

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**



**COMENTARIOS EN TORNO A LA TITULARIDAD  
DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS**



**FACULTAD DE DERECHO  
SECRETARIA AUXILIAR DE  
EXAMENES PROFESIONALES**

**T E S I S**  
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**  
**LICENCIADO EN DERECHO**  
**PRESENTA**  
**RAUL MORGA VELAZQUEZ**

**México, D.F.**

**1986**



## **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 está 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.

# COMENTARIOS EN TORNO A LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS

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

### CAPITULO I.- SIGNIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS.

- a) Antecedentes históricos y definición.
- b) Alcances y beneficios que se lograron con el Contrato Colectivo en el movimiento de los - trabajadores.
- c) El Contrato Colectivo como defensa de los -- intereses colectivos.

### CAPITULO II.- EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO FACTOR DE EQUILIBRIO.

- a) Vigencia del Contrato Colectivo y su revisión
- b) Expectativas que entrañan las pretensiones - en la revisión del Contrato Colectivo.
- c) Alcances y justificación de las pretensiones en la revisión del Contrato Colectivo.
- d) Beneficios que se logran con la revisión del Contrato Colectivo en favor de los trabajado res.
- e) Repercusiones en los beneficios que se logran en la revisión del Contrato Colectivo sobre la clase trabajadora.
- f) Nula aplicación y deficiencias que resultan de la revisión de un Contrato Colectivo.

**CAPITULO III.- QUIEN ES EL TITULAR DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UNA EMPRESA.**

- a) *Titularidad del Contrato Colectivo por Sindicatos Gremial, de Empresa, Industrial y Nacional.*
- b) *Conflictos que se derivan de la Titularidad de un Contrato Colectivo.*

**CAPITULO IV.- CRITICA A LA LEGISLACION POSITIVA MEXICANA Y A LAS PRACTICAS EN SU APLICACION.**

- a) *Lagunas dentro del marco juridico de la Ley Federal del Trabajo en cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo.*
- b) *Ineficacia y mala interpretacion de algunos preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo, en torno al Contrato Colectivo.*
- c) *La aplicacion subjetiva de las autoridades de trabajo en un conflicto de titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.*
- d) *Incongruencias de criterios juridicos en los Tribunales de Trabajo en cuanto a los conflictos de titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.*
- e) *Opinion particular en cuanto a las practicas por revision de los Contratos Colectivos de Trabajo.*
- f) *Opinion particular en cuanto a las practicas por titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo.*

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

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

El tema que presento se denomina "COMENTARIOS EN TORNO A LA TITULARIDAD DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS", en su desarrollo, como es lógico, trato el aspecto sindical desde sus orígenes a través de la huelga y hasta su -- consolidación, con el reconocimiento estatal a la fuerza social que entraña la clase trabajadora: La asociación profesional, esto es, su sindicalización; Después trato de ubicar al Contrato Colectivo de Trabajo como resultado de esa lucha de clases El Capital y El Trabajo, en donde juega un papel importante dentro del órden socio-económico, al tratar de nivelar y controlar esas dos clases en pugna, primero en los aspectos de revisiones contractuales y, segundo en los conflictos derivados de la titularidad del mismo, en donde se empieza con un ambiente de tranquilidad, después reviste un plano de pugna entre la misma clase trabajadora, y por último, con todas las prácticas que se dan dentro del marco jurídico del derecho social y concretamente del derecho colectivo, tiende a crear un clima de in-tranquilidad para la paz social.

Todo lo anterior, cabe la aclaración, que se trata de comentarios, conforme a la denominación del tema, en -

Los que, para ser sincero, hago mlos muchos aspectos - en los que estoy de acuerdo con los Maestros Mario de La Cueva y Néstor de Buen L., sobre todo de este último autor, de quienes transcribo sus citas, sin pasar - por desapercibido a los demás autores, sobre todo al - gran Maestro Alberto Trueba Urbina, de quienes también me inspiro en estos comentarios.

Debo de agradecer al Comité Central de la C.R.O.M., -- concretamente a los Licenciados Ignacio Cuauhtémoc - - Paleta, Mario Pérez Fabila y Ruric Cuauhtémoc García, - así como al Señor Ezequiel Vargas Ramírez, por su valiosa contribución en el logro de este trabajo, de quienes, en la práctica laboral he recibido la adecuada -- orientación, y entre los comentarios personales de este tema se nota su influencia.

Por último agradezco la valiosa cooperación de mis familiares y amigos personales, por sus estímulos para - culminar el presente trabajo, especialmente a mi esposa Francisca y a los hijos que son por nuestro conducto a quienes deseo lo mejor en sus vidas, a la Señora - - Juana Duarte, a mi madre Guadalupe Velázquez, a mis --

hermanos, especialmente a Rodolfo, a mi sobrino Isaac, a mis amigos, especialmente a los compañeros del Grupo "TRES LEGADOS" de N.A., todos ellos con mi gratitud -- imperecedera:.

Desde luego quiero hacer patente mi agradecimiento al Maestro JOSE DAVALOS MORALES, de quien desde sus enseñanzas en la materia de Derecho del Trabajo, y en el desarrollo del presente tema he recibido su valiosa -- orientación, reiterándole mi agradecimiento por encauzar el trabajo que presento.

## C A P I T U L O

### I

#### SIGNIFICACION DEL CONTRATO COLECTIVO EN EL MOVIMIENTO DE LOS TRABAJADORES MEXICANOS

##### A).- ANTECEDENTES HISTORICOS Y DEFINICION.

- a) *Para hablar de los antecedentes históricos del Contrato Colectivo, es necesario referirnos a la libertad - de asociación hasta llegar al sindicalismo.*

*Aunque el hombre es un ser social por naturaleza, sue le atribuirsele a Aristóteles la expresión formal de su espíritu asociativo, "La vida social -dijo el esta grita- es un imperioso mandato de la naturaleza. El primero que fundó una asociación política hizo a la - humanidad el mayor de los beneficios"<sup>(1)</sup>. Pero ello no entraña, sin embargo, el antecedente inmediato de la libertad de asociación, Esta se presenta desde la época medieval y se desarrolla hasta el Siglo XVIII, - especialmente en Europa.*

(1) De Buen L. Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, pág. 545  
Editorial Porrúa. México, 1983.

Se cita como antecedente más cercano en Roma a los *Collegia* romanos, que fueron más bien corporaciones de oficio en las que no se reglamentaba el trabajo, - así se habla de los colegios de boteros, panaderos, - salchicheros, carpinteros, herreros, etc., pero lo negativo de la colegiación resultaba ser la vinculación de por vida que unía al hombre con su colegio, - de ahí que se fueron desintegrando.

En la Edad Media se presentan las gildas, surgidas, en cierta manera, de la conveniencia entre el estilo romano y las costumbres germánicas, fueron más bien para ayuda y protección de sus miembros en forma de mutualidad y beneficencia, así pueden encontrarse -- tres clases de gildas: religiosas o sociales, de artesanos y mercaderes y las corporaciones de oficios; acá ya aparece cierta reglamentación general del -- trabajo<sup>(2)</sup>.

Es hasta el Siglo XIX cuando se desarrollaron en forma las asociaciones profesionales, "noción que respecto de profesionistas como Médicos constituidos en

[2] De Buen L. Néstor. - Ob. cit. pág. 547

asociación, no es totalmente aceptada en Argentina - ya que argumentan que esa asociación sólo sería Asociación Profesional o Sindicato de Médicos de fábrica si se agrupara a dichos profesionistas desempeñando sus funciones en relación de subordinación en distintos establecimientos industriales"<sup>[3]</sup>; Que después de prohibiciones basadas en leyes penales, como en Francia, en el Edicto de Turgot en 1776, la Ley de Chapelier en 1791 y finalmente el Código Penal de 1810, en el que se sancionó duramente la coalición y la huelga, así el Artículo 415 decía:

ART. 415.- Toda coalición de trabajadores para suspender conjuntamente el trabajo en un taller, impedir el ingreso o la permanencia en él antes o después de una hora determinada, y en general, para suspender, impedir o encarecer el trabajo, si ha habido tentativa o principio de ejecución, se castigará con prisión de uno a tres meses. Los jefes o promotores serán castigados con prisión de dos a cinco años.

[3] Cabanellas, Guillermo.- Derecho Sindical y Corporativo.  
págs. 414-415. Edit. Bibliográfica. Argentina, B. Aires, 1959.

No obstante ello, se prosiguió con la lucha y fue con motivo de la Revolución Francesa, de la Revolución Industrial en Inglaterra y desde luego el manifiesto comunista de 1848, precisamente a raíz de dichos acontecimientos, cuando toma forma la idea de organizarse - en grupos los trabajadores para la defensa de sus intereses<sup>[4]</sup>; cabe hacer mención al llamado comunista "Trabajadores del mundo unlos"; citando a Lenin, la idea de Marx era que la fuerza sindical del proletariado radicaba en la unión de los obreros y los trabajadores del campo, ya que con el liberamiento de las grandes masas del campo y la absorción de la pequeña industria y del comercio por las grandes fábricas y la industria, que crecieron enorme y rápidamente en toda Rusia, propició la venta del trabajo del hombre y originó el surgimiento de esta clase<sup>[5]</sup>. Idea que comparto, ya que los trabajadores del campo inicialmente eran el engrane de un incipiente y necesario -- proceso de producción, y al crecer los consorcios industriales se vieron en la necesidad de contratar - -

- (4) Cueva, Mario de la. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, págs. 202-205. Edit. Porrúa. México, 1981.
- (5) Lenin, V.I. Acerca de los Sindicatos, págs. 11-13. Edit. Progreso. Moscú, S.A.

trabajadores, quienes fueron desplazados de sus tierras, para que el capital provea las necesidades de los consumidores tanto de bienes como de servicios, - integrándose de esa manera el círculo de los factores de la producción Capital-Trabajo. Constituyen dichos acontecimientos en Europa, la base del sindicalismo.

En México, los primeros organismos formados fueron - mutualidades, o sea asociaciones para ayudarse con - la formación de un fondo económico común, y en el período de la República restaurada (1867-1876), se organizaron algunos sindicatos, que eran asociaciones - para ayuda personal, formados en la mayor parte por artesanos y trabajadores independientes (sastres, -- carpinteros, etc). En la capital se fundó la "Sociedad Política Fraternal" que buscaba la unidad de los trabajadores para luchar contra la clase poderosa, - también se establece el Banco Social del Trabajo, cuya finalidad era ayudar a los enfermos, conseguir -- trabajo a los desempleados, etc. (6); el 5 de junio -

(6) Iglesias, Severo. Sindicalismo en México, pág. 27  
Edit. Grijalvo, S.A. México, 1970.

de 1853, se fundó la "Sociedad Particular de Socorros Mutuos", pero es hasta el 16 de septiembre de 1872 -- cuando se creó la primera Asociación de tipo profesional bajo la denominación de "CIRCULO DE OBREROS", cuyo objeto fue vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejora de las clases obreras, y llegó a contar en sus filas hasta octubre de 1874 con más de ocho mil trabajadores, en su mayor parte artesanos y obreros de hilados y tejidos; el 5 de marzo de 1876 se fundó la Confederación de Asociaciones de los Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos que, sin -- tener un programa definitivo, consiguió el fortalecimiento del principio de unión entre los trabajadores, constituyéndose después, en el año de 1890, la "Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos", la "Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril" y otras organizaciones de trabajadores que con la Unión Liberal "Humanidad" en Cananea y el "Gran Círculo de Obreros Libres" en Orizaba, fueron las organizaciones batalladoras en las Huelgas de Cananea y Río Blanco, en las que se derramó sangre de muchos trabajadores mexicanos tanto de las minas como de la industria textil y marcaron con más fuerza el desenvolvimiento sindical,

que cristalizó con la formación de la "CASA DEL OBRERO MUNDIAL"<sup>(7)</sup>; posteriormente con el desenvolvimiento de la Revolución Mexicana en 1910 y al triunfar -- ésta, se constituyó la Asamblea Constituyente de 1916 que culminó con la promulgación de la Carta Magna de 1917, y concretamente en el Artículo 123 Constitucional se dieron las bases para la libertad de asociación y la huelga. De ahí que el maestro Mario de la Cueva hable de tres momentos, la edad heroica del movimiento obrero, la era de la tolerancia y el reconocimiento de las Instituciones por la Legislación Ordinaria; México no recorrió la era de la prohibición, -- entró constitucionalmente a los años de la tolerancia: la coalición y la huelga no constituirían en sí mismas un delito, ni sometida a vigilancia alguna. Para que la coalición y la huelga devinieran actos delictivos, era necesario que se formara un tumulto o motín o se empleara de cualquier otro modo la violencia física o moral; asimismo señala que en nuestro derecho del trabajo pueden señalarse tres grandes momentos: el primero se dio en la Asamblea Constituyente de Querétaro (1917), cuando los Diputados Constituyentes, -

[7]. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. págs. 351-352. Edit. Porrúa, S.A., 1981.

al concluir unos bellos y profundos debates, lanzaron al mundo la idea de los derechos sociales, como un -- conjunto de principios e instituciones que aseguraban constitucionalmente condiciones justas de prestación de los servicios, a fin de que los trabajadores pudieran compartir los beneficios de las riquezas naturales, de la civilización y de la cultura. El segundo momento fue la consecuencia y la continuación del Artículo 123 de la Constitución: se inició con la legislación de los Estados y culminó con la Ley Federal -- del Trabajo de 1931. El tercero de los momentos está constituido por los 37 años que acaba de cumplir la Ley Federal del Trabajo en donde se han logrado grandes conquistas<sup>[8]</sup>.

