

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ACATLAN"



7731423-9



LA REVISION DEL CONTRATO  
COLECTIVO DE TRABAJO

M-0030364

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A

GUILLERMO FRAGOSO HERRERA

ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1986



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 MIS PADRES

GUILLERMO FRAGOSO ESTRADA

AMPARO HERRERA DE FRAGOSO

Con respeto y admiración, por  
sus ejemplos de amor, honesti  
dad y perseverancia, cuya fé  
en mi siempre nutrió mis espe  
ranzas .

AL SEÑOR LICENCIADO ALFONSO RAMOS CORRAL

De quien siempre he recibido consejos y enseñanzas en el plano jurídico y amistoso.

AL SEÑOR LICENCIADO EZEQUIEL CAVAZOS LERMA

Por la amistad y el apoyo que me ha brindado.

AL SEÑOR LICENCIADO ROBERTO ZAMORA JIMENEZ

Con todo mi afecto y gratitud.

AL LICENCIADO MARIO SALINAS SUAREZ DEL REAL

DIRECTOR DE LA PRESENTE TESIS.

Pór la ayuda que me otorgó para la realiza  
ción de este trabajo.

AL LICENCIADO RICARDO NAVA TREVIÑO

En reconocimiento a sus orientaciones  
y enseñanzas.

A LA SEÑORITA  
GLORIA GARCIA BENITEZ

Por su colaboración en la presen  
te tésis .

# I N D I C E

## PAGINA

PROLOGO .....	1
CAPITULO I	
Consideraciones Generales sobre el Contrato Colectivo de Trabajo.	
a) Definición .....	4
b) Problema Terminológico.....	5
c) Antecedentes históricos en México .....	7
d) Características de distinción y Coincidencia con el Contrato Civil .....	9
e) El Contrato Colectivo en la teoría y la práctica ..	12
f) El Contrato Colectivo en el Derecho Mexicano .....	15
CAPITULO II	
Composición del Contrato Colectivo de Trabajo.	
a) Contenido .....	17
b) Efectos .....	22
c) Condiciones de existencia .....	29
d) Naturaleza Jurídica .....	32
e) Duración .....	34
f) Modificación .....	34
g) Terminación .....	40
CAPITULO III	
Revisión del Contrato Colectivo.	
a) Antecedentes Legales .....	42
b) Naturaleza y Objeto .....	46
c) Solicitud de Revisión.....	49
d) Término para pedir la Revisión.....	52
e) Prórroga del Contrato .....	53
f) Revisión anticipada .....	53
g) Técnicas de Contratación .....	54

M-0030564

h) La negociación colectiva como fuente de equilibrio entre los factores de la producción .....	66
---	----

CAPITULO IV

Negociación Colectiva.

a) Definición .....	75
b) El poder de Negociación .....	76
c) Preparación previa a la negociación .....	77
d) Formas de negociar .....	81
e) Equipo de negociación .....	81
f) Necesidades del Sindicato y de la Empresa.....	82
g) Estrategias de negociación de los Contratos Colectivos.....	84
1. Análisis previo a las relaciones que privan entre los obreros y su Sindicato con el patrón ..	89
2. Estudio Comparativo económico y jurídico de las prestaciones a otorgar posibles repercusiones .	90
3. Análisis comparativo de la situación imperante nacional .....	91
4. Sistemas de Revisión Salarial .....	91
h) Consecuencias del fracaso de las negociaciones....	93
i) Cambios Legislativos más apremiantes .....	102
CONCLUSIONES .....	108
BIBLIOGRAFIA .....	112

## P R O L O G O

La creciente complejidad de circunstancias e intereses en que se desarrolla la negociación para actualizar un contrato colectivo de trabajo ha establecido para las partes el imperativo de esmerarse en profesionalizar su actuación.

Deben vigilar tanto el fondo como la forma, los detalles y el contenido; pues así surgirá el nuevo documento, que normará las relaciones de trabajo y que será la base que sustentará las condiciones del clima laboral en una empresa.

La falta de información, deficiencia en el análisis de los datos, preparación inadecuada de alternativas, falla en la evaluación de los efectos secundarios; son algunas de las causas que pueden llevar a los negociantes a adoptar soluciones erróneas y por ende orillarlos a la huelga.

Otro elemento negativo es la intransigencia irracional.

No es raro tampoco que las decisiones se tomen al calor de férreas discusiones entre las respectivas representaciones y que no obstante se llegue a un "acuerdo" y se firme el contrato colectivo, las relaciones posteriores se deterioren en grado tal que dificulten la administración del contrato.

Este deterioro es causado básicamente por un diálogo inadecuado entre los representantes de las partes, advertido precisamente en el ámbito de tales negociaciones, pues si bien los condujo a un arreglo, tal arreglo en el fondo no satisfizo a nadie.

Por lo consiguiente, podemos asegurar, que la negociación colectiva además de requerir la aplicación de técnicas definidas y precisas, demanda una serie de habilidades del negociador, así como también la necesaria intervención del Estado como mediador a través de sus órganos especializados.

Esta tesis tratará de analizar de manera práctica algunas variables humanas que entran en juego durante la negociación, y proporcionar una serie de ideas que faciliten el análisis tanto de la información

recabada del empleador como de quien formula el pliego de peticiones.

Por otra parte, incluye ideas prácticas sobre la actuación de los negociadores y algunas recomendaciones para incrementar la efectividad de la negociación.

Por último, aborda el concepto lato y auténtico de las relaciones laborales como una responsabilidad compartida entre quien contrata la fuerza del trabajo, administra su manejo y quien al estar supe-  
ditada a dicha administración como es el caso de los trabajadores, se encuentra debidamente motivado para desempeñar en forma eficiente el trabajo encomendado.

Resulta inútil apuntar y repetir que el único factor positivo de -  
motivación entre los trabajadores, no solamente lo es el contenido en sí de la tarea o del trabajo que realizan sino, además la atención y solución que el empleador por su parte presta a los problemas cotidianos comunes e inherente a los factores de la producción.

Cumplir los postulados anteriores, conducirá a institucionalizar -  
relaciones sanas entre las partes que permitan llegar a la contratación colectiva bajo un entorno adecuado; pues es incuestionable que en el medio mexicano la negociación colectiva no es sino el resultado de una comunicación fluida y permanente entre quien presta el servicio y quien lo recibe y dirige.

De la metodología de investigación previa a la contratación utilizada por las partes, depende el éxito de las negociaciones, como también dependerá de la administración y manejo del contrato colectivo de trabajo, pues tanto las mismas partes como el sector público deben perfeccionar día con día las técnicas de negociación para que la razón establezca un auténtico imperio.

Nuestro trabajo no pretende establecer o confeccionar manuales infalibles o reglas absolutas en la negociación colectiva, sino simplemente detectar los aspectos más positivos y relevantes del comportamiento humano en esta importante área de influencia y permitir su aplicación operativa a través de diversas sugerencias derivadas de la experiencia de varios negociadores y del instinto profesional.

El hombre debe medir y aquilatar tanto las alternativas u opciones que pueden conducirlo al triunfo, como aquellas que pueden llevarlo al fracaso; pues estar preparado para ambos supuestos significa por una parte, obtener un resultado programado y por la otra llegar a resultados pobres que no le alarmen, ya que los riesgos se calcularon previamente; pues no existe éxito total ni tampoco fracaso total, cuando ambos extremos se contemplaron en sus dimensiones reales.

Lo más grave que puede ocurrir a un negociador es omitir en su diagnóstico las ventajas y desventajas de toda solución, alternativa, opción o estrategia, pues nadie puede garantizar un resultado como nadie puede incondicionalmente resignarse al fracaso.

Si algo resulta bien, lo ideal es pensar que funcionaron las estrategias diseñadas sin soberbia y con auténtico sentido profesional pero si por el contrario, se fracasa, deben revisarse y concienzudamente las causas que originaron tal fracaso para corregir el defecto a futuro, es decir, para evitar su repetición.

Las experiencias por más amargas que hayan sido no dejan de enriquecer nuestros conocimientos pues nos ubican en la realidad.

Todo proceso de negociación que se inicia está encadenado a un seguimiento y todo seguimiento desemboca en un desenlace y todo desenlace no es sino una secuencia de resultados emanados de nuestra preparación o ignorancia.

En la negociación colectiva no se especula con el éxito, ni se difunde el fracaso, se pregona con soluciones, pero aportadas por quien demostró tener el mejor sentido profesional y práctico.

## C A P I T U L O     I

### CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

- a) Definición
- b) Problema Terminológico
- c) Antecedentes Históricos en México.
- d) Características de distinción y Coincidencia con el Contrato Civil.
- e) El Contrato Colectivo en la teoría y la práctica
- f) El Contrato Colectivo en el Derecho Mexicano.

# I. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

## A). DEFINICION.

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, a la letra dice que "Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios Sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos".

Esta definición confunde, en apariencia, el concepto de contrato con el convenio, a pesar de que aquel es la especie y éste es el género.

Podemos desprender de esta definición los siguientes elementos:

- a) El Contrato Colectivo es un convenio.
- b) Que solo puede ser celebrado por un Sindicato de Trabajadores o por varios.
- c) Que puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un Sindicato patronal o por varios Sindicatos patronales.
- d) Establece las condiciones de trabajo en cada empresa o establecimiento.

Por su parte, el artículo 387 de la Ley de la Materia previene que:

" El patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato, tendrá obligación de celebrar con este, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo",

"Si el patrón se niega a firmar el Contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

Como este precepto al referirse a trabajadores, habla en plural, basta que existen dos de ellos, afiliados a un Sindicato, para que este pueda solicitar la celebración y firma de contrato.

Ahora bien, como resultado del análisis de los elementos que integran la definición del Contrato Colectivo de Trabajo, pueden -

establecerse las siguientes conclusiones:

- a) Que la celebración de un contrato colectivo de trabajo exige como presupuesto indeclinable, que participe un Sindicato de trabajadores. En consecuencia, los trabajadores, por si mismos, no están legitimados para celebrarlo.
- b) Que solo está obligado a celebrarlo el patrón de una Empresa o Establecimiento.

Con objeto de aclarar la segunda conclusión, señalamos los conceptos de Empresa y Establecimiento de acuerdo con el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo.

Empresa es la unidad económica de producción o distribución -- de bienes o servicios; y

Establecimiento es la Unidad Técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

#### B). PROBLEMA TERMINOLOGICO.

Durante muchos años el nombre ó denominación de las Instituciones Jurídicas tuvo, en nuestro Derecho Positivo, una importancia de tipo casi sacramental.

Los juristas de antaño escribían libros y llenaban bibliotecas proponiendo nombres a hechos ó actos jurídicos valiéndose siempre de un lenguaje barroco, nada directo.

Mario de la Cueva<sup>1</sup>, analiza y presenta, con gran acuciosidad, los principales criterios que se han expuesto en cuanto a la denominación del contrato colectivo y de su naturaleza jurídica. Así nos dice que la doctrina alemana representada por Kaskel y Nipperdey, la denomina contrato de tarifa.

Las corrientes francesas lo conocen como contrato colectivo o convención colectiva de trabajo y en América según Unzain, se usan como equivalentes los términos contrato colectivo, convención colectiva, trato colectivo y contrato de tarifa.

Nosotros, solo diremos que lo seguiremos llamando en lo futuro "contrato colectivo" para evitar más confusiones innecesarias, aunque de facto en realidad no sea contrato ni tampoco colectivo.

[1] Mario de la Cueva  
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I  
Editorial Porrúa (México) 1981 p.375  
Segunda Edición

No es contrato, porque todos los contratos, incluso el de matrimonio requieren de un acuerdo de voluntades, lo cual en el contrato colectivo, no ocurre en muchas ocasiones ya que no se da la voluntad de los trabajadores, ni mucho menos la del empleador.

No se da la voluntad de los trabajadores en el supuesto de que exista un contrato colectivo en una empresa a donde deseen ingresar ¿ podrán alegar esos trabajadores que no les gusta o que no están conformes con alguna cláusula del contrato?, evidentemente que no, pues o lo acepta como está y se lo presentan, o se quedan sin trabajo, se trata "casi" de un contrato de adhesión.

También puede acontecer que una "numerosa minoría" de trabajadores no esté conforme con algunas cláusulas del contrato las cuales surtirán sus efectos si la mayoría de los obreros está de acuerdo con ellas, y aun más, como quien celebró el Contrato Colectivo es el Sindicato por conducto de sus representantes legales, generalmente los trabajadores ni siquiera se enteran de los pactos que ellos celebran con el patrón.

Para poder "Justificar" jurídicamente tales situaciones que a menudo se presentan en la práctica, se tiene que recurrir con frecuencia a ficciones legales, por ejemplo, que la voluntad obrera ya va implícita en la voluntad de los dirigentes sindicales que negocian y pactan, en quienes se delegó no solo su autorización sino, aún más, su propia y personal representación.

A lo anterior es a lo que se le llama teoría de la personalidad moral ficticia de la Asociación Profesional.

En cuanto a la voluntad del patrón es necesario para que se otorgue el contrato colectivo de trabajo? Desde luego que no siempre; a pesar de que civilmente se aduce que cualquier contrato que se haya obtenido por error, dolo o violencia se encuentra afectado de nulidad, en materia laboral, los contratos colectivos nacen generalmente después de una amenaza de huelga. Podrá haber contra el patrón una violencia mayor?

Pero no solo eso, sino que el contrato colectivo también se puede obtener en ausencia de la voluntad del patrón y aún en

contra de su voluntad ya que los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden firmarlos en su rebeldía. Por ello, afirmamos que la denominación de contrato le queda - muy grande a esta figura jurídica y la de colectivo le queda - muy corta, porque colectivo, no quiere decir número sino intereses profesional.

#### C). ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO.

El Contrato Colectivo de Trabajo, tiene sus principales antecedentes como lo afirma el Maestro Mario de la Cueva<sup>2</sup>, en diversos casos aislados durante la época colonial como fueron las ordenanzas de sombreroeros ( fabricantes de sombreroeros) la de -- los trabajadores del arte de la plata, la de minas y otras muchas que trataban de proteger el salario, los precios y otras prestaciones que se otorgaban a los trabajadores. Se ha afirmado que la primera ordenanza fue la expedida en 1524 para beneficios de los trabajadores del hierro; otros antecedentes se encuentra en las leyes de Indias como por ejemplo las de 1593 de Felipe Segundo, que reduce la jornada diario de trabajo a - ocho horas, esto para los obreros en fortificaciones y en fábricas, otra es la expedida con posterioridad y que disponía - que deben jurar los encomenderos a tratar bien a los trabajadores indígenas, esta de 1595.

Ahora bien, años más tarde, tomando en cuenta que con la Independencia se dejaron sin efecto todas esas ordenanzas y legislaciones ocurrió un fenómeno en nuestro país por virtud de la influencia de las ideas de la legislación francesa, motivo por el cual nuestras leyes prohibieron los actos de grupos organizados que tendieran a aumentos salariales o huelga, de esto se desprende que el fenómeno acontecido fué que durante el siglo pasado, este transcurrió prácticamente sin que el Estado reglamentara cuestiones de derecho del trabajo y digo prácticamente por que fue a raíz de la Constitución de 1857, que la libertad de asociación fue garantizada como consecuencia del ejercicio - de las libertades humanas, recurriendo los trabajadores a orga-

[2] Mario de la Cueva  
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II  
Editorial Porrúa (México) 1981 p.403  
Segunda Edición

nizaciones de tipo mutualista.

Más adelante surgió el Círculo de Obreros de México en 1872 y en 1906 la Sociedad Mutualista del Ahorro, así como el Círculo de los Obreros Libres y la Casa del Obrero Mundial.

Tras la caída del régimen porfirista se intensificaron diversos proyectos federales y estatales sosteniendo el principio de "Libertad de Asociación" como fué el presentado por Rafael Surbarán Cadmani a Venustiano Carranza, el 12 de abril de --- 1915 según lo afirma el maestro Néstor de Buen<sup>3</sup>. Se encuentran también como antecedentes históricos del Contrato Colectivo de Trabajo, la ley de Asociaciones Profesionales de Augusto Millán en el Estado de Veracruz, del 14 de diciembre de 1915, la cual en forma indirecta como lo señala el maestro De Buen "sanciona el derecho de los Sindicatos para celebrar convenios destinados a la regularización de los salarios, jornada y condiciones de trabajo, al ordenar la imposición de multas a los patrones que se nieguen a otorgarlos". Un año más tarde en este mismo Estado, surge la Ley Sobre Asociaciones Profesionales de Cándido Aguilar de 8 de febrero de 1916, y que en su artículo 9<sup>a</sup> repite la disposición de la Ley de Millán a la que hemos hecho referencia. En la Ley Federal del Trabajo de Gustavo Espinoza Mireles, para el estado de Coahuila de 27 de octubre de 1916, se destina un capítulo específico al Contrato Colectivo de Trabajo, pero fué hasta 1917 cuando por virtud de la Fracción XVII del artículo - 123 se establece el derecho de los patrones y de los trabajadores para asociarse en defensa de sus intereses, formándose así Sindicatos, Asociaciones Profesionales, Asociaciones Empresariales, etc.

Tomando como base el camino seguido por nuestro país, a partir del inicio de la Revolución en 1910, será fácil concluir que la Revolución constituyó el tránsito del feudalismo al capitalismo, con un estructura jurídica de democracia social la etapa que -- transcurre entre 1917 y 1938, sienta las bases institucionales del nuevo Regimen y perfila las características del Estado Mexicano. A Cárdenas le corresponde enarbolar la bandera de la Re-

[3] Néstor de Buen Lozano.  
Derecho del Trabajo Tomo II  
Editorial Porrúa (México) 1981 p. 71,  
Cuarta Edición

forma Agraria efectiva y del obrerismo político; el "desarrollo, esto es, la vía hacia el capitalismo, se inicia al ascender Avila Camacho a la Presidencia de la República y culmina con la terminación del periodo de Díaz Ordaz.

Así encontramos los artículos 5º de nuestra Constitución referentes a la libertad de trabajo y el 9º relativa a la libertad de asociación dando estos artículos además del 123 la pauta para el surgimiento de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, que vino a refrendar la libertad de los Sindicatos, requisitos para la creación de los mismos y establecimiento de derechos tanto para los empresarios como para los obreros y respetando los principios fundamentales de la Constitución, así como el capítulo segundo referente al Contrato Colectivo de Trabajo en sus artículos 42 al 67.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su capítulo tercero y los artículos 386 al 403 habla del Contrato Colectivo de Trabajo, dicho capítulo fué adicionado con el artículo 399 bis por decreto del Licenciado Luis Echeverría Alvarez.

D). CARACTERISTICAS DE DISTINCION Y COINCIDENCIA CON EL CONTRATO CIVIL.

I. El Contrato Civil debe poseer los siguientes requisitos de existencia:

- a) Consentimiento es el acuerdo de voluntades de las partes sobre la creación o transmisión de derechos y obligaciones.

El Contrato Colectivo de Trabajo, posee el elemento consentimiento toda vez que tanto la representación de los trabajadores, así como la patronal deben de esta de común acuerdo en la celebración y firma del propio contrato.

- b) Objeto.- Consiste en los supuestos siguientes: la cosa que el obligado debe dar, el hecho que el obligado debe hacer o no hacer. Debe además de existir en la naturaleza ser determinable o determinada en cuanto a su especie y estar en el comercio, debiendo ser posible y lícito.

De acuerdo con el maestro Néstor de Buen<sup>4</sup>, el objeto constituye la creación o transmisión de derechos y obligaciones. Siendo el objeto esencial del Contrato Colectivo de Trabajo, el plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales, que se constituyen en la empresa, lo cual constituiría el objeto directo del Contrato. Por lo que hace al objeto indirecto, es decir que el Contrato Colectivo de Trabajo vaya encaminado a dar, hacer o no hacer, esto -- también se encuentra plasmado dentro de las cláusulas del mismo. Es difícil afirmar que el Contrato Colectivo de Trabajo y en especial las disposiciones que en el se plasmarán, si son sujetos de determinar puesto que están referidos a prestaciones que otorga la empresa ya sea basados en la Ley Federal del Trabajo, o bien extraordinarias, propias de la empresa, -- sin embargo el Contrato Colectivo de Trabajo es imposible que esté dentro del comercio puesto que no es susceptible de apropiación particular.

Alfredo J. Ruprecht<sup>5</sup>, hace mención al objeto del Contrato Colectivo de Trabajo y afirma que consiste en la prestación del trabajo y en la retribución del mismo proporcionando al esfuerzo, a la duración y al mérito del trabajo.

II. El Contrato Civil debe reunir como elementos o requisitos de validez:

a) Capacidad.- de acuerdo con el Código Civil, son hábiles para contratar todas las personas no exceptuadas, por la Ley. La incapacidad de una de las partes no puede ser invocada por la otra en provecho propio, salvo que sea indivisible el objeto del derecho o de la obligación común.

Por lo que respecta a la capacidad que tienen las partes para obligarse en términos del convenio base del Contrato Colectivo de Trabajo, es de dos formas: la capacidad de -

[4] Néstor de Buen Lozano.  
"Derecho del Trabajo" Tomo II  
Editorial Porrúa (México) 1981 p. 765  
Cuarta Edición.

[5] Alfredo J. Ruprecht  
"Derecho Colectivo de Trabajo"  
Editorial UNAM (México) 1980 p. 140  
Primera Edición

las personas que representen a la empresa y la capacidad de representación sindical; ellas son quienes se obligan respectivamente por un lado, y las personas que gozan de los beneficios del contrato colectivo de trabajo y cumplen con las obligaciones que del mismo se desprenden, o sea los trabajadores.

b) Ausencia de vicios del consentimiento.- el consentimiento es válido siempre que no haya sido dado por error, arrancado por violencia o sorprendido por dolo.

Un Contrato Colectivo de Trabajo, jamás podrá por las causas señaladas anteriormente estar sujeto a ningún tipo de nulidad, siempre y cuando no sea contrario a la moral, al Derecho, a las buenas costumbres, ni implique renuncia a los derechos de los trabajadores, o bien que por su nacimiento o modificaciones efectuadas traigan consigo disminución en las prestaciones o el salario que se otorgó en la revisión última, o bien que el Contrato Colectivo de trabajo, en caso de que sea de nueva creación, implique -- dentro de sí mismo disminución de las prestaciones que se hayan otorgado a los trabajadores.

c) Licitud.- para ser válido el contrato, su objeto, motivo o fin deben ser lícitos. Es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres.

