

301809  
4



# UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

CAMPUS SAN RAFAEL  
"ALMA MATER"

ESCUELA DE DERECHO  
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA NEGOCIACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE  
TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS

T E S I S  
QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
JOSE ALFREDO DIAZ OSUNA

PRIMER REVISOR: LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN DEL CAMPO  
SEGUNDO REVISOR: LIC. JUAN MANUEL CARDENAS MATA

MEXICO, D. F.

2002

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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

# PAGINACION DISCONTINUA

## **AGRADECIMIENTOS:**

***A Dios; que me ha concedido vivir y cumplir las metas que me he propuesto y ha bendecido la ruta por la que he pasado.***

***A mis Padres; Consuelo y Jose Luis por su constante apoyo, por sus ejemplos de rectitud y valor, por su cariño eterno y su amor, por haberme enseñado a tomar la vida con sencillez y nobleza, gracias por darme la vida y la oportunidad de demostrarles  
Que su esfuerzo tuvo recompensa.***

***A mi Esposa; Elizabeth, que con su empuje diario para hacer de este trabajo una realidad, lo he logrado gracias a ella, transmitiendo siempre animo en los momentos difíciles de mi vida, gracias mi amor por ser tan comprensiva.***

***A mis Hijos; Rodrigo y Dafne, por la bendicion que Dios me ha brindado al darme dos hijos como ellos, para inculcarles muestra de coraje por cumplir las cosas que uno debe de hacer.***

***A mis Hermanos: Juan Jose, Karina, Hortensia, Vicente, Martha, Guadalupe, Miguel, Reyna, Ma Elena, Irma, y Ma del Socorro, A todos y cada uno de ellos por la ayuda que me brindaron para realizar mis estudios y hacer mis sueños realidad.***

***A mis asesores; Lic. Eduardo Boyoli Martin del Campo, y Lic. Juan Manuel Cardenas Mata; por su apoyo y paciencia para que a través del correo electronico estuvieramos desarrollando este trabajo.***

***A todos ellos muchas gracias por el apoyo brindado.***

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

# ÍNDICE

## INDICE

### CAPÍTULO I. LAS RELACIONES LABORALES

1.1. Aspectos Teóricos y Conceptuales.....	2
1.1.1. Definición de Relaciones Laborales.....	2
1.1.2. El Conflicto Laboral.....	5
1.1.3. Negociación Colectiva .....	7
1.1.4. Normas y Reglamentos.....	12
1.2. El Ambiente Laboral.....	15
1.3. Enfoque Laboral en las Empresas .....	17
1.4. Enfoque Laboral de los Sindicatos .....	20
1.5. Participación del Gobierno en las Relaciones Laborales .....	24

### CAPÍTULO II. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1. Concepto.....	29
2.2. Naturaleza Jurídica .....	32
2.3. Contenido.....	47

### CAPÍTULO III. NEGOCIACIONES PARA LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1. Objetivos y Partes de la Negociación .....	53
3.2. Peticiones de los Trabajadores.....	56
3.3. Manejo de los Conflictos .....	59
3.4. Contrato Colectivo de Trabajo.....	63
3.5. Planeación del inicio de Revisión del C.C.T.....	71

## **CAPÍTULO IV. RESULTADOS DE LAS NEGOCIACIONES**

4.1. El Nuevo Contrato Colectivo de Trabajo.....	82
4.2. Análisis de las Peticiones Iniciales y los Resultados	
Finales .....	93
4.3. Diagnóstico y Análisis de las Mejoras Concretas a	
Beneficio de los Trabajadores .....	97
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>103</b>
<b>PROPUESTAS</b> .....	<b>107</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>110</b>

## INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales entre la empresa y el conjunto de su personal difieren en múltiples facetas de las relaciones individuo-empresa. En la actualidad no es sólo la fuerza de los sindicatos la que orienta y canaliza estas relaciones, sino también la misma actitud de clientes y competidores las afecta sensiblemente.

El patrón y el empleado, unidos en una actividad económica común, ven sus propuestas y soluciones interferidas por el clima social y político en que vive el país, las reglamentaciones, la situación de los mercados, las evoluciones tecnológicas y otras múltiples variables.

De tal manera, las relaciones colectivas de trabajo constituyen uno de los temas de mayor interés y polémica en el derecho laboral y la administración de cualquier empresa, ya que es inherente a todas ellas el estar formadas por dos partes: los trabajadores y los empresarios y generalmente entre ellos existen una parte conciliadora o negociadora que es el sindicato.

El objetivo general es hacer un análisis de la negociación llevada a cabo para la revisión del contrato colectivo de trabajo, a fin de determinar los beneficios reales que los trabajadores pueden lograr en este proceso y el papel que juega el sindicato como su representante, para poder conciliar los intereses de las diversas partes involucradas.

Para lograr este objetivo, la investigación se estructura de la siguiente manera:

En el primer capítulo se exponen los aspectos más relevantes sobre las relaciones laborales, considerando los aspectos teóricos y conceptuales, tales como la definición de las relaciones laborales, el conflicto laboral, la negociación colectiva, normas y reglamentos; así como aspectos sobre el ambiente laboral, tanto en las empresas como en los sindicatos.

En el segundo capítulo se estudian los aspectos generales del contrato colectivo de trabajo, exponiendo su concepto, naturaleza Jurídica y marco Legal.

En el tercer capítulo se consideran las negociaciones para la revisión del contrato colectivo de trabajo, tomando en cuenta los objetivos y partes de la negociación, las peticiones de los trabajadores y el manejo de conflictos.

Por último, el cuarto capítulo se refiere a los resultados de las negociaciones, considerando el nuevo contrato colectivo de trabajo, el análisis de las peticiones iniciales y los resultados finales, así como el diagnóstico y análisis de las mejoras concretas a beneficio de los trabajadores.

## **CAPÍTULO I. LAS RELACIONES LABORALES.**

Las relaciones laborales entre la empresa y el conjunto de su personal difieren en múltiples facetas de las relaciones individuo-empresa. En la actualidad no es sólo la fuerza de los sindicatos la que orienta y canaliza estas relaciones, sino también la misma actitud de clientes y competidores las afecta sensiblemente.

El patrón y el empleado, unidos en una actividad económica común, ven sus propuestas y soluciones interferidas por el clima social y político en que vive el país, las reglamentaciones, la situación de los mercados, las evoluciones tecnológicas y otras múltiples variables.

Es un amplio campo de estudio en el que por su interés destacan las situaciones extremas; así, se tiene, en primer lugar, los problemas e incidentes que, generalmente, se reúnen bajo la denominación de conflicto industrial; y a continuación, como solución de equilibrio para los mismos, las fórmulas de acuerdo que revisan condiciones de trabajo, estructuras de salarios, solución de agravios y dispuestas, horarios, promociones, etc., sobre todo las llevadas a la práctica en la forma más compleja y legal de la negociación, por medio del convenio colectivo.

Así, existen diversos instrumentos administrativos y legales que norman las relaciones entre el trabajador y la organización que es necesario conocer para los fines del presente estudio.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Para ello, en el presente capítulo se presentan los aspectos más relevantes sobre las relaciones laborales, como marco teórico y de referencia para la investigación.

## **1.1. ASPECTOS TEÓRICOS Y CONCEPTUALES.**

El estudio y administración de las relaciones laborales debe llevarse a cabo en un contexto de teorías, principios y técnicas fundamentales, ya que la causa de muchos fracasos puede ser la falta de comprensión de los fundamentos.

De tal manera, es necesario comenzar por presentar los aspectos teóricos y conceptuales básicos referentes a las relaciones laborales, considerando su definición, el conflicto laboral, la negociación colectiva; y las normas y reglamentos correspondientes.

### **1.1.1. DEFINICIÓN DE RELACIONES LABORALES.**

Para el estudio de cualquier aspecto relativo a las relaciones laborales, es necesario empezar por determinar que se entiende por este concepto.

En primer lugar, es importante mencionar que la palabra relación da la idea de correspondencia o conexión entre dos o más cosas o personas, implican a su vez un vínculo entre ellas, lo cual representa un enlace o posición.

Al hablar de relación jurídica, se considera además del vínculo o conexión presente, la existencia de la bilateralidad del derecho, es decir la existencia de derechos y obligaciones recíprocos entre los sujetos de la relación jurídica.