Para el Maestro Néstor de Buen al comentar los antecedentes jurídicos del derecho de huelga, cita al Maestro Trueba Urbina y dice "Nos recuerda que el Artículo 925 del Código Penal de 1871 sancionaba las huelgas y las convertía en delito al disponer lo siguiente:

[8]. Cueva, Mario de la. Derecho Colectivo Laboral, págs. 33-64  
Padova, Cedam, 1965.

"Se impondrá de 8 días a 3 meses de arresto y multa de \$ 25.00 ó \$ 500.00, ó una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

"Esta disposición penal -nos dice Trueba- entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas".

Y respecto a lo que dice el Maestro De la Cueva "El precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino ciertos actos violentos que podían acompañarlas" fundando su tesis en que el Artículo Noveno de la Constitución de 1857 protegía las libertades de reunión y asociación y en que, a su amparo pudo vivir la Asociación Profesional y ser ejercido el derecho de huelga". En realidad nos parece más convincente Trueba Urbina quien recordando que la huelga es "la suspensión colectiva de labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo" [8'].

En cuanto al origen del Contrato Colectivo de Trabajo, al consolidarse la Asociación Profesional de los Trabajadores, o sea, la sindicalización, y precisamente el reconocimiento estatal a la fuerza de los trabajadores organizados, conllevó a reconocer a los patrones el -- Contrato Colectivo de Trabajo como resultado de dicha fuerza, manifestada a través de la huelga.

Aunque originalmente se plasmó en el Derecho Civil como figura jurídica de carácter privado, como se desprende del nuevo Código Civil Holandés en 1900, posteriormente en 1912 en el Código Federal Suizo de las Obligaciones, es hasta el año de 1918 cuando Alemania lo reglamentó en forma especial, Francia en 1919 y España en 1924<sup>[9]</sup>. En México se reglamentó con la promulgación de la Ley Federal del Trabajo el 18 de agosto de 1931, como resultado de la lucha de clases plasmada en el Artículo 123 de la Constitución General de la República, en 1917, concretamente en las Fracciones XVI y XVIII de dicho precepto.

[9]: Sordo Gutiérrez, Jose, H. de León J. José y Vogel Z. Alfredo  
Administración de Contratos Colectivos de Trabajo, pág. 30  
Edit. Trillas. México, 1976.

**Definición:** En 1931, precisamente al promulgarse la --  
Ley Federal del Trabajo, se reguló el Con-  
trato Colectivo de Trabajo y el Artículo -  
42 decía:

**ART. 42.-** Contrato Colectivo de Trabajo es todo Con-  
venio celebrado entre uno o varios Síndica-  
tos de Trabajadores y uno o varios patro-  
nes, con objeto de establecer las condicio-  
nes según las cuales debe prestarse el tra-  
bajo. [Ley Federal del Trabajo 1931, co-  
mentada por Alfonso Teja Zabre, Ediciones-  
Botas, Cuarta Edición, 1935].

Por su parte el Artículo 386 de la Ley reformada en --  
1970 nos dice:

**ART. 386.-** Contrato Colectivo de Trabajo es el Conve-  
nio celebrado entre uno o varios Síndica-  
tos de Trabajadores y uno o varios patro-  
nes, o uno o varios Síndicatos de Patrones,  
con objeto de establecer las condiciones -  
según las cuales debe prestarse el trabajo  
en una o más empresas o establecimientos.

Para algunos autores el Contrato Colectivo es Normativo y para otros de Ejecución, el maestro Euquerio - - Guerrero dice que no es conveniente aceptarla a pie - - juntillas, ya que la misma no es convincente, ya que la fuente de derechos y obligaciones, es el Contrato Individual de Trabajo, y el Contrato Colectivo de Tra**ba**jo, se refiere prácticamente a todas las partes de la relación laboral, señalando duración de jornadas, - - salarios, movimientos de persona, etc., o condiciones conforme a las cuales debe prestarse el trabajo, y -- los Contratos Individuales de Trabajo tendrán que su**je**tarse a estas mismas bases.

Por otra parte, la característica de inmediatés del - - Contrato Colectivo modifica automáticamente al Contra**to** Individual de Trabajo, pero no lo sustituye<sup>(10)</sup>.

En mi opinión, estoy de acuerdo en que el Contrato Co**l**ectivo es Normativo, pero también es de Ejecución -- porque entraña la aplicación de las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, las cuales deben

(10) Euquerio Guerrero, cit. por Ramos, Eusebio.

Derecho Sindical Mexicano, págs. 117-118  
Cárdenas Editor y Dist. 1978.

ser iguales o mejores que las establecidas en la Ley Federal del Trabajo, aunque coexistan los Contratos Individuales de Trabajo, y el hecho de que un Sindicato sea el titular de las relaciones colectivas no quiere decir que se convierta en dictador de las mismas, ya que se persigue la finalidad de estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados, estando de acuerdo con lo previsto en los Artículos 5º, 33 y 395 de la Ley Federal del Trabajo. Para algunos autores, el Contrato Colectivo es excluyente y expansivo; en mi opinión diría que se adapta a las situaciones reales de la actualidad.

Se dice también que la noción de "Contrato" es de naturaleza civilista, pero por costumbre se ha venido utilizando este término, ya que debería usarse más apropiadamente el de Convenciones Colectivas, denominación que utilizó por primera vez Marcel Nast, anticipándose algunos años a León Duguit, quien la adoptó en 1911<sup>(11)</sup>.

(11) Ramos, Eusebio. Ob. cit. pág. 120

Como el Contrato Colectivo está comprendido dentro de la rama que se llama Derecho Colectivo, vale la pena mencionar las definiciones que nos dan algunos autores, tres de los cuales opinan:

- 1.- El maestro De la Cueva dice: "El Derecho Colectivo del Trabajo es la envoltura del Derecho Individual del Trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e - - igualdad".
  
- 2.- Para Guillermo Cabanellas es "aquel que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patrones, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses".

3.- El maestro Néstor De Buen dice: "Es el capítulo del Derecho del Trabajo que establece los cauces institucionales de la lucha de clases [12].

De las definiciones tanto del Contrato Colectivo como del Derecho Colectivo, se desprende que es el resultado precisamente de la lucha de clases, la explotada y la explotadora, en la cual el Contrato Colectivo es el medio para tratar de menguar esa explotación de los trabajadores.

b) Alcances y beneficios que se lograron con el Contrato Colectivo en el movimiento de los trabajadores.

Dentro del movimiento de los trabajadores mexicanos se han alcanzado grandes conquistas con el Contrato Colectivo de Trabajo, por ejemplo en el Contrato Colectivo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y Petróleos Mexicanos en 1942, se establecieron por primera vez el --

[12] De Buen, Néstor, Ibidem, págs. 540-541

reconocimiento de la antigüedad, tiempo extra, descanso semanal, medidas de seguridad, labores peligrosas e insalubres, servicios médicos, vacaciones, jubilaciones, prestaciones en caso de enfermedades, accidente o muerte, becas, fondo de ahorro, casas para trabajadores, bibliotecas, escuelas, lugares de recreo, -- pases y medios de transportación, trabajo de planta, -- derechos escalafonarios, respeto a que las reducciones de trabajadores y rescisiones de contrato sean investigadas y comprobadas por el Sindicato, etc. (Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la -- R.M. y PEMEX, 1985). Cabe comentar que la industria petrolera durante el porfiriato estuvo en manos extranjeras, quienes la explotaron inmisericordemente, sobre todo los Estados Unidos de Norteamérica, a través de compañías de diversas denominaciones, y aún después del triunfo de la Revolución Mexicana se luchó arduamente por mejorar la situación de los trabajadores de esta industria que eran vilmente tratados, y sobre todo por el hecho de que, al percatarse el gobierno nacido de la Revolución de las grandes ganancias y riquezas que se estaban llevando tales compañías, empezó a reestructurar en el orden legislativo-

y político su intervención estatal y cuya culminación fue la expropiación de la industria petrolera el 18 de marzo de 1938, no sin antes atravesar por un sin fin de obstáculos, pero la actitud férrea y el irresistible arrastre del Presidente Lázaro Cárdenas, hizo posible este acontecimiento<sup>(13)</sup>. Y así se han venido mejorando las prestaciones sociales y económicas derivadas de los avances y modificaciones de tales -- prestaciones a través de la sindicalización de los -- trabajadores y de su lucha por medio del Contrato Colectivo en contra de la clase patronal, y seguirán al canzándose mayores beneficios en favor de la clase -- trabajadora, como por ejemplo el Contrato Colectivo - aplicable en la U.N.A.M. (Contrato Colectivo de Trabajo 1984-1986, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México y la U.N.A.M.), nuestra máxima casa de estudios, en el cual se contemplan prestaciones sociales y económicas muy favorables a sus trabajadores. Quiero comentar - respecto a este último Contrato que me parece errónea

(13) López Portillo y Weber, José. El Petróleo de México,  
págs. 9-291. Fondo de Cultura Económica. México, 1975.

la reforma constitucional del Artículo 3º, ya que inicialmente los trabajadores universitarios se reglan por una Ley Orgánica, después por Estatutos y Reglamentos y por último por Convenios Colectivos, pero -- sin asimilación del Artículo 123 de la Constitución -- General de la República, aunque estaban sujetos al -- régimen del ISSSTE, después en las diversas Universidades del país, que regulaban sus relaciones laborales por medio de Leyes Orgánicas, Estatutos, Condiciones Generales de Trabajo, Convenios Colectivos e incluso por Contratos Colectivos, surgió la anarquía laboral dada la falta de precisión sobre el marco jurídico-laboral o el grado en que el mismo era aplicable a las Universidades públicas respectivas, aunado a la indeterminación del órgano jurisdiccional competente para dirimir las controversias y del procedimiento -- que debía seguirse para el efecto, configurando un -- clima de permanente inestabilidad,<sup>[14]</sup> por lo que al conseguirse la celebración del Contrato Colectivo en

[14] Orozco Henríquez, J. de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. págs. 67-73.

Lugar de reformar el Artículo 123 en sus Apartados -- "A" o "B" o adicionarlo con otro Apartado, se hizo la reforma que se comenta al Artículo 3º Constitucional, y este precepto se refiere a la educación que imparte el Estado; quiero decir con esto que el Artículo 123- Constitucional es aplicable en cuanto a las relacio-- nes laborales en esta Institución y si no estaban reguladas en sus Apartados "A" o "B" debió reformarse - en éstos o incluir otro, porque me parece que la ca-- racterística fundamental de la Universidad es su auto nomía, y debe tomarse en cuenta ésta para tales efectos; aunque quizá por ello se adicionó en la Ley Fede ral del Trabajo un Capítulo XVII que se refiere al -- trabajo en las Universidades e Instituciones de Educa ción Superior Autónomas por Ley.

- c) El Contrato Colectivo como defensa de los intereses - colectivos.

El Contrato Colectivo constituye una defensa de los - intereses colectivos porque proporciona estabilidad, - seguridad y mayores beneficios en el trabajo a la cla se trabajadora que presta sus servicios en las empre- sas o establecimientos, ya que el Sindicato titular -

del Contrato tiene la obligación de defender a sus --  
agremiados frente a situaciones adversas; siendo el --  
Contrato Colectivo un arma poderosísima en este aspecto,  
puesto que en él se contemplan cláusulas preferentes,  
como el de ingreso en el trabajo o de separación,  
derechas de antigüedad, reconocimiento a suplir vacantes  
temporales o definitivas dentro del escalafón, --  
etc., situaciones que insisto, son de defensa de los-  
intereses colectivos.

## C A P I T U L O

### II

#### EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO COMO FACTOR DE EQUILIBRIO

##### NOTA ACLARATORIA:

*Digo Contrato Colectivo de Trabajo como factor de equilibrio, porque efectivamente constituye un factor de equilibrio entre dos fuerzas, la de la producción, o sea el Capital y la del Trabajo, que seguirán en pugna aunque la idea reivindicatoria del Derecho del Trabajo como parte del Derecho Social siga avanzando y concretamente a través del Contrato Colectivo de Trabajo al mejorar las condiciones de vida de los trabajadores por medio de la lucha sindical.*

a) *Vigencia del Contrato Colectivo y su Revisión.*

*Para comentar algo sobre la vigencia y revisión del Contrato Colectivo, citaré los preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo tanto de 1931 como la reformada de 1979, en lo que se refieren a estos aspectos.*

La vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 estaba contemplada en los Artículos 55, 57 y 64 y en la Ley Federal del Trabajo de 1970 en los Artículos 391 Fracc. III, - 401, 433 y 434, de los cuales se comenta que el legislador, en ambas Leyes respeta el Derecho Patronal en los casos de Contratos por tiempo indefinido, ya que su terminación por fuerza mayor o caso fortuito me parece correcto en cuanto a que se trata de una lucha entre dos clases, pero debería prevverse una medida o medidas para corroborar los casos extremos que se comentan y tener así una mayor protección para la clase trabajadora, que es en última instancia la perjudicada; sobre todo en la época actual que vemos con tris- teza como se agudiza la crisis económica y provoca el cierre de empresas o fuentes de trabajo, dejando a familias - en completo estado de indefensión; y con el desempleo se genera un clima de violencia social por los actos delictivos que ocurren frecuentemente, como son, los asaltos a -- bancos, robos a casas-habitación, asalto a transeúntes, etc., en suma un ambiente tenso y de desconfianza del pueblo, de los trabajadores y de los capitalistas inclusive, hacia -- ese desorden social. El Maestro De la Cueva comenta que la Fracc. III del Artículo 391 es aparentemente, una dispo- sición escueta e incompleta, pero engloba las distintas --

En cuanto a la revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo, los Artículos 56 y 65 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y los Artículos 397, 398, 399 Bis y 400 de la Ley Federal del Trabajo reformada en 1970.