Como consecuencia, el Contrato Colectivo de Trabajo deberá de contener cláusulas lícitamente posibles, además de que el fin o motivo determinante de la voluntad de los que contratan tampoco debe ser contraria a las leyes de orden público, ni a las buenas costumbres.

d) Forma.- Rafael de Pina<sup>6</sup>, dice que la Ley exige determinada forma para la celebración de un contrato, y que dicha formalidad es un elemento de validez del mismo, ya que la omisión de dicho formalismo puede ser impugnada de nulidad

[6] Rafael de Pina  
"Derecho Civil Mexicano" Tomo III  
Editorial Porrúa (México) 1977 p. 281  
Cuarta Edición

relativa. De igual forma, cuando se exija la forma escrita para el contrato, los documentos relativos deben ser firmados por todas las personas a las cuales se imponga esa obligación.

El Contrato Colectivo de Trabajo, tiene su formalidad a través del convenio base del nacimiento del propio contrato, o bien del convenio que pone fin a un conflicto colectivo, debiendo este ser por escrito, posee además otros requisitos de forma como son: la firma del contrato, por las personas que intervienen en su elaboración o dentro del conflicto o el depósito del mismo, ante autoridad competente ya sea por Oficilifa de Partes, o bien por su depósito en la audiencia de avenimiento, haciendo mención expresa de que se llegó a un convenio.

De acuerdo con la tesis sustentada por el maestro Mario de la Cueva<sup>7</sup>, en el sentido de que en la Ley Federal del Trabajo, existe la posibilidad de aplicar las normas de derecho privado a esta cuestión social, determinando que el primer camino para llegar al Contrato, es el acuerdo de voluntades y que dichas voluntades sean autónomas frente al Estado, pero actuando dentro del orden jurídico estatal, para que esa manera, puedan alcanzar el propósito que persiguen.

#### E) EL CONTRATO COLECTIVO EN LA TEORIA Y LA PRACTICA.

El Maestro Baltazar Cavazos Flores<sup>8</sup>, hace un estudio comparativo del Contrato Colectivo en la teoría y la práctica con objeto de cambiar un poco la clásica perspectiva de enfoque de estos contratos:

- 1.- Teoría. El contrato colectivo puede nacer por la vía ordinaria o por la vía de huelga, dependiendo de si el Sindicato tiene o no, la mayoría de los trabajadores que prestan

[7] Mario de la Cueva.  
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"  
Editorial Porrúa (México) 1981 p. 451  
Segunda Edición.

[8] Baltasar Cavazos Flores.  
"El Derecho Laboral en Iberoamérica"  
Editorial Porrúa (México) 1981 p. 435  
Tercera Edición

sus servicios en la empresa.

Práctica. Los Sindicatos jamás demandan la firma por la vía ordinaria. Siempre emplazaran a huelga por presión, aunque no tengan la mayoría, ya que en caso de recuento éste tarda mucho tiempo en celebrarse.

- 2.- Teoría. El artículo 396 previene que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajan en la empresa, aunque no sean miembros del Sindicato que lo han celebrado, con la limitación de los empleados de confianza.

Práctica. La cláusula de exclusión, que si es una estipulación del contrato colectivo, no se puede aplicar a los trabajadores que laboren en la empresa y que no sean miembros del Sindicato que lo hubiere celebrado.

- 3.- Teoría. El artículo 399 nos dice que la revisión del contrato deberá de solicitarse por lo menos sesenta días antes del transcurso de dos años.

Práctica. Como este precepto habla sólo de un término máximo, los Sindicatos están en posibilidad de solicitar la revisión al día siguiente del que lo hubieren revisado ya que tiene lo más, tiene lo menos y 730 días son más que se senta.

- 4.- Teoría. El artículo 400 nos indica que si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga el contrato se prorrogará por un periodo igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado.

Práctica. Aunque no se solicite la revisión entiendo los contratos de hecho nunca se prorrogan ya que los Sindicatos de todas manera emplazarían a huelga por presión, pues sería absurdo pretender que sus salarios quedaran sin aumentarse por otros dos años. El Sindicato intentaría otro emplazamiento por supuestas violaciones al contrato.

- 5.- Teoría. El artículo 399 establece que la revisión integral de los contratos colectivos (salario y clausulado), será cada dos años y el 399 bis, que la revisión salarial proce de cada año.

Práctica. Los Sindicatos cuando solo pueden solicitar la

revisión salarial anual, sin la de clausulado, demandan siempre el cumplimiento de dichas cláusulas, logrando de esta manera la revisión integral. De lo anterior, se da el caso de que las empresas prefieran las revisiones integrales a las solo salariales, ya que estas son más difíciles y complicadas por las supuestas o reales violaciones que se alegan.

6.- Teoría. La revisión de los contratos se debe llevar en un ambiente que le sea favorable, sin premuras de tiempo y con una disposición de ánimo adecuada.

Práctica. los contratos se revisan en un ambiente hostil que les es adverso al patrón, muchas veces ante las autoridades de trabajo y bajo una inminente amenaza de huelga. Los pliegos petitorios sindicales están generalmente mucho muy inflados, ya que los líderes sindicales aducen que "el que poco pide, poco merece".

7.- Teoría. Las autoridades de trabajo deben resolver, en última instancia, el problema de las peticiones formuladas.

Práctica. Las autoridades de trabajo, se encuentran maniatados para impedir cualquier movimiento de huelga, por absurdo o improcedente que sea, ya que carecen de facultades para imponer su criterio, ante la intransigencia de cualquiera de las partes en conflicto.

Se han dado infinidad de casos en que el Sindicato solicita, por ejemplo, un 32% de aumento en los salarios y la empresa ofrece el 31% y la huelga estalla por una diferencia económica sin posibilidades de que la autoridad laboral pueda imponer el 31.5%, con graves perjuicios para todo mundo.

8.- Teoría. Para que el patrón quede liberado de responsabilidades por aplicación de la cláusula de exclusión se requiere solamente que: a) exista la cláusula en el Contrato Colectivo; b) que el trabajador expulsado sea miembro del Sindicato, que lo expulsa, y c) que haya recibido el oficio de la mesa directiva, en donde se les informe de la aplicación de la cláusula y se le solicite la separación del trabajador.

Práctica. El patrón nunca se libera de responsabilidad, ya que aunque se le absuelva de los salarios caídos, si se condena al Sindicato, el patrón siempre será el que quizá a la larga pague dichos salarios, ya que los Sindicatos son insolventes y poseen muchos medios de "persuasión" para que el patrón les facilite, o les preste salarios a los que fueron condenados y tiene que volver a admitir al trabajo al afectado y desplazar a quien esta ocupando el puesto.

9.- Teoría. La cláusula de exclusión esta regulada por nuestra legislación laboral en el artículo 395 y se da en dos casos cuando el trabajador renuncia al Sindicato o cuando es expulsado de él.

Práctica. La cláusula de exclusión ha sido considerada anti constitucional ya que si un trabajador renuncia al Sindicato, quizá porque no lo representa adecuadamente también es separado de la empresa, sin derecho a indemnización.

Si viola el principio de libertad de Asociación Profesional y demás se le impide al trabajador que se dedique a la profesión u oficio que le acomode, siendo lícito. Es decir, se violan en perjuicio del Trabajador sus garantías individuales.

#### F).- EL CONTRATO COLECTIVO EN EL DERECHO MEXICANO.

Se ha afirmado que el derecho del trabajo, creado para la defensa de los intereses obreros, es un arma formidable de la burguesía. Los tres Instituciones que lo comprueban son: el sindicalismo, el derecho de huelga y el contrato colectivo de trabajo; ya que un Sindicato es el representativo y amortiguador del movimiento obrero, del control administrativo y en ocasiones por medios más enérgicos de la huelga y la celebración de contratos colectivos de trabajo de protección, han sido, felices instrumentos en manos del capital.

Independientemente de lo anterior, la pequeña lucha de clases que representó la revisión anual de los contratos colectivos de trabajo, sirvió de instrumento para disminuir las tensiones sociales y los Sindicatos verdaderamente representativos tu -

vieron en que entretenerse, en lugar de plantear modificaciones mas sustanciosas.

Al mismo fenómeno ayudó no poco la revisión semestral de los salarios mínimos que sustituyó para los obreros no organizados -- las conquistas sindicales.

En realidad la evidente paz social, a veces un poco por fuerza que ha tenido México, se debe en gran parte, a estos instrumentos de los cuales puede decirse que el Sindicalismo es el protagonista, la huelga el medio coactivo y el contrato colectivo de trabajo el instrumento jurídico económico.

Por lo que respecta a las revisiones de contrato colectivo de - trabajo, actualmente, se toma como base de la discusión, el incremento otorgado a los salarios mínimos, por lo consiguiente, los promedios de producción, las cargas de trabajo, los incrementos otorgados en otras empresas, los índices de inflación, - nuestra moneda a futuro, son temas que se manejan en todas las discusiones.

Consecuentemente, los contratos colectivos de trabajo deben garantizar a los trabajadores, mejores condiciones de trabajo; - a los patrones, tranquilidad y progreso laboral y de óptima ca lidad.

## C A P I T U L O    I I

### COMPOSICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

- a) Contenido
- b) Efectos
- c) Condiciones de existencia
- d) Naturaleza Jurídica
- d) Duración
- f) Modificación
- g) Terminación

## II. COMPOSICION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

### A). CONTENIDO.

El contenido del Contrato Colectivo de Trabajo está formado por una serie de normas que determinan las condiciones de trabajo.

Resultando de gran importancia entender el término condiciones de trabajo, pues de esto depende el alcance que se le da al contrato.

No son pocos los autores que han pensado que las condiciones de trabajo son aquellas que determinan las relaciones individuales de trabajo, como es la compensación y la jornada de trabajo con sus variantes, así como los derechos y obligaciones que regulan las relaciones de trabajo entre el patrón y cada uno de los trabajadores. No es incorrecto incluir estas condiciones dentro del concepto general, pero sería erróneo pensar que son todas, existen otras de igual o de mayor importancia y que rigen las relaciones entre el patrón y el Sindicato, así como los mecanismos que dan efectividad al contrato. Estas condiciones adquieren su importancia por ser las que dan fuerza y consistencia al organismo representativo de los trabajadores y a estos mismos y por ser las que transforman las estructuras de gobierno y de propiedad de la empresa.

Esta visión complementaria de las condiciones de trabajo es la que dá al Contrato su carácter revolucionario y dialéctico.

Aunque puede decirse que no existen dos contratos iguales, los teóricos de la materia han encontrado que las normas que lo integran tienen rasgos comunes y que es posible clasificarlos

La clasificación que presenté, siguiendo las ideas de Mario de la Cueva<sup>9</sup>, quien a su vez sigue las de la escuela alemana a través de Hueck y Nipperdey y de la Oficina Internacional -

[9] Mario de la Cueva.  
Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II  
Editorial Porrúa (México) 1981 p. 397  
Segunda Edición.

del trabajo, es la siguiente:

En el Contrato Colectivo existen tres tipos de cláusulas:

- a) Cláusula que determinan su propósito y vigencia o envoltura del Contrato: incluyen aquellas estipulaciones que definen el propósito del Contrato y las partes que intervienen para celebrarlo, así como todo lo relacionado con su vigencia tanto en el tiempo como en el espacio, así por ejemplo definen su nacimiento, duración, revisión, terminación, - así como su ámbito de aplicación o sea el número y ubicación de los establecimientos donde se aplica.
- b) Cláusula que determinan la compensación y la jornada de trabajo o elemento normativo; es aquel relativo a las prestaciones, incluidas dentro del mismo y constituyen la esencia del contrato y está compuesto por: condiciones generales de trabajo, que regulan la existencia de contratos individuales entre otras cosas.

El Maestro Baltasar Cavazos Flores<sup>10</sup>, afirma que el elemento normativo de Contrato comprende las condiciones mismas de trabajo de la empresa; así mismo hace mención a lo que la Ley establece en relación al contrato colectivo, mismo que debe integarse con el monto de los salarios, la jornada de trabajo, su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado, o para obra determinada, descansos y vacaciones y todas las demás estipulaciones que sean convenidas por las partes.

Estas cláusulas contienen los derechos que las partes pactan en favor de terceros, es decir de los trabajadores y se refieren principalmente a la compensación, jornada de trabajo, descansos y demás prestaciones que se disfrutan individualmente por los trabajadores.

Este tipo de cláusulas tienen la característica de ser -- generales y de regular los contratos individuales de traba

[10] Baltasar Cavazos Flores  
"35 Lecciones de Derecho Laboral"  
Editorial Trillas (México) 1983 p. 263  
Tercera Edición

jo.

Es el resultado de la substitución que la contratación colectiva hace de la individual. Algunos autores mexicanos - como Mario de la Cueva<sup>11</sup>, consideran al elemento normativo como elemento esencial, del contrato, siendo además el criterio adoptado por nuestra misma ley al determinar que la ausencia del factor compensación (tabulador) nulifica al contrato.

En la práctica, la contratación colectiva ha centrado su interés en mejorar este tipo de condiciones de trabajo con el afán de mejorar los niveles de vida de la clase trabajadora.

La contratación colectiva es el medio a través del cual la clase trabajadora trata de resolver el conflicto de clase a través de logros o concesiones de tipo económico.

- c) Claúsula que determinen los derechos y obligaciones que adquieren el patrón y el Sindicato en su carácter de contratantes, el grado de protección de la organización sindical así como de las cláusulas que garantizan el cumplimiento del contrato o cláusulas de obligatoriedad: este tipo de cláusulas son aquéllas que reglamentan o determinan los derechos y obligaciones que se pactan en un contrato colectivo a favor de las partes como personas jurídicas, es decir el Patrón y el Sindicato, más específicamente estos derechos y obligaciones se encuentran incluidas en los siguientes tipos de cláusulas.

Claúsulas, que facilitan la aplicación de los derechos de terceros, es decir que para que los beneficios pactados en favor de los trabajadores puedan hacerse efectivos, se requiere de la intervención previa del Sindicato, a fin de su aplicación no lesione los intereses de cada trabajador y que se haga bajo el principio de equidad.

Así por ejemplo el artículo 131 de la Ley Federal del Tra-

[11) Mario de la Cueva.  
"El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo I  
Editorial Porrúa (México) p. 441  
Segunda Edición.

bajo dice: "El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades, no implica la facultad de intervenir en la dirección y administración de las Empresas.

De cualquier manera, la ley deja abierta una posibilidad en su artículo 391 fracción VII, donde se señala -- que pueden formar parte de un contrato todas las estipulaciones que las partes convengan.

Es conveniente exponer la existencia de las comisiones mixtas, integradas con el fin de vigilar el buen funcionamiento de las negociaciones del Contrato Colectivo de Trabajo, la constitución de las comisiones mixtas está denominada por el principio de que las partes en la lucha social deben buscar por sí mismas la mejor vía de entendimiento.

Esta posibilidad de entendimiento se da en el hecho de que los problemas son tratados por ambas partes en un marco de representación igualitaria y con la facultad de analizar y resolver situaciones particulares.

Su finalidad es buscar soluciones internas sin tener -- que recurrir a agentes externos o de la empresa.

Las comisiones mixtas de ninguna manera deben sustituir al Sindicato, mas bien son los mecanismos de ajuste mediante los cuales se da la cotidiana negociación; la representación obrera en las comisiones no obra con autonomía absoluta, el valor de sus decisiones debe estar avalada por la máxima representación de los trabajadores, el Sindicato, en quien descansa la facultad de -- contratar y decidir; vistas desde este punto de vista, se evita la acción de los empresarios, quienes han visto en las comisiones mixtas la forma más eficaz de nulificar o neutralizar la acción de los Sindicatos.

#### Características de las Comisiones Mixtas:

- a) Deben estar constituidas por representantes de los trabajadores y del Patrón en igual número. Esta característica excluye la posibilidad de que intervengan agentes externos al interés de los trabajadores que desvirtúen el resultado de sus funciones.

- b) Deben fundarse en la Ley y reglamentarse en el Contrato Colectivo de Trabajo, esto fortalece y convalida sus - decisiones
- c) Dadas las condiciones mediatizadas de la clase trabajadora, las comisiones mixtas son agentes del proceso -- transformador del gobierno y administración de la empresa.
- d) Como consecuencia del punto anterior, son organismos de análisis del problema y de toma de decisiones y facilitan la aplicación del Contrato Colectivo.

El número y jerarquía de comisiones dentro de una organización de trabajo dependen del alcance a que ha llegado la - negociación.

Sin embargo podría decirse que la jerarquía de las mismas de acuerdo a Enrique Mueller<sup>12</sup>, se da en tres niveles básicamente: de tipo operativo, de tipo analítico y de toma de decisiones.

Estos niveles pueden encontrarse operando al mismo tiempo en una comisión o pueden dividirse las funciones en diferentes organismos.

El nivel operativo se entiende como aquel en el que las comisiones reciben y estudian los problemas en su punto de -- origen y proponen soluciones.

El nivel analítico, se entiende como aquel que estructura - concreta y detalla los programas y planes de acción al tratamiento de los problemas.

El nivel de toma de decisiones se entiende como aquel en el

[12] Enrique Mueller de la Lama  
"Dirección de Relaciones Laborales"  
Editorial Trillas (México) 1983 p. 47  
Primera Edición

que se analizan las alternativas concretas de acción y deciden su implementación, además controlan su aplicación y resultados.

Finalmente cabe señalar que nuestra ley reglamenta únicamente estos tipos de comisiones:

- 1.- La comisión para determinar la parte de cada trabajador de las utilidades de la empresa. art. 125-I.
- 2.- La comisión mixta de Capacitación y Adiestramiento, la vigilará la instrumentación y operación de los -- programas de Capacitación y Adiestramiento de los - trabajadores Cap. 3 Bis del Título IV.
- 3.- La comisión para formar el cuadro general de las angüedades de los trabajadores distribuidos por categorias de cada profesión u oficio art. 158
- 4.- La Comisión de Seguridad e Higiene art. 509
- 5.- La que formula el Reglamento Interio de Trabajo art. 424.I

#### B) EFECTOS.

Los efectos del contrato colectivo de trabajo, tambien son -- conocidos como el especto obligatorio del contrato colectivo de trabajo; dentro de este aspecto del contrato nos encontramos con la cláúsulas que pretenden garantizar el cumplimiento y la eficacia del elemento normativo, sin dejar de tener - importancia igual sean de envoltura, nacimiento, duración, - revisión, etc. o del elemento normatiyo razón por la cual --

Baltasar Cavazos Flores<sup>13</sup>, ha hecho mención a una proposición relativa a llamarle elemento compulsorio en lugar de obligatorio a este tan importante aspecto del Contrato Colectivo, ahora bien, el maestro de la Cueva, afirma que este elemento se encuentra en la cláusula de exclusión de ingreso o de separación.

#### Análisis del funcionamiento de las Cláusulas de Exclusión.

No hay duda alguna que es el Contrato Colectivo de Trabajo un hilo conductor de las relaciones obrero-patronales en los campos de actividad económica más importantes, debido a su naturaleza dinámica, en cuanto ha de adaptarse a la realidad cambiante de la producción, de la riqueza y a las necesidades de los propios factores que la hacen posible, sin desconocer que el mismo contrato es una expresión de tales necesidades y por esto las relaciones de trabajo quedarán igualmente enmarcadas en su texto, para el fin de que queden satisfechas. Es así que, a medida que el Contrato Colectivo ha sido difundido, que las relaciones entre obrero y patronos van tomando este marco, nuestro Derecho del trabajo vive y se desarrolla de la institución contractual, mas que en el texto de la misma Ley Federal del Trabajo. Hemos hablado ya de lo que es el Contrato Colectivo de Trabajo, de tal modo que la Asociación crea en favor del grupo una facultad para poder excluir del seno de la agrupación a sus miembros. Tal derecho debería ser factible para el individuo, cuando es el grupo el que se aparte de los mandamientos del pacto, el trabajador debería poder dejar de tener relaciones con el Sindicato sin que fuera despedido del trabajo, sin embargo la ley no otorga este derecho al individuo. Para la asociación si existe el derecho de expulsar a un miembro, aún sin plantear ante la autoridad jurisdiccional dicha resolución, siendo la propia asociación la que resuelve. Esto es para proteger al grupo.

[13] Baltasar Cavazos Flores  
"El Derecho Laboral en Iberoamérica"  
Editorial Trillas (México) 1981 p. 630  
Primera Edición.

El artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, dispone : - "En el Contrato Colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del Sindicato contratante". Esta cláusula y cualesquiera otra que establezcan privilegios en 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 del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. La cláusula de exclusión, comprende: Primero.- el deber del patrón de tener a su servicio trabajadores pertenecientes al Sindicato; Segundo.- El deber del patrón de despedir al trabajador que deje de pertenecer al Sindicato. Tercero.- El deber del patrón de solicitar del Sindicato el personal que requiere para cubrir las vacantes temporales o definitivas, o los puestos de nueva creación, o bien boletinarlos; y Cuarto.- El deber del Sindicato de proporcionar al patrón el personal solicitado dentro del plazo preestablecido. Se estudian dos aspectos: el de admisión o la obligación de ocupar las vacantes o los puestos de nueva creación con el personal sindicalizado y el de exclusión, o la obligación de despedir a todo aquel que deja de ser miembro del Sindicato. De las cláusulas que se asientan, confirman y proyectan en el pacto de que sustenta la asociación obrero y el patrón, interviene en la celebración del contrato colectivo de trabajo, como todas ellas, la cláusula de exclusión, por la que corresponde un análisis más profundo.

Sabemos que quien celebra el compromiso con la asociación, contrae el deber de permanecer en la misma, para la realización de los fines de la propia agrupación. Para Jesús Castorena<sup>14</sup> "La asociación hace nacer en favor del grupo la facultad de rescindir el acto jurídico respecto de alguno de -

[14] J. Jesús Castorena  
"Manual de Derecho Obrero" S/Edit.  
México, 1984 p. 231  
Sexta Edición.

sus miembros cuando este falte al pacto social; como generar ese mismo derecho en favor del individuo, cuando es el grupo el que se aparte de los mandamientos del propio pacto".

No es sin embargo la solución de la Ley Federal de Trabajo - que no dá el individuo aquella facultad para poder dar por terminada su relación con el Sindicato, no obstante que este haya faltado a sus obligaciones.

La cláusula de exclusión se divide en dos aspectos; el de admisión, o sea la obligación de ocupar las vacantes o los -- puestos de nueva creación con personal sindicalizado, y el - de exclusión por separación, que se hace consistir en la -- obligación de despedir a quien deje de ser miembro del Sindi-  
cato.

