluso aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado.

Con anterioridad al surgimiento del derecho del trabajo, el patrón negociaba en un plano de desigualdad jurídica las condiciones de trabajo con cada trabajador, lo que generaba una diversidad de condiciones laborales pactada por cada trabajador y que en la mayoría de las ocasiones resultaban desventajosas.

A partir de 1931, el legislador mediano decidió que en cada empresa o rama industrial existiera un solo contrato colectivo de trabajo y acorde al sindicato mayoritario, el cual con la facultad de representar los intereses de la comunidad de trabajadores, celebre un contrato colectivo único, aplicable a la totalidad de las relaciones de trabajo.

Mario de la Cueva, expresa lo anterior en la siguiente opinión:

“Con estas decisiones la legislación nacional rompió una vez más con el derecho privado que solamente acepta la representación de voluntades y consagró la representación de intereses, con lo cual desbordó al contrato colectivo de asociación y creó la teoría de las convenciones colectivas de y para los trabajadores de la empresa o rama de la industria o del comercio a la que deba aplicarse”.<sup>30</sup>

## 4.2 FUNDAMENTACION JURÍDICA

---

<sup>30</sup> DE LA CUEVA, Mario. Nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo II. Op. Cit. P. 4484

Del examen de las disposiciones contenida en el artículo 123 Constitucional apartado A, tanto la negociación colectiva como su resultado, el contrato colectivo no contiene referencia expresa a las mismas.

No fue sino el legislador permanente de 1931 de la primera Ley Federal del Trabajo el que plasmó el contrato colectivo de trabajo, regulando el mismo.

En la actualidad el contrato colectivo de trabajo tiene su fundamento en el capítulo III del Título Séptimo, denominado Relaciones Colectivas de Trabajo de la Ley Federal del Trabajo.

En cambio, la Organización Internacional del Trabajo, por sus siglas OIT, ha establecido en el ámbito internacional diversos principios contenidos en convenios y recomendaciones, mismas que analizaremos a continuación de acuerdo al orden cronológico de su aparición.

La conferencia general de la OIT celebrada en Ginebra, adoptó el veintinueve de junio de 1951 la recomendación sobre los contratos colectivos.

Las disposiciones más importantes contenidas en dicha recomendación son las siguientes:

- 1) "Se deberán establecer sistemas adecuados a las condiciones propias de cada país, por vía

contractual o legislativa, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, para la negociación concertación, revisión y renovación de contratos colectivos, o para asistir a las partes, en la negociación concertación, revisión y renovación de contratos colectivos.”<sup>31</sup>

Asimismo dicha recomendación establece la obligatoriedad de los contratos colectivos en su artículo 2.1. También prohíbe el conocimiento de una organización de trabajadores creada, denominada o sostenida económicamente por empleadores o sus representantes.

La conferencia general de la OIT, celebrada en Ginebra, adoptó con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve el convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, mismo que entró en vigor el 18 de julio de 1951.

El artículo 4 de dicho instrumento internacional dispone que:

“Deberá adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación

---

<sup>31</sup> ORGANIZACIÓN INTRNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y recomendaciones internacionales de trabajo. Ginebra. Oit. 1985. P- 856

voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.<sup>32</sup>

Este convenio internacional es de gran relevancia porque impone a los gobiernos que los ratifiquen la obligación de adoptar medidas adoptadas para fomentar y estimular entre los patrones y sindicatos el uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.

Mas tarde, la conferencia general de la OIT, celebrada en Ginebra el 7 de junio de 1978 en su sexagésima cuarta reunión, aprobó el convenio número 151 relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

Este convenio es de gran importancia porque exige que para que los sindicatos puedan cumplir su objeto de fomentar y defender los intereses de los trabajadores a través de la negociación colectiva deben ser independientes, y han de tener la facultad de organizar sus actividades sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio legal de este derecho.

De esta manera, el artículo 5 de dicho convenio dispone que:

---

<sup>32</sup> Ibidem. P.831

“Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas”.<sup>33</sup>

Por último, la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, reunida en la ciudad de Ginebra el 3 de junio de 1981, en su sexagésima séptima reunión aprobó el convenio 154 sobre el fomento de la negociación colectiva.