Así, cabe señalar que el término relaciones laborales, relaciones industriales, o relaciones de trabajo se usa en sentido general para "describir las relaciones formales entre los empleadores y los sindicatos u otras agrupaciones colectivas de empleados, junto con los convenios institucionales que surgen a partir de estas relaciones".<sup>1</sup>

Para Roberto Muñoz Ramón la relación de trabajo, es una relación jurídica que no consiste precisamente en la prestación de un servicio, porque dicha relación es solamente un hecho real, un acontecimiento que sólo al realizar el supuesto normativo da nacimiento a las consecuencias jurídicas, es entonces cuando surge la relación de trabajo como una serie de derechos y obligaciones laborales mutuos.

Con base en lo anterior, Roberto Muñoz define a la relación de trabajo como "el vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí".<sup>2</sup>

Por su parte Mario de la Cueva considera que la relación de trabajo viene a constituir "una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y

<sup>1</sup> Shaun, Tyson y Alfred York. Administración de Personal. Ed. Trillas, México, 1993, p. 290.

<sup>2</sup> Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983, p. 95.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto a la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y Contrato-Ley de sus normas suplementarias”.<sup>3</sup>

Creemos que es más adecuado el concepto proporcionado por Mario de la Cueva sobre la relación de trabajo, ya que a diferencia de Muñoz Ramón quién considera que la relación de trabajo se reduce al vínculo constituido por los derechos y obligaciones laborales, para Mario de la Cueva en realidad se trata de un estatuto objetivo que se aplica al trabajador con motivo de la situación jurídica objetiva, creada por el vínculo laboral que consiste en la prestación de un trabajo subordinado al patrón, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen.

Jurídicamente se ha establecido por la Ley Federal del Trabajo, que:

"Artículo 20.- Se entiende por la relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario...".

Considero que la prestación del trabajo personal subordinado, viene a ser el vínculo laboral que se establece entre el trabajador y el patrón para dar

---

<sup>3</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 8ª Edición, Ed Porrúa, México, 1982, p. 187.

lugar a la relación de trabajo, la cual se establece sin importar el acto que le de origen, según lo dispone la ley, sin embargo, cabe mencionar que este acto debe ser lícito, así como el desarrollo mismo del trabajo, ya que la Constitución establece que:

"Artículo 5.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o trabajo que le acomode siendo lícitos".

Resulta apropiado citar el concepto de la relación de trabajo, ya que por el tema motivo del presente trabajo, consideramos que en cierta forma dicha situación de trabajo en gran medida depende del tipo o naturaleza de la relación de trabajo que estos trabajadores sostienen con el patrón, por lo cual es adecuado saber en términos generales que es una relación de trabajo.

De acuerdo con las definiciones se puede decir que las relaciones laborales abarcan un rango muy amplio de aspectos que es imposible cubrir en el presente estudio; pero el objetivo es presentar una base teórica y conceptual de las relaciones laborales; por lo que se considerarán solamente los aspectos primordiales relacionados fundamentalmente con los conflictos laborales y la negociación colectiva.

### **1.1.2. EL CONFLICTO LABORAL.**

"El estudio de los conflictos laborales es ante todo, un análisis sistemático de las relaciones entre causa y efecto; y para deducir de ellos verdaderas conclusiones es necesario prestar tanta o más atención que a la huelga a

aquellas situaciones que se encuentran latentes y cuyo impacto en la industria es más general y constante".<sup>4</sup>

Entre estas situaciones se pueden encontrar: baja moral, disminución intencionada de rendimiento, ausentismo, elevada rotación; entre otras situaciones que en mayor o menor proporción incluyen sensiblemente en un bajo rendimiento como consecuencia de relaciones laborales inadecuadas.

Es importante destacar que los orígenes de los conflictos, con frecuencia aparecen encubiertos bajo diversas apariencias, por lo cual es necesario analizarlos en una posición de máxima objetividad.

Cabe señalar que todos los grupos organizados pueden adoptar entre sí diversas actitudes, ya sea de colaboración, competencia; o bien, de oposición y conflicto.

Ahora bien, la oposición del tipo que más interesa para los fines de estudio, es el que se produce entre el empresario, la dirección y el obrero.

Desde el punto de vista del conflicto industrial, a la empresa se le puede considerar como un juego, en cuyo reglamento entran normas fundamentales que de por sí predisponen a la discusión. En este juego actúan dos partes, una de las cuales emplea y ofrece los recursos de capital; y la otra parte aporta su trabajo, acción o gestión actualizada.

En el momento de repartir los resultados de su colaboración, ambos grupos parecen tener deseos ilimitados que se contraponen y generan conflicto.

---

<sup>4</sup> Ortúeta, Ramón. Técnicas de Dirección de Personal. Ed. Limusa, México, 1997, p. 378.

Además, aunque en un momento dado las dos partes llegarán a un acuerdo sobre el reparto de los beneficios, el tiempo modifica estas condiciones y vuelve a presentarse la posibilidad de conflicto, ya que la empresa es un ente impersonal y dinámico que, por definición, precisa crecer y evolucionar.

El conjunto de estas condiciones o premisas lleva a la conclusión de que la empresa trata de ser una coordinación de intereses, precisamente porque est constituida sobre intereses opuestos. De esta forma hay que admitir que la situación de conflicto es necesaria o generalmente inevitable para que la empresa sobreviva; pero para ello, el conflicto tiene que resolverse, lo cual generalmente se hace mediante la negociación colectiva; lo cual se ve en el siguiente punto.

### **1.1.3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

"Las relaciones colectivas de trabajo se establecen entre la empresa y la comunidad de trabajadores, como una simple unidad de hecho o reunidos en un sindicato"... Se ocupan y afectan a la comunidad obrera como tal, a los intereses generales de la misma, y claro está, repercuten sobre todos y cada uno de los trabajadores. El artículo 123 de la Constitución, produjo entre otros resultados la posibilidad de las relaciones colectivas de trabajo lo cual a su vez facilitó a los trabajadores la búsqueda de un equilibrio entre el trabajo, el capital y el establecimiento de condiciones más justas de prestación de los servicios".<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. "Derecho Sustantivo". 6ª Edición, Fuentes Impresores, México, 1973, p. 373.

Desde este punto de vista, las relaciones colectivas de trabajo son el instrumento medio por el cual un grupo de trabajadores, ya sea una coalición o sindicato, pueden hacer efectivos los derechos que contienen las normas que en su conjunto integran el derecho colectivo del trabajo que es inherente a los trabajadores pero no de manera individual sino colectiva.

Por otro lado, la materia laboral se ha caracterizado porque los sujetos pueden ser individuales o colectivos, de ahí que en las relaciones laborales, además de las vinculaciones que existen entre un trabajador con su patrón, hay otras entre los grupos sociales, como serían los conjuntos de trabajadores y de patrones, presentando estas vinculaciones un carácter colectivo.

Lo anterior es una diferencia que guarda el derecho del trabajo con otras ramas jurídicas caracterizadas por ser siempre de relaciones individuales, aún cuando presenten un carácter plural.

La justificación de la existencia de las relaciones colectivas en el derecho laboral se debe a que... "el movimiento obrero no tiene presente al trabajador como miembro de una profesión o industria, sino como elemento integrante de una clase".<sup>6</sup>

Los intereses que tienen las partes en las relaciones colectivas de trabajo, son de carácter común, son intereses de una pluralidad de personas hacia un bien que permita satisfacer una necesidad común.

<sup>6</sup> Krotoschín, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo 2ª Edición, Ed De Palma, Argentina, 1968, p. 373.

La fuerza de los trabajadores como individuos para negociar con su empleador, protegerse de tratamientos arbitrarios, y en general resolver conflictos, es limitado; por lo que muchos trabajadores encuentran ventajoso negociar colectivamente a través de un sindicato.

Más aún, este método de negociar esta fomentado y protegido por legislaciones gubernamentales. Así, un concepto que es básico en la negociación colectiva, es precisamente el de contrato colectivo, el cual se define en los siguientes términos:

"Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones; o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o unas empresas o establecimientos".<sup>7</sup>

De acuerdo con esta definición se puede decir que las decisiones de personal están sujetas a las estipulaciones del contrato colectivo y a las condiciones del sindicato.