Esta distinción hace pensar en la existencia de dos cláusulas: una por virtud de la cual no se admitirán, en la empresa sino a trabajadores sindicalizados, pero sin atender a la pertenencia de una agrupación en especial; y una que permitirá únicamente el ingreso a quienes fueran miembros de un Sin-  
dicato determinado.

Lo anterior hace pensar que respecto a esta interpretación - el legislador de la ley vigente aclaró tal situación como - se desprende de la redacción del artículo 395, El artículo - 49 de la Ley de 1931; decía: "La cláusula por virtud de la - cual el patrón se obligue a no admitir como trabajadores si- no a quienes estén sindicalizados, es lícita en los contra -  
tos colectivos de trabajo".

Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privile - gios en favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en - perjuicio de los trabajadores que no formen parte del Sindi-  
cato contratante y que ya presten sus servicios en la empre - sa en el momento de celebrarse el contrato.

Se ha comentado que la consagración de la cláusula sindical de admisión al trabajo de obreros sindicalizados, constituye una conquista del proletariado que fortalece el sindicalismo. J. Jesús Castorena <sup>15</sup>, opina que la división de la cláusula

[15] J. Jesús Castorena  
"Manual de Derecho Obrero" S/Edi.  
México 1984 p. 264  
Sexta Edición.

es artificiosa y que la exclusión es consecuencia de la admisión, así mismo manifiesta que mientras perdure la concepción individualista de la asociación profesional como entidad jurídica creada por un acto jurídico, la cláusula es válida.

Dos son los sistemas para la colocación de los trabajadores:

- a) Las agencias de colocación o bolsas de trabajo, y
- b) La acción realizada por parte de los Sindicatos, particularmente importante por las cláusulas de exclusión de ingreso.

Esta última, es la actividad de poner en contacto a los trabajadores que buscan ocupación con los patrones en cuyos establecimientos requieran cubrir las plazas vacantes lo que vienen a ser una función similar a la primera, o sea como -- bolsa de trabajo.

Cuando el patrón comunica al Sindicato la necesidad que tiene para que una persona ocupe determinada plaza vacante el Sindicato selecciona a quien considere capaz de ocupar dicha vacante. Por medio de este sistema tan simple, los trabajadores son puestos en contacto con el patrón, además de este modo se les protege y se mantiene unidos al grupo, ya que si renuncia al Sindicato, o bien son expulsados, la agrupación podrá exigir al propio patrón la separación de una persona -- mediante la cláusula de exclusión por separación.

Desde luego, es prudente hacer hincapié en que mediante aquella cláusula de exclusividad, de designación de los trabajadores, el derecho de los mismos no sufre mengua, aún cuando el Sindicato tiene la facultad que el contrato le confiere, -- porque es condición de existencia y estabilidad de la agrupación la de que los trabajadores que designe la empresa sean miembros de dicha agrupación. Si el Sindicato es el encargado de velar por los intereses de los trabajadores, al mismo compete también la facultad de estimar, en pro de esos intereses, quién o quienes de sus miembros deben ocupar los -- puestos vacantes o de nueva creación, en caso de controversia sólo la autoridad competente ha de resolver, en su caso,

sobre la correcta aplicación para la plaza. Debe entenderse, por lo anterior, que la referida cláusula de exclusividad no implica, una renuncia de derechos del trabajador. Por otra parte, en relación con el proceso para la aplicación de las sanciones Sindicales relativas al artículo 371, dispone que los estatutos de los Sindicatos contendrán entre otros "... VIII Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes:

- a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión.
- b) Cuando se trate de Sindicatos integrados por secciones el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los miembros de cada una de las secciones que integran el Sindicato.
- c) El trabajador afectado será oído en su defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos.
- d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado.
- e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito.
- f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del Sindicato.
- g) La expulsión solo podrá descretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso.

Gramaticalmente interpretado lo anterior, los motivos de expulsión y la aplicación de correcciones disciplinarias, son las faltas sindicales en que pueden incurrir los agremiados: por no pagar las cuotas, por no acatar los estatutos o los acuerdos de la asamblea, por no asistir a las asambleas, pactar con el patrón, divulgar los problemas sindicales, reali-

zar actos de disolución, hacer propaganda antisindical, etc. Las correcciones disciplinarias son las sanciones o penas - aplicables a quien comete aquellas faltas; suspensión de de rechos sindicales, suspensión en el trabajo, retiro de comi siones, amonestaciones, expulsión, etc. Es requisito sine - qua non, hacer efectiva en favor del trabajador la garantía de audiencia; ni la asamblea, ni la mesa directiva pueden - aplicar una sanción sin dar al acusado la oportunidad de su defensa y de recibir las pruebas de sus afirmaciones.

La expulsión habrá de decretarse por las dos terceras partes de los miembros del Sindicato.

El órgano con capacidad jurídica para llevar a cabo la expulsión no es la directiva o la asamblea, sino un órgano particular y extraordinariamente constituido por las dos terceras partes de los agremiados. Para el efecto no es necesario que personalmente esas dos terceras partes se constituyan en - asamblea, basta con que expresen fehacientemente su decisión. La asamblea puede acordar la expulsión pero sólo mediante un referendun obtendrá, en su caso, el apoyo de las dos terce - ras partes de los miembros. El trabajador puede atacar el - proceso, la aplicación de la sanción y su ejecución, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para que revo - que la sanción y se le restituya en el goce de sus derechos. Para considerar ilegal la expulsión del Sindicato, basta con que se demuestre que el acuerdo no fue tomado por las dos -- terceras partes de agremiados como lo exige la ley, en la in teligencia que no puede estimarse probado ese requisito, si no se justifica también el número total de los miembros del Sindicato, pues sin ello se haría imposible constatar si los que tomaron el acuerdo constituían las dos terceras partes. Para que la Junta pueda reconocer la expulsión, es preciso - que en el acta respectiva consten los nombres de todos los - asistentes a la reunión, la forma en que cada uno de ellos - votó y sus firmas.

El criterio establecido por la Suprema Corte de Justicia, es en el sentido de que, para que la aplicación de la cláusula

de exclusión, cuando exista en los contratos colectivos, se conceptúe legal, debe llenar los requisitos del artículo 371, es decir que para que las organizaciones obreras actúen correcta y legalmente en sus relaciones internas, es indispensable que los motivos y procedimientos de expulsión estén previstos en sus respectivos estatutos y desde luego que dicha expulsión sea aprobada en la forma referida. El patrón por su parte no está obligado a cerciorarse de la legalidad del acuerdo de exclusión de un trabajador, debiendo solo acatar el acuerdo ya que lo contrario equivaldría a una intromisión en el funcionamiento interno de la organización sindical lo cual es contrario a la Ley.

#### C). CONDICIONES DE EXISTENCIA.

El Contrato Colectivo de Trabajo es resultado de una libre discusión entre un Sindicato o varios Sindicatos obreros y uno o varios patrones o una asociación de patrones, excepcionalmente, de una decisión de autoridad, de un acuerdo y de una decisión, caso frecuente, cuando solo se obtiene el consentimiento de los interesados sobre una parte del contrato colectivo de trabajo, o de las peticiones formuladas al patrón por los primeros.

El consentimiento en el contrato colectivo de trabajo, es un requisito de existencia; si el legislador derivó hacia las partes de facultad o función de establecer las condiciones de trabajo en uno o varios centros de trabajo, es lógico que en el ejercicio de esa facultad o función intervenga y se haga intervenir el consentimiento. Si a través de la negociación colectiva no se es capaz de encontrar la fórmula de convivencia, puede afirmarse que las partes han fracasado en su cometido.

La autoridad de trabajo interviene para fijar las normas del contrato colectivo, cuando hay un sometimiento a ella de los trabajadores.

Para celebrar o revisar el contrato colectivo de trabajo poseen los trabajadores dos vías: la huelga y el arbitraje. Si se recurre a la primera, será el acuerdo de las partes el

que decida sobre el contrato colectivo de trabajo; de recurrirse a la segunda, lo que la autoridad resuelva: bien entendido que es por la acción que una de las partes ejerce en contra de la otra que la autoridad interviene y por some timiento expreso del conflicto.

Pero no porque los Sindicatos tengan capacidad para celebrar contrato colectivo de trabajo, puede concluirse que lo pueden solicitar de cualquier empresa; se requiere como ya lo hemos hecho observar que los trabajadores que los constituyan sean de la empresa a la que se plantea la celebración -- del contrato, pues esa es a la que se le impone el deber de celebrarlo.

Muchas veces no basta con que los trabajadores de la empresa formen parte del Sindicato, pues pudiera suceder que dichos trabajadores pertenecieron a varios Sindicatos. Entonces, la ley fija las reglas que determinan la capacidad del Sindicato, o de los Sindicatos con derecho para pedir y obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo.

El artículo 388 previene que si concurren en una empresa varios Sindicatos de empresa, o varios Sindicatos Industriales el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa, lo que quiere decir que en este caso es la mayoría de trabajadores la que determina la capacidad para celebrar el contrato colectivo de trabajo.

Si concurren dos o más Sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con su conjunto siempre que sean mayoritarios respecto de cada profesión y que se ponga de acuerdo para formular un solo contrato colectivo. Si no mediara ese acuerdo, cada Sindicato celebrará su respectivo contrato colectivo.

De concurrir uno o más Sindicatos gremiales con uno o más -- Sindicatos de empresa, o con uno o más Sindicatos de Indus -- tría, los Sindicatos gremiales, tendrán capacidad para celebrar el contrato colectivo de trabajo relativo a la profesión de sus miembros, siempre que el número de trabajadores de la-

profesión sea mayor que el de los trabajadores de la misma -- profesión que formen parte del Sindicato de empresa o de In - dustria.

Propiamente hablando, no hay materia para plantear el objeto lícito como requisito de validez. El objeto del contrato co - lectivo es establecer las condiciones según las cuales debe - prestarse el servicio; ese objeto es lícito puesto que es la Ley la que lo sanciona y es por lo demás el objeto obligado - del contrato colectivo.

Es obligatorio celebrar el contrato colectivo de trabajo por escrito y hacer de él tres ejemplares. La formalidad es debida a la extensión, a la complejidad, o la cantidad de materias que regula el contrato colectivo que desde luego no pueden confiarse a la memoria y que requieren de precisión. El acto se exige por tales circunstancias en solemne.

El Contrato Colectivo debe además, depositarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la jurisdicción de la empresa o Patrón interesados en él, según sea su competencia local o federal.

El depósito es un requisito tan necesario para la vigencia - del contrato colectivo como para su existencia es el de la - formalidad. No producirá efectos legales dice el artículo -- 390, sino desde la fecha y la hora en que quede depositado - por cualquiera de las partes. El contrato no depositado no - obliga a las partes. El contrato de tal forma existe, es vá - lido, pero está privado de efectos.

De acuerdo a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 390 este principio, es una rigidez absoluta, sufre una derogación, esto es cuando el contrato estipula de que fecha a - que fecha corre el plazo de dos años para la revisión del - contrato, cualquiera que hay sido la fecha de depósito, ser - virá de base la fecha de vencimiento del contrato. Esto ha - traído por efecto que el contrato entre en vigor a pesar de que haya sido depositado, cosa que acontece en muchos casos de revisión; la cuestión no tiene la mayor importancia. El - contrato colectivo desde que se depositó por primera vez, cobra

una existencia indefinida y única; la revisión no significa que desaparezca uno o sea sustituido por otro el primero - sufre modificaciones y nada más; la perdurabilidad de la institución está por encima de las contingencias.

El depósito es, además de una formalidad, un procedimiento de publicidad establecido para la protección, de las partes que celebran el contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores a quienes se aplica, porque así consta auténticamente su celebración y ninguna otra asociación obrera, puede pretender la celebración de otro contrato colectivo con el mismo patrón, pues de poseer derecho para asumir la representación colectiva, nace el de la acción de titularidad del contrato. Es decir: cuando exista depositado un Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre un determinado Sindicato y cierto patrón, otro Sindicato, aún cuando tenga la representación mayoritaria de los Trabajadores solo podrá ejercitar su derecho a la celebración del Contrato Colectivo, mediante una demanda de titularidad para sustituir al Sindicato, celebrante, pero no por la acción coercitiva de huelga.

#### D). NATURALEZA JURÍDICA.

El maestro Néstor de Buen<sup>15</sup>, opina acerca de la naturaleza jurídica de la Institución de la siguiente forma:

- a) Crítica de la teoría contractual.- Por regla general los partidarios de la tesis contractual, parten de un concepto elemental e insuficiente del contrato, que es un acuerdo espontáneo de voluntades, que persigue fines distintos, - adecuados a la ley y las buenas costumbres, generalmente, - consensual. Y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida o condicionada, temporal y permanente, derechos y obligaciones de contenido patrimonial. Para hablar de la existencia de un contrato, la libre voluntad jugará en las siguientes direcciones: para contratar, para no contratar, para determinar las condiciones del contrato para no.

[15] Néstor de Buen Lozano.  
"Derecho del Trabajo" Tomo II  
Editorial Porrúa (Mexico) 1981 p. 759  
Cuarta Edición

dificar el contrato, para dar por terminado el contrato.

En el contrato colectivo de trabajo no se producen estos requisitos de esencia. Desde el punto de vista patronal, no hay espontaneidad, ya que la propia ley en su artículo 387 obliga a la celebración, consecuentemente no se produce la libertad para no contratar.

Igualmente, el patrón no puede contratar, aún deseándolo, sino con el Sindicato mayoritario. En todo contrato se produce la creación o transmisión de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. En el contrato colectivo lo esencial no es la creación o transmisión de obligaciones, sino establecimiento de un sistema de normas.

Los derechos y obligaciones concretas se producirán al nacer las relaciones individuales, con apego a las normas generales del contrato colectivo.

- b) La clasificación del acto colectivo.- En realidad, en los llamados contratos colectivos de trabajo, también se incluyen obligaciones concretas, correlativas de derechos subjetivos a cargo y a favor de los patrones o de los Sindicatos, sin embargo tales obligaciones no son esenciales y -- aún podría discutirse la procedencia de su inclusión formal en los contratos colectivos.
- c) Consideraciones complementarias.- La posibilidad de que -- los particulares dicten normas de observaciones obligatorias para determinados colectividades humanas, parece chocar con la idea de que el Estado tiene el monopolio de la facultad legislativa. Por otra parte, en el terreno particular del derecho del trabajo, la facultad de dictar leyes en materia de trabajo está reservada, en los términos del párrafo preliminar del artículo 123 de la Constitución, al Congreso de la Unión.

De igual forma, si tenemos en cuenta que cada disciplina jurídica puede regular especialmente determinados actos, -- al contemplar el tratamiento que le da la Ley Federal del Trabajo al contrato colectivo, necesariamente llegamos a -- la conclusión de que se trata, precisamente, de una figura

nominada. Y aún agregaríamos que esta figura protagonista de nuestro derecho colectivo, el cual es un acto jurídico propio del derecho social, pero no exclusivo, aún cuando en su estructura actual no exista otro que se le pueda equiparar.

Debe ser incluido entre los actos jurídicos y no entre los actos legislativos, sólo por razones formales, de origen ya que sus características: generalidad, abstracción y obligatoriedad, lo equiparan materialmente a las leyes. En ellos -- juega la voluntad, pero limitada estrechamente por la Ley, por lo que su función es secundaria.

#### E). DURACION.

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo dice "las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación de tiempo del contrato será por tiempo indefinido salvo en los casos de excepción previstos en la ley, -- como lo son el señalamiento de obra determinada se estipulará únicamente cuando lo exija su naturaleza; igualmente se estipulará tiempo determinado en caso de que así lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Así pues, -- guardando semejanza con los referidos contratos la Ley Federal del Trabajo, señala en su artículo 391 fracción III, la posibilidad de que el contrato colectivo pueda celebrarse por tiempo indefinido por tiempo fijo y para obra determinada. Las dos primeras formas son las más usuales, pues la última solo podrá tener razón de ser cuando una empresa tuviera exclusivamente -- trabajadores de obra determinada.

#### F). MODIFICACION.

Se entiende por modificación colectiva de las relaciones de -- trabajo, los cambios que pueden introducirse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a solicitud del Sindicato obrero o -- del empresario, cuando concurrán circunstancia económica que -- los justifiquen.

Según Mario de la Cueva<sup>16</sup>, la referida definición de modificación colectiva de las relaciones de trabajo está emparentada -- con la revisión obligatoria, primeramente porque son dos procedimientos obligatorios que se inician a petición de cualquiera de los dos titulares de los contratos colectivos y en segundo lugar, porque persiguen la misma finalidad, a saber, la substitución de las condiciones de trabajo vigentes.

Los contratos colectivos y los contratos-ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante períodos determinados. Pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas.

El artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, otorga a los trabajadores y a los patrones el derecho de solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través del procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica la modificación de las condiciones de trabajo, para lo cual se requiere -- que se den alguno de los supuestos siguientes:

- 1.- Cuando existán circunstancias económicas que la justifiquen.
- 2.- Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, establece en su artículo 900 los -- conflictos de naturaleza económica, que son aquellos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación, o implantación de -- nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la Ley señale otro procedimiento.

El maestro Néstor de Buen<sup>17</sup>, afirma que al espíritu de esta disposición corresponde entonces, la intención de poner remedio -- a una situación económica inestable, sin necesidad de esperar la revisión del Contrato Colectivo y se hace el cuestiona ---

[16] Mario de la Cueva  
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II  
Editorial Porrúa (México) 1981 p. 469  
Segunda Edición.

[17] Néstor de Buen Lozano'  
"Derecho del Trabajo" Tomo II  
Editorial Porrúa (México) 1981 P. 811  
Cuarta Edición

miento de si es efectivo este procedimiento.

La respuesta, que da a este respecto es abrumantemente negativa, a lo cual estoy de acuerdo puesto que los trabajadores no tienen paciencia para esperar que las autoridades de trabajo desarrollen un proceso jurisdiccional que habrá de culminar meses o años después de un juicio de garantías de imprevisible duración. En el peor de los casos la revisión bienal de los contratos colectivos da mejores esperanzas que esos procedimientos.

Los patrones a su vez, desconfían de un procedimiento cuyo final tal vez se produzca con una empresa cerrada o en quiebra. Además el legislador que da y quita con la misma mano hizo -- inútiles estos procedimientos patronales al disponer en el artículo 448 que "El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes... y la de las solicitudes que se presenten".

La ineficacia del procedimiento se hizo patente en 1973 y 1974, cuando por virtud del principio de la inflación los Sindicatos de todo el país emplazaron a huelga para obtener un aumento de salarios.

El resultado obtenido: dos aumentos, consecutivos del 20% y 22%, mediante acuerdos con la comisión tripartita, fueron la mejor demostración de la inoperancia del artículo 426 y mas aún dicha inoperancia se ha venido observando al paso del tiempo como ha sido en los casos de las devaluaciones de 1976, 1982 y 1983

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 427, señala como 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, la 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, <sup>o</sup> solo si se comprueba plenamente por el patrón.
- VI. La falta de ministración 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 aquellas sean indispensables.

La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Tiene sus causas fundadas en el anterior precepto y estas tienen en común el que son circunstancias que afectan al patrón pero repercuten sobre los trabajadores.

En ellos no aparece la idea de culpa, pero si nace una responsabilidad patronal además de ciertas cargas procesales.

Por lo que hace a su alcance.- 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.

Por lo que respecta al procedimiento, las juntas deberán conocer de esta, se han establecido diferentes matices en esta intervención de naturaleza jurisdiccional que atienden a la causa o al grado de urgencia que la medida suponga y darán aviso a la Junta para que lo confirme o desaprobe, en un procedimiento jurídico sumario. Si permite una justificación razonable, la Junta, previo el mismo procedimiento sumario concederá autorización al patrón para suspender. Finalmente, si la medida exige un estudio técnico de las circunstancias, la autorización se concederá a través de una sentencia colectiva, que es la que pone término a un conflicto colectivo de naturaleza económica.

Responsabilidad.- Esta puede ser para el patrón, de distinto orden. Al principio y a juicio de la Junta, se le puede imponer la obligación de pagar a sus trabajadores hasta el importe de un mes de salario a título de indemnización, dependiendo del tiempo probable de suspensión de los trabajadores y de la posibilidad de que se encuen

tren para nueva ocupación.

Por otra parte tanto el Sindicato o Sindicatos como los trabajadores podrán pedir a la Junta que verifique si subsisten causas de suspensión, en caso contrario, la Junta fijará a la empresa - un término no mayor de treinta días para la reanudación de los - trabajos, la desobediencia por parte del patrón autoriza a los - trabajadores a reclamar la indemnización prevista en el artículo 50.

El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos dando aviso al Sindicato y llamando a los trabajadores por medio de la Junta juzgue adecuados. La reposición habrá de hacerse en las mismas condiciones anteriores. Los trabajadores deberán contar con un plazo de treinta días, a partir del último llamamiento por lo menos, para volver al trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones patronales equivale a un despido.

La Ley dentro del capítulo correspondiente a los conflictos de naturaleza económica nos dice lo siguiente: en la tramitación de estos conflictos, las juntas deberán procurar ante todo, que las partes lleguen a un convenio. Para este fin podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado resolución que ponga fin al conflicto.

Como ya se había mencionado en páginas anteriores el ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes y la de las solicitudes que se presenten, con excepción de que los trabajadores manifiesten por escrito estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los Sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos, por los trabajadores en caso de sentir afectados sus intereses profesionales, o por el patrón de manera escrita. Una vez ingresada la demanda de inmediato se llevará a cabo una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a la presentación de dicha solicitud o demanda.

Si no concurre el promovente se le tendrá por desistido de su so

licitud, si no concurre la contraparte se le tendrá por inconforme con todo arreglo, si concurren ambos, la Junta los exhortará - para que lleguen a un arreglo, si esto sucede se le podrá fin al conflicto por medio de un convenio que producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

Dentro de la misma audiencia, la Junta designará tres peritos por lo menos para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término no mayor a 30 días para la emisión del dictámen respecto de la forma en que de acuerdo a su criterio puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda su dictamen respectivo directamente - por separado, las partes tendrán derecho a realizar las observaciones a ese dictamen dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia de éste, si así lo consideran pertinente.

Si así sucede la Junta citará a las partes a una audiencia a la - que deberán concurrir los peritos los cuales responderán a las - - preguntas que de sus dictámenes se desprendan.