Citando al mismo autor nos dice: "Con el nombre de revisión se conocen los procedimientos de reestudio y modificación de las cláusulas de las convenciones colectivas. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del Contrato Colectivo, o mejor, inyectarle nueva vida, evitando así su destrucción y desaparición. Nos sigue hablando de las revisiones convencional y obligatoria, la primera opera cuando el Sindicato obrero y el empresario convengan, - en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen convenientes o útiles; la revisión se efectuará antes del vencimiento del Contrato Colectivo; la segunda puede ser solicitada tanto por el Sindicato obrero como por el Patrono, por medio de emplazamiento en los plazos convencionales o legales.

cuestiones que plantea la envoltura protectora: la duración asignada al Contrato Colectivo implica el señalamiento del día y hora en que principiará a surtir efectos, lo cual, a falta de una regulación expresa, se determinará de conformidad con el Artículo 390, por la fecha y hora del depósito; de la misma manera, la terminación del plazo de vigencia dependerá del inicio del lapso de duración.

Por cuanto hace a la vida de los Contratos Colectivos nos dice "Después de su nacimiento, la vida de los Contratos Colectivos cruza por tres momentos reglamentados en la Ley: la duración, esto es, el tiempo del que se puede esperar - traiga una paz o tregua en la lucha de clases; la revisión, cuya función es procurar la supervivencia de la institución; y la terminación, que es, para emplear algún giro, la solución antipática. No son momentos ajenos, sino al contrario, vinculados, en especial los dos primeros, porque las convenciones colectivas están hechas para durar, con los cambios que impone el transcurso del tiempo, las transformaciones sociales, y la evolución de los fenómenos económicos [15].

[15] Cueva, Mario De la. Ob. cit. págs. 464-465

También señala las modalidades en la revisión en la que -- aparte de las señaladas, conforme al Artículo 399 Bis, además 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"; en cuanto a la modificación extraordinaria obligatoria de las condiciones de trabajo en las convenciones colectivas el Capítulo VI, Título VII de la Ley nos habla que pueden hacerse a solicitud del Sindicato obrero o del empresario, cuando concurren circunstancias económicas que lo justifiquen, en este caso es limitada por la Ley [16].

Quiero comentar que respecto a empresas y Sindicatos de Empresa que ya convinieron en los Contratos Colectivos respectivos, la introducción de la escala móvil de salarios, no es necesario todo ese proceso de revisiones convencionales y extraordinarias, ni tampoco la revisión anual, porque los incrementos que se otorgan a los salarios van en relación o están sujetos al costo de la vida; únicamente operan las revisiones bianuales o sea las integrales y en-

[16] Cueva, Mario De la. Ibidem, págs. 466-470.

un extremo las originadas por violaciones al pacto colectivo, cito como ejemplo el Contrato Colectivo celebrado entre el Sindicato de obreros y empleados al servicio de la Empresa "Máquinas y Herramientas Especiales", S.A. adherido a la C.R.O.M., y la Empresa "Máquinas y Herramientas Especiales", S.A.

De todo lo anterior se desprende, por un lado que la vigencia en la Ley Federal del Trabajo de 1931 estaba condicionada por el Ejecutivo Federal, y era del plazo de dos años, por las condiciones económicas que se justificaran; lo --- cual resultaba poco más que imposible de probar, ya que -- del desenvolvimiento histórico del movimiento obrero organizado se desprende que precisamente el factor económico - fue y es el arma principal de la clase burguesa o patronal; por lo que en la Ley de 1970 se subsanaron en parte las lagunas de la Ley anterior, al establecer nuevos procedimientos e implantar que la vigencia es por la naturaleza de la fuente de trabajo; y por lo que hace a la revisión también se reformó e inclusive se implantaron dos tipos de revisión, esto es, la revisión integral o general y la revisión salarial o por cuota diaria, lo que constituye una gran -- conquista en favor de la clase trabajadora ya que la dota-

de medios más apropiados para conseguir un mayor equilibrio en esa gran carrera entre los factores de la producción -- "Capital-Trabajo"; Actualmente la crisis económica del -- país, ha desatado una gran inquietud entre el sector obrero, provocando con ello que se demande, por medio de emplazamientos, a los cuales se les ha denominado de "EMERGEN--CIA", y en los que el Gobierno es el que ha marcado la pauta a seguir, ya que en un principio cuando surgieron estos conflictos, a raíz de la devaluación del peso, existía el peligro de quiebra de muchas empresas, quienes' por la in--transigencia de la clase trabajadora en sus demandas de incrementos salariales de emergencia, alegaban que era injustificado el incremento solicitado debido a que la crisis -- por la que atravesaba el país era general y afectaba directamente al sostenimiento de los precios de los bienes de -- la producción, (que a final de cuentas era incrementado en un porcentaje muy por encima del poder real adquisitivo o de compra de la clase trabajadora); y por ello amenazaban con el cierre de las fuentes de trabajo, fue entonces obligatoria la intervención directa del Estado para conciliar--a las partes en conflicto y señalar, previo estudio, la recomendación del incremento salarial marcado en porcentajes,

(aunque últimamente para las Empresas Paraestatales y Estatales señalan una cantidad fija), desde entonces dicha recomendación se ha convertido en obligatoria para este tipo de conflictos e inclusive para los de revisión salarial e integral de los Contratos Colectivos, haciéndose extensiva a los Contratos Ley; todo lo anterior llevó al Estado, - - obligado por las circunstancias, a subsidiar a muchas empresas privadas por medio de créditos pagaderos a largo, mediano y corto plazo, según era la necesidad de cada empresa, para con ello evitar la fuga de capitales provocada -- por la desconfianza al equilibrio financiero estatal, de todas formas en la actualidad se ha mantenido ese clima, - por lo que el movimiento obrero organizado, no obstante el Pacto de Solidaridad Nacional, firmado por las respectivas representaciones de los tres sectores, Público-Empresarial-Obrero<sup>[17]</sup>, ha tenido que solicitar dichos incrementos para mantener el poder adquisitivo de sus representados, que son la clase trabajadora, quienes ven con alarma como se disparan los precios de los productos de primerísima necesidad, aunado a ello las calamidades últimas de los fenómenos

[17] Congreso del Trabajo. Pacto de Solidaridad Nacional. Sector Patronal. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, agosto 9 de 1983, págs. 1-12.

plano de obligatoriedad conforme a los Artículos 399 y - 399 bis y 450 Fracciones I, II, III y VII, 920, 926 y -- otros que se refieren al procedimiento de huelga, pero - con la intención de solicitar incrementos salariales y - prestaciones sociales muy por encima de lo que realmente se va a alcanzar por parte de la representación obrera, - de los patrones; de cualquier forma la representación -- obrera coaligada en el Congreso del Trabajo apoya al Es tado en las sugerencias y recomendaciones a seguir den- - tro de las revisiones de los Contratos Colectivos de Tra - bajo.

Considero necesario, desde mi particular punto de vista, abrir un paréntesis para reflexionar sobre los plantea- - mientos que se derivan de la economía nacional en rela- - ción al sistema financiero mundial, me refiero a la deu- - da externa, que se quiera o no repercute directamente en contra de los intereses de la clase trabajadora, en par- - ticular a sus demandas por medio del Contrato Colectivo- - de Trabajo. También quiero reflexionar sobre la idea de Marx, comentada y sostenida por varios autores, entre --

naturales, que ahonda aún más esa grieta y se alarga la distancia entre los factores Capital-Trabajo.

También quiero comentar que tratándose de empresas estatales y paraestatales, las revisiones antes señaladas en -- las que el Estado es patrón, estoy de acuerdo con el Maestro Néstor de Buen en el sentido de que antes de nacionalizar ciertas industrias, que ahora le competen, vela los acontecimientos surgidos por los conflictos laborales de revisión de contratos colectivos de trabajo con cierta imparcialidad, pero al volverse patrón y al verse involucrado en el juego por resultar sus propios intereses afectados, ha tenido que intervenir directamente marcando la -- pauta a seguir en estos conflictos, convirtiéndose en -- juez y parte. Por otra parte el mismo autor señala atíngamente que en Dependencias del Gobierno ni siquiera operan tales revisiones y se está cayendo en un plano de politización sindical a través de sus representantes o líderes; <sup>[17']</sup> por lo que la revisión en cualquiera de sus formas, reviste una formalidad cuyo requisito se hace en un-

(17') De Buen L. Néstor. Ob. cit. págs. 752-753 y 621

ellos el Maestro Trueba Urbina, la Huelga General por solidaridad, o sea la Huelga Social, <sup>(18)</sup> que viene al caso porque hay gran inquietud por parte de los trabajadores al no resolver nuestro actual sistema de gobierno los retos que se le están presentando, viendo en parte un futuro incierto que representarla aunque sea remotamente, la idea mencionada.

b1 Expectativas que entrañan las pretensiones en la revisión del Contrato Colectivo.

Hablo de expectativas en cuanto a las pretensiones de la clase trabajadora en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, ya sea integral o general y salarial o por cuota diaria, porque dichas pretensiones entrañan diversas consecuencias, como son entre muchas las siguientes:

- 1.- Que la clase patronal al otorgar ciertos incrementos, tanto en prestaciones sociales como económicas, repercutan en aumento de los precios de los bienes de

[18] Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. págs. 236-241-382

producción, originando con ello un nuevo desequilibrio económico entre los factores del Trabajo y los del Capital, a lo que se llama comúnmente proceso inflacionario.

- 2.- Que el Sindicato titular del Contrato Colectivo que rige las relaciones obrero-patronales en una empresa tenga buenas prestaciones sociales y económicas en favor de los trabajadores que agremie o represente, y en la revisión mejore dichas prestaciones, tal es el caso de Empresas Paraestatales como PEMEX, Teléfo nos de México, etc., lo que representa mayor estabilidad socio-económica.
- 3.- Puede ser que las pretensiones de la clase trabajado ra sean tan elevadas que el patrón niegue sistemáticamente tales pretensiones contenidas en el pliego - petitorio, pero termine por aceptar en lo más mínimo posible algunas de ellas y se llegue a una solución conciliatoria.

- 4.- En muchas ocasiones, tanto en las revisiones integrales como en las salariales, ya viene una sugerencia de parte del Estado para llegar a un tope en los incrementos por cuota diaria y sólo quedan pendientes algunas prestaciones sociales que se exigen en la revisión, las cuales llegan a solucionarse con mayor facilidad.
  
- 5.- Puede exigirse la revisión con violaciones al pacto colectivo, lo que entraña un conflicto de mayor riesgo, ya que en unas ocasiones se trata de meras omisiones patronales, pero en otras van en juego la estabilidad del Sindicato titular del Contrato Colectivo, porque al patrón le afecte tener relaciones con dicho Sindicato, y para ello manipula previamente la situación con la mayoría de sus trabajadores, a los que promete muchas mejoras económicas, (más que sociales); Contando con esta anuencia para que los --

trabajadores se nieguen a seguir perteneciendo a ese Sindicato, el patrón despliega toda su fuerza económica para deshacerse de las relaciones obrero-patronales con el Sindicato en cuestión y que era el titular de las mencionadas relaciones, para apoyar a los trabajadores disidentes en la formación de un Sindicato, ya sea de Empresa o afiliado a otra Central, - según sea la conveniencia empresarial; en este sentido es aplicable lo establecido por el Artículo 358 - de la Ley Federal del Trabajo, que previene precisamente, que a nadie se le puede obligar a seguir perteneciendo a un Sindicato.

En este sentido, el Sindicato patrocinado por la Empresa, es a lo que el Maestro Guillermo Cabanellas - llama Sindicato Amarillo [19].

[19] Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. pág. 420.

De algunas de las expectativas enumeradas anteriormente se desprende que de una u otra forma las pretensiones de la clase trabajadora dependen en gran parte del juego socio-económico y político de nuestra época. Para mayor abundamiento respecto a la cuestión sindical, me permito citar al Maestro Néstor de Buen, quien al hacer el comentario sobre la participación política de los Sindicatos nos dice que es demasiado amplia, pero dentro de las precauciones de la Carte D'Amiens al invocar la autonomía del sindicalismo y de la acción obrera, rechazó la participación de los Sindicatos en la organización del Estado hasta la incorporación de los miembros de la C.T.M. (Confederación de Trabajadores de México), al Partido Revolucionario Institucional (P.R.I.), por mandato estatutario y sin acto concreto de adhesión.

Así puede citarse la fundación en 1936 de la C.T.M., con la influencia indiscutible del Presidente Lázaro Cárdenas, de ahí que mencione la relación estrecha entre el denominado eufemísticamente "Movimiento Obrero" y los gobiernos "Revolucionarios". En la Ley Federal del Trabajo de 1931 el Artículo 249 Fracc. I, prohíbe a los Sindicatos "intervenir en asuntos religiosos o políticos"; Es precisamente Lázaro Cárdenas quien inicia la reforma de ese - -

precepto para suprimir la segunda prohibición con una intención que resultaba evidente. Por otra parte las condiciones actuales de México, en donde desde hace poco más de una decena de años, una lucha frontal de organizaciones sindicales independientes, al margen de ese "Movimiento Obrero" ha producido una clara politización de esos -- grupos sindicales independientes, lo que acusa, en este momento una notable radicalización de las luchas obreras<sup>(20)</sup>; Es a raíz de estos conflictos que nuestro Máximo Tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dictado su criterio y que ya constituye Jurisprudencia en el sentido de los requisitos que debe reunir un Sindicato para demandar la detentación, o sea la titularidad de un Contrato Colectivo en una Empresa, para tratar de tener un control estatal dentro y bajo el amparo de un marco jurídico.