El artículo 2 del mismo se define la expresión “negociación colectiva”. Asimismo, el artículo 5 establece la necesidad de fomentar la negociación colectiva:

Artículo 5: “

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) La negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente convenio

---

<sup>33</sup> Ibidem. P. 1573

b) La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c), del artículo 2 del presente convenio.”<sup>34</sup>

No obstante de la importancia que reviste este convenio, no ha sido ratificado por el Gobierno Mexicano, por lo que a nuestro juicio dicho convenio debe hacerlo cuando antes, lo que permitirá dotar de fundamento a la negociación colectiva en nuestro país para que jerárquicamente constituya una norma superior a la Ley.

Por lo anterior y a pesar de la existencia de diversas normas internacionales que exigen a los Gobiernos que ratifiquen dichos convenios, la adopción de medidas para el fomento de la negociación colectiva, en nuestro país el artículo 123 constitucional en sus dos apartados no consagra como garantía social el derecho a la negociación colectiva. Por esta razón y con el propósito de dotar de fundamento constitucional a la negociación colectiva de manera expresa proponemos:

### **Nuestra propuesta.**

Reformar la fracción XVII del apartado A del artículo 123 Constitucional con el propósito de elevar a rango constitucional el reconocimiento a la negociación colectiva, por lo que se propone adicionar dicha fracción el siguiente párrafo:

---

<sup>34</sup> Ibidem. P. 162

Artículo 123 Constitucional, apartado A I la XV.

“XVII Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros. **Asimismo garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los patrones y trabajadores. La Ley determinará el alcance jurídico de los convenios colectivos.**

Nuestra propuesta consiste en adicionar a la fracción XVII apartado A del artículo 123 constitucional, un segundo párrafo que hemos redactado y subrayado con negritas, con el fin de incluir el derecho a la negociación colectiva y a la contratación colectiva como derecho fundamental.

#### **4.3 TÉCNICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LAS JUNTAS Y PARA LAS PARTES**

Durante las últimas tres décadas nuestro país, así como algunos otros del mundo, se encuentran inmersos en una profunda crisis económica y social.

Este contexto de crisis ha impactado negativamente las relaciones de trabajo, toda vez que con el pretexto de ajustar dichas relaciones a las nuevas realidades económicas, los gobiernos adoptan medidas que en la mayoría de los casos se traducen en serios retrocesos en los derechos de los trabajadores, que

desde el surgimiento del derecho del trabajo habían observado un proceso creciente de mejoramiento continuo.

Lo anterior ha generado un incremento considerable de los conflictos de trabajo, tanto en el ámbito individual como colectivo.

Estas situaciones de conflicto han aumentado la importancia de los mecanismos para su resolución, tales como la negociación colectiva, la huelga, las jurisdiccionales, lo que permite encausar dichos conflictos y lograr la paz social.

Lo anterior es destacado por Carlos Reynoso Castillo quien sostiene que:

“Si bien la negociación tiene una importancia capital en las relaciones laborales, paradójicamente el derecho del trabajo en la mayoría de los países traza los espacios en los cuales la misma se puede dar y reconocer, pero no se envolverá en la forma en que la negociación habrá de llevarse a cabo”<sup>35</sup>.

Sin embargo, para que la negociación colectiva sea eficaz se requiere que los negociadores, esto es, las partes, utilicen técnicas adecuadas para la resolución de los conflictos. En los últimos días hemos sido testigos en nuestro país de diversos conflictos laborales que estallaron. Tal es el caso que protagonizaron las compañías de Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), cuya controversia estalló, trascendiendo los límites de la empresa y convirtiéndose en un conflicto social, como resultado, a nuestro juicio,

---

<sup>35</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos. Guía para una negociación colectiva. Trillas , México, 2009, P.10

de la incapacidad de las partes involucradas para negociar eficazmente dicho conflicto, no empleando la voluntad, el diálogo, y las mejores técnicas de negociación, lo anterior a pesar de la existencia de diversas alternativas de solución al conflicto.

Carlos Reynoso Castillo pone de relieve la gran importancia tanto de los sujetos negociadores como de las propias técnicas de negociación.