Una vez desahogadas las pruebas en su totalidad se concederá a las partes en términos de setenta y dos horas para presentar alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará su dictámen, el cual se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Junta.

El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al que sean entregados a los representantes las copias del dictámen.

La Junta a fin de conseguir un equilibrio y justicia social entre trabajadores y patrones, dentro de su resolución podrá aumentar o disminuir al personal, jornada semana de trabajo, salarios y en general modificar las condiciones de trabajo en la empresa; sin - que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes. Otra forma de modificación es la revisión de contrato, de la cual trataremos en apartados posteriores.

### G). TERMINACION.

El Contrato Colectivo de Trabajo, termina en los casos que señala el artículo 401 de la Ley Federal de Trabajo, mismos que son señalados a continuación, con un breve comentario:

- I. Por mutuo consentimiento.- Dicha causa es la aceptada unánimemente como causa de terminación de cualquier contrato sinalagmático.
- II. Por la terminación de la obra.- La cual es la más lógica -- cuando se trate de empresa u obra determinada.
- III. En los casos del capítulo VIII de este título (Terminación Colectiva de las relaciones de Trabajo), por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente al establecimiento.

Aún cuando la ley no lo señala, puede producirse una cuarta -- hipótesis de terminación de contrato colectivo, de acuerdo con el maestro Néstor de Buen<sup>18</sup>, y la cual se da en el caso de que cuando no habiéndose convenido una planta mínima de trabajadores, por cualquier circunstancia la empresa o establecimiento, sin cerrar definitivamente, deje de tener trabajadores a su servicio. Ello implica la desaparición automática del interés profesional del Sindicato y en ese caso cabe la posición de que se declare por la Junta competente la terminación del contrato colectivo.

Si posteriormente esa Empresa o establecimiento es reabierta -- seguirá rigiendo el mismo contrato colectivo que existía con anterioridad al cierre, mismo que seguirá surtiendo sus efectos, excepto cuando se trate de contrato celebrado con Sindicatos de empresa.

Con objeto de señalar en que consisten las causas de terminación señaladas en la fracción III, se transcriben las causas de determinación colectiva señaladas en el artículo 434:

[18] Néstor de Buen Lozano.  
"Derecho del Trabajo" Tomo II  
Editorial Porrúa (México) 1981 p. 782  
Cuarta Edición.

- 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 extrativa.
- IV. Los casos del artículo 38
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente a los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

## C A P I T U L O     I I I

### REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO

- a) Antecedentes Legales
- b) Naturaleza y Objeto
- c) Solicitud de Revisión
- d) Término para pedir la Revisión
- e) Prórroga del Contrato
- f) Revisión Anticipada
- g) Técnicas de Contratación
- h) La negociación colectiva como fuen  
te de equilibrio entre los factores  
de la producción.

### III. REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.

#### A) ANTECEDENTES LEGALES.

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

La Ley dispone que la revisión se hará en el caso de que lo soliciten el Sindicato de Trabajadores o el patrón cuando se trate de un contrato colectivo celebrado por un solo Sindicato y un solo patrón, pues en el caso de que fuesen varios -- Sindicatos de trabajadores o varios patrones, se necesitará que la revisión se pida por el 51% de la totalidad de los -- miembros del Sindicato, o de los patrones que tengan a su -- servicio sea 51%. Aún cuando parezca redundante consideramos conveniente recalcar el hecho de que, a pesar de los intentos que en el pasado se hicieran por algunos Sindicatos para negar el derecho de los patrones a solicitar la revisión del contrato colectivo, la nueva Ley Federal del Trabajo reprodujo en su esencia, las disposiciones contenidas en el artículo 56 de la Ley anterior, respetando como era natural, el derecho de los patrones, lo mismo que el de los trabajadores, para solicitar la revisión del contrato colectivo, lo cual es perfectamente lógico si consideramos las características de este acuerdo, en el que ambas partes incluyen las normas que necesitan para armonizar sus relaciones.

No puede hablarse, en este caso, de que los obreros obtendrían una conquista al impedir que los patrones ejerciten un derecho ya que violentar los textos legales e impedir que se ejercite el fundamental derecho de petición, es actuar con menosprecio de la Ley y contra los principios básicos que sustentan nuestro régimen democrático.

Sin embargo, los patrones carecen de un medio coercitivo para revisar el contrato colectivo cuando ellos piden la revisión del mismo por lo cual en la práctica nunca usan ese derecho.

La forma de plantear la revisión del contrato colectivo se especifica en la Ley señalando que quien vaya a solicitar -- tal revisión deberá hacerlo, por lo menos, sesenta días antes del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años o del transcurso de dos años si se trata de un contrato por tiempo indeterminado, o aún siendo por tiempo determinado, si tiene una duración mayor de dos años. El punto de partida para computar ese término es el de la fecha establecida en el propio contrato o, en su defecto, la fecha de depósito.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión de los plazos antes señalados, o si los trabajadores no ejercieron el derecho de huelga, el contrato colectivo según lo dispuesto en el artículo 400, se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

La posibilidad de revisar toda clase de contratos colectivos en un término no mayor de dos años se contuvo en la Ley Federal del Trabajo en 1931 y ha venido provocando diversas opiniones sobre la conveniencia o no de mantener en dos años, -- el plazo para revisar el contrato. Inicialmente, cuando se implantó esta Institución, posiblemente se pensó en que dos años podría ser un término para experimentar la bondad o no de las cláusulas contenidas en el contrato colectivo, permitiendo así que la realidad fuera acomodando insensiblemente los intereses de ambas partes.

En la exposición de motivos de la Ley del Trabajo de 1931, -- al referirse a este punto, solamente se dijo: "Se ordena que cada dos años el contrato sea susceptible de ser revisado para adaptarlo a las condiciones económicas que influyen en la producción". En la Exposición de Motivos de la Nueva Ley nada se dijo al respecto.

De acuerdo al maestro Euquerio Guerrero<sup>19</sup>, la realidad mexicana nos exhibe lo siguiente:

[19] Euquerio Guerrero  
"Manual de Derecho del Trabajo"  
Editorial Porrúa (México) 1983 p. 320  
Décima Tercera Edición.

En primer lugar, se ha desnaturalizado la función del equilibrio del contrato colectivo, pues se sostiene por algunos dirigentes sindicales y aún por algunos abogados patronales, -- que no puede haber revisión de contrato colectivo que no signifique aumento de salarios.

Estos aumentos colectivos no han respondido, en diversos casos, a una mayor productividad de las empresas respectivas; -- por lo que han contribuido a aumentar el precio de sus productos, siendo un factor del encarecimiento general de la vida. En dos años de vigencia del contrato, en los que se supone -- que reinará la paz industrial, se acortan extraordinariamente en las grandes empresas, pues el periodo previo a la revisión no es menor de cuatro meses; dos para que los obreros discutan y convengan entre ellos el proyecto que habrán de presentar al patrón y otros dos meses que por ley son obligatorios, como antes lo vimos para que se efectuó la revisión formal según el artículo 399. Viene después el periodo agudo en el que si hubo emplazamiento a huelga, como es común que ocurra, transcurren de quince a treinta días de la mayor agitación.

Esta situación es sumamente perjudicial para la marcha de las empresas, ya que los periodos de agitación señalados, se crea psicosis entre el personal que le hace disminuir su rendimiento en el trabajo y que entorpece la realización de los planes de la empresa.

En vista de estas observaciones, se ha propuesto varias veces por representantes del sector patronal, que se amplíe el periodo de revisión a cuatro o cinco años. Puede también considerarse que durante los 39 años en que rigió la primera Ley laboral ya han transcurrido cerca de veinte revisiones de contrato, en muchas empresas, y los contratos colectivos contienen multitud de prestaciones muy superiores a la Ley de 1931 .

Es conveniente también hacer notar que en la nueva Ley desapareció el problema que suscitaba la redacción del artículo 56 de la antigua en su parte final. En las presentes condiciones de -- no llegar las partes voluntariamente a un acuerdo sobre la revisión del contrato colectivo, el único camino existente será -- la huelga a la que emplacen los trabajadores.

La redacción de los nuevos preceptos legales se ajustan a la realidad mexicana; pero es lamentable que no se haya entendido, siquiera en aspectos técnicos, la intervención arbitral de las autoridades a fin de que el contrato colectivo de trabajador se perfeccione más cada día y fuera un instrumento regulador de la vida laboral, en lugar de un arma de lucha.

En el año 1974, se presentó una grave crisis económica en el mundo, que venía arrastrándose desde los años inmediatos anteriores, pero que produjo un sensible aumento en el costo de la vida y por lo mismo, una disminución en el valor adquisitivo del salario. Por este motivo el Gobierno de México, resolvió modificar algunos preceptos de la Ley Federal del Trabajo y el 30 de septiembre del mismo año se publicó la reforma a la Ley, según la cual, en el artículo 399 bis, se estipuló que, sin perjuicio de lo que establece el artículo -- 399, o sea la revisión bianual del contrato colectivo, el propio contrato será revisable cada año, en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse, por lo menos 30 días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración revisión o prórroga del contrato colectivo.

Es interesante el comentario que al respecto hace Alberto -- Trueba Urbina<sup>20</sup>, refiriéndose en sus comentarios al artículo 399 bis que a continuación se transcribe:

"En relación con la situación económica del país es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión que necesariamente originará un aumento de dichos salarios, a su vez genera un alza de los precios de las subsistencias incontrolada por las autoridades, esto daría motivo a institucionalizar la inflación que tanto daño está haciendo en México y el mundo".

Creemos que este precepto debe interpretarse en el sentido de

[20] Alberto Trueba Urbina  
"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"  
Editorial Porrúa (México) 1982 p. 256  
Sexta Edición.

que cada dos años, siguiendo el procedimiento que marca el artículo 399, se puedan revisar todas las cláusulas del contrato colectivo, pero al año siguiente podrán revisarse únicamente los tabuladores que establezcan los salarios en efectivo por cuota diaria.

#### B) NATURALEZA Y OBJETO.

Cualquiera que sea el término de duración a que se haya sujetado la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, o que haya sido celebrado por tiempo indefinido, o para la ejecución de una obra puede ser revisado a solicitud de cualquiera de las partes; ese mandamiento implica la perdurabilidad del contrato, o hasta que sobrevenga el cierre de la empresa, o hasta que se disuelva el Sindicato o Sindicatos obreros, o hasta que las partes por mutuo acuerdo lo den por terminado, o que se acredite alguna causa de terminación de las previstas por la Ley.

Esta es una consecuencia de la institución de la revisión y de su naturaleza. Si el contrato es una fórmula de convivencia, si expresa un punto de equilibrio en las relaciones obrero-patronales, resultaría anárquico darlo por terminado si persiste la materia de su existencia. Tampoco sería conveniente conservar su operancia por tiempo indefinido; al transcurso de los años se tornaría en un instrumento inflexible y conflictivo, o de presión de una de las partes sobre la otra. De aquí la decisión de hacer posible su constante adaptación a las circunstancias de todo orden. La institución de la revisión tiene un doble objeto: primero marca un plazo de seguridad en las relaciones de las partes, durante él, no puede plantearse el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo; y segundo, dar oportunidad a introducir en el contrato colectivo de trabajo, las estipulaciones que se estimen justas al cabo de un periodo razonable de tiempo. Se trata de afinar la institución, de mejorarla, de que cumpla su objeto, que lo es el de constituir una fórmula variable de convivencia.

La revisión de contrato colectivo lleva implícita las ideas de unidad y de perdurabilidad: de unidad, puesto que el contrato-

celebrado es el mismo a pesar de las revisiones que puede sufrir y de que los términos de todo el puedan cambiar como consecuencia de esas revisiones; de perdurabilidad porque está -- llamado a no desaparecer mientras que perduren las relaciones de trabajo.

Consideramos que dentro de la negociación colectiva, los objetivos que deben buscar las partes y mismos que actualmente en un gran porcentaje se consiguen son los siguientes:

- a) Mejorar el sistema de intercambio de ideas en la industria y en esa forma, conseguir que las partes comprendan mejor sus respectivos problemas.
- b) Lograr que el trabajador tenga una participación más directa en la formación de su destino económico, dándole la importancia que su propia dignidad requiere.
- c) Hacer de la contratación colectiva la Institución más sólida de la que disfrute el obrero, ya que con la existencia de esa figura, no debe temer ni a la discriminación ni al despido arbitrario.
- d) Permitir que el empleador por su parte, obtenga ventajas -- productivas importantes en el proceso de transformación o -- en el área de servicios y que a través de los Sindicatos -- pueda obtener la mano de obra experta que necesite, permitiéndole además la distribución del ingreso (salario) y la apertura de relaciones cordiales con los trabajadores.
- e) Que el contrato colectivo contribuya al establecimiento de mejores sistemas de administración y al adelanto tecnológico de la Industria, al facilitar indirectamente la instalación de maquinaria moderna que racionalice el trabajo, mejore la eficiencia y estimula la productividad.
- f) Un objetivo importante sería también buscar a través de los contratos colectivos la eliminación de injusticias en el pago de salarios, derivados de un tabulador mal estructurado, toda vez que existe un principio universal que establece que a trabajo igual corresponde salario igual en condiciones de eficiencia también iguales.

Las premisas anteriores tienen un auténtico sentido, por - que en México tan importante puede ser el problema de los salarios como el de la producción y podemos sin temor afirmar, que más que problema salarial, lo que el país padece es el problema de falta de producción, pues de que sirve - al trabajador tener poder de compra si no existen en los - mercados las mercancías o satisfactores que desea adquirir.

- g) Buscar mediante esta modalidad contractual el beneficio tan - to para los trabajadores y empleadores como para el país, - pues en muchos casos puede servir para acelerar la produc - ción y lograr así mismo que un gran sector de la población se encuentre en situación económica y social mejor de la -- que que tendrían sin la contratación colectiva.

También debemos considerar por tanto, que el fruto del contra - to colectivo ha de depender de los logros y mejoramiento tanto de las asociaciones sindicales como de las asociaciones de em - pleadores.

Por lo tanto, debe tenerse el contrato colectivo como un lazo - jurídico de unión entre patrones y trabajadores y al mismo --- tiempo el mejor medio para que puedan afiliarse los trabajado - res, para obtener dentro del sistema en que vivimos, mayores - prestaciones sociales y económicas, que los habrán de colocar en el momento oportuno, en el lugar adecuado y digno dentro de la sociedad mexicana,

Es cierto que el contrato colectivo en cuanto a su forma está - por desarrollarse aún más, pero en los tiempos que corren ha - adquirido mayor madurez y personalidad; a pesar de haber sufri - do varios cambios en las últimas décadas, pues se ha extendido a todos los centros fabriles.

Dentro de los esquemas anteriores, la contratación colectiva - se ha desarrollado como un derecho permanente de lucha de cla - ses hasta llegar a ser hoy en día uno de los derechos más des - tacados de los trabajadores ya que bajo esa forma los trabaja - dores a través de los Sindicatos, han obtenido prestaciones su - periores a la marcadas por nuestras Leyes laborales.

En síntesis, podemos decir que la revisión de contrato colectivo - de trabajo, es en el fondo una novación, en virtud de que se -

trata de una alteración substancial del contrato, por medio de la cual, una nueva obligación como lo sería un nuevo tabulador de salarios, o bien nuevas prestaciones obtenidas a través de la negociación colectiva substituyen a la obligación antigua, la cual vendría a ser el contrato colectivo cuyo clausulado en general o tabulador de salarios, ha llegado a su vencimiento.

Ahora bien, dicho tipo de novación vendría a ser la llamada objetiva, toda vez que la subjetiva se produciría cuando se presentare una substitución patronal, o bien hubiere una pérdida de titularidad por parte del Sindicato, en cuyo caso el Sindicato detentador adquiriría la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.

#### C) SOLICITUD DE REVISION.

La revisión puede ser solicitada por los titulares de dicha acción que son los mismos que encontramos para la celebración de los contratos colectivos y a quienes el artículo 398 de la Ley reunió en las diversas hipótesis que pueden presentarse y que son:

- a) Si se celebró por un solo Sindicato de trabajadores o un solo patrón, cualquiera de las partes puede solicitar la revisión.
- b) Si se celebró por varios Sindicatos, la revisión se hará a solicitud de los Sindicatos que representen al cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los Sindicatos.
- c) Si se celebró por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato colectivo.

Por otra parte, como la revisión del contrato colectivo es objeto legal de huelga según lo establece el artículo 450 - fracciones II y III, lo que implica que la revisión puede solicitarse ejercitando el Derecho de Huelga, o sea por medio de un pliego de peticiones dirigido al patrón con empla

zamiento a huelga, lo establecen los artículos 452 y 920 - de la propia Ley, o bien por medio de un simple escrito en tregado a la gerencia con acuse de recibo por el Secretario General del Sindicato, o bien por acuerdo verbal entre las partes.

Ahora bien, la Ley Federal del Trabajo, no exige formalidad para la presentación de la solicitud, por lo cual, pensamos que dicha solicitud debería de presentarse por conducto de la autoridad de trabajo en forma de Procedimiento para-procesal, en virtud de que se estaría en el caso de alguno de los supuestos del artículo 982, con objeto de lo siguiente:

- a) Para que exista una auténtica comprobación de la fecha de - presentación de la solicitud de revisión.
- b) Para requerir la intervención de un funcionario conciliador que ayuda a la obtención de un resultado favorable. Este - funcionario de acuerdo a la materia a la que se dedique la Empresa, será de la Secretaría del Trabajo y Previsión So - cial o de la Dirección del Trabajo y Previsión Social del - Departamento del Distrito Federal.

Por otra parte, es común que los Sindicatos presenten su solici - tud de revisión de contrato colectivo y al mismo tiempo em - plazando a huelga a la Empresa.

Siempre que la solicitud de revisión de contrato colectivo ven - ga con emplazamiento a huelga, la empresa deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbi - traje, dentro de las 48 horas siguientes a la de la notifica - ción.

No existe sin embargo, ninguna sanción legal por no hacerlo, - pero según el artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo, --- "Transcurrido el término fijado a la parte se tiene por perdi - do el derecho que debieron ejercitar sin necesidad de acusar - rebeldía" En caso de huelga, la rebeldía respecto de la contes - tación al pliego de peticiones no implica la aceptación de es - te, sino únicamente la pérdida del derecho.

Recibido por el patrón, y a efecto de estar en aptitud de lle - var a cabo una negociación adecuada de las peticiones formula -

das debe procederse en primer término al análisis y la evaluación del pliego de peticiones, con objeto de tener el tiempo suficiente para comentarlo con la Dirección General de la Empresa y determinar la postura de ésta en relación a las demandas Sindicales.

Esta medida, es una de las más importantes antes de la negociación. Una vez que la empresa recibe el pliego de peticiones y dispone de la información externa e interna necesaria, conviene concentrarla y aquilatarla para preparar los consiguientes planes de acción y estrategias.

En este análisis tres son los puntos de mayor importancia:

#### 1.- Conocimiento cualitativo.

El primer paso en el análisis del pliego de peticiones consistirá en leer detenidamente el pliego varias veces hasta tener una idea más o menos exacta de lo que el Sindicato está pidiendo.

Posteriormente es bueno hacer una enunciación resumida de cada cláusula, los cambios pretendidos y un breve comentario sobre el impacto (administrativo básicamente) que la modificación involucra.

Generalmente aquí se van anotando una a una las cláusulas que cambiarán de acuerdo a las peticiones del Sindicato dejando la evaluación económica hasta el final.

#### 2.- Evaluación cuantitativa.

En base al borrador a que se hace referencia en el punto anterior, se procede a evaluar el impacto económico de las peticiones sindicales de las cláusulas económicas.

El primer cálculo consiste en determinar los nuevos salarios del tabulador, de acuerdo al porcentaje solicitado en el pliego de peticiones.

Al término de la evaluación de las cláusulas económicas tendremos un listado, por cláusula en el que aparece el impacto anual en pesos de dicha petición y el porcentaje que representa de la nómina base anual.

### 3.- Documento de trabajo.

Al término del análisis y evaluación del pliego de peticiones tendremos un borrador en el que se analiza cada cláusula del pliego en relación a la actual, clasificados en negociables y no negociables, en administrativas y económicas ( de bajo y alto costo ) y finalmente se puede ver el impacto de los mismos tanto en pesos como en porcentaje.

Antes de la negociación y en forma simultánea al análisis del pliego de peticiones, la empresa deberá examinar su contrato colectivo actual.

De este examen surgen modificaciones al clausulado actual que puede conseguirse en la negociación. Si estas modificaciones son para mejorar el contrato colectivo, generalmente son aceptadas. Si no, sirven en ocasiones para negociar precisamente cláusulas administrativas que el Sindicato requiere.

Este análisis sirve, además para refrescar y tener un conocimiento exacto de sus cláusulas, lo que facilita mucho el análisis del pliego de peticiones.

#### D). TERMINO PARA PEDIR LA REVISION.

La revisión obligatoria está sujeta a plazos determinados.

La versión original de la Ley, señalo un plazo máximo de dos años y puntualizó tres situaciones en el artículo 399.

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

- a) Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si este no es mayor de dos años.
- b) Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.
- c) Del transcurso de dos años en los casos de contrato por tiempo indeterminado o para obra determinada.

El párrafo final del precepto dispone que para el cómputo del término " se atenderá a lo estipulado en el contrato colectivo y en su defecto a la fecha del depósito".

En el mes de diciembre de 1974, se adicionó a la Ley un artículo 399-bis, en el que se precisó que independientemente de la -

revisión general bianual, "los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria", el propio precepto estableció que la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos, treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, - revisión o prórroga del contrato colectivo.

La adición introdujo una importante distinción entre una revisión general y una parcial. La justificación de la medida radica en la circunstancia de que la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores se refleja, de manera más inmediata, sobre la parte del salario que se cubre en efectivo.

Pensamos que si bien la Ley hace referencia únicamente a términos de "por lo menos" sesenta y treinta días antes, la solicitud de revisión deberá tener también un término máximo de lo contrario se podría afirmar que al no existir este, al menos en teoría, se podría solicitar la revisión al día siguiente del depósito del nuevo contrato o del tabulador de salarios, según el tipo de revisión de que se tratare.