- c). Alcances y justificación de las pretenciones en la revisión del Contrato Colectivo.

En cuanto a los alcances de lo expuesto en el inciso precedente, puede decirse que se reúnen en todo lo que

(20) De Buen I. Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. págs. 136-138. Edit. Porrúa, S.A. México, 1983.

beneficie a la clase trabajadora, y que su justificación - va implícita en cuanto a la lucha por mejorar el detrimento de esta clase, que constituye la gran mayoría agrupada en tres sectores "Obrero-Campesino y Popular", es decir, - las buenas pretensiones en las revisiones del Contrato Colectivo. Se puede decir que las pretensiones siempre son buenas independientemente de su justificación, pero los alcances repercuten directa o indirectamente sobre la misma clase trabajadora, a través del proceso de repercusión fiscal, o de la elevación de los costos de producción, es decir, de la elevación de los precios de los bienes de consumo, ya no digamos de los llamados "artículos de lujo", supuestamente destinados a una sola clase -la poderosa económicamente-; así por ejemplo se logra obtener un buen incremento salarial de un 50% y se elevan las prestaciones sociales, como aumento del monto del seguro de vida, ayuda para becas a hijos estudiantes, despensa o canasta básica, gastos de defunción o pago de marcha tanto a trabajadores como a familiares del mismo, creación de tiendas sindicales, etc., las prestaciones sociales en este caso son alcances que se justifican en su misma pretensión, ya que la

Le<sup>y</sup> Federal del Trabajo en su Artículo 349 nos dice que -- las condiciones contenidas en el Contrato Colectivo de -- Trabajo nunca pueden ser inferiores a las estipuladas en la misma Ley; pero en lo que hace a los incrementos salariales es donde se origina el proceso inflacionario ya citado, porque a mayor salario mayor incremento de los precios de los bienes de la producción, haciéndose un círculo vicioso en esa carrera "salarios y precios", en la que la clase patronal es la ganadora al ponerse arriba de los logros de, y que obtenga, la clase trabajadora.

Cabe comentar en cuanto a la creación de las tiendas sindicales que es una conquista netamente de los trabajadores a través de sus Sindicatos y en el caso concreto de los trabajadores al servicio de la Empresa AGA DE MEXICO, S. A. DE C. V., constituye un avance del derecho colectivo con el que se trata de proteger el poder adquisitivo o de compra de los artículos de consumo de sus agremiados. [21]

[21] Soberanes Bardales, Felipe. Organización de Tiendas Sindicales (El caso AGA). págs. 1-175. México, S.T.P.S., Instituto Nacional de Estudios de Trabajo, 1981.

d) Beneficios que se logran con la revisión del Contrato Colectivo en favor de los trabajadores.

Los beneficios que se logran en las revisiones del Contrato Colectivo de Trabajo, tanto en lo salarial como en lo integral, se puede resumir en lo siguiente:

- 1) Mayor incremento de salarios;
- 2) Mayor beneficio en las prestaciones sociales contenidas en el Contrato Colectivo; y
- 3) Ampliación en las prestaciones sociales contenidas en un Contrato Colectivo de Trabajo.

Esos beneficios favorecen a los trabajadores en cuanto a su estabilidad económica y social, pero insisto en que esa estabilidad queda desequilibrada por la política económica patronal, y más aún por la política financiera estatal que se traduce a través del endeudamiento o por préstamos a -- otras Naciones o Estados político-económico potentes, de quienes depende en realidad la economía nacional, ya que -

Los inversionistas o empresarios de los países en desarrollo o subdesarrollados como lo es el nuestro, son en su mayoría, si no es que en su totalidad, "extranjeros", - quienes al ver afectados sus intereses por una supuesta - merma de las ganancias que obtienen en forma abundante, - amenazan con irse del país, a esto es lo que se llama fuga de capitales que se ha manejado últimamente y que también abarca a los inversionistas nacionales a quienes se les llama "apátridas", o sea, traidores a la Patria, y a los sacadólares, que vienen siendo lo mismo.

- e) Repercusiones de los beneficios que se logran en la revisión del Contrato Colectivo sobre la clase trabajadora.

Por lo que hace a las repercusiones de los beneficios logrados en la revisión del Contrato Colectivo sobre la clase trabajadora, ya he mencionado en los apartados precedentes que se traducen en un proceso inflacionario derivado de la carrera desigual entre salarios y precios; repercusión que se ha seguido desde el desenvolvimiento histórico del Contrato Colectivo hasta nuestros días y que - pienso sólo cambiará a través de un proceso de renovación

de las estructuras político-económico y social, sobre todo de ésta última, porque lo social entraña a las clases débiles, a los pobres, a los desamparados, en fin a todos los-desposeídos; al proletariado que son la mayoría y que de - su tolerancia depende el sostenimiento de las otras dos.

Hago el comentario de autores italianos, entre otros Luisa Riva Sanseverino, Giovanni Brunetti, etc., el Contrato Colectivo de Trabajo abarca un mínimo de garantías individuales como es la estabilidad en el trabajo<sup>[22]</sup>, pero debe extenderse con su fuerza social hasta comprender y proteger a todos los trabajadores como lo son las trabajadoras domésticas<sup>[23]</sup>; En mi concepto el Contrato Colectivo es un instrumento de la clase trabajadora que va evolucionando - cada día más y ya ha dado muestras de su ímpetu, al seguir formándose Contratos Ley en diversas industrias como por ejemplo, Contrato Ley de la Industria Textil, Contrato Ley de la Industria Azucarera, etc.

(22). Riva Sanseverino, Luisa, Dir. Contrato Colectivo de Trabajo. Padova CEDAM, 1971, págs. 305-348.

(23). Brunetti, Giovanni. El Contratto Collettivo di Lavoro.

Luigi Macri Editore Bari, 1937. págs. 94-96.

61 Nula aplicación y deficiencias que resultan de la revisión de un Contrato Colectivo.

La nula aplicación y deficiencias que resultan de la revisión de un Contrato Colectivo es evidente, según se desprende de lo expuesto anteriormente, ya que al obtener mejoras salariales y prestaciones sociales los trabajadores; mejoras que en la actualidad son graduadas por la intervención político-económica de los gobiernos, se ven nulificados por la presión que sobre éste último ejerce la clase patronal, al otorgarles mejores aumentos de los precios de los bienes de la producción, lo que trae consigo mismo las deficiencias que resultan con tal política en la revisión de un Contrato Colectivo, deficiencias que hago consistir, entre otras, pérdida del poder adquisitivo del salario de los trabajadores, bajo nivel cultural de los trabajadores y de sus hijos, es decir, menos capacidad por lo mismo para desempeñar mejor su trabajo y obtener mayor producción en el mismo. Con la pérdida del poder adquisitivo de los salarios entraña baja en la compra de los artículos de primera necesidad y más aún de los demás artículos indispensables para una mayor comodidad en el hogar de los trabajadores, ya no digamos de bienes duraderos, muebles o inmuebles,

como lo son casa-habitación, carro, etc., que resultan -- prácticamente inalcanzables para los mismos; en suma se ve nulificado el poder adquisitivo o de compra de los trabajadores a los artículos de consumo o que usan los mismos, -- aunque por ello el Estado quiera remediar esta situación -- promoviendo a través de diversos organismos creados por él, la adquisición de tales bienes con fondos, tales como para la vivienda, la de bienes duraderos, entre otros estufa, -- refrigerador, etc., e incluso implantar en la Ley Federal del Trabajo la obligación patronal de aportar un porcentaje aplicable a tales fondos como lo son el INFONAVIT y el FONACOT. También la creación, primero de la Ley Federal de Protección al Consumidor y luego la de la Procuraduría Federal del Consumidor, también la de la Procuraduría Federal y Local de la Defensa del Trabajo, etc., atribuyéndole a todo esto una gran conquista social, que si lo es, -- porque también ya se habla previsto por el Constituyente -- de 1917, y por ello subsiste; que se ha avanzado en la conquista de mayores beneficios sociales, pero existen todavía grandes deficiencias por cuando hace a las revisiones de un Contrato Colectivo de Trabajo y más aún nula aplicación de las conquistas que se logran en las mismas.

Cabe mencionar que en la era actual deben preverse situaciones derivadas de los avances de la ciencia y de la investigación tecnológica.

Quiero mencionar por cuanto hace a la capacitación de los trabajadores para mayor productividad, que del comentario que se hizo como "en la definición social de productividad, se precisa que los esfuerzos correspondientes habrán de beneficiar a los trabajadores y que además se busca -- que la riqueza generada se reparta mejor"<sup>[24]</sup>. Situación que veo no es del todo fidedigna porque en primer lugar -- la clase patronal se niega a sufragar los gastos que origina tal capacitación; en segundo, aún cuando el patrón -- capacite al trabajador, no reconoce sus aptitudes dentro -- del trabajo y con motivo de tal capacitación, me parece -- absurdo que a muchos trabajadores cuya capacidad laborales a todas luces probada y conocida por el patrón, no se le quiera reconocer su capacidad de producción; eso es -- por una parte y por otra, que pueda ser cierto que el trabajador participe de los beneficios que origina la producción.

[24] Centro Nacional de Productividad. Sector Laboral.

Gaceta de Productividad, pág. 3, No. 8, agosto. México, 1981.

Aunque la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa sea el medio por el cual se quiere -- dar ese enfoque. Pero todavía dista de ser una verdadera participación en dichas utilidades, por situaciones contables de las empresas o establecimientos que se dan en la práctica y que no vienen al caso comentarlas, sin embargo, manifiesto que constituye un alcance del movimiento sindical a través de su lucha con el Capital, plasmada en el - Artículo 123 Constitucional y en la Ley Federal del Trabajo en vigor; alcance, por lo tanto, del Derecho Social.

También hago el comentario en cuanto a las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo como previsión social, - que desde sus orígenes, comentando con el Maestro Trueba-Urbina . . . "El derecho de la seguridad social se consigna por primera vez en el mundo y en función tutelar y reivindicatoria, de los trabajadores, en la Declaración de - Derechos Sociales contenida en el Artículo 123 bajo el título Del Trabajo y de la Previsión Social. Precisamente - en la Fracc. XXIX del mencionado precepto se establece:

"Se consideran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguro popular, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de accidente y de otros - con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno Federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular.

Por previsión social debe entenderse no sólo el derecho al Seguro Social, sino a la vigilancia de la salud del - trabajador al establecer medidas higiénicas [25]. Pero - no se hace efectivo el Reglamento en cuestión, ya que Esto se hizo evidente con motivo del terremoto de septiembre de 1985, por lo que sería conveniente, dadas las circunstancias telúricas del Distrito Federal y de otras zonas y en general en todos los centros de trabajo, aplicar estrictamente las medidas de seguridad e higiene previstas en el Reglamento respectivo.

[25] Trueba Urbina, Alberto. Derecho Social Mexicano.

Págs. 382-391. Edit. Porrúa. México, 1978.

En cuanto a las Comisiones Mixtas juegan un papel importante en los Contratos Colectivos de Trabajo ya que intervienen en la solución de problemas por sanciones impuestas del patrón a los trabajadores, incluyendo despidos injustificados, llegando al arreglo en la vía conciliatoria; pueden citarse entre otras las comisiones de escalafón, la disciplina, de seguridad, e higiene, etc., e incluso el Artículo 392 de la Ley Federal del Trabajo en vigor señala que si las partes declaran obligatorias las resoluciones de las Comisiones Mixtas, lo que puede hacerse a través de los Reglamentos respectivos, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encargarán de su ejecución.

## C A P I T U L O

### III

#### QUIEN ES EL TITULAR DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN UNA EMPRESA

- a) *Titularidad del Contrato Colectivo por Sindicatos Gremial de Empresa, Industrial y Nacional.*
- 1) *Como se origina la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.*
  - 2) *La titularidad en las Leyes de 1931, de 1970 y su reforma procesal de 1980.*
  - 3) *Casos de titularidad.*
  - 4) *Pérdida de la titularidad del Contrato Colectivo de - - Trabajo.*
- 1) *La titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo se origina por principio de cuenta con la formación de un Sindicato por el grupo de trabajadores en una empresa o establecimiento, esto es, la asociación de los trabajadores constituyendo*

el Sindicato, y una vez constituido éste conforme a la Ley Federal del Trabajo (en México), se inicia el procedimiento, o sea la etapa procesal, con un escrito de Aviso de Huelga, Pliego Petitorio, en este caso la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, hasta obtener la firma por parte del patrón del pacto colectivo en cuestión, estableciéndose desde ese momento las relaciones Obrero-Patronales entre el Sindicato y la empresa de que se trate conforme al pacto colectivo que firman ambos a través de sus respectivas representaciones facultadas para ello, surgiendo con tal situación la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo por parte del Sindicato que obtuvo la firma del mismo, respecto del patrón [empresa o establecimiento].