“A pesar de su trascendencia, estos sujetos negociadores en ocasiones carecen de preparación y de conocimientos técnicos sobre los aspectos que componen sus relaciones jurídicas en el centro de trabajo. Así, por ejemplo, en el ámbito de las negociaciones colectivas, en general se esperan las demandas de la parte sindical para actuar sobre las mismas, sin realizar un análisis estratégico previo elaborando un plan de acción con base en los requerimientos del contrato de trabajo”.<sup>36</sup>

Ahora bien antes de abordar las técnicas de negociación de manera específica, es necesario hacer las siguientes precisiones. Atendiendo la clásica distinción doctrinal que clasifica los conflictos, debemos distinguir entre negociación individual y colectiva. Conforme al tema de la presente tesis, nos ocuparemos básicamente de esta última.

---

<sup>36</sup> Ibidem. P. 29

Por otra parte, atendiendo a la naturaleza de la negociación colectiva, esta es un medio a través del cual las propias partes y/o sus representantes intentan resolver sus controversias a través de la discusión, el diálogo y la transición sin intervención de un tercero, llámese conciliador ó mediador.

Sin embargo, cuando la cuestión litigiosa se resuelve con la intervención de una tercera persona que ayuda a los contendientes a resolver sus conflictos, estamos en presencia de otro medio de resolución de conflictos, esto es la conciliación o mediación.

La conciliación laboral dentro del procedimiento es regulado por la Ley Federal del Trabajo inicial, la cual prevé en sus artículos 875 y 876 la conciliación como una etapa en el procedimiento ordinario de los conflictos individuales, previa al arbitraje como mecanismo para procurar las partes arriben a un arreglo conciliatorio.

Asimismo, en los procedimientos especiales que se tramitan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 895 que en la audiencia respectiva la Junta en la etapa de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución procurará avenir a las partes. Conforme al artículo 901 del mismo ordenamiento, en la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, también las Juntas deben procurar ante todo que las partes lleguen a un convenio. Por último, en el caso del procedimiento de huelga, el artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo impone la obligación a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de citar a las partes a una audiencia de Conciliación, en la que procurará averirlas. Como se advierte en estos casos, el conciliador es un funcionario de la Junta de Conciliación que asiste a las partes para encontrar soluciones.

En cambio, la negociación colectiva es esencialmente paraprocesal, sin necesidad de la intervención de un tercero. Son las mismas partes en conflicto las que constituyen por sí mismas la construcción del conflicto.

Si bien es común que algunos actores distingan entre la mediación y la conciliación desde nuestro punto de vista, ambos conceptos son equiparables. Así lo sostiene el diccionario jurídico mexicano de la UNAM:

“Puede decirse que no existe diferencia material entre conciliación y mediación. La realidad, comparando diversos países, no existen practicas que permitan distinguir las facultades de conciliador de las del mediador, o la practica que uno u otro sigue, ya que contrariamente a la opinión errónea pero un tanto extendida, el mediador no propone soluciones mientras que el conciliador si o viceversa”<sup>37</sup>

Por esta razón, en el presente trabajo nos referimos a ambos como semejantes.

Ahora bien, cuando se trata de la intervención de un conciliador, funcionario de la Junta que coadyuva en la negociación entre las partes, ésta adopta las características de técnicas de negociación.

---

<sup>37</sup> DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. México. UNAM y Editorial Porrúa. 2007. P. 2481

Carlos Reynoso Castillo realiza una clasificación de los tipos de negociadores, o en este caso de conciliadores en: Improvisado, Intuitivo y Profesional y define cada uno de ellos de la siguiente manera:

“El negociador improvisado es aquel que hace las cosas de pronto, sin estudio ni preparación alguna. Cuando un negociador no está capacitado para la tarea, ni proyecta los pasos que va a seguir, se dice que es un negociador improvisado.

Así, un negociador es intuitivo cuando se sienta a negociar sin mayor preparación previa, confiado en su capacidad para percibir velozmente las características de la negociación y a su facilidad para operar de inmediato sobre la misma. Dadas sus facultades en las cuales se apoya, suele carecer de una formulación técnica completa y acababa sobre la negociación, por lo cual también improvisa.

Un negociador profesional es aquel que, contando con todos los conocimientos teóricos y ayudado por la experiencia hace de la negociación su profesión, preparándola y llevándola a cabo según las reglas del arte de la misma.”<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> REYNOSO CASTILLO, Carlos. Op. Cit. P. 30

Consideramos que en los procedimientos individuales y colectivos que se desenvuelven en las Juntas, falta mucho para contar con negociadores profesionales.