Así, es necesario para la adecuada administración de personal, tener en cuenta que los sindicatos por medio de la contratación colectiva van a condicionar en una forma importante y trascendente.

Cuando un sindicato es reconocido como agente de negociación para sus empleados, la compañía tiene que destinar tiempo para negociar el contrato

---

<sup>7</sup> Ley Federal del Trabajo. Capítulo III, Artículo 386.

de trabajo y discutir problemas y quejas con los representantes del sindicato, relativas a su administración.<sup>8</sup>

Además se requiere llevar registros adicionales y más precisos de personal, con el propósito de apoyar la posición de la compañía durante las negociaciones de contrato o la resolución de quejas.

En teoría, también la compañía debe tener mayor cuidado en desarrollar y poner en vigor las políticas y reglamentos de personal, debido a que los sindicatos están prestos a descubrir cualquier inconsistencia o injusticia, aunque en la práctica, como es sabido, esto generalmente no sucede ya que los sindicatos no siempre están dispuestos a proteger realmente los intereses de los trabajadores.

Pero continuando con la teoría se considera que el principal motivo por el cual los trabajadores forman sindicatos es porque esperan que la unión les mejore sus relaciones con el patrón.<sup>9</sup>

Así, las partes que intervienen en la negociación colectiva son las siguientes:

- Los representantes legítimos del interés profesional de los trabajadores.
- Los representantes legítimos de los intereses del patrón, empresa o establecimiento.

---

<sup>8</sup> Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México, 1996, p. 304.

<sup>9</sup> Strauss, George. Personal, Problemas Humanos de la Administración. Ed. Prentice-Hall, México, 1991, p. 147.

Los acuerdos celebrados entre los representantes de los trabajadores y de la organización por medio de la contratación colectiva, repercuten tanto en lo económico como en lo administrativo en el seno de la organización y, al mismo tiempo, en la comunidad de la cual se encuentra.

Es por ello que tanto los llamados representantes de los trabajos como los representantes de los empresarios deben presentarse en la mesa de discusiones perfectamente bien preparados y con todo sus conceptos fundamentados en la forma más clara y técnica posible.

Un aspecto muy importante respecto a la negociación colectiva es que parece que la época del simple "regateo", durante la cual los representantes del trabajo pedían 100, por ejemplo, en tanto que los representantes del capital ofrecían 4, para después, mediante un "regateo" o negociación coincidir en una cifra razonable para ambas partes, va quedándose atrás.

Actualmente los representantes del trabajo cuentan con medios más técnicos de análisis y argumentación en apoyo de sus requerimientos y esto, obliga a los representantes del capital a seguir y adoptar medios análogos para lograr una mayor objetividad en las pláticas.

La información completa y fidedigna en relación a los costos de operaciones, de los volúmenes de producción, de las distintas inversiones que la empresa ha tenido o tendrá que hacer, del ausentismo del personal, del nivel de sueldos en las instituciones similares, de la relación comparativa de mano de obra y volumen de producción de la organización

de que se trata y otros aspectos similares son de gran ayuda en la mesa de discusiones.

Por otro lado, si tal información se intercambia en el momento de la revisión entre las partes, de una manera técnica y objetiva, podrá ayudar a lograr una mejor, más fácil y más rápida comprensión que traer como consecuencia un acuerdo mutuo.

Así, una vez puestas de acuerdo las partes, se da lectura a todo lo convenido y se procede a la firma del contrato, el cual surte efectos a partir del momento en que se deposite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>10</sup>

Un aspecto importante es que el contrato definitivo producto de la negociación colectiva debe imprimirse, publicarse y hacer llegar a todos y cada uno de los trabajadores para que puedan cumplir y/o hacer cumplir lo estipulado en el mismo.

#### **1.1.4. NORMAS Y REGLAMENTOS.**

Muchos de los problemas de negociación colectiva pueden tener soluciones mediante un buen reglamento de régimen interior; pues la disciplina y las características que presenta la conducta del personal precisa ser enmarcada en una norma específicamente prevista.

Así, un aspecto muy importante en las relaciones laborales son las normas y reglamentos; particularmente el reglamento interior de trabajo, el cual es un instrumento de origen jurídico que constituye una gran ayuda para las

---

<sup>10</sup> Arias Galicia, Fernando. Op. Cit., p. 304.

relaciones entre trabajadores y patrones, ya que contiene obligaciones que obligan a ambas partes, y tiende a normar el desarrollo de los trabajos dentro de la organización.

Desde el punto de vista jurídico, este reglamento se define de la siguiente manera:

"Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento".<sup>11</sup>

Ahora bien, entre los principales aspectos y normas que debe contener el reglamento interior se pueden destacar los siguientes:

- Horas de entrada y salida de los trabajadores, incluyendo el tiempo destinado para las comidas y los períodos de reposo durante la jornada.
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- Días y lugares de pago.
- Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios.
- Labores insalubres y peligrosas que no deban desempeñar las mujeres y los menores.

<sup>11</sup> Ley Federal del Trabajo, Artículo 422.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- Permisos y licencias.
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.
- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

En general, se puede decir que el principal interés que tiene el tema de relaciones laborales tanto para los empresarios como para el personal es lograr la armonía entre los intereses de ambos.

Así, después de haber expuesto los aspectos teóricos y conceptuales corresponde ahora abordar algunos aspectos del ambiente y el enfoque laboral, particularmente en el contexto mexicano.

## **1.2. EL AMBIENTE LABORAL.**

Las empresas existentes en México han desarrollado a través del tiempo un ambiente laboral muy peculiar, plasmado de luchas entre los trabajadores y empresas. Conforme a ello se ha orientado un orden normativo y uniforme que tiene como función nivelar las condiciones de trabajo para todos los empleados y sin perjuicio a las compañías.

La función de relaciones laborales ha establecido la filosofía del equilibrio entre los diversos factores de la producción. Para lograr este equilibrio tiene que solventarse una correlación de fuerzas.

En México como se dijo, la clase trabajadora durante muchos años se ha encontrado sometida a estilos de liderazgo que estaban ligados con la situación existente en los años posteriores a la Revolución Mexicana y a la formación de distintas organizaciones obreras que surgían en el país.

No obstante, la Nación en forma paulatina ha incorporado un modelo de desarrollo con base en la educación del pueblo y ha provocado que ésta se convierta en uno de los motores esenciales del cambio social que se manifiesta en el país.

No puede existir un equilibrio cuando los fines de unos difieren considerablemente de los otros, cuando los patrones defienden la postura ineludible de los trabajadores o cuando éstos, agrupados, persiguen objetivos sumamente excesivos e irracionales. Unos y otros se enfundan hacia polos completamente extremos; en estos casos hace falta la

intervención de un árbitro que funcione como mediador entre las partes, a fin de aminorar las cargas de un sistema en conflicto.

Se deben comprender dos posturas: la empresa tiene que entender que la evolución histórica de la sociedad y del trabajador no se encuentra sujeta a la irracionalidad, y el trabajador debe comprender que la empresa representa su modo de vida y de ingresos.

Las relaciones laborales deben estar conformadas por un ambiente donde exista un equilibrio entre los diferentes factores de la producción: capital y trabajo, teniendo que existir un manejo adecuado de los intereses mencionados. Asimismo se debe fomentar la realización integral del ser humano en el trabajo, con el fin de cumplir con el compromiso que la compañía ha contraído con la comunidad y enfundar al ser humano el desarrollo de su capacidad productiva.

El ambiente laboral se ve impregnado de un conjunto de variables que intervienen en su perjuicio o beneficio según sea el caso. Una de estas variables es la administración de sueldos y salarios que manifiesta la lógica consecuencia de que bajo una remuneración óptima es factible obtener afables relaciones laborales y un desarrollo integral del ser humano.

Otra variable a considerar es el grado de preparación del trabajador, lo que se obtiene mediante la efectividad y constante capacitación y adiestramiento que promuevan un desarrollo individual y aplicación al trabajo.

El nivel de seguridad que proporcione la compañía para el trabajador gestiona la inferencia de un mejor rendimiento en su actividad y elimina temores de destrucción de núcleos familiares.