Parece, a simple vista, sencilla la obtención de la titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo, pero en la práctica resulta en muchas ocasiones complicada, como lo fue desde sus orígenes la Asociación Profesional de los Trabajadores, y su reconocimiento, pues la firma del patrón implica el reconocimiento de las condiciones bajo las cuales le prestarán sus servicios los trabajadores que laboren para el mismo en lo presente y futuro, condiciones que deben ser iguales o superiores a las contempladas en la citada Ley --

Federal del Trabajo, y las condiciones comprenden los salarios y prestaciones a que tienen derecho los trabajadores en una empresa o establecimiento, por lo que la clase patronal sistemáticamente se sigue oponiendo a reconocer las relaciones Obrero-Patronales con un Sindicato; en suma, la firma del Contrato Colectivo de Trabajo y como consecuencia inmediata el reconocimiento de la titularidad del mismo al Sindicato de Trabajadores que la obtuvo, constituye el medio por el cual se trata de equilibrar los factores del Trabajo con los del Capital.

Quiero comentar que es usual la denominación de "Sindicato-Titular y Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo", y en mi opinión es aceptable esa expresión, aunque para algunos profesionistas la calidad de Titular es aplicable a los Contratos Colectivos de Trabajo y Administrador es aplicable únicamente a los Contratos-Ley; pero creo que este criterio es vago e infundado, porque si bien es cierto que se habla en los Artículos 389 y 413 de la Ley Federal del Trabajo de "Titular" respecto a los Contratos Colectivos de Trabajo y de "Administrador" a los Contratos-Ley, no implica el deseo de confundir a los estudiosos del Derecho o en el caso concreto a las partes en conflicto, porque el - -

Contrato Colectivo de Trabajo constituye el antecedente inmediato del o de los Contratos-Ley, y además la palabra -- "Administrador" significa: "gobernar, regir o cuidar", de donde se desprende que puede utilizarse correctamente en la titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Para el Maestro Mario de la Cueva, la palabra titular implica tener derechos y obligaciones respecto del manejo -- del Contrato Colectivo de Trabajo<sup>[26]</sup>.

- 21 La titularidad en la Ley Federal del Trabajo de 1931 se regula por los Artículos 43, 44, hasta el 67, en lo relativo al Contrato Colectivo y 237, 238, 239, 240, 241, 243, 247, 249 y 255, en cuanto a la constitución de los Sindicatos; 258, 259, 260 Fracc. II hasta el 283 inclusive, en lo concerniente al procedimiento de titularidad; Pero en esta -- Ley todavía existía la tendencia civilista del Derecho Privado, como es el hecho de establecer en los Artículos 251, 252, 262, etc., sanciones típicamente civiles y penales, -- tales como en lo concerniente al régimen interno de los --

[26] Cueva, Mario de la. Ibidem, pág. 232.

*Sindicatos y al libre ejercicio del derecho de huelgas; en este aspecto estoy de acuerdo con el Maestro De la Cueva al manifestar el espíritu civilista de esta Ley.*<sup>[27]</sup>

También quiero comentar el hecho de que en la Ley de 1931, al contemplarse por primera vez la regulación -- del Contrato Colectivo de Trabajo con sus diferentes -- matices, en cuanto a la titularidad, a esa fecha, ya -- se hablan constituido los Sindicatos que tenían la titularidad de las relaciones colectivas en la gran mayoría de fábricas o empresas de la entonces creciente -- etapa industrial, por lo que me parece poco incipiente la regulación procesal de esta figura jurídica, y desde luego cabe mencionar que en el aspecto sindical la primera Confederación Nacional, la C.R.O.M., se fue -- desmembrando.

En la Ley Federal del Trabajo de 1970 y su reforma procesal de 1980, la titularidad se contempla en los Artículos del 354 al 385 en cuanto al aspecto sindical y del 389 en cuanto a quién es el titular y 450 al 469 y del

[27] Cueva, Mario de la. Ob. cit. págs. 37-40

920 al 938 inclusive, en cuanto al procedimiento para obtener la firma del Contrato Colectivo y por ende el de la titularidad; En mi concepto, el aspecto de la titularidad en esta Ley, reviste un plano de mayor jerarquía, ya que dentro del proceso de la sindicalización de los trabajadores al ir evolucionando con perspectivas más claras, sus objetivos son de igual manera más amplios, introduciéndose ideas técnicas Jurídico-Contables y Administrativo-Financieras, todo ello encaminado a mejorar la titularidad del pacto colectivo entre Sindicato y Empresas y/o Empresa-Sindicato, según sea el caso.

Quiero por otra parte comentar a la manera del Maestro Néstor de Buen, con quien concuerdo en muchos aspectos, la palabra Sindicato, que ha sido tomada del francés, encuentra evidentes antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García Abellán deriva del griego sundiké y significa "justicia comunitaria" o bien "idea de administración y atención de una comunidad". En un texto de Gayo, en el Digesto [D.L.3.T.4.I] se encuentra alguna referencia a la palabra "sindicato" [a los que se les permitió fundar colegio, sociedad u otra cosa semejante, a imitación

de la República, se les permite también tener cosas comunes, arca común y actor, o síndico, por quien, así como en la República, se trate y haga lo que convenga al común"), obviamente tratando de expresar la idea de representación. Afirma García Abellán que la palabra "sindical", aparece utilizada por primera vez en una Federación parisiense denominada "Chambre syndical du bâtiment de la chapelle", aproximadamente en 1810, si bien sirvió entonces para denominar organizaciones patronales. Como quiera que sea, la expresión "sindicalismo" ha arraigado en nuestro idioma en cuanto refleja una institución de defensa de los grupos sociales y no parece que las dificultades que presenta su uso puedan llegar a determinar un cambio tecnológico.

Y precisamente conforme al Artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el Sindicato persigue la finalidad de estudio, mejoramiento y defensa de sus agremiados; persiguiendo el comentario del mencionado Maestro en cuanto al objeto posible nos dice "Permite que el objeto pueda comprender infinidad de actos y entre ellos la adquisición de los medios necesarios para ponerlos en ejecución".

Más aún, y conforme a ese objeto y a los establecidos - por el Artículo 371 Fracción V, los Estatutos deben con tener las condiciones de admisión de sus miembros, desde luego el Artículo 365 acepta dos Asambleas distintas: la constitutiva y la Asamblea en la que se hubiese elegido la Directiva. El legislador para evitar el manejo indebido de la facultad de sancionar, exige se cumpla - en los Estatutos con las garantías de legalidad y audiencia conforme al Artículo 371 Fracción VII. Aplicando o enfocando el problema a los conflictos de titularidad - de los Contratos Colectivos de Trabajo conforme al - - Artículo 387 obliga a la celebración del mismo, del patrón con el Sindicato mayoritario, conforme al Artículo 388. El mismo Contrato Colectivo de Trabajo incluye - - obligaciones concretas, correlativas de derechos subjetivos, a cargo y a favor de los patrones o de los Síndicatos.

De tal manera que en las palabras de Ignacio Burgoa - - acepta que, en ocasiones, el Congreso delega la facultad "para crear normas jurídicas abstractas, generales e --

*impersonales, como los reglamentos heterónomos o autónomos que expide el Presidente de la República" pero afirma que "estas normas no son propiamente leyes, aunque la naturaleza material de unas y otras sea la misma" [Derecho Constitucional Mexicano, p. 728]. Parece que en las palabras de Burgoa puede estar la solución. Los Contratos Colectivos de Trabajo tienen los atributos materiales de la Ley, pero carecen de los formales. Por otra parte es frecuente que las leyes admitan instancias particulares para la creación de normas que servirán de regla de conducta para una determinada categoría de sujetos. En realidad el Congreso delega esas facultades a través de las leyes que dicta, sin que exista disposición constitucional que lo prohíba.*

*Por lo que hace a la validez de aquellos actos jurídicos que no están regulados por la Ley, se habla precisamente de los contratos innominados en materia contractual; aunque para los civilistas el Derecho Civil tiene el monopolio de la Teoría General del Derecho, se reconoce lo*

cierto de esa postura. Pero si tenemos en cuenta que -- cada disciplina jurídica puede regular especialmente de terminados actos, al contemplar el tratamiento que le da la Ley Federal del Trabajo al Contrato Colectivo, ne cesariamente llegamos a la conclusión de que se trata, precisamente, de una figura nominada. Y aún agregarla-- mos que es la figura protagonista de nuestro derecho co lectivo.

Todo esto nos lleva a afirmar que el Contrato Colectivo o pacto normativo de condiciones de trabajo, es un acto jurídico propio del derecho social, pero no exclusivo, -- aún cuando en su estructura actual no exista otro, al me nos en el derecho mexicano, 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: generalidades, abs tracción y obligatoriedad, lo equipara materialmente a las leyes. En ellos juega la voluntad, pero limitada es trechamente por la Ley, por lo que su función es secun daria.

En cuanto a las características del Contrato Colectivo, concretamente a sus elementos esenciales, en el consentimiento nos comenta "El derecho a exigir la celebración de los Contratos Colectivos pertenece, entonces, a los Sindicatos. Ahora bien: ese derecho se funda en una presunción *iuris tantum*, o sea, que acepta prueba en contrario y consiste en que el Sindicato sea mayoritario - (Art. 388). De ahí que la titularidad del Contrato, es decir, el constituir la parte obrera en esta relación, dependa de un hecho jurídico cambiante, que consiste en la adhesión de la mayoría. Aquí se conjugan hábilmente dos situaciones: la jurídico-formal y la social.

El problema se complica un poco cuando se trata de señalar el momento del divorcio entre ambos presupuestos. La Ley menciona dos diferentes, uno en favor del patrón y otro en favor de un Sindicato tercero. El primero se plantea a propósito de la calificación de la huelga estallada para apoyar la petición de firma de un Contrato Colectivo de Trabajo. Si la mayoría de los trabajadores está en contra, la huelga será inexistente y el Sindicato no podrá firmar Contrato Colectivo (Art. 451-II).

El segundo se presenta en los conflictos de titularidad que se resuelven mediante recuento de votos de los trabajadores (Art. 389).

En cuanto al requisito de eficacia nos comenta que "Donde verdaderamente se acusa la carencia de efectos del Contrato Colectivo no depositado es al intervenir otro Sindicato, que por acción unilateral, emplaza a huelga para la celebración de un Contrato Colectivo o que, de acuerdo con el patrón deposita otro Contrato antes de que se deposite el primero, consiguiendo con ello la representación profesional. Aquí si se hace evidente el problema de la falta de eficacia del Contrato Colectivo no depositado.

Por lo que hace a la vida del Contrato Colectivo, nos comenta "A pesar de estos errores evidentes, en el Art. 387 se plasma la institución jurídica esencial del derecho colectivo, que ha sido, pese al mal uso que hacen de ella los patrones desorientados y los Sindicatos blancos, el motor fundamental en el progreso de los trabajadores mexicanos.

En lo esencial esta disposición implica que los patrones están obligados a discutir y aprobar, con los Sindicatos, una mejora de sus condiciones de trabajo. La Ley señala que esos Contratos no podrán concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en Contratos vigentes en la empresa o establecimientos [Art. 394]. No obliga pues a los patrones a mejorar esas condiciones, pero el lograrlo está en la esencia de la labor de los Sindicatos.

En realidad a través del Contrato los trabajadores pueden conseguir dos fines: en primer lugar, el reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patrón deba de tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados; en segundo término, la mejora en las condiciones de trabajo.

Y por otro lado menciona "Ciertamente, aún a la fecha, son relativamente válidas ambas versiones. El sindicalismo ha servido en muchos casos en sentido opuesto a los intereses de los propios trabajadores; muchos empresarios aún piensan que para ellos puede ser ruinoso celebrar Contratos Colectivos de Trabajo.

La realidad es otra, a pesar de todo. El proceso de desarrollo de la industria mexicana se apoya en adecuados Contratos Colectivos de Trabajo. Afortunadamente los -- Sindicatos blancos y los contratos de protección resultan, a la larga, contraproducentes. Cada vez son más débiles las resistencias patronales a reconocer el legítimo derecho de los trabajadores para organizarse sindicalmente y mejorar sus condiciones de trabajo. Por otra parte los Contratos Colectivos son, para los empresarios inteligentes, una garantía de estabilidad.

Siento que en muchos aspectos estoy de acuerdo con los comentarios del Maestro Néstor de Buen, por lo que lo - sigo citando en cuanto a los fines y naturaleza del Derecho Colectivo, al decir "Y en cierta manera, cuando en México se admite que existe la fuerza social de la clase trabajadora, pero se vive en un sistema burgués, el derecho colectivo es el hábil instrumento de que se vale el Estado para controlar los fenómenos sociales. El sindicalismo se convierte así en un trámite administrativo y el derecho de huelga en un procedimiento jurisdiccional.

Sigue diciendo "Los fines del derecho colectivo en México son, en realidad fundamentalmente tres: la nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a -- los organismos de representación clasista; el establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por último, el reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria. Estos tres fines se expresan en las tres instituciones fundamentales del derecho colectivo en México: el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga"

En cuanto a la teoría del sindicalismo obrero señala, dentro del sindicalismo como fuerza social que "benóme--no parecido se produce respecto a la huelga, sujeta a -- condiciones y reconocimientos jurisdiccionales y, en última instancia, si el estado tiene intereses en el conflicto, se llega a la requisa para crear ¡curiosa paradoja! la huelga virtual, formalmente declarada, que no suspende los trabajos . . . "Cabe preguntar si ocurrirá lo mismo si los obreros llegan a reaccionar de igual manera que los empleados universitarios". (27')

(27') De Buen L. Néstor. Ob. cit. págs. 689-706-709-775-791-543-545 y 622-623.