#### E). PRORROGA DEL CONTRATO.

La prórroga de contrato se da en caso de que no se haga uso de la solicitud de revisión, o que se ejercite el derecho de huelga; el contrato colectivo de trabajo en tales casos se prorrogará por un periodo igual al de la duración previsto en él o continuará simplemente por tiempo indefinido, de acuerdo al artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

De cualquier forma, los contratos nunca se prorrogan ya que los Sindicatos emplazarían por presión, ya que no permitirían que los salarios y las prestaciones quedaran sin aumentos:

#### F). REVISION ANTICIPADA.

No es por demás hacer notar que ambas partes pueden en cualquier momento proceder a la revisión del contrato, siempre que se pongan de acuerdo para ello. Este convenio se ajusta a la naturaleza y objeto del contrato colectivo de trabajo.

La revisión anticipada, procede en los casos a que se refiere -

el artículo 426, precepto que dota a los trabajadores de la posibilidad de plantear la modificación de las cláusulas del contrato colectivo, cuando aumente el costo de la vida o que existan condiciones económicas que la justifiquen. La referencia de lo anterior se encuentra en el Capítulo II inciso f), de este trabajo, así como el artículo 450 fracción I porque cuando se da el caso de desequilibrio entre los factores de la producción puede presentarse el caso de revisión anticipada.

#### G). TECNICAS DE NEGOCIACION.

Los contratos colectivos, generalmente, adolecen de algún defecto que la experiencia revela en la aplicación diaria de sus cláusulas. Conviene que cuando se advierte esa deficiencia se tome nota, haciendo un resumen del caso que motiva la observación. Al acercarse la fecha de revisión el gerente de la empresa o el ejecutivo que tenga a su cargo presidir las pláticas correspondientes, celebrará reuniones con los principales jefes de la empresa, sin faltar el jefe de departamento de personal, o de relaciones industriales y examinará el expediente en donde se hayan anotado las observaciones antes señaladas.

Lo mismo es aconsejable tratándose del Secretario General del Sindicato y de sus principales colaboradores.

Los participantes de estas reuniones expondrán también sus propias experiencias y con estos elementos se podrá formular un proyecto de reformas al contrato que sea absolutamente razonable y útil.

Las pláticas sobre la revisión conviene que sean llevadas por un corto número de representantes de ambas partes, pues mientras más numeroso es el grupo, más lleva a los representantes a tomar posiciones irreductibles, con gran perjuicio para el fin que todos persiguen.

Normalmente se considera peligroso tratar en primer término las cláusulas económicas, pues la experiencia enseña que todo lo que el patrón ceda en esos momentos es solamente el punto de partida para obtener mayores ventajas por parte de los trabajadores. Para el Sindicato también es conveniente considerar -

las demás cláusulas no preponderantemente económicas y dejar estas para el final en que resulta preferible efectuar el ajuste definitivo.

A las pláticas deben asistir representantes patronales con plenos poderes, cuando menos hasta el límite máximo que la gerencia haya considerado posible. Por parte de la representación obrera es conocida la táctica de invocar acuerdos de asamblea reales y ficticias de tener que llevar a la aprobación de ella acuerdos en los que no quieren comprometerse los representantes. El maestro Euquerio Guerrero<sup>21</sup>, hace referencia a C. Wilson Randle, en cuya obra el Contrato Colectivo de Trabajo, citando a Bakke y Kerr transcribe los siguientes conceptos:

"Esencialmente la contratación colectiva que tiene buen éxito es la práctica de una retirada airosa-retirarse sin parecer que se retrocede. Normalmente las partes piden más u ofrecen menos de lo que esperan tener a la postre que aceptar o dar, la proposición de "tómalo ó dejalo" se halla fuera de las reglas de juego. Una de las críticas más perjudiciales que puedan hacerse es la de que una de las partes se aferra a su actitud original.

Antes de retirarse con tanta elegancia como lo permitan las circunstancias, cada una de las partes trata de retroceder tan poco como sea posible. Para eso se requiere de poder determinar el máximo de las concesiones de la parte contraria sin revelar las concesiones propias en última instancia. En ese sentido todas las negociaciones son "exploratorias" hasta que se consuma el convenio".

Dicho autor, al referirse al portavoz de las negociaciones, señala cualidades que debe reunir y que se adaptarían de la siguiente forma:

1. Dominio del idioma, o sea que hable un lenguaje claro y sencillo que todos puedan entenderlo y no uno florido y rebuscado.

[21] Euquerio Guerrero  
"Manual de Relaciones Industriales"  
Editorial Porrúa (México) 1980 p. 332  
Tercera Edición.

Conocer la terminología usada en los distintos departamentos.

2. Conocimiento de los trabajos de la empresa, o sea en su organización y funcionamiento, de sus políticas, de las prácticas laborales de las leyes aplicables y de su interpretación.

3. Facultad de decisión. Este requisito se considera esencial y se indica textualmente: "No se le debe colocar en situación que se vea obligado a obtener permiso o consejo, antes de contraer <sup>los</sup> compromisos que juzgue indispensable. Debe tener las facultades necesarias para concertar el convenio. Nada perjudica tanto a las relaciones contractuales como el constante recurso de la frase "Vere si lo podemos hacer".

4. Seriedad. El portavoz debe hacer honor a sus compromisos.

La otra parte debe saber que los casos se harán de acuerdo con lo ofrecido. Retractarse es una práctica muy peligrosa en los contratos colectivos.

5. Prestigio. Debe ser una persona que desempeñe, dentro de su propia organización, un cargo lo suficientemente alto para inspirar respeto. Su importancia debe permitirle tener acceso directo con los más altos directivos de su organización.

6. Integridad. La honorabilidad e integridad del portavoz deben ser indiscutibles. Nunca debe tratar de sorprender o engañar a la contraparte.

7. Personalidad. Don de gentes, soltura y confianza en sí mismo, ecuanimidad y saber escuchar.

El grupo que realiza la negociación por cada una de las partes debe contar con un dirigente para que el trabajo de cada sector se efectue coordinadamente por esa persona.

Además creemos que la serenidad es indispensable que exista en todo momento de las políticas, para evitar que la pasión o el acaloramiento lleven a ofender a la contraria y crear situaciones irreductibles,

En un plan de altura y actuando siempre con absoluta rectitud y probidad, consideramos que son muy útiles las reuniones o -- cambios de impresiones entre los dos dirigentes de ambas repre sentaciones, o con la presencia de un acompañante de cada uno de ellos, pues en esta ocasiones se puede hablar con mayor naturalidad y franqueza y a veces pueden sentarse las bases de - un acuerdo ulterior.

En previsión de un arreglo de última hora, conviene tener preparados proyectos de redacción de cláusulas, pues aún cuando - es rutinario que nunca se acepten tal y como son presentados - se tiene una base bien meditada para evitar convenios produc - tos de la fatiga o de un estado obsesivo que después dan lugar a conflictos interminables.

Por considerarla de gran utilidad en el análisis y estudio del contrato colectivo y como una ayuda en la preparación del desa rrollo de las técnicas de contratación colectiva, se incluye - una lista de los principales puntos que contienen los contra - tos colectivos:

#### I. Reconocimiento.

##### a) Tipo de Sindicato,

- de industria
- local
- regional
- nacional
- gremial

##### b) Aplicación

- lugar
- empresa (s)
- personas

#### II. Protección

##### a) Quienes decide la contratación ?

- número de plazas
- procedimiento de contratación
- requisitos de contratación

##### b) Se incluyen plazas futuras?

### III. Horario de Trabajo.

- a) Definición del día de trabajo (jornada)
- b) Definición de turnos
- c) Cambios de horario
- d) Labores continuas

### IV. Tiempo Extra.

- a) Qué se considera como tiempo extra y que como doble pago
- b) Definición de qué amerita pago doble por más de ocho horas en un día.

- tiempo de comida a "pie" de máquina"
- más de 40 horas en la semana
- otros

- c) Definición de qué amerita tiempo extra

- más de ocho horas en un día
- más de "x" horas en un día
- domingos
- festivos
- otros

- d) Excepciones a los puntos anteriores

- tiempo para comida en mantenimiento
- otros

- e) Se requiere autorización por escrito para labores en -- tiempo extra?.

- f) Manera de asignar el tiempo extra.

- en base a antigüedad
- en base a capacidad, quien la determina?
- en base a capacidad en función de la antigüedad
- sistema rotatorio
- registro que se llevan
- continuidad
- otros

### V. Días Festivos

- a) Cuantos se tienen además de los de la Ley
- b) Si caen dentro de vacaciones:

- se paga un día extra
  - se toma un día adicional
  - ninguno de los anteriores
- c) Cuales son los festivos adicionales a la Ley

## VI. Antigüedad

- a) Tipo de antigüedad
- en la empresa
  - en el departamento
  - en el puesto
  - en la categoría
  - otras
- b) Desde cuando se calcula la antigüedad?
- fecha de contratación
  - fecha de inicio de trabajo
  - última fecha de contratación
- c) Como y cuando opera la promoción de un trabajador sindicalizado a empleados de confianza.
- d) Promociones y ascensos
- en base a "escalafón ciego"
  - en base a capacidad
  - en base a capacidad y asiduidad
  - a igual capacidad y asiduidad, se escoge por antigüedad.
- e) Vacantes temporales
- que se entiende por vacante temporal?
  - como se cubren
- f) Listas de antigüedad preparadas por:
- la empresa
  - el sindicato
  - comisión mixta de escalafón
  - conjuntamente
  - publicadas donde?
  - publicadas por quien?
  - se distribuyen
  - con frecuencia?

## VII. Permisos con goce de salario

- a) Por fallecimiento de familiares
  - padre
  - madre
  - tutores (cuando días en cada caso)
  - esposa
  - hermanos
  - hijos
- b) Por revisión de contrato colectivo.- a los miembros de la comisión revisoria
  - revisión salarial
  - revisión total (cuantos días)
- c) Para comisiones sindicales
  - cuantos días
  - a quienes
  - cuantos al mismo tiempo
- d) Por matrimonio
- e) Por nacimiento de los hijos
- f) Otros
- g) Sanción si el trabajador no regresa a su trabajo al término de los días autorizados,

## VIII. Salarios

- a) Contenido de los puestos
  - Seutilizan descripciones de puestos?
  - Quien las prepara?
  - Quien las aprueba?
  - Otros
- b) Los salarios se determina por:
  - Simple negociación
  - Valuación de puestos
  - Quien la hace?
  - Quien la aprueba?
  - Otros
- c) Llamado a trabajar fuera del turno normal

- Se requiere aviso por anticipado?
- Mínimo de horas garantizadas.
- Excepciones por causas ajenas a la empresa?
- Otros

d) Días de pago

- Semanalmente
- En viernes
- En sábado
- otro día

IX. Vacaciones

a) Elegibilidad

- años de servicio - días
- cuantos además de la Ley

b) Periodo de vacaciones

- Un solo periodo
- En varios
- Posibilidad de decidir vacaciones
- Quienes establecen el programa de vacaciones y bajo que bases.
- Vacaciones anuales conjuntas, si se otorgan en esta forma es a opción de la empresa.
- Posibilidad de escoger fechas en base a la antigüedad o por convenio.

c) Pago de Vacaciones

- Como se calcula?
- Que sucede cuando el trabajador fue ascendido temporalmente?
- Que sucede cuando la mayor parte del año trabajo en un puesto superior, y el momento de tomar sus vacaciones ocupa su puesto original?

d) Prima de vacaciones

- Lo que marca la ley
- Arriba de la ley
- Si se dividen las vacaciones cuando se paga.
- Porcentaje anual pagado por vacaciones contra nómina base anual.

- e) Disfrute de vacaciones.
  - Se puede acumular de un año a otro?
  - Que pasa si no se toman?

f) Festivos en vacaciones

#### X. Limitaciones en las Actividades Sindicales

- a) No juntas en horas de trabajo o en terreno de la empresa.
- b) No acceso a la empresa de representantes sindicalizados - ( no trabajadores ) sin autorización.
- c) No distribución de literatura en horas de trabajo
- d) Como se efectuan las juntas oficiales del Sindicato con - la empresa?
  - en horas de trabajo
  - fuera de horas de trabajo
- e) Cuenta el Sindicato con oficinas dentro de la empresa?
  - Se proporciona teléfono?
  - Lo anterior es por cuenta de la empresa?

#### XI. Disciplina.

- a) Llamadas de atención
  - verbales
  - escritas
  - sanciones
- b) Acciones disciplinarias
  - suspensión - causas
  - la empresa sanciona por su cuenta ó conjuntamente con el Sindicato.

#### XII. Despido

- a) Causas
  - violación a causas específicas cuales?
  - violación a normas y políticas de la empresa
  - como se pierde la calidad del miembro del Sindicato?
  - cláusula de exclusión

#### XIII. Seguridad

- a) Cual

- en que área de la planta
- b) La empresa determina el equipo necesario?
- c) Como opera la comisión mixta?
  - autoridad
  - registros
  - actividades
- d) Sanciones por la violación a normas de seguridad
- e) Equipo de seguridad?
  - calzado
  - uniformes
  - lentes
  - ropa de protección
  - otros

#### XIV. Capacitación

- a) Se ha integrado la Comisión Mixta?
  - Está registrada?
- b) Existen planes y programas de capacitación?
  - Están registrados?
- c) Ha registrada la empresa a sus Instructores?
- d) Se somete el trabajador de nuevo ingreso a un periodo de ca:  
pacitación.
  - Que sucede si su desempeño no es satisfactorio?
- e) La capacitación se conduce
  - en horas de trabajo
  - en tiempo del trabajador
  - en parte y parte
- f) Constancias
  - Se expide al término de la capacitación?
  - Por quien?
  - Que derecho otorgan las constancias

#### XV. Prestaciones

- a) Aguinaldo
  - igual que la Ley
  - mas que ley
  - bases

- b) Ayuda económica
  - por nacimiento de hijos
  - por fallecimiento de familiares
  - por matrimonio
  - otros
- c) Ayuda económica al Sindicato
  - al Sindicato local
  - al Sindicato nacional
  - otros
- d) Deportes
  - manejo fuera del contrato
  - manejo dentro del contrato
  - la empresa organiza actividades
  - el Sindicato organiza actividades
  - actividades organizadas conjuntamente
  - existen campos en la empresa
  - la empresa paga uso de campos
  - la empresa proporciona equipo
  - otros
- e) Premio de asistencia y puntualidad
  - bases
  - antigüedad necesaria
  - cuando se otorga
  - en que consiste
- f) Seguro de Vida
  - pagado 100% por la empresa
  - pagado parcialmente por la empresa
  - monto
- g) Plan de Ahorro
  - la empresa aporta algo?
  - cuanto y como se descuenta?
  - lo maneja el Sindicato?
  - lo maneja la empresa?
- h) Becas
  - a trabajadores, que bases?
  - a hijos de trabajadores, que bases?

- número de becas
  - importe de la beca, que cubre?
  - requisitos para obtenerla. y conservarla
- i) Servicio de Comedor
- existe en la empresa?
  - pagado 100% por la empresa?
  - subsidiado? en que porcentaje?
  - manejado por personal propio
  - manejado a través de concesionario.
  - horario de servicios
  - tipo de comida que sirve
    - desayuno
    - comida
    - cena
- j) Préstamos
- los concede la empresa?
  - en que casos?
  - monto máximo
  - como y cuándo se descuenta
- k) Transporte
- se proporciona este servicio?
  - se paga el importe del mismo?
  - en todos los turnos?
- l) Otros



Tal flexibilidad se refleja en la diversidad de los convenios en que pueden culminar las negociaciones colectivas y que varían desde un mero entendimiento verbal o el más simple y breve de los documentos, en el que conste poco más que una nueva escala de salarios aceptada por las partes, hasta el más complejo o sofisticado de los contratos, que no solo abarque una extensa serie de cuestiones, sino que prevea además la posible inclusión de actos o anexos adicionales.

En efecto los convenios generales, con sus disposiciones habituales en materia de salarios, jornadas y condiciones de trabajo, pueden modificarse mediante acuerdos sumamente específicos. Los acuerdos específicos, convenios singulares, anexos, apéndices, etc, forman todos ellos parte del contrato colectivo moderno, tienden a permanecer estático en muchas cosas y - en otras se humanizan y actualizan según las circunstancias - y el interés o seguimiento profesional de quien o quienes los administran.

No tienen más límites en horizontes que la iniciativa o imaginación de las partes: como por ejemplo los relativos a la integración de un sistema de jubilación privado, con un régimen de pensiones del Estado o al readiestramiento de los trabajadores cuyos empleos van desapareciendo a raíz de perfeccionamiento tecnológico.

La negociación colectiva, además de tener la ventaja de ser flexible y de poder contribuir a la fijación de condiciones de trabajo equitativas, da a los trabajadores la posibilidad de participar en la adopción de las decisiones. La idea de -- que los trabajadores tienen derecho a intervenir cuando se fijan las condiciones en que prestarán sus servicios es inherente a la negociación colectiva, puesto que esta, incluso en su forma más rudamentaria, implica que determinadas cuestiones - salen del campo de las decisiones unilaterales para entrar en el de las bilaterales. Es evidente que su ámbito de acción se amplía con gran rapidez y va abarcando un número creciente de temas. En ese sentido representa una disminución del poder absoluto del empresario en esferas que los empleadores consideraban antes de su exclusivo dominio. También a este respecto

implanta prácticas democráticas en el sector del trabajo asalariado, cuyas modalidades estaban casi en su totalidad organizadas en forma autoritaria. Vale la pena señalar por último, que si se empleó el alcance de la negociación colectiva, claro está, que no sin controversias, ni conflictos, fue porque la opinión había ido cambiando en cuanto a las cuestiones que son legítimamente para las decisiones paritarias. Desde nuestro punto de vista, la prevención de controversia y conflictos entre los factores de la producción, se logra a través de la mediación del Estado; pues sin dejar de admitir que la Ley Federal del Trabajo es proteccionista y tutelar de los derechos de los trabajadores debe aceptarse paralelamente el hecho incontrovertible de que esa tutela no puede dejar marginado al empleador en el momento en que este genera el empleo para la fuerza del trabajo, pues en ese momento preciso cumple una función social contribuyendo al sostenimiento de la familia del trabajador, generar riqueza y distribuir el ingreso,

Dicho de otra forma el Estado debe vigilar permanentemente la creación y estabilidad del empleo, armonizando como ocurre en nuestro medio factores de la producción que coadyuven también por su comportamiento en un flujo notable de empleos, adecuado y congruente a la tasa de crecimiento del país.

La conciliación es un proceso para dirimir conflictos por la vía pacífica. Es probable que la conciliación sea tan antigua como el interés de los hombres por resolver pacíficamente sus conflictos, pues no hay duda de que viene empleándose desde tiempos inmemoriales para allanar las diferencias que surgen entre los individuos.

Puede definirse la conciliación como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a resolver sus diferencias y llegar a una solución adoptada de común acuerdo. Es un proceso de discusión racional y sistemática. En las relaciones de trabajo la conciliación tiene por objeto lograr la rápida solución de los conflictos, evitando, si se trata

de conflicto colectivo, generalmente la huelga y apresurar la reanudación del trabajo en caso de haberse interrumpido.

El derecho del trabajo como derecho social antepone siempre - el interés de la sociedad a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo - que pueda durar un conflicto de intereses; evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas, - contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y logra que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide.

El proceso de conciliación posee una característica exclusiva y fundamental que lo distingue de otros procedimientos de solución de conflictos de trabajo: la flexibilidad, el conciliador no puede seguir el mismo procedimiento, sino que debe adoptar su estrategia y sus métodos a las circunstancias propias de cada caso.

Si bien, la conciliación tiene por finalidad llegar aún arreglo amistoso entre las partes, en algunos países el sistema -- previsto por el Estado presenta ciertos aspectos constructivos: el procedimiento puede adquirir carácter obligatorio en virtud de disposiciones que impongan la comparecencia de las partes - en los actos de conciliación o que faciliten al organismo competente para exigir tal comparecencia así como también se prohíben las huelgas y los cierres patronales sin antes recurrir al procedimiento de conciliación.

En los países donde la conciliación es absolutamente voluntaria, pueden ofrecerse los servicios de conciliación en caso de que - las partes no los hayan solicitado, pero éstas son enteramente libres de aceptar o no ese ofrecimiento. Se considera que si - las partes no aceptan la conciliación propuesta, es por completo inútil obligarlos a someterse a todo el procedimiento, en - cambio, si las partes tienen fé en la eficacia de dichos servicios, no surgiría ninguna dificultad, más bien aquellas lo soll citarían o lo recibirían con beneplácito.

En consecuencia, los servicios de la conciliación estatales deberían esforzarse en ganar la confianza de quienes puedan nece-

sitarlos y tratar de imponer su autoridad moral.

Hay también quienes estiman que la conciliación obligatoria puede ser útil, incluso cuando la actitud de las partes excluye casi por completo la posibilidad de llegar a un arreglo voluntario. Este es el criterio que prevalece sobre todo con respecto a los países en desarrollo, a causa de la escasa experiencia que suelen tener en ellos empleadores y Sindicatos en materia de relaciones de trabajo colectivo.

Ocurre con suma frecuencia que las partes ni siquiera están dispuestas a entrevistarse para iniciar negociaciones directas, la dirección de la empresa quizás rehuse a reconocer al Sindicato y a tener trato alguno con él.

En tales circunstancias, la comparecencia obligatoria de las partes en el acto de conciliación les dará ocasión de conocerlas y de habituarse a las discusiones. En otras palabras, la conciliación obligatoria puede servir para educar, formar y orientar a las partes en litigio sobre las características y los procedimientos de las negociaciones bilaterales.

En nuestro país, existe una Dirección General de Conciliación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la cual tiene facultades para intervenir en conflictos de jurisdicción federal y cuenta con un cuerpo de conciliadores que dentro de su función se puede mencionar lo siguiente:

Fomentar el establecimiento de órganos y procedimientos, sea para negociar contratos colectivos, dirimir controversias o resolver conflictos y aconsejar al respecto; prestar asesoramiento sobre los modos de eliminar o reducir al mínimo las causas de conflictos, quejas y disenciones, así como acerca de las políticas y prácticas de personal, promover las consultas y cooperación entre empleadores y trabajadores y sus organizaciones respectivas y aconsejar sobre la creación de los órganos adecuados a tal fin y por último fomentar los programas de formación sobre relaciones laborales, sobre el personal de Dirección y los funcionarios Sindicales y colabora en su realización.

Corresponde a la Dirección General de Conciliación y Arbitraje de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conciliar y mediar en la solución de conflictos colectivos de jurisdicción fe

deral que inciden en los factores de la producción y que de alguna manera provocan desacuerdos graves que puedan romper -- el necesario equilibrio que debe caracterizar a toda relación laboral.