Las condiciones que han modificado el ambiente laboral en los últimos años son la insurgencia y el cuestionamiento de distintas agrupaciones de trabajadores, la manifestación laboral y la institucionalización de los sindicatos como organismos de defensa de los derechos humanos.

### **1.3. ENFOQUE LABORAL EN LAS EMPRESAS.**

"Las acciones que realizan las empresas en busca de un equilibrio de beneficio compartido con el trabajador debe contener un conjunto de actividades que redunden en los objetivos de las partes involucradas.

Para ello, la compañía deber buscar un conjunto de soluciones que eliminen las causas que originan el descontento de los trabajadores.

Debe contarse con un amplio conocimiento de lo que ocurre en el medio sindical, lo que permitir percibir la influencia que ejerce éste sobre la empresa. Se trata de una actividad político- sindical con el fin de mediar la intervención moderada del sindicato en la entidad.

Tiene que poseer la empresa una actitud realista ante lo natural del conflicto; se debe contar con serenidad en los conflictos; los cuales si son

colectivos tienen un ciclo determinado. Desde el punto de vista de los trabajadores la secuencia es ésta:<sup>12</sup>

- Arranque del movimiento.
- Ascenso del movimiento.
- Etapa de crisis: solución o huelga.
- Descenso del movimiento.
- Evaluación, consolidación de experiencias y replanteamiento tanto teórico como práctico.

La mejor manera de evitar fricciones de tipo laboral es previniendo que el conflicto no se presente y haga distorsiones en las relaciones patrón-trabajadores.

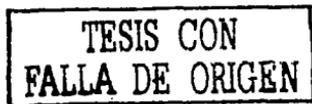
También debe buscarse formas de relación más amplias y estructuradas, ya que las relaciones mantienen en estrecha comunicación a los empleados que trabajan en una empresa con ésta, y difunde una mejor imagen de la compañía tanto al interior como al exterior.

Un factor fundamental previsto es el respeto que debe otorgar la entidad a la organización de los trabajadores, cuya finalidad expresa es la simple defensa de sus intereses.

Asimismo, las compañías paulatinamente han abusado de las exigencias de contar con los servicios de asesores externos, situación que en muchos

---

<sup>12</sup> Hernández, Luis (Recopilador). Las Luchas Magisteriales 1979/1981. Ed. Macehual. México, 1991, p. 139.



casos tiende a dificultar o empeorar los sucesos, en virtud de que desconocen la realidad de la fuente de trabajo.

El asesor externo es necesario y debe participar en el proceso laboral, pero limitando su participación al campo legal y sin llegar a ejecutar acciones, como lo hacen muchos asesores con el consentimiento de la empresa.<sup>13</sup>

Valorar la importancia de la representatividad enfocada al reconocimiento de los auténticos representantes de los trabajadores, esto con el fin de buscar una armonía a través de una actitud fuerte, profesional y técnica, utilizando para el beneficio de la empresa y la satisfacción de su finalidad social.

Resulta importante enfatizar que las compañías deben actuar según los lineamientos de acción que les marquen los ordenamientos legales. El incumplimiento de tal marco de la legalidad inmiscuye dificultades en la armonía y es motivo de muchos conflictos.

Otro de los problemas que han contaminado la relación patrón-trabajador es la denominada práctica del paternalismo, es decir, es la implantación de libre albedrío de los subalternos a quienes se intenta proteger por considerarlos incapaces para tomar ellos mismo decisiones sobre las actividades que se realizan en la empresa. El uso del paternalismo provoca en las personas sujetas a este estilo:..."un sentimiento de impotencia, inferioridad e insignificancia individual".....<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Anguiano Rodríguez, Guillermo. Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical. Ed. Trillas. México, 1995, p. 141.

<sup>14</sup> Fromm, Erich. El Miedo a la Libertad. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1968, p. 179.

El problema esencial que se presenta al implantar un paternalismo es que el dueño o sus dirigentes expresan la sensación de otorgar un proteccionismo en sus subalternos, lo que les estimula su justificación:.. "hice tanto por tí que ahora tengo el derecho de exigirte todo lo que quiera".<sup>15</sup>

Con la implantación del paternalismo el trabajador va perdiendo en forma paulatina la capacidad de decidir, escoger y experimentar.

Todas las variables expuestas son los principales enfoques en que se encuentran inmersas las empresas, ya sea en forma parcial o total; y que deben ser llevadas bajo un tratamiento adecuado a fin de no perjudicar las relaciones laborales.

#### **1.4. ENFOQUE LABORAL DE LOS SINDICATOS.**

Se ha hablado en líneas anteriores de la existencia del sindicato y su influencia en las relaciones laborales; por ello es necesario comenzar a explicar el enfoque laboral de los sindicatos definiendo a éstos.

Según García Avellán, el término sindicato proviene del griego Sundiké, que significa ..."justicia comunitaria o idea de administración y de atención de una comunidad"..."<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Idem.

<sup>16</sup> De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 8a. Edición, Ed. Porrúa, México, 1990, p. 685.

Mario de la Cueva, a su vez menciona que... "el sindicato es la expresión de la unidad de las comunidades obreras y de su decisión de luchar por una aplicación cada día más amplia de la justicia social a las condiciones de prestación de los servicios y por la creación de una sociedad futura en la que el trabajo sea el valor supremo y la base de las estructuras políticas y jurídicas"...<sup>17</sup>

El sindicato es toda unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se constituye con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales. Así también Pérez Botijo define al sindicato como... "una asociación de tendencia institucional, que reúne a las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales".<sup>18</sup>

No obstante visto desde un punto de vista legal, la Ley Federal del Trabajo (L.F.T.), ha definido al sindicato según el artículo 356 del ordenamiento como:.."Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses"...<sup>19</sup>

El sindicato tiene como objetivo permanente estudiar, mejorar y defender los intereses de la agrupación. Por ello debe hacer frente a correcciones que han causado una impresión negativa en las empresas.

---

<sup>17</sup> De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 6a. Edición, Ed. Porrúa,

México, 1991, p. 283.

<sup>18</sup> De Buen Lozano, Néstor. Op. Cit., p. 686.

<sup>19</sup> De Buen Unna, Carlos. Ley Federal del Trabajo Comentada. 1ª Edición. Ed. Themis, México,

1993, p. 159.

Una de las acciones a reordenar son las actitudes anárquicas como manifestación de la democracia; esto en función de que el exceso en el nivel de autoridad del sindicato impide a la empresa negociar y llegar a acuerdos específicos.

Los sindicatos deben llegar a manejar los conceptos que pretenden negociar o de aquellos de los que tienen obligación de vigilar su funcionamiento. Existe un mejor entendimiento entre empresa y sindicato cuando ambas partes manejan una conceptualización y un lenguaje semejante. A partir de esto los sindicatos deben propiciar que los trabajadores cooperen e influyan activamente en las decisiones de la empresa.

Asimismo se requiere contar con una preparación ideológica acorde con el nivel cultural y educativo de los trabajadores. Se pretende incluir la capacitación ideológica de los trabajadores y hacerla compatible con el nivel educativo y de cultura. Existe la prerrogativa de que si la formación ideológica no se encuentra acompañada de conocimientos prácticos sobre la empresa, su funcionamiento, sus problemas, su mercado, su administración, etc; los trabajadores pueden cometer errores constantes, incluso ocasionar conflictos como es el caso de la huelga.

Las variables que son del ámbito de competencia del sindicato deben ser orientadas en beneficio mutuo trabajador-empresario.

Debe aclararse las dos vertientes que arroja el sindicato, ya que es una organización que posee por una parte, la clase laboral para lograr la



conquista de mejores condiciones de trabajo; y por la otra, para los patrones es un medio de defensa de sus intereses.

No obstante, como se hizo referencia en el citado artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato ya sea de trabajadores o de patrones tiene la finalidad de servir para la defensa de sus respectivos intereses.

Los sindicatos en esencia, deben contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales, y obtener un beneficio tanto para los trabajadores como para las compañías en que trabajan.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## 1.5. PARTICIPACIÓN DEL GOBIERNO EN LAS RELACIONES LABORALES.

El gobierno mexicano ha sido un ente mediador entre las acciones que realizan las empresas y su relación laboral con sus trabajadores.

El gobierno establece a través de la Constitución la existencia de Estados Federativos y municipios que poseen a su vez derechos y facultades delimitados.

La Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos dispone en su artículo 115, fracción IX,... "Que las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias. Los municipios observarán estas mismas reglas por lo que a sus trabajadores se refiere"...<sup>20</sup>

Lo anterior dota al Estado del carácter de patrón, estableciendo como norma relativa las que se estipulen en el artículo 123 constitucional, en el Apartado B. Esta relación laboral se efectúa entre los trabajadores y su centro de trabajo que pertenezcan a cualquiera de las entidades federativas, mismo caso aplicable a los municipios.

El panorama normativo de este género de relaciones de trabajo a la cual están sujetos los trabajadores presenta un número reducido de leyes del

---

<sup>20</sup> Lara Saenz, Leoncio. Cuestiones Laborales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social México  
1992, p. 94.



servicio civil expedidas en diversas entidades federativas, en diferentes épocas y con gran heterogeneidad en sus contenidos.

De manera general puede establecerse que las relaciones de trabajo en nuestro país las norma el Estado a partir de la norma suprema que es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y a partir de ella un número considerable de leyes y ordenamientos generales. El artículo 123 de la Constitución faculta al Congreso de la Unión para expedir leyes sobre el trabajo cuya observancia es de carácter nacional.

Así pues, además del citado artículo, se parte también de la existencia de la Ley Burocrática, que además de determinar los principios y características de la relación laboral; define la de tipo individual y de carácter colectivo, entre otra situación.<sup>21</sup>

En el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 se establece que: "Elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo, constituye un objetivo de la mayor importancia para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios. Con este fin resulta estratégico impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación de los trabajadores del país. Si bien, hoy en día, México cuenta con una importante infraestructura de capacitación y programas que han tenido éxito, es preciso reconocer que en relación con las necesidades del país, los logros son aún limitados".<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Esteve Díaz, Hugo. Las Corrientes Sindicales en México. Instituto de Proposiciones

Estratégicas, A.C. 1a. Edición, México, 1990, p. 147.

<sup>22</sup> Poder Ejecutivo Federal, Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, México, 1995: p. 152

Así, el 13 de agosto de 1996 se firmaron en la residencia oficial de los Pinos, Los Principios de la Nueva Cultura Laboral, por los sectores patronal, de los trabajadores y del gobierno.

En este orden de ideas, el documento Los principios de la Nueva Cultura Laboral, se divide en, Preámbulo, objetivos centrales, principios básicos, principios de ética de las relaciones laborales; principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral y principios en materia económica.<sup>23</sup>

A) *Preámbulo.*

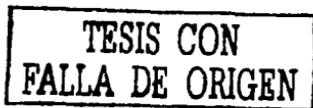
La idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias. La nueva cultura laboral significa el compromiso no sólo entre trabajadores y empresarios, sino con la sociedad y con el futuro de México.

B) *Objetivos centrales.*

La resolución de controversias ha de sustentarse en el marco de la Ley, en los valores fundamentales de la justicia, la equidad y el diálogo, por lo que todos los sectores propiciarán el desarrollo de una nueva cultura laboral que promueva la consecución de los mismos.

C) *Principios básicos.*

<sup>23</sup> Aretlano, G. (1996). "Principios de la Nueva Cultura Laboral". Revista Laboral. La Práctica Jurídico-Administrativa. IV: 14-19. Agosto 13.



Promover, en el ámbito de sus respectivos intereses, el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral, y acuerden por consenso que dichos derechos deben ejercerse con responsabilidad y mucho respeto.

*D) Principios de ética en las relaciones laborales.*

El ejercicio de la representación legal tanto de patrones como de trabajadores, debe llevarse a cabo en estricto apego a principios éticos y jurídicos que permitan su sano y transparente desempeño.

*E) Principios en materia de derechos laborales, procuración e impartición de justicia laboral.*

Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita en favor de los trabajadores que laboren en las Procuradurías de la Defensa del Trabajo, pues ello contribuirá a la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia, sobre todo en beneficio de los trabajadores de escasos recursos. Ha de ponerse particular atención a la mayor preparación profesional de los Procuradores.

*F) Principios en materia económica.*

Los sectores obrero y patronal, están convencidos de que el problema económico y social más serio que enfrenta México, es el de generar empleos bien remunerados que se requieren tanto para absorber productivamente a las personas que se incorporan anualmente al mercado de trabajo, como para abatir el nivel de desempleo.

Todo individuo encuentra en el proceso de educación y capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad, para su propia realización y, en consecuencia, la de su sociedad, proceso básico que se debe dar a partir de la familia, la escuela, los sindicatos y los propios centros de trabajo.

El documento "Principios de la Nueva Cultura Laboral", plasma una especie de diagnóstico de la situación que observan hoy en día las relaciones laborales en nuestro país y establece las bases a través de la comunión de esfuerzos entre capital y trabajo para su fortalecimiento en aras de un mejor futuro.

Por último, es importante destacar que no es positivo para las condiciones de las empresas ni de los trabajadores que la negociación colectiva que es la base de las relaciones laborales se dé en una situación de ganar o perder, pues de esta forma cada una de las partes antepone sus intereses; siendo entonces conveniente asumir una posición negociadora, en la que el sindicato realmente represente y defienda los intereses de los trabajadores de manera equitativa; tratando de lograr los acuerdos que mejor beneficien a ambas partes.

## **CAPÍTULO II. EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

### **2.1. CONCEPTO.**

En la legislación laboral, por contrato colectivo de trabajo se entiende: .. "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos"

"Los elementos que podemos desprender de esta definición son los siguientes:

- a) El contrato colectivo es un convenio.
- b) Que sólo puede ser celebrado por un Sindicato de trabajadores o por varios.
- c) Que puede ser celebrado por un solo patrón o varios, por un Sindicato patronal o por varios Sindicatos patronales.
- d) Establecer las condiciones de trabajo de cada empresa o negociación".<sup>24</sup>

Apoyándose en el anterior concepto que proporciona la Ley Federal del Trabajo, algunos autores consideran que este contrato es de carácter normativo, ya que en él se establecen por las partes, es decir por el sindicato obrero y por el patrón o patrones o sindicato de patrones, las reglas a las que ambas partes han de quedar sujetas en el desarrollo de las relaciones laborales.

---

<sup>24</sup> Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Ed. Trillas, México, 1984, p. 630.

Por otro lado, el que el sindicato de trabajadores pacte con el patrón por medio de un contrato colectivo de trabajo la realización de las labores que ejecutará por medio de sus agremiados, es el fundamento para que algunos otros autores lo consideren como un contrato de ejecución.

El hecho de que el contrato colectivo de trabajo sea normativo o de ejecución, son sólo dos de los caracteres que presenta dicho contrato, pues, en el caso de México se habla también de la inmediatez como un carácter más del contrato colectivo de trabajo.

Para Armando Porras y López, en México el contrato colectivo de trabajo no sólo es normativo y de ejecución, sino que también presenta el carácter de inmediatez, ya que...Una vez celebrado y establecidas las normas, conforme a ellas se desarrollarán las relaciones obrero-patronales y no hay necesidad de que se celebren posteriormente contratos individuales de trabajo entre todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados de la empresa, es decir entra en vigor de inmediato, se ejecuta desde luego y frecuentemente con efectos retroactivos en favor de los trabajadores".<sup>25</sup>

No obstante lo antes señalado, algunos autores, entre ellos Euquerio Guerrero,<sup>26</sup> consideran que aún cuando exista en una simple empresa contrato colectivo de trabajo, también deben existir contratos individuales con cada uno de los trabajadores, los cuales con base a las características de la inmediatez que presenta el contrato colectivo de trabajo, se van

---

<sup>25</sup> Porras y López, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. "Individual y Colectivo". Ed. Porrúa, México, 1975, p. 148.

<sup>26</sup> Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 4ª Edición, Ed. Porrúa, Cap. I. México, 1970, p. 311.

modificando automáticamente adecuándose al contenido del contrato colectivo; pero el contrato colectivo no debe sustituir a los contratos individuales.

Por nuestra parte consideramos más adecuada la posición de Euquerio Guerrero, puesto que, en una empresa donde exista un contrato colectivo de trabajo y no diversos contratos individuales, estos últimos se entienden establecidos aún cuando no celebren, según se desprende lo establecido por el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que dispone:

"Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe".