De acuerdo a nuestra experiencia y de la lectura de diversos textos básicos sobre negociación colectiva, podemos resumir las técnicas de conciliación conforme a las siguientes reglas:

Para que una conciliación logre éxito, se requiere previamente que las partes deseen la solución del problema y tengan la convicción de que a través de este sistema podrán lograrlo.

#### **Habilidades para la mediación. Tareas básicas del mediador.**

Una de las tareas básicas de los Conciliadores es asistir a las partes para que negocien mejor y más eficazmente. Se requiere para ello que los conciliadores conozcan el arte y ciencia de la negociación, y que además transmitan su experiencia a las partes negociadoras en diferentes momentos: antes de la sesión de mediación, durante las sesiones conjuntas, ó en las reuniones por separado con cada una de las partes. Los mediadores pueden educar, aconsejar y entrenar a las partes en las buenas prácticas de la negociación y asistirles básicamente en las siguientes materias:

- Planificar y prepararse para negociar en el marco de la conciliación.
- No moverse demasiado rápido hacia cuestiones de detalle, o hacia ofertas incondicionales de las que sea difícil retractarse.

- Advertir a las partes para que no negocien en primer lugar los temas más difíciles, o se aferren en discutir cuestiones complejas.
- Alentar la creatividad y la originalidad de ideas, impidiendo que las partes adopten posturas rígidas e inflexibles.
- Reaccionar ante ofertas y contra-ofertas que sean prematuras o simplemente provocativas.
- Plantear opciones realistas y prácticas en términos de viabilidad y duración del acuerdo.
- Ayudar a las partes a generar múltiples cuestiones, para evitar que se centren en un único problema o tema de negociación.
- "Salvar la cara", cuando las partes hacen concesiones o cambian sus posiciones originales.

Las tareas básicas del conciliador serán las siguientes:

- Controlar el proceso y emplear para ello tácticas adecuadas.
- Registrar los antecedentes de las negociaciones de cada caso.
- Asegurarse de que las partes estén autorizadas para negociar y adoptar acuerdos.
- Verificar la realidad de los hechos alegados por las partes.
- Determinar un espacio o área en la que el acuerdo sería posible.

- Revisar las ventajas del acuerdo, en cuanto a su certeza, inmediatez, economía, privacidad y control de su ejecución.

Como hemos podido apreciar, el conciliador juega muchos roles en el proceso de mediación: moderador, maestro de ceremonias, persuasor, creador de acuerdos. Permite además que las partes examinen el conflicto desde diferentes puntos de vista, ayuda a definir las cuestiones y los intereses básicos, y explora opciones que puedan ser mutuamente satisfactorias para las partes.

En resumen, convocar a las partes que están en conflicto y conseguir que negocien de buena fe, evaluar el conflicto a fin de identificar los intereses de cada una de las partes, facilitar la comunicación entre ellas, actuar como un agente de la realidad ofreciendo a las partes una perspectiva independiente, generar alternativas y opciones, y alentar a las partes a asumir los riesgos precisos para dejar atrás el conflicto. Son tareas básicas que debe asumir el conciliador si quiere que la conciliación culmine con éxito.

#### **4.4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO INSTRUMENTO DE EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

El objeto de lograr el equilibrio en las relaciones de trabajo no es solo una finalidad exclusiva del Derecho Colectivo de Trabajo, sino también de todas las normas de trabajo. A la anterior finalidad debe sumarse también el de la justicia social. Ambos principios rectores del derecho del trabajo se encuentran plasmados en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo en el cual dispone:

“Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.”

Luego entonces consideramos que la negociación colectiva entre patrones y trabajadores deben estar orientadas no por el egoísmo de las partes, sino en el interés común de ambos de mantener la fuente de trabajo. Lo anterior significa equilibrar el legítimo derecho de los trabajadores de mejorar sus condiciones de trabajo, con la capacidad económica de la empresa para atender las mismas.