Así mismo, existe en materia federal, una Dirección General de Convenciones, a quien corresponde preparar y atender las convenciones obrero-patronales para la concertación y revisión de los Contratos-Ley.

Esta Dirección tiene facultades, además para mediar en la previsión y solución administrativa de aquellos conflictos laborales que afecten el interés colectivo, con la anuencia plena del Secretario de Trabajo.

Participa en las comisiones mixtas de fábricas o industrias previstas en los contratos-Ley, o en los contratos colectivos, conoce y tramita las oposiciones que presenten los empresarios y trabajadores contra la aplicación obligatoria de los contratos colectivos, emitiendo el dictamen que proceda.

Paralelamente, el Departamento del Distrito Federal, y los gobiernos estatales encomiendan las actividades conciliadoras a través de Direcciones o Departamentos que colaboran con el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, en la solución pacífica de las contiendas colectivas.

El artículo 600 de la Ley Federal del Trabajo al enumerar las facultades y obligaciones de las Juntas Federales de Conciliación, prescribe que las Juntas debe "procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo". Esta disposición se refiere a toda clase de conflictos, individuales y colectivos. En lo que se refiere particularmente a los conflictos colectivos de naturaleza económica, el artículo 901 dispone que las juntas deberán procurar, ante todo que las partes lleguen a un convenio y se dice explícitamente, a este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento.

Como se manifestó anteriormente, los Servicios Conciliación en nuestro medio, por lo que respecta a las revisiones de Contrato Colectivo, están a cargo de funcionarios permanentes que actúan individualmente y que dedican todo su tiempo a la actividad funcionando como ya se dijo en calidad de auxiliares, tanto en la -

Dirección de Trabajo y Previsión Social del Departamento del --  
Distrito Federal, como de la Dirección y Subdirección Genera --  
les de Conciliación de la Secretaría del Trabajo y Previsión --  
Social, quienes a su vez coadyuvan con el Ministro en dicha --  
función.

Sin embargo, el conciliador debe reunir como mediador en las --  
negociaciones, las cualidades siguientes:

- 1.- Especializado en la materia, con experiencia probada, pues  
quien no la tiene no podrá fácilmente familiarizarse y por  
tanto, no será aceptado por ambos.
- 2.- Independencia e imparcialidad, no basta que el conciliador  
reuna estas dos cualidades sino que es necesario que se vea  
claramente que las posee. Mostrarse independiente e impar-  
cial es tan importante, como serlo realmente; a este res -  
pecto el conciliador debe estar por encima de toda sospe -  
cha. El conciliador pierde su ascendiente desde el momento  
en que a causa de una palabra o de un gesto nace en las par -  
tes la sospecha de que se inclina en favor de la contraria,  
por lo que es imprescindible que los propias partes tengan  
confianza en la imparcialidad e integridad del conciliador.  
Ser independiente significa además no dejar influir facto -  
res internos y externos y poder resistir las presiones o la  
persuasión indebida que traten de ejercer sobre el los em -  
pleadores o sindicatos poderosos.
- 3.- Dedicado y condescendiente, en algunos casos la concilia --  
ción es una labor ardua y quien la desempeña debe poseer --  
las condiciones físicas y aptitudes psíquicas necesarias.  
El conciliador realiza ciertas tareas en su despacho, pero  
los conflictos en que intervenga exigirán que trabaje tam-  
bién fuera de él. Su jornada de trabajo es distinta de la  
de las mayorías de los funcionarios públicos y las reunio -  
nes de conciliador puede durar horas y horas. Por estas ra -  
zones, entre otras, es de importancia fundamental que el -  
conciliador tenga una actitud positiva con respecto a su -  
labor, Debe estar animado por la profunda y firme convic -  
ción de que la conciliación es importante y útil así como  
amar su trabajo.

Para que el conciliador pueda ser dedicada a su labor es muy importante que disponga de un flujo permanente de información para poder estudiar los conflictos con la oportunidad debida ya que de otra forma correría el riesgo de improvisar que implica exponerse a actuar conceptualmente con el consiguiente perjuicio de las partes.

- 4.- Experto en las relaciones humanas, tiene que saber llevarse bien con todos, es decir, con ambas partes, al tratar de obtener resultados debe mostrarse recto, cortés, discreto, seguro de sí, tranquilo y paciente. Debe escuchar lo que las partes digan y quieran decir, por largas y hasta aburridas e improcedentes que sean a veces las discusiones. El conciliador trata con destacados representantes de las diversas ramas de actividad del país y tiene que presidir sus reuniones paritarias. Por consiguiente no solo debe mostrar tacto y dotes de dirección en las discusiones, sino que también ha de poner de manifiesto su experiencia, sentido de la responsabilidad, claridad mental y madurez de discernimiento.
- 5.- Debe someterse permanentemente a cursos de capacitación -- que le permitan tener acceso a eventos de importancia que mejoren su calificación personal e imagen y asimismo que le permitan actualizarse en todos los asuntos relacionados con los aspectos que puedan estar ligados a su labor.
- 6.- Debe calendarizar las reuniones a las cuales convoca y explicar a las partes con toda claridad la metodología que empleará.
- 7.- Debe dominar el idioma, lo que significa hablar un lenguaje claro y sencillo que todos puedan entender y no un lenguaje rebuscado o desconocido en el medio laboral que dificulte la comunicación con Sindicatos y empleadores.
- 8.- Debe familiarizarse plenamente con los objetivos de las partes, trabajadores extras del Sindicato y de la empresa, políticas laborales de ambas y leyes aplicables, así como su interpretación.

- 9.- Debe tener la capacidad ejecutiva necesaria para poder sugerir o recomendar, en el momento oportuno las soluciones que las partes esperan cuando se han inteligentemente sometido a lo que hemos llamado la negociación protegida.
- 10.- El conciliador debe ser una persona seria que haga honor a sus compromisos, lo que significa que los métodos y procedimientos sugeridos a las partes se respetarán en todo momento como resultado de esa seriedad porque retractarse de un planteamiento haría perder su confiabilidad.
- 11.- El conciliador debe tener personalidad, es decir, don de gentes, soltura y confianza en sí mismo, ecuanimidad y el raro don de saber escuchar ( no hay que confundir oír con escuchar).

Lo importante es que las partes entiendan la verdadera mística - dé la conciliación y acepten la mediación voluntaria como la llave maestra para armonizar los factores de la producción o los intereses y objetivos de cada parte.

No dejamos de reconocer que la labor de conciliador es dura y tenaz, pero paralelamente tenemos que admitir que causa satisfac-ción entre quien la desarrolla porque permite ayudar a las demás a resolver sus diferencias.

## C A P I T U L O    I V

### NEGOCIACION COLECTIVA

- a) Definición
- b) El Poder de Negociación
- c) Preparación previa a la Negociación
- d) Formas de Negociar
- e) Equipo de Negociación
- f) Necesidades del Sindicato y de la Empresa
- g) Estrategias de negociación de los Contratos Colectivos.
  - 1] Análisis previo a las relaciones que privan entre los obreros y su Sindicato con el patrón.
  - 2] Estudio comparativo económico y jurídico de las prestaciones a otorgar y posibles repercusiones.
  - 3] Análisis comparativo de la situación imperante Nacional.
  - 4] Sistemas de revisión salarial.
- h) Consecuencias del fracaso de la negociaciones
- i) Cambios legislativos mas apremiantes.

#### IV. NEGOCIACION COLECTIVA.

##### A). DEFINICION.

Definición de la Negociación de los Contratos Colectivos:

- Negociación, en términos generales, es el proceso en el cual personas o grupos intercambian ideas con la intención de satisfacer necesidades y alcanzar una transacción o acuerdo que mejore su relación.
- La negociación de los contratos colectivos es un proceso que se inicia formalmente con la petición, de una o de ambas partes, de la revisión del contrato colectivo en vigor y termina al llegar el Sindicato y la Empresa a un acuerdo final, que regirá sus relaciones por un tiempo determinado.
- En el proceso intervienen como partes, personas o grupos representantes de los intereses de los trabajadores y de la empresa o patrón.
- Las peticiones del Sindicato, en la negociación son normalmente presentadas como la necesidad de más salarios y prestaciones que ayuden a sus miembros a vivir mejor y las orientadas a alcanzar más participación en las decisiones del proceso económico.
- Las posiciones de la empresa se fundan en razones de permanencia, productividad, reducción de costos, mejores volúmenes de producción con más calidad y en la revisión de cláusulas administrativas que dificultan su proceso productivo.
- Una buena negociación es aquella en la cual ambas partes satisfacen sus necesidades. Por eso es tan importante prever y satisfacer las necesidades de las partes que intervienen en el proceso.

Resumiendo, se puede definir la negociación colectiva: como "el proceso de discusión, trato y ajuste entre un patrón y un Sindicato, con el objeto de determinar conjuntamente el contenido de un contrato colectivo de trabajo y el funcionamiento de éste."

## B). EL PODER DE LA NEGOCIACION.

Es la fuerza que tienen los participantes para lograr una buena negociación. Esta depende de una serie de fuentes internas y externas que aumentan o restan poder. A continuación enumeramos éstas:

### I. Fuentes Internas de Poder

- a) Personalidad del negociador, sus valores, su habilidad y aptitud, su percepción, su creatividad, su simpatía para negociar.
- b) Experiencia del negociador, experiencias similares en -- cuanto al medio y en cuanto al tipo de negociaciones.
- c) Actitud de negociador, posición mental positiva o negativa para el tipo de negociación.
- d) Información, conocimiento del medio y de las necesidades de la parte opuesta. En el caso del Sindicato podrían ser:

Conoce la situación financiera de la empresa?

Conoce sus planes a futuro?

Conoce los inventarios de materia prima y de productos terminados?

Conoce cuáles son las presiones internas y externas de la empresa?

En el caso de la empresa podrían ser:

Conocer las necesidades económicas y de otra índole de sus trabajadores?

Conoce las presiones externas e internas del Sindicato?

Conoce los objetivos del Sindicato?

- e) Percepción del poder. El poder en sí mismo puede ser malo o bueno, dependiendo del uso que se le dé, pero independiente de su uso, está basado en la percepción que -- tiene uno mismo de este poder y la percepción que los -- otros tienen de él.

### II. Fuentes externas de poder.

- 1) Apoyos y presión de la organización, tanto el Sindicato

to como la empresa tienen apoyos y presiones de su propia organización y del exterior.

El Sindicato además de la presión de sus miembros, tiene la presión de organismos sindicales externos.

La empresa tiene apoyos y presiones que ejercen : su misma organización, el consejo de administración, organismos empresariales afiliados.

2) Tiempo límite, casi todas las concesiones importantes se harán dentro de un tiempo límite.

En la revisión del contrato colectivo el tiempo límite es la fecha en que se termina el contrato colectivo en vigor, aunque sabemos que éste tiempo es más flexible de lo que parece, por concesión de las partes (prórroga del tiempo de revisión).

Los dirigentes del Sindicato y de la empresa tienen conocimiento pleno y constante de que, en caso de fracasar las negociaciones, el Sindicato puede recurrir a declararse en huelga por tiempo indeterminado colocando a la empresa en una posición de quiebra económica.

La empresa puede también recurrir al cierre de la fuente de trabajo, por ser ésta incosteable o decidir no crecer y reducir las necesidades de trabajadores, que laboren en ella.

El poder total será la resultante de la suma de fuerzas de fuente internas y externas.

### C). PREPARACION PREVIA A LA NEGOCIACION.

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

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

- a) Aumentar las probabilidades de llegar a un buen arreglo.
- b) Lograr integrar los objetivos del contrato a los objetivos y planes de la empresa, a corto y largo plazo.

- c) Introducir cambios en el contrato colectivo que resuelven problemas con los que se ha vivido.
- d) Involucrar a los funcionarios de línea en la negociación
- e) Mejorar el tiempo de revisión.

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

A continuación mencionamos estas actividades:

- Revisión de los problemas planteados por el contrato actual  
Una buena preparación del contrato se inicia al terminar de revisar al anterior. Esto quiere decir que: día a día, en la administración del nuevo contrato tendremos problemas con diversas cláusulas. Lo mejor es llevar una estadística de problemas por cláusulas analizando la causa del problema y buscando una futura solución. En muchos casos una sola palabra puede dar muchísimos trastornos en la vida diaria, si este es el caso debe hacerse lo posible por cambiar o eliminar esa palabra que está haciendo daño. En esta revisión las quejas del Sindicato sobre cada cláusula deben ser tomadas en cuenta: así como las demandas legales, existentes, en relación a cláusulas del contrato colectivo en vigor.

Análisis de otros contratos colectivos.

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

Encuestas de salarios de la zona y el ramo.

- El entrar a la discusión con este tipo de información dará poder de negociación, pues permite saber si las peticiones están en el promedio o arriba del promedio y lo que esto -

puede significar para la empresa.

Datos de la economía nacional.

- Costo de la vida, inflación, desocupación, etc.

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

- Costo actual del contrato y de producción.

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

Necesidades de los trabajadores y su perfil.

- El obtener esta información, en ocasiones puede molestar a los dirigentes sindicales, pero es importante para la empresa saber directamente que quieren los trabajadores - en el nuevo contrato, cual es su sentir sobre los salarios, las prestaciones, etc.

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

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

- Análisis del nuevo contrato colectivo.

Una vez recibido el pliego de peticiones, es necesario analizarlo cláusula por cláusula, buscando cambios en la redacción, obteniendo: costo por cláusula y revisando las nuevas peticiones de cláusulas administrativas, pensando en el efecto que pueden tener ya puestos en operación.

- Objetivos económicos administrativos y estrategias de ne-

gociación.

Con toda la información anterior se pueden fijar los objetivos del nuevo contrato colectivo para autorización final de la Dirección General, que puede otorgar los límites --- económicos.

Este documento deberá contener la información esencial resumida que fundamente estos objetivos y los razonamientos de porqué se deberían o no aceptar las peticiones del Sindicato, o la inclusión de nuevos cambios por la empresa.

- Las estrategias de negociación, se hablará de ellas posteriormente.

- Nombrar equipo de negociación.

Del equipo al igual que de las estrategias se hablará posteriormente.

- Plan de comunicación al personal.

Este plan deberá contener la información y los medios que se utilizarán para comunicar a todo el personal el proceso de negociaciones del contrato colectivo, así como información confidencial para el equipo de la Dirección.

Este plan de comunicaciones dependerá mucho de la relación con el Sindicato y del modelo de las relaciones que se tenga.

Cuando este plan es mal llevado puede causar hostilidad y agresión en la mesa de negociaciones por parte del Sindicato, pero bien llevado puede ser un magnífico aliado.

- Plan de Huelga.

En toda negociación de un contrato puede haber menos o más probabilidades de huelga, por lo que las empresas deberán estar preparadas para dicha eventualidad. Además, el estar preparados para esto, proporciona al equipo mayor poder de negociación.

Este plan deberá cubrir puntos tales como: equipo y personal de emergencia, costo de huelga, inventarios, oficina de emergencia, archivo, papeles y estadísticas, necesarios fuera de la planta, para que en caso de huelga el personal

de confianza siga laborando, etc. Todo lo anterior se puede programar linealmente de acuerdo con las fechas críticas.

#### D). FORMAS DE NEGOCIAR.

Es necesario y se ha practicado por costumbre que se analicen las ventajas económicas basadas en el establecimiento de buenas relaciones laborales, puesto que esto influye de sobremanera en la situación financiera de la empresa, así debe analizarse la fuerza sindical existente, los contratos vigentes y estudiarse muy a fondo y hasta sus últimas consecuencias los problemas laborales, puesto que de ello dependerá el buen funcionamiento de las relaciones obrero-patronales, elemento fundamental de una negociación para cuyo efecto los Sindicatos y los empresarios cuentan a la fecha con asesores externos e internos que conocen las técnicas que les brindan servicios administrativos, que incluyen sobre todo abogados, economistas, contadores y en muchos casos técnicos industriales; existen por supuesto otros que sólo cuentan con personal propio cuya experiencia deriva de la práctica a través del tiempo.

#### E). EQUIPO DE NEGOCIACION.

Para llegar a la negociación del contrato colectivo, J. Sordo Gutiérrez<sup>22</sup>, dice que, es necesario que la empresa organice un equipo de negociación que esté integrado de la siguiente forma:

- a) Una persona que dirija al equipo, capaz de tomar decisiones más o menos generales y que coordina al equipo totalmente,
- b) Un responsable del aspecto financiero, ya que toda negociación del Contrato Colectivo, origina movimientos financieros en la empresa.
- c) El jefe de personal o director de relaciones industriales

[22] José Sordo Gutiérrez  
"Administración de Contratos Colectivos de Trabajo"  
Editorial Trillas (México) 1982 p. 39  
Segunda Edición.

puesto que él es quien totalmente está familiarizado con el manejo diario del contrato, el reglamento interior de trabajo, las prestaciones, las nóminas de pago de Seguro Social y en general con todo lo que se realiza a diario y que estará en proceso de ser modificado.

- d) Es también vital que se cuente con la presencia de quien conozca perfectamente la operación técnica o la actividad fundamental de la empresa.
- e) Una persona que conozca el avance, la interpretación y el criterio aplicable a las normas de derecho laboral y de seguridad social que surgen de la existencia, de un Contrato Colectivo de Trabajo. Este aspecto es fundamental pues de él no sólo dependería el aspecto procesal del emplazamiento a huelga o la huelga misma, sino el carácter preventivo de la correcta interpretación del derecho vertido o creado en el contrato, que asegurará una mayor posibilidad de paz dentro de las relaciones obrero-patronales.

#### F). NECESIDADES DEL SINDICATO Y DE LA EMPRESA.

Lo que realmente se está negociando entre el Sindicato y la Empresa son sus necesidades y sus satisfactores.

Si no existieran necesidades insatisfechas no habría negociaciones.

De los pliegos de peticiones sindicales podríamos encontrar la escala de necesidades fisiológicas, de seguridad, de comprensión, de estimación y de autorealización.

Cuando los trabajadores piden un salario mínimo, están cuidando de sus necesidades fisiológicas; cuando piden puestos de planta, están protegiendo su seguridad; cuando quieren un mejor trato, están procurando satisfacer sus necesidades de comprensión; cuando exigen más participación en las decisiones, están tratando de sentirse más valiosos y de autorelación dentro de la empresa.

Una petición económica absurda no siempre va a cubrir necesidades fisiológicas, puede ser la exteriorización de de -

seos de venganza o puede ser una estrategia encaminada a satisfacer otro tipo de necesidades y de esta manera captar la atención de la empresa o puede ser que se quiera el salario ya que la empresa se niega a dar lo demás.

Lo antes expuesto se expone en el siguiente cuadro:

NECESIDADES DEL SINDICATO	NECESIDADES DE LA EMPRESA
Fisiología (Subsistencia) Salarios en general Subsistir como Institución Prestaciones	Fisiología (Subsistencia) Utilidades mínimas Productividad Permanencia de la Empresa
Seguridad Clausula de Exclusión Fijar y aumentar el número de plazas.	Seguridad Buena Calidad Mínimo de producción Utilidades razonables
Comprensión Mejores relaciones humanas Mejores trato de los Super visores.	Comprensión Buenas relaciones con el Sindicato Buenas relaciones con sus trabajadores.
Estima Más cursos, becas Oficinas Nuevas Promociones	Estima Reconocimiento de ser una buena Dirección Reconocimiento de Cooperación.
Autorealización Más participación Más reconocimiento	Autorealización Mas crecimiento de personas y empresas. Nuevas empresas, más trabajo Contribución Social

### G). ESTRATEGIAS DE NEGOCIACION.

La palabra estrategia proviene del griego stratego, que significa general, Jefe; y su significado es el arte de dirigir las operaciones militares para conseguir la victoria.

La estrategia es la ciencia de dirigir los ejércitos con los menores sacrificios de sangre y de dinero, al mas pronto, más feliz y más seguro término de una campaña.

Pues bien, la estrategia y la táctica forman parte de un mismo conjunto, se complementan y ambas concurren al completo -- éxito de las negociaciones de contrato colectivo.

El modelo ideal de negociación es aquél en donde las dos partes ganan, pero para lograr esto es de gran ayuda usar los -- conceptos de estrategia y táctica.

Estrategias de negociación del contrato colectivo serán entonces la dirección de las operaciones de negociación, orientados para lograr un feliz acuerdo entre las partes.

Las estrategias de negociación se efectúan por muchos de ellos, antes de negociar y lejos de la mesa de discusión, las tácticas se desarrollan en la mesa de discusión y ante la vista de la otra parte, con arreglo a los lineamientos marcados por la estrategia.

La estrategia de negociación debería contener los siguientes temas:

- a) Definición de objetivos de negociación administrativos y económicos,
- b) Programación de actividades generales previas.
- c) Programación del tiempo de negociación.  
Cuántas horas, días, semanas se requerirán para negociar - las cláusulas administrativas?  
Cuántas horas, días, semanas se requerirán para negociar - las cláusulas económicas?
- d) Estrategia particular de negociación  
Que modelo de relación con el Sindicato tenemos y cual que remos tener en el futuro ?

Queremos darle más fuerza a los líderes o restársela ?

De las peticiones en que se podrá ceder y en qué no ?

La cesión se hará a cambio de que ?

Que tipo de paquete económico ofrecer y como presentarlo ?

Con que cifra iniciar la negociación económica ?

Las tácticas de negociación deberán estar incluidas en cada -  
claúsula, con arreglo a la estrategia general.

Cada claúsula deberá estar en una hoja separado que contenga -  
la claúsula vigente, la claúsula propuesta por el Sindicato, -  
la claúsula propuesta por la empresa y la táctica de la empre-  
sa para negociar esta claúsula, táctica que podría ser:

- a) Esperar, para negociar, en el paquete económico.
- b) Iniciar la discusión, dando un ejemplo práctico, por uno de  
los negociadores (asignado previamente) de los problemas --  
más reales que causaría esta claúsula administrativa.

La empresa puede tener diversos tipos de estrategias para nego-  
ciar las necesidades del Sindicato, las cuales pueden ser:

1.- Negociar en contra de las necesidades del Sindicato.

En este tipo de estrategias como ejemplo, cada vez que los  
dirigentes Sindicales, exigen más salario por el alto cos-  
to de la vida, los representantes de la empresa discuten -  
que la inflación no ha sido tan alta, que los salarios han  
subido más que el costo de la vida y con similares argu-  
mentos respecto del resto de sus necesidades.