El mismo autor en otra obra comenta respecto a la huelga que "El problema es grave. Creemos que podrá ocurrir de nuevo lo que ya se ha producido en los campos universitarios con el rechazo formal a sus Sindicatos. La huelga puede volver a su forma natural de defensa social. Y esto no parece lo mejor para la paz pública que tan desesperadamente necesitamos. [27"]

Siento, en lo personal, que en la práctica de los conflictos de titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo se distorsiona su finalidad, la realidad es que se plantean estos conflictos con la clara intención de expansión de poderlo de cierto Sindicato o Central Obrera y sólo en algunos casos se hace para la reivindicación de los derechos de los trabajadores en una empresa o establecimiento. Por otra parte los requisitos para constituir un Sindicato es un verdadero escollo para muchos trabajadores de empresa en cuanto a la actividad a la que se dedique, y esto se presta a la práctica ilegal

[27"] De Buen L. Néstor. La Reforma del Proceso Laboral.  
pág. 107. Editorial Porrúa, S.A., Segunda Edic.  
México, 1983.

de ciertas agrupaciones sindicales, quienes al no reunir se dichos requisitos, como por ejemplo, el mínimo de 20-trabajadores, presionan al patrón, en la mayoría de estos casos propietarios de talleres, a celebrar Contratos Colectivos de Trabajo con ellos, pero ignorando los trabajadores a que Sindicato pertenecen, y mucho menos a que Central Obrera; de ahí que siguen prestando sus servicios al o los patrones en condiciones inferiores aún a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto la regulación jurídica de la titularidad es todavía precaria en estos aspectos, sobre todo al contribuir ciertos funcionarios de los tribunales del trabajo al fomento de estas sucias prácticas, en detrimento de la clase trabajadora.

- 3) Los casos de titularidad se enumeran según sea el Sindicato que la plantea y así puede ser titularidad por Sindicato Gremial, de Empresa, Industrial y Nacional; En el primer caso puede haber relaciones colectivas con dos o más Sindicatos y una Empresa, y en este caso puede hablarse de pluralidad de titularidad de Contratos Colectivos en una Empresa, ya que conforme al Artículo 388 Fracc. II, por lo que hace a las titularidades de los Sindicatos mencionados es según la especialidad a la que se dediquen; El de Empresa, lógicamente ampara a los miembros y es titular del

Contrato Colectivo en una empresa o establecimiento; el Industrial y el Nacional abarcan a dos o más empresas de la misma industria o actividad dentro de una o varias entidades federativas, y tienen un ámbito más amplio ya que como su nombre lo indica, son titulares del Contrato Colectivo en empresas que se constituyen a lo largo de todo el territorio nacional en una determinada industria o actividad, así puede hablarse del Sindicato Industrial "RAZON Y JUSTICIA" de la Industria Textil del Ramo de la Seda, Similares y Conexos, - CROM, también Sindicato Nacional de Trabajadores, Operadores, Cobradores de la Industria del Transporte en Caminos Federales "BENITO JUAREZ", Similares y Conexos de la R.M., y en este orden de ideas son los casos de titularidad atendiendo el ámbito de validéz dentro del territorio nacional, podría proyectarse la idea de Luisa Riva Sanseverino en el sentido de un Contrato Colectivo en el tiempo y en el espacio<sup>[281]</sup>, - aunque se refiere al ámbito de validéz en el territorio de un país y en ese supuesto pensar quien sería el titular de las relaciones colectivas, idea que no parece descabellada ya que en la era actual con los viajeros del espacio (cosmonautas), es real el pensar a futuro sobre posibles conflictos-

[281] Riva Sanseverino, Luisa. Ob. cit. pág. 230

surgidos por los accidentes que ocasionan los desperfectos técnicos de la Aeronautica Espacial.

4) La pérdida de la titularidad se origina o es ocasionada porque el Sindicato que es el titular de las relaciones colectivas en una empresa o establecimiento ya no representa el interes profesional de sus agremiados y que -- prestan sus servicios en una empresa, o en los casos de terminación del Contrato Colectivo por cualesquiera de los casos enumerados en la Ley Federal del Trabajo.

b) Conflictos que se derivan de la titularidad de un Contrato Colectivo.

La titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo trae consigo los conflictos que surgen una vez que ya se tiene dicha titularidad, sea porque la totalidad de los -- trabajadores no quieran seguir perteneciendo al Sindicato titular de las relaciones Obrero-Patronales, o se -- adhieran a otro; en este aspecto es conveniente decir -- que el criterio de la Suprema Corte ha variado en cuanto a la Prueba de Recuento, ya que en Jurisprudencia -- sentada en 1973 se establece:

"RECUENTO DE TRABAJADORES. NO ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR EL DERECHO A LA TITULARIDAD Y ADMINISTRACION DEL CONTRATO-COLECTIVO DE TRABAJO. Si un Sindicato demanda la titularidad y administraci3n del Contrato Colectivo de Trabajo, el recuento por si s3lo no constituye prueba plena para acreditar la acci3n intentada, toda vez que dicha probanza demuestra 3nicamente la simpatia de los votantes por uno u otro Sindicato, en un momento determinado, pero no los diferentes extremos que deben probarse para acreditar la afiliaci3n de los trabajadores al Sindicato actor y la adquisici3n de la mayoria en que pretende fundar su derecho; -- tales como que cuenta con Estatuto debidamente registrado en el que se establecen las condiciones para admitir miembros; que conforme a los t3rminos de este Estatuto, los -- trabajadores de la empresa causar3n alta como miembros del propio Sindicato; que se comunicar3n esas altas a la autoridad ante la que est3 registrado; y que ante esta obra -- lista con el n3mero, nombre y domicilio de sus miembros, -- as3 como de los patrones, empresas o establecimientos en -- donde prestan los servicios".

Amparo directo 5226/72. Asociación Sindical de Trabajadores de la Industria de la Madera, Similares y Conexos del D.F. 11 de abril de 1973. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Amparo directo 5806/69. Sindicato Unico de Trabajadores de Ascensores Shlindler Mexicana, S. A. 14 de junio de 1973. Cinco votos. Ponente: Euquerio Guerrero López.

Amparo directo 5824/71. Sindicato de Trabajadores de la Industria del Ramo Metalúrgico del Distrito Federal. 18 de junio de 1973. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 1021/73. Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa y Trabajadores de Actividades Similares y Conexas. 16 de noviembre de 1973. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Amparo directo 2535/73. Sindicato de Trabajadores del Ramo de Ventas en General, Similares y Conexos del Estado de Nuevo León, C.T.M. 16 de noviembre de 1973. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. [29]

[29] Revista Mexicana del Trabajo. Editada por la S.T.P. y P.S.  
Septiembre 1973, Secc. III, Págs. 5-6.

Los requisitos que debe reunir el Sindicato que pretende la titularidad del Contrato Colectivo y en Ejecutoria dictada con motivo del Amparo No. 4084/82, el día 30 de abril de -- 1984, en la que es quejoso el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Hierro, el Acero, Productos Derivados, Similares y Conexos de la República Mexicana, se -- asienta que "son de tomarse en cuenta los votos de los trabajadores que concurren personalmente, en donde se puede constatar la voluntad personal, absoluta e irrestricta de los -- trabajadores respecto al Sindicato a que pertenecen o en relación al cual estiman que debe ser el Titular y Administrador del Contrato Colectivo de Trabajo." También lo estipula por el Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en -- cuanto a la inclusión de la Cláusula de Exclusión por ingreso o separación al trabajo de los trabajadores miembros de un Sindicato y sujetos al Contrato Colectivo de Trabajo; Siendo del criterio de varios autores, entre los cuales se encuentran el Maestro De la Cueva y Trueba Urbina, en el -- sentido de que esta inclusión de Exclusividad en los Contratos, es para proteger a los intereses del Sindicato Titular de las relaciones Obrero-Patronales<sup>(30)</sup>, y por el contrario

(30) Cueva, Mario De la. Ob. cit. pág. 223.

Trueba Urbina, Alberto. Ob. cit. Pág. 387.

Eusebio Ramos opina que es inconstitucional y porque contra rta a la misma Ley en lo estipulado por el Artículo 358, en cuanto a que a nadie se le puede obligar a pertenecer a un Sindicato<sup>(31)</sup>. Esto acarrea el conflicto conocido por -- Detentación del Contrato Colectivo de Trabajo a instancia -- del Sindicato al que quieren pertenecer o que pretende ser el titular de las relaciones Obrero-Patronales, en una o -- más empresas.

En otros casos surgen conflictos en cuanto a la titularidad con motivo de las revisiones salariales e integrales, ya -- que el patrón aprovecha esta situación para tratar de desli -- garse de las relaciones con tal Sindicato para no otorgar -- los incrementos que le son solicitados y para ello al exis -- tir desconcierto o descontento de un grupo de trabajadores, los apoya y los subsidia para lograr su objetivo.

El conflicto de titularidad acarrea en muchas ocasiones que los trabajadores miembros del Sindicato que salga triunfa -- dor en la Detentación del Contrato Colectivo, quieren el --

(31) Ramos Eusebio. Ob. cit. págs. 120-122.

despido o lo hagan de una u otra forma de los trabajadores que perdieron el conflicto, orillando a éstos que demanden al patrón y Sindicato, ya sea Titular o nuevo Titular de las relaciones colectivas; En este sentido es aplicable lo establecido por la Cuarta Sala de la Suprema Corte en Ejecutoria No. 527/56 al asentar: "Tienen derecho a ejercer toda acción legal (reinstalación) los trabajadores despididos en un recuento, ya que de no ser así se contrariaría el principio de estabilidad del trabajo".

En otras ocasiones al firmarse el Contrato Colectivo con una empresa, los trabajadores miembros del Sindicato que obtuvo la titularidad son objeto de burla y vejaciones en sus derechos de y con motivo del Contrato Colectivo, haciéndoles la empresa o patrón hincapié en el sentido de -- que no va a respetar sus derechos como trabajadores sindicalizados, lo que trae consigo que las relaciones Obrero-Patronales se deterioren y propicia que el Sindicato emplee por violaciones al pacto colectivo, llegando al extremo del estallamiento, dada la renuencia del patrón para -- llegar a un arreglo conciliatorio y satisfacer el pliego - petitorio, en el sentido de cumplir con lo pactado, aún en-

este caso el patrón se resiste y utiliza su aparato económico para hechar por tierra la huelga, lo que finalmente consigue al declararse inexistente el estado de huelga por la Autoridad Laboral; en tal caso los trabajadores vuelven a emplazar, pero debido al desgaste económico de la empresa y desde luego de los trabajadores, ya que es una lucha de poder a poder, optan por la mejor solución que convenga a sus respectivos intereses.

De algunos de los conflictos que menciono anteriormente, - cabe señalar que en mi concepto, por cuanto hace al primer caso, es justificable porque el Sindicato titular no hace lo necesario para obtener prestaciones y remuneraciones -- justas de sus agremiados, contrariando así el espíritu del Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, mostrándose apático a los requerimientos de los trabajadores que representa, creando con ello la inconformidad de los mismos y provocando el desenlace que se comenta.

Por lo que hace al segundo aspecto, simulan en las revisiones planteamientos que nunca se alcanzan y que además no lo hacen del conocimiento de sus representados, al alcanzar

un mínimo de incrementos salariales y prestaciones sociales, hacen nulo lo que se exige en el Pliego Petitorio, -- acarreado el descontento y la incertidumbre generalizados de sus agremiados al conocer tal situación, quienes terminan con el rompimiento y el rechazo a su Sindicato; y en el último de los casos que comento, la lucha de poder a poder entre trabajadores sindicalizados y patrón o patrones- [empresa o establecimiento] ocasiona una pugna, que de no llegarse a limar acaba con la fuente de trabajo.

El Estado y concretamente el legislador se dió cuenta de estas irregularidades y quizá por ello en la Ley reformada de 1970 establece en el Artículo 395 la inclusión en los Contratos Colectivos de Trabajo de las Cláusulas de Exclusión por ingreso o por separación de los trabajadores en -- en una empresa; quizá, y en este sentido estoy de acuerdo con el Maestro Néstor de Buen, para detener en buena medida el surgimiento de los Sindicatos libres<sup>(32)</sup>; pero ello también me lleva a pensar que es correcta tal disposición-

(32) De Buen L., Néstor. Idem. págs. 136-138.

porque se trata de proteger al movimiento organizado dentro de los conflictos de titularidad y de las situaciones que se generen con la misma, ya que de no ser así retrotraerla la lucha, ahora ya no de los trabajadores contra la clase patronal, sino entre los mismos-trabajadores, y en este sentido el movimiento sindical en mi opinión, acabarla con esa gesta histórica en que nació la Asociación Profesional de los Trabajadores y la huelga, para terminar en una anarquía total de tal-lucha; y lo que se quiere es avanzar dentro de la lucha social que implican estas dos clases, el Capital y el Trabajo y seguir con la titularidad de Contratos -- Colectivos en una empresa como instrumento de lucha social, corrigiendo los errores dentro del proceso legislativo y actuando los Sindicatos como verdaderos defensores de sus agremiados

## C A P I T U L O

### IV

#### CRITICA A LA LEGISLACION POSITIVA MEXICANA Y A LAS PRACTICAS EN SU APLICACION

- a) *Lagunas dentro del marco jurídico de la Ley Federal del Trabajo en cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo.*

*Hablo de lagunas dentro del marco jurídico de la -- Ley Federal del Trabajo en cuanto al Contrato Colectivo de Trabajo porque si bien es cierto que lo regula, tal reglamentación es insuficiente, no obstante las últimas reformas, ya que como puede verse de su regulación y concretamente en la revisión, es muchas veces reprobable la actitud tanto de las partes contratantes como de las autoridades laborales, -- pues si bien es cierto que el Artículo 926 de la Ley Laboral estipula la celebración de la Audiencia de Conciliación previa citación de las partes, en la -- que procurará avenirlas para llegar a un arreglo con ciliatorio, contando para ello con un cuerpo de funcionarios conciliatorios, la verdad es que cada -- parte con pleno conocimiento de la realidad a la --*

que pueden llegar y de sus argumentos, adoptan medidas previas, nulificando parcial o totalmente la intervención del mencionado cuerpo, o en el caso de revisiones nuevas ponen al tanto de sus argumentos a los mismos para tratar de llegar a la solución pacífica. En otras ocasiones las partes únicamente cumplen con el requisito de comparecer una o dos veces y terminan el conflicto amistosamente, por lo que me parece obsoleta la intervención del citado cuerpo de funcionarios conciliadores, aunque ya se ha vislumbrado esta tendencia y se le quiere dar el enfoque que se merecen al darles una influencia directa y obligatoria en los conflictos colectivos.