El profesor Baltazar Cavazos Flores resume esta función conciliadora del derecho del trabajo en la siguiente fase:

“Los Contratos Colectivos de Trabajo deben garantizar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, a los patrones tranquilidad y progreso laboral, y al público consumidor una producción abundante, barata, diversa y de optima calidad”<sup>39</sup>

#### **4.5 INSTRUMENTO EQUILIBRADOR**

La función equilibradora del contrato colectivo de trabajo se pone de relieve en el caso de la huelga como instrumento equilibrador, así se infiere en lo dispuesto por el artículo 450 fracción primera de la Ley Federal del Trabajo, que en su parte conducente dice:

“La huelga deberá tener por objeto:

---

<sup>39</sup> CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo derecho del trabajo mexicano. México 1997, Trillas.P. 457

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

La anterior disposición dota de un instrumento eficaz a los trabajadores para hacer efectivo el equilibrio entre los factores de la producción.

Atendiendo esta función equilibradora, el profesor Néstor de Buen Lozano, opina lo siguiente:

“Puede llegarse a una importante conclusión: La existencia, vigencia y debida observancia de un CCT, es signo de equilibrio. De la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un CCT o que este a punto de perder su vigencia o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderá al ejercicio de huelga el establecer o restablecer la armonía.”<sup>40</sup>

#### **4.6 PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**

Uno de los principios rectores del derecho mexicano del trabajo es la estabilidad en el empleo, es una creación del constituyente de 1917 consagrado como derecho fundamental en el artículo 123 Constitucional.

---

<sup>40</sup> DE BUEN LOZAN, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo Segundo. Op. Cit. P. 783

Este principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y de acuerdo al Maestro Mario de la Cueva, hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente del patrón del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación.

El principio de estabilidad en el empleo se contempla en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo. Al establecer que las relaciones de trabajo pueden ser para obra y tiempo determinado, con la salvedad establecida en el último párrafo de que a falta de estipulación expresa la relación será por tiempo indeterminado.

No obstante que el principio de estabilidad en el empleo quedó consagrado en la Fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, así como en el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, el mismo fue vulnerado por una práctica patronal que desconocía la obligatoriedad de las resoluciones de las Juntas.

Durante el periodo de tiempo que siguió a la promulgación de la Constitución de 1917, frente a los crecientes casos de despidos injustificados, el principio de estabilidad en el trabajo se vio afectado por la ostensible contradicción entre las Fracciones XXI y XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que desde sus orígenes atribuyeron un carácter potestativo al arbitraje laboral. En efecto, mientras que la Fracción XXII garantiza la estabilidad en el empleo, al establecer que el patrón que despida a un trabajador sin causa justificada estará obligado a elección del trabajador a cumplir con el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, la Fracción XXI del mismo artículo Constitucional autoriza al patrón a negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a negarse a

aceptar el laudo pronunciado por la Junta y se sustituye la obligación de cumplir con el contrato de trabajo mediante el pago de una indemnización, situación que vulnera el principio de estabilidad en el empleo.

Precisamente aprovechándose de esta contradicción, los patrones emplearon arbitrariamente las facultades que les confirieron la fracción XXI del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional, negándose a acatar los laudos dictados por las Juntas y en consecuencia a reinstalar a los trabajadores.

En un primer momento esta práctica patronal fue frenada a partir del primero de febrero de 1924, a través de las ejecutorias relativas al caso de "LA CORONA" y la de la "COMPAÑÍA DE TRANVIAS, LUZ Y FUERZA DE PUEBLA S.A.", pronunciadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.<sup>41</sup>

Este criterio jurisprudencial expresó un gran giro en la interpretación de la corte que hasta esa fecha había mantenido y trajo como consecuencia que la corte reconociera a las Juntas de Conciliación la competencia necesaria para resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Un segundo momento en la tarea de limitar el ejercicio arbitrario por los patrones de la facultad de no someterse al arbitraje ocurrió en el año de 1962, en que se reformaron las Fracciones XXI y XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

---

<sup>41</sup> Citadas por DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho procesal del trabajo, Op. Cit. P.- 121

Sin embargo, si bien la interpretación jurisprudencial a partir de 1924 de la Suprema Corte de Justicia, así como la reforma Constitucional de 1962 no resolvieron del todo la contradicción existente entre el principio de estabilidad en el trabajo consagrada en la Fracción XXII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional y la Fracción XXI del mismo ordenamiento que faculta a los patrones a negarse a someterse al arbitraje o acatar el laudo dictado por la Junta.