2.- Negociar a favor de las necesidades de la empresa.

La técnica de la empresa consiste en convencer de sus pro-  
pias necesidades de subir utilidades, bajar costos, más ca-  
lidad, etc, sin tener conciencia de las necesidades del --  
Sindicato.

3.- Negociar para satisfacer las necesidades de ambas partes.

En una buena negociación ambas partes satisfacen sus nece-  
sidades.

Con esta estrategia ambas partes, tratarán de entender cua-  
les son las necesidades del oponente y tratará de satisfa-  
cerlas, procurará que se entiendan, también las propias ne

cesidades, con lo que las partes buscarán el mejor arreglo. Puede, desde luego, haber otras muchas variantes respecto a estos modelos básicos, pero nuestro punto de vista es que el modelo tres es el que ofrece el mejor resultado a largo plazo. Aunque obviamente, estas estrategias dependen de una serie de factores como son: objetivos generales, modelo de realización actual y futura, necesidades, etc.

Damos tan sólo como ejemplo algunas estrategias.

- Iniciar la negociación con las cláusulas de cooperación.

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

El iniciar la negociación con estas cláusulas, es empezar con espíritu de cooperación, aclarando que si hay objetivos en común entre empresa y Sindicato y de que crecimiento y mejoría de la empresa debe significar crecimiento y mejoría del Sindicato y sus miembros, Después de llegar a acuerdos en estas cláusulas se puede entrar a la discusión de las cláusulas conflictivas ya con un mejor ambiente.

- Iniciar la negociación con una presentación de necesidades de las partes.

Lo que realmente se está negociando en una mesa, son las necesidades de las partes, mientras más conozcamos de éstas, - más fácil nos será llegar a un feliz acuerdo.

Lo que continúa, después de conocer las necesidades es una serie de intercambios en donde la empresa cede un satisfactor a cambio de que el Sindicato ceda otro u otros.

La presentación por parte de la empresa podría ser de datos económicos del presente y alguna proyección a futuro basada en la actualidad y en el entorno económico.

La presentación del Sindicato sería más compleja, porque estaría basada en las necesidades individuales que tendrían que generalizarse en el aspecto fisiológico, psicológico, pero que podría fundamentar con encuestas y datos económicos de inflación, costo de la vida, etc.

- Iniciar la negociación por la línea dura.

Rechazar el pliego completo de peticiones, por absurdo, después de hacer los cálculos económicos de lo que cuesta el nuevo contrato colectivo y pedir al Sindicato regrese con peticiones más reales. Este tipo de estrategia puede dar lugar a que el Sindicato se niegue a revisar y pida se inicie la negociación tomando como base sus peticiones iniciales.

- Un buen estratega, es aquél que define su estrategia de negociación dentro de la estrategia general de las relaciones laborales y de la compañía.

Le interesa más el resultado final de la revisión del contrato que el triunfo en una discusión.

Revisa y evalúa diariamente, con su equipo, los resultados de la negociación del día contra la estrategia y las tácticas.

Planea las tácticas del próximo día.

Tiene la flexibilidad para usar la táctica más adecuada en el momento de la negociación.

Tiene la flexibilidad para aceptar cambios de táctica y revisar estrategias.

Logra objetivos finales concretos dentro de los límites establecidos de uso de los recursos (tiempo y dinero).

Por lo general las cláusulas económicas en un contrato colectivo son conflictivas.

Cuando el Sindicato pide más sueldo para sus afiliados está negociando un interés legítimo, los trabajadores quieren vivir mejor, esto está en conflicto con los intereses de la empresa que está pensando en sus utilidades.

Sin embargo hay un rango real de negociación, dentro del cual si se llega a un acuerdo, las dos partes logran satisfacer sus necesidades.

Las cláusulas económicas, al negociarse, ponen en peligro la supervivencia de los líderes y de los representantes empresariales y a las instituciones que representan.

El porcentaje en incremento que pide un Sindicato es la resultante de una serie de factores de fuerza que lo están presionando. Asimismo, el porcentaje de incremento que ofrece una em

presa es la resultante de una serie de sectores de fuerza que, a su vez, la presionan.

Si las partes pueden ayudar a reducir algunas de las presiones que tienen sus oponentes, lo resultante será mejor.

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

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

Tanto Sindicato como empresa, antes de negociar tienen expectativas y objetivos sobre punto de una negociación económica. El Sindicato tiene en mente un máximo y un mínimo económico para lograr antes de ir a la huelga. La empresa también tiene como objetivo, un máximo y un mínimo económico que puede otorgar antes de ir a la huelga.

El rango real de negociación es entre el punto mínimo que el Sindicato puede aceptar y el máximo que la empresa puede otorgar.

Nuestra opinión es que a mayor entendimiento de las necesidades de las partes el rango y las probabilidades de negociación serán mayores, debido a puntos de resistencia máximos, más reales conformes con la capacidad de satisfacer necesidades de las partes.

- Como estrategias de negociación económica, podemos señalar los siguientes:

Tener previamente calculados todos los costos del contrato colectivo actual y los costos de la nueva petición.

No negociar cláusulas por cláusula porque es más difícil controlar costos.

Negociar lo económico por paquete, es decir tener preparado un total de dinero para otorgar y presentar alternativas de como repartirlo.

Tener un contador, en el equipo de negociación que rápidamente calcule las posibilidades de costos del contrato.

Tener por separado las cláusulas económicas que no tienen repercusión con el salario y aquellas en las cuales si repercu

ten al aumentar el salario.

Normalmente el Sindicato intercambia las cláusulas administrativas por cláusulas económicas.

No ceder anticipadamente en las cláusulas económicas para no correr el riesgo de perder poder cuando se negocien cláusulas administrativas.

Fijar objetivos económicos para la empresa y su punto de resistencia final.

Predecir el punto de resistencia final del Sindicato y su objetivo económico.

Elaborar el rango de negociación de las partes

1. Análisis previo a las relaciones que privan entre los obreros y su Sindicato con el patrón.

Es necesario hacer una evaluación de las relaciones existentes después de la revisión del contrato colectivo por parte de los trabajadores para con el Sindicato. Así como de las relaciones de estos con la empresa, con objeto de sondear hasta que punto fue benéfico el otorgamiento de ciertas prestaciones, o bien con el objeto de ver si las prestaciones ya existentes beneficiaron a los trabajadores, lo cual a su vez otorgará el bienestar de estos que redundará en el bienestar de la empresa.

Esto es, que de las buenas relaciones que tengan obrero y Sindicato quien como ya se ha dicho anteriormente es su portavoz depende que este sepa solicitar y presionar a la empresa a manera de que la misma otorgue los aumentos o beneficios que los trabajadores pretenden.

Una vez elaboradas en forma coherente dichas peticiones estas deben llegar al patrón en forma clara y lógica toda vez que de ello dependerá que en la medida de lo posible el patrón otorgue o no la prestación, o bien incrementé las mismas.

Este elemento es importante se lleve a cabo también con el fin de que el cumplimiento del Contrato por las partes que en el intervinieron, funcione de acuerdo con lo pactado vigilando por parte de la Empresa y Sindicato si es preciso detectar y rectificar las fallas de dichas relaciones lo antes posible

de manera, vuelvo a repetir de que se lleve a cabo un óptimo funcionamiento del contrato.

2. Estudio comparativo económico y jurídico de las prestaciones a otorgar y posibles repercusiones.

Cabe hacer mención que siempre es importante se practique --- un análisis en el momento de que tenga en su poder el pliego de peticiones la empresa y realice un minucioso y exhaustivo estudio comparativo de las cláusulas a revisar que forman -- parte del mencionado pliego petitorio, con el objeto de determinar el costo de las prestaciones que en ellas se contienen, así como en cuadrar dichas peticiones dentro de un marco.

1. Real: esto es de acuerdo a la posibilidad real de las finanzas de la Empresa.
2. Jurídico: que no exista una imposibilidad en este campo - para el otorgamiento de una u otra prestación, o bien que se contrapongan al derecho o su modificación o creación - acarreen problemas subsecuentes dentro del marco jurídico existente.
3. Económico: estudiar las posibles repercusiones de carácter económico que el otorgamiento de una o varias prestaciones contenidas en cláusulas que forman parte del contrato que de acuerdo al pliego petitorio deben ser aumentadas a los alcances económicos de estas y de las de nueva creación.

Una vez hecha esa evaluación, es conveniente determinar de -- acuerdo con el estudio comparativo del emplazamiento sus repercusiones de tipo jurídico, económico con el Contrato Colectivo vigente y la posibilidad del otorgamiento de las prestaciones solicitadas por el Sindicato; posibilidad de negociación o el porcentaje máximo a otorgar o la determinación por imposibilidad o incosteabilidad del otorgamiento o no de una cláusula de nueva creación, un incremento en una ya existente, o en el incremento que en materia de salarios forma parte del pliego petitorio con emplazamiento a huelga. Teniendo esos datos es indispensable comentarlos con el asesor externo, quien dará su punto de vista a dicho estudio de aprobación y quien será el-

elemento físico de mayor jerarquía dentro de los que forman - el equipo negociador, el cual a mi criterio deberá estar integrado por miembros de la empresa que conozcan los estados financieros de estas, con el objeto de determinar pese al estudio ya realizado anteriormente hasta que punto debe existir - cierta facilidad en la negociación, así como Gerente o Directiva que esté a cargo de las relaciones laborales, industriales o recursos humanos, etc.

Dentro de una empresa, de igual forma para decidir si las peticiones hechas por los trabajadores son o no las congruentes a sus necesidades reales y finalmente como ya se ha dicho, el asesor externo que cuida el aspecto jurídico del contrato y las repercusiones que en este ámbito puede ocasionarse al mismo tiempo de ser el más ágil negociador en este campo por su cercanía en conflictos de esa naturaleza.

### 3. Análisis comparativo de la situación imperante nacional.

El análisis comparativo de la situación imperante nacional, - en cuanto a situación de carácter económico y decimos comparativo porque ese estudio deberá estar basado en la situación económica y principalmente relativa por lo que hace a aspectos de relaciones humanas en:

- a) Empresas del mismo ramo.
- b) Empresas de la misma zona económica.

y que prestaciones ha solicitado el mismo Sindicato u otro - en empresas similares.

Para este efecto las diversas cámaras industriales del país poseen competentes organizaciones de estudio en este ámbito con el objeto de proporcionar información a las empresas a ellos afiliadas del otorgamiento o no de prestaciones reclamadas por el mismo Sindicato en la distinta empresa o bien - por otro Sindicato en empresa de igual rama industrial, de porcentajes en revisión salarial de beneficios que otorga -- una u otra empresa, etc.

### 4. Sistemas de Revisión Salarial.

De acuerdo con lo que este respecto opina el maestro Balta -

sar Cavazos<sup>23</sup> y a lo cual estoy de acuerdo, los sistemas de revisión salarial han variado mucho en los últimos años, opinión a que hago referencia en este trabajo por considerarla de utilidad. Durante el régimen del Lic. Luis Echeverría Alvarez, se intentaron todos los medios posibles de negociación y se acabó por adoptar el sistema de aumento anual, indiscriminado por decreto presidencial.

Desde luego, tal criterio fué duramente criticado ya que se quitó a empresas y Sindicatos su derecho a negociar.

A principio del régimen del Lic. José López Portillo y con el propósito de controlar la inflación, se pensó que para ir "cerrando el abanico salarial" resultaba conveniente que los salarios más bajos se aumentaron con un porcentaje mayor y los salarios mas altos con un porcentaje menor.

Sin embargo los primero que se opusieron a dicho sistema fueron los propios trabajadores, aduciendo que con ello se desalentaba el trabajador que verdaderamente producía y que se preocupa por tener un mejor salario, favoreciéndose a los incompetentes o 'salario-minimeros'.

Además bien pronto se pudo apreciar que los representantes sindicales, que acudían a negociar los contratos colectivos eran precisamente los que tenían mejores salarios, por lo que desde luego rechazaron ofendidos tal propuesta, resultado: se volvió al tradicional sistema de un aumento salarial igual y general.

No obstante lo anterior la libertad para negociar salarios se ha deteriorado.

El aumento anual de los salarios mínimos nos da el índice de aumento de los demás salarios. Así, si el salario mínimo se aumenta en el mes de enero en un 30% todos los demás salarios se aumentarán en un porcentaje similar.

Por ello se aconsejó que las revisiones de los contratos colectivos se recorrieron para principios de año.

Ultimamente se ha estado proponiendo que para un futuro próximo se adopte la fórmula de un salario "movible" "no movible" que podría ser expresada en la tabla tipo que se ilustra a continuación.

[23] Baltasar Cavazos Flores  
"35 Lecciones de Derecho Laboral"  
Editorial Trillas (México) 1983 p.271  
Tercera Edición

Todos los salarios se aumentarían en un porcentaje determinado -- digamos en un 30% a principio de cada año, que tendría vigencia también para el mes de febrero, posteriormente, cada trimestre, se aumentaría el salario en 2%, excepto en el mes de diciembre ya que esa época se pagaría la gratificación anual de un mes. La tabla sería así.

M E S	AUMENTO
Enero y Febrero	30%
Marzo, Abril y Mayo	32%
Junio, Julio y Agosto	34%
Septiembre, Octubre y Noviembre	36%
Diciembre	Aguinaldo

En realidad el aumento anual no sería del 36% mencionado, ya que el aumento trimestral del 2% es sobre el salario incrementado, lo que daría aproximadamente un aumento total de un 39.7% al año.

Esto sería un sistema de salario movable y no móvil ya que este, en teoría, se fijaría de acuerdo con las estadísticas del Banco de México sobre el aumento del costo de la vida, lo cual en la práctica no daría resultados, por que considero que es -- irreal.

#### H) CONSECUENCIA EN EL FRACASO DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Es importante hacer mención de que por virtud del fracaso de una negociación colectiva se puede en ciertos casos, llegar al estallamiento de una huelga.

Definición de Huelga.- Es la suspensión temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores, con el objeto de lograr nivelar los factores de la producción.

Su finalidad es mantener en equilibrio los factores de la producción, estos son capital y trabajo, por virtud de la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

La huelga posee varias etapas de acuerdo con Baltasar Cavazos-

Flores<sup>24</sup>, las cuales son:

1. Etapa de Gestación: en la cual no intervienen ni el patrón ni las autoridades del trabajo y es la prepatación del proyecto de emplazamiento y termina con la notificación del - emplazamiento a la empresa.
2. Etapa o Período de Prehuelga: empieza desde que el patrón - es notificado y termina cuando estalla la huelga o bien -- empresa y Sindicato llegan a un acuerdo conciliatorio por - excelencia debido a que con la premura del tiempo se obtie- nen beneficios para ambas partes.
3. Período de huelga estallada: se inicia con el estallamiento de ésta y termina con la reanudación de las labores.

Tipos de Huelga:

- I. Lícita: cuando se busca el equilibrio entre los factores - de la producción; obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exi gir su revisión al terminar el período de vigencia; exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo o del contrato-ley; exigir el cumplimiento de disposicio- nes legales sobre participación de utilidades; apo- yar alguna huelga; exigir la revisión de los sala - rios contractuales.
- II, Ilícita: Cuando se realiza en forma violenta contra la empre- sa o el patrón.
- III, Existente: Cuando satisface los requisitos de fondo, forma y ma yoría.

[24] Baltasar Cavazos Flores  
"35 Lecciones de Derecho Laboral"  
Editorial Trillas (México) 1983 p.306  
Tercera Edición.

Requisitos de Fondo: búsqueda de equilibrio de los factores - de la producción, obtener del patrón o - patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de vigencia, obtener de los patrones la celebración -- del contrato-ley y exigir el cumplimiento de disposiciones legales sobre participación de utilidades, apoyar alguna - huelga, exigir la revisión de los salarios contractuales.

Requisito de Forma: que cumpla con los requisitos que para - este efecto establece la Ley

Requisito de Mayoría: esto es que deberá más del 50% del total de trabajadores estar conforme en que es ta se lleve a cabo.

IV. Inexistente: cuando carece de alguno de estos requisitos y - la inexistencia es solicitada por el patrón den tro del término que establece la Ley.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado lo siguiente:

"Huelga Inexistente, regreso de los trabajadores a las labores en caso, carga de la prueba.- El artículo 463 de la Ley Laboral, establece" Si la junta declara la inexistencia legal del Estado de Huelga: Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo, lo an terior significa que la disposición de la Ley impone a los - trabajadores demostrar su comparecencia al lugar de sus labo res dentro del término que señala el artículo en cita, si fue ✓ fijada en la resolución de la Junta que declara la inexisten cia de la huelga y fué notificada oportunamente a las partes"

Amparo Directo 6031/78 Benigno Rincón  
Mora y otros 16 de abril de 1979.  
Unanimidad de 4 votos.

- V. Justificada: es aquella cuyas causas son imputables al patrón
- VI. Injustificada: cuando no es imputable al patrón.

Es indispensable hacer una reflexión tendiente a que la huelga es un fenómeno de mucha importancia dentro de las relaciones - entre los trabajadores y el patrón, debido a que es el medio por el cual los trabajadores obtienen, -haciendo uso de esa -- 'herramienta de presión'- de la empresa, los beneficios y logros a los que creen tener derecho.

La ley hace mención en los artículos del 920 al 938, del procedimiento de huelga; considero hacer los comentarios siguientes al respecto:

- a) Es necesario que el Sindicato que emplaze sea titular del Contrato Colectivo de Trabajo o el administrador del Contrato-Ley.
- b) Cuando se pretenda exigir la firma del contrato el Sindicato debe contar con la mayoría de trabajadores.
- c) Si existe ya depositado ante la Junta otro contrato será deshechado el emplazamiento.

A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a Huelga, se suspenderá toda ejecución de sentencia alguna y no podrán practicarse embargos en contra de la empresa, salvo los siguientes casos:

I Cuando se estén asegurando derechos de trabajadores (Indemnizaciones y salarios, pensiones, hasta por el importe de dos años del salario del trabajador).

II Créditos de cuotas al IMSS

III Aseguramiento de Cuotas al INFONAVIT

IV Créditos Fiscales

Haciendo hincapié la Ley que serán preferentes en cualquier caso los derechos de los trabajadores.

La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia en la cual procurará avenirlas, ésta solo se podrá diferir a petición de los trabajadores y por una sola vez (En materia de Huelga todos los días y horas será hábiles

y la junta tendrá guardias permanentes a ese efecto).

Si las partes llegan a un arreglo se celebrará o ratificará en presencia de la Junta, el convenio respectivo y se dará fin al conflicto colectivo. Si de lo contrario no llegan a un arreglo pero continúan las pláticas tendientes a este, se diferirá la audiencia a petición de los trabajadores en términos de lo dispuesto por el artículo 926.

Ahora bien, si no se llega a un arreglo entre las partes y no se prorroga el periodo de pre huelga, la representación sindical en la audiencia correspondiente ratificará su emplazamiento a huelga, y quedarán los trabajadores en aptitud de llevar a cabo la suspensión de labores, en este caso, la Junta a petición del patrón, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar trabajando para que sigan ejecutándose ciertas labores, en los casos de que la suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajadores y el patrón ratificará su contestación en caso de que la hubiera formulado.

El artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, surgió por primera vez en la Ley de 1970, como el hoy derogado artículo 453 y pretende proteger los derechos y créditos de los trabajadores - en contra de otros acreedores, estableciendo en ese entonces lo siguiente: " A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga deberá de suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco deberá practicarse - embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes de local en que se encuentren instalados". Este precepto dió lugar a que muchos patronos coludidos con los Sindicatos, se hicieran emplazar a huelga con objeto de evitar procedimiento de ejecución en su contra por cualquier otro acreedor, prorrogando indefinidamente el periodo de huelga, o sea manteniendo vivo el emplazamiento . En la reforma de 1980, se modificó este artículo en el sentido antes expuesto excluyendo de dicha protección: - los créditos - de otros trabajadores, tratándose especialmente de indemnización pensiones y demás prestaciones hasta por el importe de dos años; del IMSS; del INFONAVIT y del Fisco y al establecer que solamente se puede diferir la audiencia de avenimiento por una sola -

vez, aparentemente la Ley pretendió evitar la prórroga indefinida del periodo de prehuelga y vigencia del emplazamiento, pero no logra ese propósito puesto que no prohibió a los Sindicatos la posibilidad de prorrogar indefinidamente el periodo de prehuelga, o sea que se sigue prestando a que los Sindicatos, de acuerdo con los patrones mantengan vivo un emplazamiento a huelga, evitando que otros acreedores comunes puedan llevar a cabo diligencias de ejecución en contra del patrón emplazado.

Por tanto resulta inútil el que solamente se pueda diferir la audiencia de avenimiento por una sola vez, restringiendo la -- oportunidad que puedan tener las partes en conflicto para celebrar más pláticas de avenimiento y de la Junta de Conciliación y Arbitraje para intervenir en la Conciliación.

Así pues, una vez estallada la huelga, puede suceder lo siguiente:

- a) En el caso que el patrón considere que la huelga es inexistente o ilícita, deberá solicitar a la Junta por escrito -- dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores, la declaración de inexistencia o ilicitud, la que se sujetará al procedimiento que para ese efecto señala la Ley en los artículos 930 y 932. Si al resolver la Junta esta -- cuestión declara que la huelga es ilícita o inexistente, -- fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.
- b) Durante la huelga, las partes con o sin la intervención de alguna autoridad [Junta de Conciliación y Arbitraje, o funcionario Conciliador de la Dirección de Conciliación de la Secretaría del Trabajo o de una Dirección de Trabajo local], podrán seguir celebrando pláticas conciliatorias y así como resultado de ellas llegan a un acuerdo se terminará el conflicto levantándose el estado de huelga. Obviamente el convenio que se celebre deberá presentarse y ratificarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- c) Si los trabajadores someten el conflicto a la decisión de -- la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso de que se trate.

Si en el laudo se condena al patrón, tendrá este que cubrir - las peticiones de los trabajadores y el pago de salarios caídos. Con excepción de la huelga por solidaridad.

Por otra parte, observando la huelga solo como un efecto podemos mencionar una serie de causas que se enumeran a continuación:

- a) Peticiones económicas del Sindicato fuera del parámetro -- económico de la empresa.

La empresa no puede conceder las peticiones por estar en - peligro la estabilidad económica de ella.

Desde el punto de vista de negociación el Sindicato ha fallado en convencer a la empresa de las necesidades de los trabajadores y la empresa ha fallado al no convencer al -- Sindicato de las propias. Puede ser que por fines no econó micos el Sindicato o la empresa estén buscando la huelga.