"Según la doctrina, el contrato colectivo puede tener dos orígenes: o bien el común acuerdo de las partes o bien la resolución de la autoridad. Esto último ocurre cuando en los conflictos de orden económico se dicta la sentencia colectiva que puede implicar una reducción de personal o modificaciones a la jornada, el salario y, en general, a las condiciones de trabajo, según lo dispone el artículo 811, lo que precisamente es el contenido del contrato colectivo.

Podemos observar, al respecto, que la sentencia colectiva trata más bien de modificar un contrato colectivo ya existente y que la forma más general de dar nacimiento a este tipo de contratos es el acuerdo de las dos partes".<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Ibid., p. 310.

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

'El patrón que emplee trabajadores miembros de un Sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un Contrato Colectivo'.

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

Como este precepto, al referirse a trabajadores, habla en plural, basta que existan dos de ellos, afiliados a un Sindicato, para que proceda la firma del Contrato por la vía ordinaria".<sup>28</sup>

## **2.2. NATURALEZA JURÍDICA.**

El artículo 1° de la Ley Federal del Trabajo nos manifiesta que " La presente Ley es de observancia general en toda la Republica Mexicana y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado "A" de la Constitución".

El apartado "A" es aquel que rige las relaciones entre obreros, jornaleros, empleados domesticos, artesanos, universitarios y de una manera general, todo contrato de trabajo, es decir, es aplicable a todo aquel que preste un servicio a otro en el campo de la produccion economica y fuera de éste.

---

<sup>28</sup> Cavazos Flores, Baltasar. Op. Cit., p. 630.

El apartado "B" es aquel que rige las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores, o sea entre los Poderes de la Union y el Gobierno del Distrito Federal con sus trabajadores, excepto aquellos que por su naturaleza se rigen por leyes especiales como es el caso de las Fuerzas Armadas.

La Ley Federal del Trabajo, como reglamentaria del Apartado "A" contiene no sólo preceptos materiales que integran propiamente el derecho sustantivo del trabajo, sino también formales, constitutivos del Derecho Procesal del trabajo así como disposiciones de carácter puramente administrativo.

El Artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo dice " Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las Relaciones entre trabajadores y Patrones".

"Como ya lo sabemos, toda institución jurídica tiene sus elementos que la conforman o constituyen y los contratos no son la excepción, pues éstos tienen elementos de validez y de existencia. Los elementos de existencia de los contratos son aquellos sin los cuales el contrato no nace a la vida jurídica así como tampoco no surte efectos jurídicos y por último no es posible convalidar. Los elementos de existencia de los contratos son el acuerdo de voluntades o el consentimiento y el objeto. El primero de los elementos implica que las partes de la relación jurídica tengan el deseo y sea su decisión, la de convertirse en sujetos de obligaciones y titulares de derechos, y que ese deseo y esa decisión sea libre y sin coacciones de nadie. Respecto del segundo elemento de los contratos, el objeto, esto

implica que ese acuerdo de voluntades o ese consentimiento, debe darse en razón de una materia, es decir, debe tener un fin lícito.

Respecto de los elementos de validez de los contratos, el artículo 1795 del Código Civil para el Distrito Federal establece en sus cuatro fracciones las causas por las cuales puede ser invalidado, y por lo tanto una vez que desaparezca la causa, puede convalidarse.

Por razones de espacio omitimos hacer el comentario de cada uno de los elementos de validez de los contratos. Únicamente afirmamos que en la formulación de un contrato, la voluntad de las partes juega un papel muy importante, toda vez que las obligaciones y los derechos que resulten de la celebración del contrato emanan de eso precisamente, es decir, son las partes quienes de acuerdo a sus intereses y sin contravenir las disposiciones de la Ley, se imponen derechos y obligaciones recíprocas y le imponen las modalidades que juzguen convenientes al contrato que están celebrando. Si el contrato en cuestión reúne los elementos de existencia, aunque le falte alguno de los de validez, dicho contrato adquirirá vida jurídica y en ocasiones surtirá sus efectos legales con las modalidades, limitaciones y/o concesiones que quienes lo celebran le hayan impuesto".

En estos términos remarcamos que los elementos de existencia y de validez de los contratos implican la presunción de derechos y obligaciones señalados en los contratos, por lo que nuestro Máximo Tribunal Federal, ha establecido un criterio rector en relación a la interpretación y a la asunción de derechos y obligaciones expresados en un acuerdo de voluntades:

La Ley Federal del Trabajo en vigor, hace alusión a dos conceptos que consideramos oportuno diferenciar. En el texto del artículo 20 del citado ordenamiento legal se habla de contrato de trabajo y de relación de trabajo.

Nuestro legislador no estableció diferencia alguna entre los conceptos que se contienen en tal precepto legal y más aún estamos de acuerdo con los autores que opinan que los confunde. Respecto de las diferencias que existen entre el contrato de trabajo y la relación de trabajo, Baltasar Cavazos Flores opina que "el contrato de trabajo se perfecciona desde el instante mismo en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo estipulado y el salario convenido. La relación de trabajo, en cambio, surge hasta el preciso momento en que se empieza a prestar el servicio".<sup>29</sup>

Es totalmente cierto que el contrato de trabajo se puede celebrar entre las partes y no con ello dar origen al nacimiento simultáneo de la relación de trabajo, y tal situación se presenta cuando patrón y trabajador celebran un contrato individual de trabajo, y como fecha para iniciar las labores fijan un mes después de la fecha de éste, existirá contrato, mas no así la relación de trabajo, de acuerdo al Art. 21 de la Ley Federal del Trabajo; y vistas las cosas desde este punto de vista, el contrato de trabajo y la relación de trabajo son dos cosas distintas, aún y cuando pudieren surtir los mismos efectos, sobre todo cuando el contrato es celebrado verbalmente y sea simultáneo al momento en que el trabajador inicie los trabajos contratados. La falta de un contrato escrito, y el hecho de que el trabajador labore para el patrón, no implica que entre estas personas no se haya celebrado contrato alguno, éste se celebró en forma verbal y para comprobar que los elementos del contrato se dieron y que este es válido, basta que el

---

<sup>29</sup> Cavazos Flores, Baltasar. Op. Cit. p. 120.

trabajador se encuentre laborando, según Artículos 25,26 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo.

Sabemos pues que el contrato y la relación de trabajo no son la misma institución jurídica, y a raíz de esta diferencia, surge el problema de determinar cuál de estas dos instituciones da nacimiento a los derechos y las obligaciones de las partes, si el contrato o la relación de trabajo.

Ciertamente que en el contrato de trabajo se establecen derechos y obligaciones de las partes, artículos 2,3 y 5 de la Ley Federal del Trabajo, como también es cierto que en el contrato se estipulan las condiciones específicas y particulares para la prestación del trabajo, el salario y demás prestaciones de que el trabajador será titular; pero si nos colocamos en el supuesto de que las partes no hayan celebrado tal contrato de trabajo en forma escrita y que no exista pacto alguno sobre las condiciones de trabajo, de ninguna manera podemos concluir que ambas partes quedan desprotegidas, y menos el trabajador, pues en tal caso, las partes asumirían los derechos y las obligaciones que para los patrones y los trabajadores consagra la Ley Federal del Trabajo, quedando el trabajador obligado a desempeñar un trabajo que sea compatible con sus fuerzas y aptitudes, y el patrón a pagarle el salario mínimo para el caso concreto, por lo que podemos concluir que el hecho de que las partes se pongan de acuerdo en la prestación de un trabajo es el hecho generador de las obligaciones y derechos de los patrones y trabajadores.

En tal sentido, la existencia del contrato de trabajo deriva no necesariamente de la celebración escrita del mismo, sino de la existencia de una relación de trabajo subordinada, por lo que, conforme lo establece la

Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el caso de existir una relación laboral, se presume la existencia del contrato de trabajo, tal y como lo establece la siguiente tesis de jurisprudencia:

**CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.**

La existencia del contrato de trabajo se presume entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe, y al falta de estipulaciones expresas, la prestación de servicios se entenderá regida por la Ley Federal del Trabajo y por las normas que le son supletorias.

Quinta Época:

Tomo. XLII, pág. 2733. Recl. 112/34. García Tranquilino. Unanimidad de 4 votos.