Si bien es cierto que en nuestro país no priva una estabilidad absoluta sino relativa, al permitirse la insumisión al arbitraje se vulnera el principio de estabilidad en el trabajo que de manera amplia comprende todas aquellas normas que tienen como objeto evitar o restringir la extinción del contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

De esta manera como lo sostiene el tratadista brasileño Víctor Russomano Mozart, en términos generales:

"La estabilidad es un freno o límite a la extinción del contrato de trabajo".<sup>42</sup>

Por lo anterior un siguiente paso en la actualidad para garantizar el principio de estabilidad deberá suprimirse la insumisión al arbitraje.

---

<sup>42</sup> RUSSOMANO MOZART Víctor. La estabilidad del trabajador en la empresa Segunda Edición. México 1981. Editorial UNAM, P.13

## **4.7 DESARROLLO DE LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

Históricamente para los sindicatos la negociación colectiva, y con ello su resultado, los contratos colectivos representan ante todo un instrumento para mejorar los salarios y condiciones de trabajo, así como garantizar una mayor seguridad en el empleo.

Consideramos que a partir de la adopción de la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, en nuestro país la contratación colectiva observó un proceso expansivo considerable, tanto en el aspecto cuantitativo como cualitativo, es decir, abarcando cada día más trabajadores sujetos a la misma y también mejorando las prestaciones para los trabajadores sujetos de dichos contratos, superando considerablemente los mínimos establecidos en la Ley, esto dependiendo de la capacidad negociadora de los sindicatos.

De esta manera los contratos colectivos se convirtieron en un complemento indispensable de la Ley Federal del Trabajo, lo que también contribuyó a estabilizar las relaciones de trabajo.

De esta manera, muchos contratos colectivos se convirtieron en fuente de importantes prestaciones extralegales, cuyos sindicatos titulares de los mismos eran elogiados por representar la vanguardia del progreso social y del movimiento obrero.

Sin embargo, a partir de la crisis económica y social de 1980, la mayoría de los gobiernos, incluyendo el mexicano, implementaron políticas

económicas de ajuste de corte neoliberal que en el terreno laboral se tradujeron en una ofensiva en contra de los trabajadores y de los contratos colectivos de trabajo más avanzados para despojarlos de las conquistas logradas en los últimos años y plasmadas en los mismos. Esta ofensiva es conocida como la flexibilización de contratación colectiva, lo que llevaría a profundos retrocesos en materia de contratación colectiva. Dicha ofensiva, que aún continúa hasta nuestros días, frena poderosamente el desarrollo de la negociación colectiva.

Otras de las practicas de los sindicatos de corte corporativo adoptadas en contubernio con algunos patrones que no solo impiden el desarrollo de la negociación colectiva autentica, si no que también amenaza con extinguirla, es la relativa a los contratos colectivos de protección patronal, que son una simulación de contratación colectiva de una autentica sindicación, es decir, no existe una real negociación colectiva bilateral.

En un estudio reciente practicado por investigadores en la UNAM, reveló que el Distrito Federal se encuentra ahogado en la simulación sindical toda vez que más del 90% de los contratos colectivos son de protección.

Lo anterior tiene funestas consecuencias, no sólo para la contratación colectiva, sino también para el derecho del trabajo.

Los autores de la investigación lanzan la siguiente advertencia:

“Autenticas familias se han apoderado de la sindicación en el país, y que el porcentaje de estos

contratos de protección están alto que nos estaríamos acercando al fin de la negociación colectiva autentica (democrática) en México.<sup>43</sup>

Otro de los problemas para el desarrollo de la negociación colectiva lo constituye, en nuestra opinión, la permanente injerencia autoritaria del Estado en las relaciones de trabajo, lo que vulnera la autonomía de las partes en la negociación de sus conflictos.

Estos con los principales obstáculos que enfrentan la negociación colectiva para su desarrollo, por lo que consideramos, no existe un futuro promisorio para la negociación colectiva en nuestro país.

---

<sup>43</sup> BOUZAS ORTIZ, Jose Alfonso (Coordinador), Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal. Fundación Ebert. México 2009. P. 46-53

## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** La prolongada crisis económica y social por la que atraviesa nuestro país y las políticas de ajuste adoptadas por el Gobierno para enfrentarla ha traído como consecuencia mayor pobreza y desempleo, así como recesión económica y mayores tensiones en las relaciones de trabajo.