Quiero comentar que respecto de la mediación conciliatoria de la Junta, esta fue incluida en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en 1946, con el objeto de coadyuvar en la labor conciliatoria de las Juntas tanto de los conflictos individuales como de los colectivos, se crearon los cargos de funcionarios conciliadores, pero es hasta 1953 cuando se convirtió -

que pueden llegar y de sus argumentos, adoptan medidas previas, nulificando parcial o totalmente la intervención del mencionado cuerpo, o en el caso de revisiones nuevas ponen al tanto de sus argumentos a los mismos para tratar de llegar a la solución pacífica. En otras ocasiones las partes únicamente cumplen con el requisito de comparecer una o dos veces y terminan el conflicto amistosamente, por lo que me parece obsoleta la intervención del citado cuerpo de funcionarios conciliadores, aunque ya se ha vislumbrado esta tendencia y se le quiere dar el enfoque que se merecen al darles una influencia directa y -- obligatoria en los conflictos colectivos.

Quiero comentar que respecto de la mediación conciliatoria de la Junta, esta fue incluida en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en 1946, con el objeto de coadyuvar en la labor conciliatoria de las Juntas tanto de los conflictos individuales como de los colectivos, se crearon los cargos de funcionarios conciliadores, pero es hasta 1953 cuando se convirtió -

en cuerpo de funcionarios conciliadores, no sin antes estar agrupados todos en la Oficina de Convenciones.<sup>(33)</sup> Labor que me parece no es del todo satisfactoria y que todavia no se cumple la misión para la cual fue creado.

Cabe decir que por cuanto hace a la formación y registro de los Sindicatos en la Dirección General de Registro de Asociaciones y Organismos Cooperativos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y al depósito de los Contratos Colectivos de Trabajo en el Departamento de Análisis y Registro de Contratos Colectivos y Reglamentos Interiores de Trabajo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, -- ejercen un control estatal tanto de Sindicatos como de Contratos Colectivos de Trabajo, que tiende a --

(33) Valdés Amézquita, Roberto. (La estructura y la práctica de las relaciones colectivas de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931). Origen y repercusiones de la primera Ley Federal del Trabajo. Editada para la S.T.P.S., 1981, págs. 91-102.

ser muy formalista y tiene deficiencias administrativas, provocando con ello descontento de los representantes sindicales, quienes ven como se restringe cada vez más el libre ejercicio de asociación profesional de los trabajadores y su lucha a través del Contrato Colectivo de Trabajo.

- b) Ineficacia y mala interpretación de algunos preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo, en torno al Contrato Colectivo.

Mencionaré concretamente los preceptos legales de la Ley Federal del Trabajo que a mi parecer y desde mi particular punto de vista son ineficaces o mal interpretados en torno al Contrato Colectivo de Trabajo, entre ellos considero a los Artículos 388, -- 389, 391, 394, 396, 398 y 402.

Por cuanto al Artículo 388, siento que es ineficaz y mal interpretado porque al hablar de varios Sindicatos, como en la realidad sucede, son o militan en diversas Centrales Obreras y en la mayoría de los casos existe pugna entre los trabajadores miembros de un Sindicato militante de tal o cual Central, y por consiguiente mala interpretación de este precepto, -- porque la obtención de la titularidad del Contrato Colectivo por un Sindicato lleva consigo un conflicto entre los Sindicatos que pretenden la representación de los intereses profesionales de los trabajadores, ya sea actual o a futuro; de tal manera que -- cualquiera de ellos que obtenga la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo con la parte patronal, tiene la presión del o de los Sindicatos, sean libres o militantes en otra Central Obrera; en el caso que comento es aplicable lo que menciona el Maestro Néstor De Buen en su obra citada, en relación a la participación política de los Sindicatos <sup>(34)</sup>.

(34) De Buen L., Néstor. Ob. cit., págs. 136-139.

El Artículo 389 es mal interpretado porque reiterando lo mencionado en relación con el Artículo anterior, - produce el resultado de una Lucha entre los Sindicatos, ya que cualquiera de éstos que no tienen la titularidad, aspiran a tenerla en la mejor oportunidad o al menor descuido del titular por medio de la atracción o simpatía hacia ellos de los demás trabajadores, miembros de otros Sindicatos, provocando así una lucha de intereses entre la misma clase trabajadora, -- Esto me parece absurdo, aunque el Maestro Trueba Urbina mencione en el comentario respecto a este Artículo, "un principio de democracia sindical" (Ley Federal -- del Trabajo de 1970 y su reforma procesal de 1980, comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, 53a. Edición, Editorial Porrúa, 1985), que es válida dentro del orden político-económico, pero tiene a la formación de estatus sociales en la clase trabajadora, que a mi forma de ver se deberían eliminar en la legislación laboral.

El Artículo 391 me parece inútil en cuanto a las reformas contenidas en las Fracciones VII, VIII y IX, porque la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la práctica no se efectúa de acuerdo a -- los lineamientos o al espíritu social que se persigue, ya que la mayoría no recibe el adecuado y debido adiestramiento o capacitación, y es más en la mayoría de los casos ni siquiera la reciben, por lo -- que al establecerse las Comisiones en las empresas o industrias, sí se integran conforme al referido precepto, pero en la mayoría de los casos no llegan a -- funcionar por el desconocimiento o falta de conciencia de sus integrantes, quienes son designados para llenar el requisito legal; lo mismo sucede con las Comisiones de Seguridad e Higiene, de Deportes, etc., comentario que hago porque es importante que se lleve a efecto la superación de los trabajadores a través de la capacitación y adiestramiento como una meta social.

El Artículo 394 me parece en primer lugar que es mal interpretado, ya que en muchas ocasiones existen Contratos en los que por la crisis económica de las empresas llegan a concertarse condiciones de trabajo - menos favorables a los trabajadores e incluso se ha-  
llegado a los extremos de sacrificar los intereses - de los mismos para no cerrar fuentes de trabajo, contrariando con ello lo previsto en este precepto; por lo mismo se deriva en segundo lugar, su ineficacia - ya que el espíritu de lucha de dos clases, Capital-Trabajo, es un objetivo del Derecho Social para tra--  
tar de alcanzar su finalidad "el equilibrio de esos- dos factores de la producción, tanto en las indus- -  
trias como en el campo y por ende en la población general, que en su mayoría la conforman la clase despo-  
selda.

El Artículo 396 siento que es mal interpretado por-- que en las revisiones de los Contratos Colectivos de Trabajo se observa que el Sindicato titular, al solicitar la revisión ante la autoridad laboral competen-  
te y concretamente al contestar la parte patronal el

Pliego Petitorio correspondiente, niega sistemáticamente todas y cada una de ellas, ya se trate de revisión salarial o integral y más aún cuando se exige su cumplimiento por violaciones o en los casos necesarios, llegando al extremo tal negativa, cuando agotadas las pláticas conciliatorias para solucionar el conflicto amistosamente dentro de la etapa procesal, se tiene que estallar el movimiento de huelga anunciado por los trabajadores en el Pliego respectivo por causas justas e imputables al patrón, quien inmediatamente solicita la declaración de inexistencia del estado de huelga. En estos casos es justificable el estado de huelga porque las peticiones del Sindicato titular del pacto colectivo, son para lograr cierto equilibrio entre los intereses de sus representantes y el patrón, pero la mala interpretación viene en ocasiones por parte de los mismos trabajadores quienes, o no tienen conciencia sindical o se asustan por la suspensión de labores, ocasionando con ello que el patrón se aproveche de tal desconcierto para provocar su división y hacer labor en contra del Sindicato que los representa, para deshacerse de las relaciones Obrero-Patronales con el - -

mismo y resolver el conflicto con el reverso de esa lucha interna, al patrocinar la formación de un Sindicato que convenga a sus intereses; esto es a lo que comúnmente se le llama Sindicato Blanco y para Guillermo Cabanellas ya es Sindicato Amarillo (35), - según sea el caso, el primero se aplica cuando nada más sirve de nombre y no defiende los intereses de sus agremiados y el segundo cuando es patrocinado directamente por la empresa o patrón, en uno u otro caso viene siendo lo mismo.

En otros casos la mala interpretación es hecha por la autoridad laboral al resolver sobre la solicitud de declaración de inexistencia del estado de huelga, ya que una vez agotada la etapa procesal declaran - procedente dicha solicitud, a veces por algún error mínimo del organismo sindical, como es el hecho de no poner las banderas rojinegras con exactitud matemática o no suspender las labores en iguales términos, dándole crédito a la parte patronal en sus - -

(35) Cabanellas, Guillermo. Ob. cit. págs. 416-420.

pruebas, sobre todo si exhiben documentación supuestamente de funcionarios que tienen Fe Pública, como son<sup>4</sup> los Notarios que se prestan para ello, y en la mayoría de las veces con argumentos totalmente infundados.

Por último, el Artículo 402 me parece que es mal interpretado y resulta ineficaz en la práctica con relación a las partes contratantes, sucede cuando el patrón tiene buenas relaciones con el Sindicato titular del pacto colectivo, efectúa maniobras sucias para convencer a los trabajadores que le prestan sus servicios y promete a los que considera de peligro dentro de las decisiones de la mayoría, máximos beneficios económicos y estímulos personales, para sobre llevar y menospreciar al movimiento obrero a través de opacar su lucha social con la fuerza económica.

De lo anteriormente comentado y expuesto en relación a los Artículos que he mencionado en cuanto a su ineficacia y mala interpretación en torno al Contrato Colectivo de Trabajo, creo conveniente aclarar que lo-

hago con un poco de conocimiento dentro de la práctica jurídica laboral y me parece que la aplicación de dichos preceptos legales por las partes, les sirve -- como instrumento negativo de sus respectivos intereses, pero es válida a través de la lucha social que implican esas dos clases en pugna, y siento que el -- proceso de transformación de esa lucha desigual a través de la historia en que nació tiene que seguir con el consiguiente mejoramiento de las técnicas y tácticas, tanto en lo jurídico como en la práctica del movimiento organizado de los trabajadores.

- c) La aplicación subjetiva de las autoridades de trabajo en un conflicto de titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.

En algunos conflictos por detentación o titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo sucede que las autoridades laborales (Juntas Local o Federal de Conciliación y Arbitraje), aplican su criterio sin estricto apego a la Ley ni en conciencia, como lo previene el Artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, ya sea por intereses creados con compromisos intersindicales o por simpatía con algunas de las partes y en muchos casos ni siquiera se preocupan en estudiar los elementos aportados a los juicios que se derivan de estos conflictos, incurriendo con ello en flagrante violación tanto de la Ley Federal del Trabajo como de la Constitución General de la República, pues al examinar la prueba de recuento, que es idónea en estos casos para llegar al conocimiento y establecer con claridad cual de-

Los Sindicatos tiene la mayoría de los trabajadores a su favor, ya sea para continuar o perder la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, es frecuente que aunque se pruebe y acredite fehacientemente tener a esa mayoría conforme a lo estipulado por el Artículo 931 de la Ley Laboral, por manio---bras entre empresa y Sindicato, ya sea representante del interés profesional y/o pretendiente de tal representación, según sea el caso, resulta que toman en cuenta en el cómputo de los votos a trabajadores que conforme al mencionado precepto no deben intervenir en esta diligencia, violando tales preceptos legales y propiciando con ello el Amparo por violaciones a las garantías de legalidad y de audiencia previstas por los Artículos 14 y 16 de la Constitución General de la República.

- d) *Incongruencias de criterios jurídicos en los Tribunales de Trabajo en cuanto a los conflictos de titularidad de un Contrato Colectivo de Trabajo.*

*Hablo de incongruencias de criterios jurídicos en los Tribunales de Trabajo, porque las Juntas Local o Federal de Conciliación y Arbitraje a la que se presenta la demanda originada por este tipo de conflictos, sustentan diversos criterios en cuanto a la aplicación de las normas relacionadas con los mismos, contraviniendo así lo establecido por la Fracción IV del Artículo 614 de la Ley Laboral, el cual nos dice:*

*ART. 614.- El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes: .....*

*IV.- Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias.*

De donde se desprende que en el caso concreto, al no haber uniformidad de criterios desplazan a la Ley Federal del Trabajo y por ende al Artículo 123 Constitucional, ya que en muchas ocasiones se resuelve conforme a intereses creados con las partes.

He comentado también en apartado diferente, que ciertas autoridades del trabajo apoyan y propician la práctica sucia de titularidades fantasmas de agrupaciones sindicales, totalmente desconocidas por los trabajadores que supuestamente representan, y desde luego hago hincapié en esta sucia práctica, en cuanto a la incongruencia de criterios jurídicos de los Tribunales de Trabajo.

- e) Opinión particular en cuanto a las prácticas por revisión de los Contratos Colectivos de Trabajo.