Tomo. XLIII, pág. 609. Recl. 6259/34. Pliego Vicente R. 5 votos.

Tomo. XLVI, pág. 2237. Recl. 2952/33. Garcilazo José. 5 votos.

Tomo. XLVI, pág. 5592. Recl. 113/34. García Cipriano. Unanimidad de 4 votos.

Tomo. XLIX, pág. 1704. A.D. 3768/36. Fernández Vicente. Unanimidad de 4 votos.

Publicada con el numero 57 en el Apéndice 1917 - 1985, Quinta Parte, pág. 57.

Consideramos que la relación de trabajo en sí, es la que dá nacimiento a los derechos y las obligaciones de que son titulares patrones y trabajadores, pues en el caso de que se haya celebrado un contrato y que no se haya iniciado la prestación del servicio y el patrón decida dar por terminado dicho contrato, éste tendrá que indemnizar al trabajador conforme lo dispone la Ley. En síntesis sostenemos que puede haber contrato sin que haya necesariamente relación de trabajo, más no así a la inversa, ya que toda relación de trabajo implica necesariamente la existencia de un contrato ya sea verbal o escrito.

Establecidos los anteriores criterios entre la relación y el contrato de trabajo, es oportuno conocer la opinión que sobre el particular tiene el maestro Euquerio Guerrero, el cual sostiene que "...más confusión introduce el artículo 21 de la ley al ordenar que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, esto nos lleva a considerar que se trata de dos elementos iguales, aún cuando en realidad la doctrina había establecido entre ambos, una diferencia tajante..."

Vemos pues que también el maestro Euquerio Guerrero piensa que la Ley confunde los dos elementos que hemos venido analizando, y está de acuerdo con la doctrina en considerar que en realidad se trata de dos instituciones distintas.

Resumiendo, estimamos que la relación de trabajo debe ser considerada como el hecho de que una persona preste sus servicios de carácter personal y subordinado a otra, mediante el pago de un salario; ahora bien, respecto del contrato opinamos que este se debe considerar como el acuerdo de voluntades para constituirse como patrón y trabajador respectivamente, independientemente de que ese contrato se celebre en forma verbal o escrita.

En estos términos se estima necesario establecer la participación directa de las autoridades laborales en la ejecución de los contratos, por lo que al no importar si los mismos son escritos o verbales, se requiere de un ejercicio de interpretación a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero que sin embargo, este ejercicio no queda exclusivamente a su libre arbitrio, tal y

como lo contempla la siguiente tesis de jurisprudencia, emitida por nuestro máximo Tribunal Federal:

**"CONTRATOS DE TRABAJO. SU INTERPRETACIÓN POR LAS JUNTAS.**

La materia de los contratos en ningún caso puede quedar sometida a la apreciación en conciencia de las Juntas, dado que las cláusulas de aquellos envuelven necesariamente cuestiones cuya resolución implica la necesidad de emplear procedimientos de investigación jurídica, la cual no puede confundirse con las simples

impresiones que llevan los hechos a la conciencia de los componentes de las Juntas.

Quinta Época:

Tomo XLIV, pág. 1109. González Felix.

Tomo XLIV, pág. 3143. Empresa de los FF. CC. de México.

Tomo XLIV, pág. 2855. FF. CC. de México.

Tomo XLIV, pág. 4154. Cía. Limitada del ferrocarril Mexicano.

Tomo XLVII, pág. 4189. Cía del Ferrocarril Sud-Pacífico.

Publicada con el numero 62, en el Apéndice 1917 - 1985, Quinta Parte, pág. 61.

Complementariamente, podemos señalar como ejemplo de lo anterior y de las obligaciones y derechos que se asumen mediante un contrato de trabajo, ambas partes deben detallar específicamente las labores que se van a desempeñar, debido a que debe evitarse en la medida de lo posible las confusiones o malas interpretaciones que se gestan por una errónea redacción o por la ausencia de la misma, por lo que es necesario que la naturaleza jurídica de las labores que se van a establecer en un contrato de trabajo, se encuentren perfectamente detalladas, o en todo caso, sean

adecuadamente acreditadas en caso de un conflicto laboral, tal y como se establece en la siguiente tesis de jurisprudencia:

**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO,  
CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA  
NATURALEZA DE LAS LABORES CUANDO  
RECLAMA LA EXPEDICIÓN DEL.**

Cuando la empresa demandada al contestar la reclamación se excepciona diciendo que las diversas contrataciones que desempeñó un trabajador, obedecieron a labores extraordinarias que por su naturaleza eran temporales y que no correspondían a las que, para reparación y mantenimiento de la industria, lleva a cabo en forma normal y permanente, toca al actor la obligación procesal de probar que las actividades que se le encomendaron eran como las señaladas en ultimo termino. lo anterior, tiene como base el que no debe confundirse el derecho de los trabajadores a la continuidad de la relación laboral mientras dure la materia del trabajo y las causas que dieron origen a la contratación, con la pretensión de los mismos para que se otorgue un puesto de planta, pues mientras aquel se satisface mediante la prorroga del contrato en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, este requiere la demostración de que existe la vacante, de que el reclamante tiene mejor derecho respecto de otros trabajadores y de que ha sido propuesto por el organismo sindical, en lo casos de contratación colectiva en que exista la cláusula de exclusión por ingreso.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. LXXXVI, pág. 15. A.D. 931/63. Petróleos Mexicanos, Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVI, pág. 15. A.D. 4787/63. Petróleos Mexicanos, Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVI, pág. 15. A.D. 4443/61. Petróleos Mexicanos, Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVI, pág. 15. A.D. 2415/61. Petróleos Mexicanos, Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVI, pág. 15. A.D. 6555/62. Petróleos Mexicanos, Unanimidad de 4 votos.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

Redondeada la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, es momento de que pasemos al análisis de los elementos de existencia del mismo. En forma general decimos que los elementos de existencia de cualquier contrato son el consentimiento y el objeto. Opinamos que dicho criterio se puede hacer extensivo a los contratos de trabajo previstos en la legislación laboral vigente. Respecto del consentimiento, podemos anotar que éste es la forma a través del cual una persona decide de manera libre y voluntaria, llevar al grado de ejecución su voluntad de convertirse en patrón o en trabajador respectivamente. El consentimiento en los contratos de trabajo siempre se da ya sea en forma expresa o en forma tácita. Consideramos que el consentimiento en forma expresa se presenta cuando la persona externa su conformidad de ingresar o incorporarse al centro de trabajo sin haber firmado contrato alguno.

Respecto del objeto como segundo elemento de existencia de los contratos, hay quienes opinan que no siempre se presenta, pues en ocasiones el trabajador al momento de ser contratado y aceptar las prestaciones que el patrón le ofrece, desconoce cual será la labor que va a desempeñar. Esto no quiere decir de ninguna forma que no exista objeto en el contrato, ya que el objeto del contrato es el de prestar un servicio o desempeñar un trabajo.

El hecho de que el trabajador desconozca cual será exactamente su trabajo no implica que falte el elemento de existencia de los contratos llamado objeto, lo que significa es que de momento el trabajador desconoce el objeto específico de la relación de trabajo.

Vistas las cosas desde este punto de vista, nos permitimos clasificar el objeto como elemento de existencia de los contratos en dos modalidades: el objeto abstracto y el objeto concreto. El primero se refiere al hecho de que el trabajador al adquirir tal carácter sabe que desempeñará un servicio, sin poder precisarlo. El objeto concreto, es o se presenta cuando el trabajador conoce en detalle cual es la función que va a desempeñar. El hecho de que en un contrato de trabajo no se especifique de manera particular el trabajo a desempeñar, no perjudica al trabajador, ya que éste, en tal virtud, quedará obligado a desempeñar un trabajo que sea compatible con sus fuerzas y aptitudes

Un aspecto de suma importancia en tratándose de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo es su carácter social, que ciertamente lo hace diferente a todos los demás contratos. Tal carácter tiene su origen en el artículo 123 Constitucional. En principio podemos anotar que los contratos en materia laboral no están sujetos al principio de la autonomía de la voluntad de las partes, toda vez que éstas, para contratar, deben partir de las condiciones mínimas que la Ley antepone a su voluntad. Sin embargo el contrato de trabajo tiene un carácter social debido a que en sí toda la materia laboral tiene un carácter social, y en nuestra opinión tal carácter deriva de la intención metajurídica de esta área del Derecho, consistente en equilibrar el nivel económico de la clase trabajadora, que es considerada económicamente débil, con el nivel de vida de quienes pertenecen a la clase detentadora de los medios de producción.