**SEGUNDA.** Queda evidenciado que en este contexto de mayor conflictualidad laboral cobra gran importancia la negociación colectiva como un medio eficaz para la prevención y solución de los conflictos de trabajo, toda vez que ofrece mayores ventajas en relación a otros medios de resolución, ya que permite que directamente las partes involucradas que son sindicatos y patrones, o sus representantes resuelvan sus controversias a través del dialogo, la persuasión y la transacción. Significa también el ejercicio de su derecho para dictar sin injerencia de un tercero por medio del contrato colectivo de trabajo las condiciones de empleo en la empresa, establecimiento o rama de actividad.

**TERCERO.** Se confirma mi hipótesis en el sentido de que la negociación colectiva de acuerdo a las finalidades del derecho mexicano en materia del trabajo, constituye un instrumento de equilibrio en las relaciones colectivas de trabajo, en virtud de que debe responder tanto a las legítimas aspiraciones de mejoramiento de las condiciones salariales y laborales de los trabajadores, así como también con las posibilidades económicas y las necesidades de competitividad de la empresas, con el objeto de garantizar un propósito común entre capital y trabajo: la sobrevivencia de la fuentes de empleo.

**CUARTO.** Se verificó mi hipótesis inicial acerca de la gran importancia que reviste para el éxito de la negociación colectiva que los negociadores cuenten con asesores no improvisados. Deben conocer técnicas de negociación, así como los índices de productividad de la empresa y de la rama de la industria. En el caso de que la negociación colectiva opere con la intervención de la Junta de Conciliación y Arbitraje, se requiere que los funcionarios de la Junta con esta función sean conciliadores profesionales que dominen técnicas de conciliación y tengan conocimiento sobre los aspectos más importantes de la empresa de que se trata para que propongan soluciones adecuadas a las partes.

**QUINTO.** Como resultado de la presente investigación quedó demostrada la existencia de la negociación colectiva y con ello su resultado en nuestro país: Los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley se encuentran amenazados debido a las políticas gubernamentales de flexibilización de los mismos, con el fin de mutilar los avances obtenidos por los sindicatos mediante la negociación y plasmados en ellos durante las últimas décadas.

**SEXTO.** Otra de las causas que amenaza el desarrollo de la negociación colectiva auténtica en nuestro país es el auge que han tenido los contratos colectivos de protección patronal que constituyen una simulación de contratación colectiva para proteger al patrón de una auténtica sindicalización. Tan solo en el Distrito Federal el 95% de los contratos colectivos depositados ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F. son de protección, por lo que en nuestra ciudad no existe una real negociación colectiva.

**SEPTIMA.** Como resultado del presente trabajo de tesis y atendiendo a la omisión del legislador de 1917 de reconocer el derecho a la negociación colectiva en el artículo 123 Constitucional, propongo:

Reformar la fracción XVII del apartado A del artículo 123 Constitucional con el propósito de elevar a rango constitucional el reconocimiento a la negociación colectiva, por lo que se propone adicionar dicha fracción el siguiente párrafo:

“XVII Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros. **Asimismo garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los patrones y trabajadores. La Ley determinará el alcance jurídico de los convenios colectivos.**

Lo anterior con el propósito de fomentar la práctica de la negociación colectiva.

## FUENTES CONSULTADAS

ACOSTA ROMERO, Miguel y Alfonso Pérez Fonseca. **Derecho Jurisprudencial Mexicano.** México 1988, Editorial Porrúa.

ALBURQUERQUE, Rafael, Néstor de Buen. **El Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio.** México 2000, Editorial Porrúa.

ALCALÁ ZAMORA y Castillo Luís, Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de la Política Laboral y Social.** Tomo II. Buenos Aires 1972. Heliasta S.R.L.

ALCALÁ ZAMORA y Castillo, Niceto. **Proceso Autocomposición y Autodefensa.** Tercera edición, México 1991, U.N.A.M.

BERMÚDEZ CISNEROS Miguel; **Derecho Procesal del Trabajo;** México 1989, Editorial Trillas 2ª. Edición

BOUZAS ORTIZ, José Alfredo. **Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal.** México 2009, Friedrich Ebert Stiftung.