Entonces el no aceptar las peticiones o pedir demasiado da razón legal para usar este recurso de huelga.

- b) El Sindicato quiere demostrar a la empresa su poder con una huelga (necesidad de reconocimiento) o quiere vengar viejas afrentas.

Si esta es la causa de una huelga, cualquier excusa puede - ser buena y el no llegar a un acuerdo, en cualquier cládsu - la económica o administrativa es suficiente para iniciarla.

- c) La Empresa quiere debilitar o eliminar al Sindicato o a -- líderes.

La negociación de las peticiones del Sindicato dan el moti - vo y si la empresa se prepara puede ser una manera de des - prestigiar y restar fuerza a un organismo sindical o a sus dirigentes, aunque para lograrlo se necesite una larga --- huelga.

- d) El Sindicato quiere debilitar o eliminar una empresa o a - sus dirigentes.

El presentar un pliego de peticiones fuera de la realidad económica o administrativa y el no ceder en las negociacio - nes puede llevar finalmente a una huelga.

e) Peticiones administrativas del Sindicato que ponen en peligro la buena dirección de la empresa.

Muchas veces este tipo de peticiones restan poder a la empresa y al sentir esta que se debilita y no podrá manejarla eficientemente y por tanto se niega rotundamente a aceptarlas.

f) Está en peligro un principio, un valor, una convicción de una de las partes.

Una huelga muchas veces es el producto de una falta de planeación de las relaciones laborales y una falta de preparación en la revisión de un contrato colectivo.

Cuando no se quiere la huelga y se cae en ella, normalmente hay descontento y frustración de las partes, han fallado en llegar a un buen acuerdo, en el tiempo que fija la Ley.

Sin embargo, no hay que olvidar que este estancamiento es una etapa temporal del proceso, el punto final de no negociación sería la liquidación de la empresa o del Sindicato, pero mientras esto no suceda se considera la negociación en proceso.

Para romper el estancamiento de las negociaciones y llegar a un acuerdo final, sugeriríamos lo siguiente:

- a) Cambio de negociadores. Retirar a los villanos (por darles una denominación) y usar nuevos negociadores, con puntos de vista nuevos y frescos y sin afrentas del pasado que vindicar.
- b) Soluciones simples. Dividir la diferencia, redondear los números, etc.
- c) Iniciar discusiones, nuevamente, con las cláusulas de menos dificultad.
- d) Cambiar la hora y el lugar de negociación
- e) Hacer negociaciones fuera de la mesa formal (comidas informales).
- f) Cambiar el nivel de la negociación, sugerir reunión de los más altos dirigentes, solamente.
- g) Introducir nueva información.

h) Cambiar la estructura total del posible arreglo y buscar - nuevas alternativas.

Es importante pensar que en una huelga no están diciendo NO. Se tienen que entender las objeciones básicas, para poder seguir negociando.

Una huelga presenta altos costos para el Sindicato y para la empresa.

Al producirse la huelga, los miembros del Sindicato dejan de percibir sus salarios, al no percibir salarios el trabajador utiliza sus pocos recursos ahorrados, para satisfacer sus necesidades básicas.

Para poder comprar alimentos pide préstamos a sus parientes - más cercanos y amigos.

Posteriormente, empiezan sus problemas serios, pues ya nadie le quiere prestar.

Los fondos de huelga, aún siendo manejados por Sindicatos nacionales, normalmente son raquiticos y no se usan para pagar salarios.

El punto crítico para el Sindicato, aunque varía, puede aparecer en la séptima u octava semana de huelga, cuando hay un -- fuerte desgaste económico y psicológico de la mayor parte de los trabajadores, quienes empiezan a hacer presión a sus líderes para que se arregle el conflicto.

Para la empresa, sobre todo si ésta se previno con inventarios de productos fuera de la empresa o con sus clientes, las primeras semanas, mientras se liquida el inventario, la huelga no parece afectarla demasiado, en el aspecto económico.

La empresa no tiene el gasto de salarios, pero debe hacer una reserva de pago de salarios caídos, que usará al arreglarse la huelga.

La empresa llega a tener enormes pérdidas cuando termina de liquidar su inventario (punto-crítico) pues además de no tener - utilidades, necesita hacer una reserva para el pago de los salarios caídos y empieza a correr el peligro de perder a su -- clientela, al no poder surtirle sus productos.

La huelga también le causa pérdida del prestigio, mala opinión

pública, baja moral y un deterioro fuerte de sus relaciones - laborales, todos estos factores son importantes pero difíciles de valorar económicamente.

Las dos partes pues, tienen su punto crítico que afecta su poder de negociación y a su estrategia. Aquella parte que puede tener una mayor reserva de tiempo, para llegar a su punto crítico, estará en ventaja sobre su contraria.

Es decir, si el Sindicato resiste más tiempo, en llegar a su punto crítico de desgaste psicológico y económico que la duración de los inventarios de la empresa, estará en una mejor posición, o la inversa.

Se puede decir, que existe un buen acuerdo o buena negociación cuando se dan lo siguientes supuestos.

- a) No hay perdedor, ni ganador, las dos partes ganan.
- b) Se entienden las necesidades de las partes y hay intentos serios y francos para llegar finalmente a satisfacerlos, aunque esto no sea posible un ciento por ciento.
- c) Los acuerdos se hacen por escrito para formalizarlos y no olvidar los detalles.
- d) Hay un espíritu de colaboración más que de competencia.
- e) La información fluye libre y franca para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo.
- f) No hay lucha de personalidades, pues son más importantes los intereses que las partes representan, que los intereses personales.
- g) No hay regateo, las ofertas son reales y tratan de ajustarse a las necesidades.
- h) Al terminar la negociación y llegar a un acuerdo, las dos partes tienen enormes sentimientos de gran satisfacción por un trabajo bien hecho.

#### I). CAMBIOS LEGISLATIVOS MAS APREMIANTES.

De acuerdo con la estructura jurídica de la contratación colectiva, si partimos de la base que todo contrato colectivo es un convenio, es decir un acuerdo de voluntades como conclu

sión necesaria y obligada pudiéramos establecer la de que dicho documento ha sido en el medio mexicano un auténtico mecanismo regulador de obligaciones pues establece las condiciones de trabajo que deben regir en una empresa o establecimiento.

Su naturaleza es obviamente sinalagmática pues implica obligaciones recíprocas para las partes. En efecto, por una parte se recibe, el servicio que proporciona la fuerza de trabajo y por la otra se remunera ( por el empleador) tal servicio -- conforme a las condiciones consignadas en el propio contrato colectivo.

Decimos que se trata de un contrato sinalagmático porque si bien se celebra entre el patrón y el Sindicato, éste último actúa como representante de los trabajadores y cuando en el Contrato Colectivo pacta obligaciones y derechos de sus agremiados no lo hace por sí, sino en representación de los mismos.

No obstante que lo que hemos expuesto es un marco general podemos decir que en los últimos años, el contrato colectivo ha sufrido un proceso irreversible, pues por la presión de la fuerza laboral, se ha movido en un sólo sentido, es decir, otorgando concesiones permanentes a los trabajadores pero -- descuidando la eficiencia productiva del asalariado, pues es de dominio público que en nuestro país la mano de obra ha -- llegado a tener tal peso que las mercancías de consumo necesario se han encarecido precisamente por falta de producción, pues como lo hemos dicho en forma reiterada el problema fundamental del país no son los salarios sino obtener una producción racionalizada lo que permite al trabajador conseguir los artículos de primera necesidad más apremiantes a precios accesibles que sean congruentes con su poder adquisitivo.

Si observamos el texto del artículo 31 de la Ley Federal -- del Trabajo que establece que los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la -- buena fé y a la equidad, pensaríamos en el auténtico equilibrio entre los factores de la producción, debería consistir

en la adecuada prestación del servicio (trabajo eficiente) - y la correspondiente remuneración congruente con los merca - dos de trabajo (salarios y prestaciones).

Esto se ha vuelto una utopía inalcanzable porque en la prác - tica hemos observado que la eficiencia y el rendimiento de la fuerza de trabajo en nuestro país no han podido optimizar se, es decir, llegar a sus máximos niveles de eficiencia por que entre otras razones la escolaridad media del mexicano es de cuarto año de primaria aproximadamente y no puede por tan - to esperarse ningún desarrollo académico cuando la educación prácticamente está pulverizada.

A pesar de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo - que obligan a los Patrones a dar capacitación a sus trabaja - dores, en la práctica ésta obligación no ha funcionado ade - cuadamente por diversas razones que nos abstenemos ennumerar y comentar porque ello no es objeto de este trabajo.

Aún cuando pensemos como abogados que el derecho del traba - jo como derecho social puede también regirse por una serie de normas jurídicas, la verdad es que los problemas de traba -ajo reducen, en la mayoría de los casos, a situaciones de - hecho que se manejan más por normas consuetudinarias que por las leyes y tan es así que los mal llamados salarios de emer - gencia y salarios obtenidos por recomendaciones del Poder -- Ejecutivo Federal, han resultado a la postre mecanismos hí - brios que no responden a ningún fundamento jurídico; pues ni estan previstos en la Constitución Federal ni en las le - yes reglamentarias y menos en los contratos colectivos de - trabajo.

Si como abogados quisiéramos explotar un poco más en el am - biente estrictamente legal (fuentes formales del derecho: - Ley, costumbre y jurisprudencia), llegaríamos finalmente - a la decepción, pues advertiríamos que ni la Ley, ni la cos - tumbre, ni la jurisprudencia pueden muchas veces resolver - un problema laboral que por las vías de hecho se viene de - sarrollando, particularmente cuando su contenido es de natu - raleza política y en muchas ocasiones simplemente práctica.

Ningún documento puede ser eficaz jurídicamente si no está soportado por una disposición legal y por la vía de apremio; sabemos también que no son las multas, los arrestos o los mecanismos represivos los que pueden equilibrar los factores de la producción, especialmente en lo que se refiere a los trabajadores, pues corregir su conducta, solamente se logra mediante el poder de persuasión que tenga el empleador en el momento y circunstancia en que considere hacer uso de él.

En un época la eficacia de las leyes fué indiscutible, pues tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como los Tribunales dependientes del Poder Judicial Federal resolvían con cierta celeridad los planteamientos que cada parte interesada hacía como consecuencia de su participación en los conflictos.

En la época presente, las resoluciones (setencias o laudos) dictadas en los conflictos de trabajo son relativamente escasos, pues están encasillados a una serie de procesos dilatorios como ocurre por ejemplo en los incidentes de calificación de las huelgas en que rara vez la autoridad del cono cimiento dicta la interlocutoria que en cada caso corresponde o lo que es más grave, a veces la dicta en el momento - mas inoportuno, cuando la conciliación era más imperativa que la decisión jurisdiccional.

Ha habido ocasiones en que una huelga calificada de inexistente o existente, a los pocos días de haber estallado precipita el arreglo; lo que no sucede cuando la resolución - se emite después de varias semanas o meses porque las partes pueden estar muy radicalizadas.

Creemos firmemente que la eficacia de la contratación colectiva, solo puede lograrse mediante aplicación mucho más rígida del Derecho, sin tendencias parciales o partidistas hacia ninguno de los factores de la producción.

Otro ejemplo que apoya nuestro criterio de la relativa eficacia de la legislación laboral es el hecho advertido día a día de permitir las Juntas el manejo de emplazamiento a

huelga por celebración de contrato colectivo de trabajo sin que el Sindicato emplazante controle un solo trabajador de la empresa o establecimiento a quien dirige tal emplazamiento, pues la ley no incluye disposición alguna para prevenir situaciones como esas, ni para reprimirlas por la vía penal si fuere necesario, de lo que resulta desafiante e irresponsable emplazar a huelga cuando no se controla el interés -- profesional de los trabajadores.

En razón de que las cosas no pueden seguir yendo siempre -- en un sólo sentido y hemos advertido que la sociedad requiere no tan solo de cambios con sentido o inspiración demagógicas o populistas sino también cambios con auténtico sentido social que enaltezcan el medio en que se vive y por ende las relaciones humanas, por lo que el Gobierno Federal tendría que proveer lo necesario al efectuar reformas legislativas como las siguientes:

Primero: Reforzar la vigencia del contrato colectivo de -- trabajo y evitar el aumento de salarios de emergencia por emplazamiento sin fundamento legal e inspirados (aparentemente) por razones políticas y en el peor de los casos, reglamentando jurídicamente tales fenómenos.

Segundo: Si lo anterior no fuere posible, establecer en la Ley un auténtico capítulo que permita al Poder Ejecutivo - Federal bajo situaciones verdaderamente de excepción, la - posibilidad de permitir que los Sindicatos emplazen a huelga, cuando la inflación se torne en hiperinflación y destruya, el poder adquisitivo del Salario.

Tercero: Establecer en un capítulo por separado normas auténticas que permitan la modificación de los contratos colectivos por parte de los empleadores en peligro de quiebra o de cierre y a través de un auténtico conflicto de orden económico de carácter sumario que no pueda ser paralizado por la huelga; pues es preferible sanear una fuente - de trabajo a base de fórmulas correctivas que fomentar su desaparición como ha ocurrido en los últimos años.

Prueba fiel de todo ello es que muchas de las empresas -- han dejado de tributar fiscalmente por no haber tenido -- utilidades.

Cuarta: Como otro cambio legislativo de orden imperativo estaría también el de seguir respetando a los Sindicatos el derecho de huelga cuando representen el auténtico interés profesional de los trabajadores; pero paralelamente consignar por la vía penal a aquellas organizaciones - espurias que emplacen por emplazar y con el ánimo de extorsionar al o a los patronos a quienes dirigen el emplazamiento, levantándose en cada uno de estos casos irregulares un registro que las identifique como tales para - efectos de su represión por la citada vía penal, pues es vergonzoso que en un país como el nuestro se advierta este tipo de emplazamientos y se sigan sucediendo como puede fácilmente probarse con muchos de los avisos de huelga que no llegaron a estallar porque quien emplazó no representaba legalmente el interés mayoritario de los trabajadores; pero no obstante de ello se causó molestias a la parte emplazada.

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

- 1.- Definir al Contrato Colectivo de Trabajo, como instrumento - regulador de la prestación del trabajo en una o varias Empre sas o Establecimiento.
- 2.- La revisión del contrato colectivo de trabajo y del contrato ley deberá efectuarse siguiendo procedimientos ordenados especialmente:
  - a) Presentando por los Sindicatos peticiones lógicas y posibles de ser aceptadas por él o los patrones.
  - b) Examen minucioso por el patrón de el pliego petitorio valorándolo en su parte administrativa y en la económica an tes de iniciar las pláticas conciliatorias.
  - c) Utilizar por las partes de todas los casos de revisión de contrato colectivo y de contrato-ley, la función conciliata toria de las autoridades constituidas.
  - d) Formar para el mismo efecto, equipos de trabajo constituido dos de la siguiente forma: una persona que dirija al equipo, capaz de tomar decisiones y que coordine al equipo to talmente; un responsable del aspecto financiero; el jefe de personal que es la persona que maneja a diario el contrato; una persona que conozca perfectamente la operación técnica de la empresa; y una persona que conozca el avance la interpretación y el criterio aplicable a las normas de derecho laboral y de seguridad social que surgen de la existencia de un Contrato Colectivo de Trabajo.
- 3.- La dinámica de la negociación colectiva requiere día con día una acción más definida del poder público, que permita conciliar de manera racional y práctica los conflictos surgidos - entre los factores de la producción.

De tal forma, la época moderna exige que el Estado en un intento serio, revise toda su estructura e infraestructura conciliatoria pues independientemente de que puede reclutar ele mentos calificados para desempeñar y ejercitar la función, -

requiere de locales cómodos e higiénicos para el desarrollo material de la propia función, porque el medio ambiente influye de manera positiva o negativa en el ánimo de las partes y puede provocarse como consecuencia de ello diversas reacciones entre los que asisten a una reunión cuando por la incomodidad del local se merma su capacidad de decisión.

4.- El Gobierno Federal debe efectuar las siguientes reformas legislativas:

Primero: Reforzar la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo y evitar el aumento de salarios de emergencia por emplazamiento sin fundamento legal e inspirado (aparentemente) - por razones políticas y en el peor de los casos, reglamentando jurídicamente tales fenómenos.

Segundo: Si lo anterior no fuere posible, establecer en la Ley un auténtico capítulo que permita al Poder Ejecutivo Federal bajo situaciones verdaderamente de excepción, la posibilidad de permitir que los Sindicatos emplazen a huelga, -- cuando la inflación se torne en hiperinflación y destruya el poder adquisitivo del Salario.

Tercera: Establecer un un capítulo por separado normas auténticas que permitan la modificación de los contratos colectivos por parte de los empleadores en peligro de quiebra o de cierre, a través de un auténtico conflicto de orden económico de carácter sumario que no pueda ser paralizado por la huelga ; pues es preferible sanear a una fuente de trabajo a base de fórmulas correctivas, que fomentar su desaparición como ha ocurrido en los últimos años. Prueba fiel de todo ello es que muchas de las empresas han dejado de tributar fiscalmente por no haber tenido utilidades.

Cuarta: Como otro cambio legislativo de orden imperativo estaría también, el de seguir respetando a los Sindicatos el derecho de huelga cuando representen el auténtico interés profesional de los trabajadores; pero paralelamente consignar por vía penal a aquellas organizaciones espurias que emplacen por emplazar y con el ánimo de extorsionar al o a los patrones a quien dirigen el emplazamiento levantándose en ca

en cada uno de estos casos irregulares, un registro que las identifique como tales para efectos de su represión por la citada vía penal, pues es vergonzoso que en un país como el nuestro se advierta este tipo de emplazamientos y se sigan sucediendo como puede fácilmente probarse muchos de los avisos de huelga que no llegaron a estallar porque quien emplazo no representaba legalmente el interés mayoritario de los trabajadores; pero no obstante de ello se causó molestias a la parte emplazada.

- 5.- La negociación de un contrato colectivo de trabajo, debe estar sometido inexorablemente a una nueva metodología pues la improvisación y las decisiones irreflexivas no pueden contribuir al equilibrio entre los factores de la producción ni pueden tampoco alcanzarse las metas u objetivos de cada parte.

Las estrategias pueden obviamente variar o ser enriquecidas circunstancialmente porque no están sometidas a esquemas rígidos, ya que solamente revelan el arte o habilidad del negociador para dirigir las operaciones en que está interviniendo o para encauzar el asunto que le concierne.

En suma el negociador tiene que saber emplear sus estrategias del momento o a la vez de las propias estrategias del oponente. Asimismo debe siempre el negociador respetar el marco legal.

- 6.- Reviste especial importancia el hecho de estudiar por ambas partes en cada negociación el modelo idóneo de contrato que debe celebrarse, pues no debe el empleador tratar de implantar modelos que no sean afines a los factores de la producción.

De tal forma, la responsabilidad en el manejo de la información y la comunicación por parte de los factores de la producción permitirán siempre lograr negociaciones positivas y sanas que les permite una armonía permanente.

- 7.- El Contrato Colectivo de Trabajo, por su propia inercia seguirá siendo en el medio mexicano un mecanismo jurídico auténtico que regule las obligaciones entre empleadores y trabajadores, pero partiendo del supuesto que algunos de ellos-

están sumamente saturados porque han sido objeto de innumerables revisiones, es incuestionable que como un mecanismo legislativo de necesario equilibrio, debe proveerse una reforma legal que permite al empresario la modificación de -- las condiciones colectivas de trabajo mediante un conflicto sumario de orden económico que no pueda ser entorpecido por una huelga, hasta en tanto no se resuelva y si se resuelve sumariamente como se apunta, el beneficio hacia los factores de la producción puede ser altamente significativo. La ventaja de esta premisa sería estimular la producción en el país en beneficio de las clases más necesitadas, pues universalmente no hay más que una fórmula para combatir la inflación y esa fórmula es la producción suficiente de artículos básicos de consumo.

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

- 1/ CASTORENA J. JESUS,  
Manual de Derecho Obrero,  
Sin Editorial  
Sexta Edición, 1984.
- 2/ CAVAZOS FLORES BALTASAR,  
35 Lecciones de Derecho Laboral,  
Editorial Trillas,  
Tercera Edición, 1983.
- 3/ CAVAZOS FLORES BALTASAR,  
El Derecho Laboral en Iberoamérica  
Editorial Trillas  
Primera Edición, 1981
- 4/ DE BUEN LOZANO NESTOR,  
Derecho del Trabajo Tomo I Y II,  
Editorial Porrúa  
Cuarta Edición, 1981.
- 5/ DE LA CUEVA MARIO,  
El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I Y II,  
Editorial Porrúa,  
Segunda Edición, 1981
- 6/ DE PINA RAFAEL,  
Derecho Civil Mexicano, Tomo III,  
Editorial Porrúa,  
Cuarta Edición, 1977
- 7/ GUERRERO EUQUERIO,  
Manual de Derecho del Trabajo,  
Editorial Porrúa,  
Décima Tercera Edición, 1983
- 8/ GUERRERO EUQUERIO,  
Manual de Relaciones Industriales,  
Editorial Porrúa  
Tercera Edición, 1980

- 9/ MANTILLA MOLINA ROBERTO L,  
Derecho Mercantil,  
Editorial Porrúa,  
Vigésima Primera Edición, 1981.
- 10/ MUELLER DE LA LAMA ENRIQUE  
Dirección de Relaciones Laborales,  
Editorial Trillas,  
Primera Edición, 1983.
- 11/ PETIT EUGENE,  
Tratado Elemental de Derecho Romano,  
Editorial Epoca,  
Primera Edición, 1979.
- 12/ RUPRECHT ALFREDO J,  
Derecho Colectivo del Trabajo,  
Editorial Universidad Nacional Autónoma de México,  
Primera Edición, 1980.
- 13/ SORDO GUTIERREZ JOSE,  
Administración de Contratos Colectivos de Trabajo,  
Editorial Trillas,  
Segunda Edición, 1982 .
- 14/ TRUEBA URBINA ALBERTO,  
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,  
Editorial Porrúa,  
Sexta Edición, 1982.
- Otras Fuentes Consultadas.
- 15/ Diccionario de la Ley Laboral,  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social,  
1965.
- 16/ Manual de Derecho del Trabajo,  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social,  
1982.

Legislación Consultada.

17/ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

18/ Ley Federal del Trabajo.

19/ Ley del Seguro Social