De lo que he observado en la práctica, dentro de los procedimientos por revisiones, ya sea integral o salarial, de los Contratos Colectivos de Trabajo,

incluyendo las violaciones al mismo, siento que se-  
ha mejorado tanto en la parte sustantiva como en la  
procesal, la primera al reformarse la Ley en 1970 -  
y la segunda con la reforma procesal de 1980, aun--  
que insisto, su aplicación por las partes y sobre -  
todo por las autoridades laborales es distorsionada  
en la realidad; y en cuanto a la sugerencia estatal  
pienso que es para tratar de mantener el equilibrio  
socio-económico , pero en ocasiones el Sindicato --  
titular del pacto colectivo, por intransigencia pa--  
tronal, se ve obligado a estallar la huelga anuncia-  
da en el Pliego Petitorio y en otras porque tienen-  
limitado el tiempo para agotar la etapa conciliato-  
ria, ya que la autoridad laboral no autoriza la - -  
prórroga del periodo de prehuelga que le solicitan,  
violando el Artículo 926 de la Ley Federal del Tra-  
bajo; pero es de hacerse notar que por lo que hace-  
a industrias fuertes como la cinematográfica y en -  
los Contratos ley que abarcan ramas industriales es  
pecíficas, se autorizan las prórrogas que sean nece-  
sarias hasta que se solucione el conflicto.

Por sistema se sigue la sugerencia que haya al res  
pecto, y que he comentado se hace a través del Con  
greso del Trabajo, y sólo en casos aislados opera  
el estallamiento de las huelgas, pero insisto en -  
que deben preverse todas las situaciones reales de  
rivadas de la economía nacional en relación al sis  
tema financiero mundial con respecto a lo que po-  
dría llegar a ser un conflicto de mayor trascenden  
cia dentro de los conflictos de revisiones y titu-  
laridad de los Contratos Colectivos de Trabajo con  
forme al orden del Derecho y a la paz social.

- 6) Opinión particular en cuanto a las prácticas por -  
titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo.

Por cuanto hace a los conflictos de titularidad de  
los Contratos Colectivos de Trabajo, ya he menciona  
do las prácticas que se llevan y únicamente redundar  
é que en mi opinión sucede que en estos conflic  
tos los intereses que se manejan, tanto del Sindi  
cato titular como del que la pretende, depende de-

Las buenas o malas relaciones que tengan con la empresa contratante, y es en razón de ello lo que puede suceder en estos conflictos, ya sea que se mantenga el que es titular o sea desplazado por el que la pretende, contando con la autoridad laboral y el despliegue económico que se haga por los interesados. Por lo que debe preverse en la legislación laboral todo este tipo de situaciones para tratar de corregirlas y llevar un criterio imparcial y con apego a la Ley Federal del Trabajo, apoyándose con mayor abundamiento a la jurisprudencia dictada por el Máximo Tribunal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

También quiero redundar el comentario a las titularidades fantasmas, que viene al caso porque siento que las inquietudes de los trabajadores, al conocer más acerca de las organizaciones sindicales -- que los representan y a las sucias maniobras de éstas con la clase patronal, ven con apatía y franca rebeldía la lucha sindical, provocando su desconfianza hacia lo que surgió con tono de heroísmo,

por el derrame de sangre de trabajadores que verdaderamente quieren su reivindicación y el derecho a luchar a través de la huelga por la asociación profesional y, desde luego, por mejorar e incluso - - igualar sus condiciones de vida con las del capital; el fenómeno que comento tiende a ser más fuerte en la actualidad, y por lo mismo se deben de - - tomar en cuenta todas esas inquietudes para tratar de resolverlas con la mejor perspectiva hacia la clase trabajadora del país.

Aunque para Harold Laski el desenvolvimiento sindical en los países capitalistas sea optimista y no necesariamente tener la idea del sindicalismo - - ruso (36).

(36) Laski J., Harold. Los Sindicatos en la nueva sociedad.  
Editorial Fondo de Cultura Económica, México, 1967,  
págs. 9-54.

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

- 1.- La Asociación Profesional de los Trabajadores nació en un clima de violencia, pues su reconocimiento implicó el derramamiento de sangre de muchos de ellos ante la fuerza económica del Capital; surgió esa lucha porque las condiciones de vida de los trabajadores eran pésimas y a costa de ellos los industriales se enriquecían enormemente, llegando al grado de vender su trabajo el hombre, como se hizo en la época de la esclavitud con otra forma, sobre todo en la llamada "Revolución Industrial"; ese reconocimiento llegó a través del movimiento de huelga, duramente sancionado por el aparato estatal de tal época, pero la gesta histórica siguió su -- lucha e implicó el logro de conquistas socio-económicas a través de la sindicalización y posteriormente al configurarse el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que esa lucha trató desde sus inicios de equilibrar los factores de la producción entre dos fuerzas, "El Capital y el Trabajo".
  
- 2.- Con la lucha sindical a través del Contrato Colectivo de Trabajo se constituyó y es a la fecha el medio idóneo para tratar de equilibrar el ya muy deteriorado -- poder adquisitivo del salario de los trabajadores, --

trátase de bienes de consumo de primera necesidad como son: tortillas, frijoles, azúcar, pan, etc.; y ya no se diga de bienes duraderos muebles e inmuebles, que prácticamente resultan inalcanzables para los mismos, con el Capital llámese empresa o establecimiento, por medio de las revisiones contractuales ya sean salariales, por incrementos de emergencia o desequilibrio económico e integrales, aunque a la fecha la clase trabajadora vea con desconfianza y descontento que tal lucha parezca inútil y utópica; Creo que por los momentos actuales en que atraviesa el país, en los que se conjuga la deuda externa, devaluación de nuestra moneda, fuga de capitales, cierre de fuentes de trabajo, etc., con el desempleo y el proceso inflacionario, originando la crisis económica nacional y el descontento social que acarrea esa ola de asaltos, robos, crímenes, etc., de no perderse la conciencia sindical de los trabajadores en sus luchas por este medio, puede lograrse una mayor estabilidad socio-económica.

3.- La titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo es en la actualidad un instrumento de lucha jurídica en un plano de mayor jerarquía, ya que los conflictos que se derivan de la misma van en relación a las prácticas que se dan, tanto dentro del marco legal del trabajo como al margen del mismo, teniendo gran importancia las buenas relaciones entre Sindicatos y empresas así como las técnicas y estrategias jurídicas, dándole mayor apoyo el criterio jurisprudencial de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en este aspecto; y en cuanto a las titularidades fantasmas por Sindicatos, -- llámense blancos, de empresa o amarillos, siguen -- siendo un obstáculo jurídico laboral que conforme a la opinión del Maestro Néstor de Buen, tienden a desaparecer. En cuanto al aspecto del Estado patrón, la titularidad de los Contratos Colectivos en el -- marco jurídico, tiene gran importancia para el mismo, pues se conjuga el papel de juez y parte a la vez, y desde luego tiende a ser un juego de intereses en los que el Estado marca la pauta a seguir, -- no queriendo significar con ello que la lucha sindical se vea opacada pues ha sido necesario el establecimiento de huelgas por intransigencia del Estado como patrón.

3.- La titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo es en la actualidad un instrumento de lucha jurídica en un plano de mayor jerarquía, ya que los conflictos que se derivan de la misma van en relación a las prácticas que se dan, tanto dentro del marco legal del trabajo como al margen del mismo, teniendo gran importancia las buenas relaciones entre Sindicatos y empresas así como las técnicas y estrategias jurídicas, dándole mayor apoyo el criterio jurisprudencial de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en este aspecto; y en cuanto a las titularidades fantasmas por Sindicatos, -- llámense blancos, de empresa o amarillos, siguen -- siendo un obstáculo jurídico laboral que conforme a la opinión del Maestro Néstor de Buen, tienden a desaparecer. En cuanto al aspecto del Estado patrón, la titularidad de los Contratos Colectivos en el -- marco jurídico, tiene gran importancia para el mismo, pues se conjuga el papel de juez y parte a la vez, y desde luego tiende a ser un juego de intereses en los que el Estado marca la pauta a seguir, -- no queriendo significar con ello que la lucha sindical se vea opacada pues ha sido necesario el estallamiento de huelgas por intransigencia del Estado -- como patrón.

La titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo y los conflictos que se originan con la misma -- son amplios y de muchas formas enfocados, por lo -- que sólo agregaré que, siguen y seguirán planteándose y regulándose según las circunstancias especiales de cada caso, sobre todo con la parte patronal, debiendo estarse a lo que marca la Ley Federal del Trabajo por medio de las autoridades laborales correspondientes; y por cuanto hace a los resultados que implica esta lucha de titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo, cabe mencionar lo que el Maestro Trueba Urbina señala, que se trata de un -- principio de democracia sindical, mismo que es válido dentro de esa lucha.

- 4.- Por último, la lucha sindical por medio de la titularidad de los Contratos Colectivos de Trabajo, debe fortalecerse con estrategias jurídicas, ya que -- siendo una lucha entre dos clases, la trabajadora y la capitalista, es válida en cuanto que los dirigentes sindicales deben propugnar por todos los medios a su alcance, por mejorar las condiciones de vida -- de los intereses de los trabajadores que representan.

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

- 1.- Brunetti, Giovanni  
*Il Contratto Collettivo di Lavoro*  
Edit. Luigi Macchi, Editore Bari, 1937.
- 2.- Cabanellas, Guillermo  
*Derecho Sindical y Corporativo*  
Edit. Bibliográfica Argentina  
Buenos Aires, 1959
- 3.- Cueva, Mario de la  
*Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II*  
Edit. Porrúa, S.A.  
México, 1983.
- 4.- Cueva, Mario de la  
*Derecho Colectivo Laboral*  
Edit. Padova, Cedam, 1965
- 5.- De Buen, L. Néstor  
*Derecho del Trabajo, Tomo II*  
Edit. Porrúa, S.A.  
México, 1983
- 6.- De Buen, L. Néstor  
*La Reforma del Proceso Laboral*  
Edit. Porrúa, S.A.  
México, 1983
- 7.- De Buen, L. Néstor  
*Organización y Funcionamiento de los Sindicatos*  
Edit. Porrúa, S.A.  
México, 1983
- 8.- Iglesias, Severo  
*Sindicalismo en México*  
Edit. Grijalvo, S.A.  
México, 1970
- 9.- Lashi, Harold J.  
*Los Sindicatos en la Nueva Sociedad.*  
Edit. Fondo de Cultura Económica  
México, 1967.

- 10.- Lenín, V. I.  
Acerca de los Sindicatos  
Edit. Progreso, Moscú, S.A.
- 11.- López Portillo y Weber, José  
El Petróleo de México  
Edit. Fondo de Cultura Económica  
México, 1975
- 12.- Orozco Enriquez, J. de Jesús  
Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo  
en las Universidades Públicas Autónomas  
Edit. U.N.A.M.  
México, 1984
- 13.- Ramos, Eusebio  
Derecho Sindical Mexicano  
Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor  
México, 1978
- 14.- Riva Sanseverino, Luisa  
Contrato Colectivo de Trabajo  
Edit. Padova Cedam, 1971
- 15.- Soberanes Bardales, Felipe  
Organización de Tiendas Sindicales [El caso AGA]  
Instituto Nacional de Estudios de Trabajo, S.T.P.S.  
México, 1981
- 16.- Sordo Gutiérrez, José, H. de León, J. José y  
Vogel Z., Alfredo  
Administración de Contratos Colectivos de Trabajo  
Edit. Trillas  
México, 1976
- 17.- Trueba Urbina, Alberto  
Derecho Social Mexicano  
Edit. Porrúa, S.A.  
México, 1978
- 18.- Trueba Urbina, Alberto  
Nuevo Derecho del Trabajo  
Edit. Porrúa, S.A.  
México, 1981

- 19.- Trueba Urbina, Alberto  
Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.  
Edit. Porrúa, S.A.  
México, 1983.
- 20.- Valdés Amézquita, Roberto  
La Estructura y la Práctica de las Relaciones Colectivas  
de Trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931. Orígenes  
y Repercusiones de la Primera Ley Federal del Trabajo  
Editada por la S. T. P. S., 1981

## OTRAS FUENTES

- *Centro Nacional de Productividad. Sector Laboral  
Gaceta de Productividad, S.T.P.S.  
México, 1981.*
- *Congreso del Trabajo  
Pacto de Solidaridad Nacional. Sector Patronal  
Edit. S.T.P.S.  
México, 1983*

## ESTUDIO DE TRES CONTRATOS ESPECIFICOS:

- *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el  
Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros  
de la R.M. y PEMEX, 1985.*
- *Contrato Colectivo de Trabajo, 1984-1986, celebrado  
entre el Sindicato de Trabajadores de la Universidad  
Nacional Autónoma de México y la U.N.A.M.*
- *Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el  
Sindicato de Obreros y Empleados al Servicio de la  
Empresa "Máquinas y Herramientas Especiales", S.A.,  
adherido a la C.R.O.M., y la Empresa Máquinas y  
Herramientas Especiales, S.A.*

## LEGISLACION CONSULTADA

- *Ley Federal del Trabajo de 1931*  
*Colección Leyes Mexicanas*  
*Cuarta Edición, Lic. Alfonso Teja Zabre*  
*Ediciones Botas*  
*México, 1935*
- *Ley Federal del Trabajo 1970*  
*Editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social*
- *Ley Federal del Trabajo de 1970, con la Reforma Procesal*  
*1980.*  
*Comentada por: Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera*  
*46a. Edición.*  
*Editorial Porrúa, S.A.*