CABANELLAS Guillermo. **Compendio de Derecho Laboral.** Tomo II. Buenos Aires 1968. Bibliográfica. Omeba.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El Derecho Laboral en Iberoamérica.** México 1981, Editorial Trillas.

CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El Derecho del Trabajo Mexicano.** México 1997, Editorial Trillas.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. **Elementos de Derecho Procesal del Trabajo.** México 1989, Editorial Esfinge. 1989.

CLIMENT BELTRÁN, Juan. **Derecho Sindical.** México 1994, Editorial Esfinge.

COLOSIO Thomas R. y Berkeley Arthur Eliot. **Negociación Colectiva.** México 189, Editorial Limusa.

CÓRDOVA, Efrén. **Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina.** Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Editorial OIT. 1981.

DÁVALOS, José. **Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo.** México 2006. Editorial Porrúa.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho Administrativo laboral y La Administración Pública del Trabajo en México.** México 1994, Editorial Porrúa.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **El Derecho Procesal del Trabajo.** Décimo Primera Edición, México 2002, Editorial Porrúa.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho del Trabajo.** Tomo Segundo, Novena Edición, México 1992, Editorial Porrúa.

DE BUEN LOZANO, Néstor. **Organización y Funcionamiento de los Sindicatos.** Segunda Edición, México 1986, Editorial Porrúa.

DE LA CUEVA, Mario. **El Derecho Mexicano del Trabajo.** Tomo I, Vigésima Edición, México 2005, Editorial Porrúa.

DE PINA, Rafael. **Curso de Derecho Procesal del Trabajo.** México 1981 Editorial Grijalbo, S.A.

DIAZ DE LEÓN, Marco Antonio. **Las pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo;** México 1980, Editorial Porrúa

GÓMEZ LARA, Cipriano. **Teoría General del Proceso.** Séptima Edición. México 1987, U.N.A.M.

GUERRERO, Euquerio. **Manual de Derecho del Trabajo.** Editorial Porrúa, S.A. 1980.

KENNEDY GAVIAN, Benson John, Mc. Millán John. **Como negociar con éxito.** México 1990. Editorial Deusto.

KOBRIN Catherine. **La Flexibilidad del Mercado de Trabajo.** Madrid 1992, ED. Ministerio.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Instituciones de Derecho del Trabajo.** Segunda Edición. Buenos Aires 1969. Ediciones de Palma, S.A.

KURCZYN VILLALOBOS, Patricia. **Las Nuevas Relaciones de Trabajo.** México 1999, Editorial Porrúa, UNAM.

LASTRA LASTRA, José Manuel. **Derecho Sindical.** México 1993. Segunda Edición, Editorial Porrúa.

MORALES SALDAÑA, Hugo Italo y Tena Suck Rafael. **Derecho Procesal del Trabajo** México 1986. Editorial Trillas,

MUÑOZ, Ramón Roberto. **Derecho del trabajo**. Tomo Primero, México 1976, Editorial Porrúa.

PASCO COSMOPOLIS, Mario. **La extinción de la relación laboral**. Lima 1987, Editorial Aele.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. **Derecho Procesal del Trabajo**. México 1971. Textos Universitarios, S.A.

RADBRUCH, Gustavo. **Introducción a la Filosofía del Derecho**. México 1983. Editorial F.C.E.

REYNOSO CASTILLO, Carlos. **Guía para una negociación colectiva**. México 2009, Editorial Trillas.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**. Teoría Integral. Cuarta Edición. México 1978. Editorial Porrúa.

## LEGISLACION CONSULTADA

**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** México, LX  
Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión,  
2009.

**Ley Federal del Trabajo.** Décimo Tercera Edición. Secretaría del Trabajo y  
Previsión Social. México. 2001.

**Legislación Federal del Trabajo Burocrático.** Cuadragésima Tercera  
Edición, Porrúa. 2008.

## DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

**Enciclopedia Jurídica Mexicana.** México. Editada por la editorial Porrúa y el  
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. 2002.

**Suprema Corte de Justicia de la Nación.** Poder Judicial de la Federación  
IUS. 2007. Jurisprudencia y Tesis Aisladas. Junio 1917 a Diciembre de  
2007.

COUTURE, Eduardo. **Vocabulario Jurídico.** Buenos Aires. Ediciones de  
Palma. 1976.