Como parte de la calidad social del derecho del trabajo, se pretende apoyar a la mayoría de los trabajadores sobre una minoría de patrones, e inclusive sobre una minoría de trabajadores, por lo que en este sentido nuestra Corte

suprema de Justicia ha sido sumamente explícita al emitir el siguiente criterio de jurisprudencia, mediante el cual se hace prevalecer el interés general de los trabajadores, sobre un posible interés individual o particular:

**CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL INTERÉS INDIVIDUAL NO DEBE PREVALECER SOBRE EL INTERÉS GENERAL QUE REPRESENTA EL.**

Si en un contrato colectivo de trabajo se fijan cuales son los puestos de planta y cuales son los que deben considerarse como de tiempo fijo y obra determinada, incluyéndose la forma de llenar las plazas temporales, no puede prevalecer el interés individual de un sindicalizado, en cuyo nombre, como en el de todos los sindicalizados de la empresa, se pactó el contrato, ni puede hacerse valer ese mismo interés individual, en contra de los intereses generales que representa el contrato colectivo de trabajo.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vol. LXXXVI, Pág. 13. A.D. 931/63. Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVI, Pág. 13. A.D. 4787/63. Petróleos Mexicanos. Unanimidad de 4 votos.

Vol. LXXXVI, Pág. 13. A.D. 4443/61. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

Vol. LXXXVII, Pág. 12. A.D. 2415/61. Aurelio Pérez Díaz y Coags. 5 votos.

Vol. LXXXIX, Pág. 11. A.D. 6407/61. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

Publicada con el número 50, en el Apéndice 1917 - 1985, Quinta Parte. pág. 50.

Como ya sabemos, esta rama del Derecho también tiene normas de carácter sustantivo y normas de carácter adjetivo o procesal. La aplicación de las normas sustantivas del Derecho del Trabajo no es facultativa de las partes en cuanto a los derechos que en favor de la clase trabajadora establece. La Ley sustantiva laboral contiene una serie de disposiciones que establecen el punto de partida para la negociación obrero-patronal, lo

cual implica que las partes podrán contratar y regular sus relaciones, partiendo no de las bases que ellos establezcan, sino de las que la ley les impone, siendo facultad de ellos superar y mejorar las condiciones de trabajo. Toda esta política protectora de la clase económicamente débil constituye la denominada naturaleza social del Derecho del Trabajo, la cual por supuesto engloba a el contrato de trabajo.

De los elementos del Contrato Colectivo de Trabajo con que ya contamos, podemos extraer la naturaleza jurídica de los contratos individuales de trabajo. Este tipo de contratos debe satisfacer los mismos requisitos, y en cuanto a los elementos de validez podemos decir que la legislación laboral no prescribe observancia alguna en cuanto a la forma de externar el consentimiento.

A pesar de lo señalado en el párrafo anterior, nuestra Suprema Corte de Justicia ha establecido una serie de elementos específicos para el caso de los contratos por tiempo determinado, los cuales como se ha visto, son una excepción a la regla general contenida en la Ley Federal del Trabajo, por lo que vale la pena hacer referencia a las dos siguientes tesis de jurisprudencia que demuestran la normatividad particular establecida para los contratos por obra o por tiempo determinado.

#### **CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL.**

Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la de que éste se celebre por tiempo indeterminado,

salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevé el artículo 36, y el contrato de trabajo por tiempo determinado que está previsto en el artículo 37. En este último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado solo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha en la señalada, y en su caso, al ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que dure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 39 de la Ley de la Materia. De lo contrario, no puede concluirse que por solo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo Ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 133 - 138, pág. 19. A.D. 5126/78. Miguel Esteban Martín. 5 votos.

Vols. 133 - 138, pág. 19. A.D. 581/79. Margarito Carbente Ortiz. 5 votos.

Vols. 133 - 138, pág. 19. A.D. 6132/79. Banco de Crédito Rural del Centro, S.A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133 - 138, pág. 19. A.D. 6548/79. Roberto Franco Maldonado y Germán Lara Bautista. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 133 - 138, pág. 19. A.D. 3965/79. Ramón Torres Fuentes. 5 votos.

Publicada con el número 54, en el Apéndice 1917 - 1985, Quinta Parte, pág. 53.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SOLO SE PUEDE EXIGIR SU PRORROGA, MAS NO EL EMPLEO DE PLANTA.**

Cuando en un Contrato Colectivo de Trabajo se establece genéricamente la posibilidad de contrataciones temporales, especificándose las labores no consideradas como permanentes en la empresa, así como los casos en que habrá lugar a ocupar trabajadores transitorios; los obreros contratados con ese carácter no tiene derecho a exigir el otorgamiento de algún contrato de planta, sino que únicamente tienen la facultad de pedir que el contrato temporal expedido se les prorrogue por todo el tiempo en que perduren las causas que dieron origen a la contratación y la materia del trabajo.

Sexta Época, Quinta Parte:

Vols. LXXXVI, pág. 14. A.D. 2545/61. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

Séptima Época, Quinta Parte:

Vols. 145 - 150, pág. 21. A.D. 5740/77. Roberto Madrigal Sánchez. 5 votos.

Vols. 157 - 162, pág. 65. A.D. 7543/61. Petróleos Mexicanos. 5 votos.

Vols. 157 - 162, pág. 65. A.D. 558/62. Gregorio Cobos Gallardo. 5 votos.

Vols. 163 - 16850, pág. 15. A.D. 6769/81. Isaac Camarena Ramírez. 5 votos.

Publicada con el numero 55, en el Apéndice 1917 - 1985, Quinta Parte, pág 55

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

## 2.3. CONTENIDO.

Tradicionalmente se ha dividido en tres grandes grupos el clausulado de estos Contratos: El primero de ellos es la Creación y Terminación, que como su nombre lo indica, comprende las cláusulas relativas a su nacimiento, duración, revisión y terminación.

Es muy importante, aunque desde luego, no se refiere a la esencia del Contrato.

El segundo grupo, denominado Normativo, constituye el desideratum del Contrato, ya que ahí se encuentran pactadas todas las cláusulas relativas a las condiciones específicas de trabajo, como monto de salarios, jornada, descansos y vacaciones, etc.

Al último grupo, Mario de la Cueva lo denomina elemento Obligatorio y nos dice que sirve para hacer efectivo el cumplimiento del elemento normativo, integrándose según su propio criterio en lo que él llama cláusula de exclusión de ingreso, cláusula de exclusión por separación y Reglamento Interior de Trabajo.<sup>30</sup>

El contrato colectivo debe indicar por lo menos:

- a) La empresa o empresas y el sindicato o sindicatos que lo celebren, así como los establecimientos o dependencias que de aquéllas abarque, puesto que ya vimos que en una misma empresa pueden existir varios contratos colectivos celebrados con diferentes sindicatos;

---

<sup>30</sup> Cavazos Flores, Baltasar. Op. Cit., p. 630.

- b) Debe señalar el ámbito de competencia que comprende el campo de su aplicación;
- c) Sus cláusulas concretamente tratarán como cuestiones obligatorias el monto de los salarios, las horas de trabajo, la intensidad y calidad del trabajo y los descansos y vacaciones;
- d) Además de estas cláusulas es usual que se incluyan otras muchas que tratan de todas las prestaciones que se conceden a los trabajadores como jubilaciones, gratificaciones, fondo de ahorro, transportes, casas habitación o ayuda para pago de renta de casa, forma de pagar el tiempo extraordinario, útiles y herramientas para el trabajo, quién los proporciona y lugares para guardarlos, sistemas de contratación y, cuando exista la cláusula de exclusión por admisión, plazos para que el sindicato envíe a los candidatos para ocupar los puestos vacantes y sanciones por no cumplir con esta obligación;
- e) También regula la forma de cerciorarse de la capacidad de los candidatos, o sea de los exámenes por admisión o de los exámenes previos a nuevos movimientos de personal, por las vacantes que ocurran;
- f) Por último, es común incluir cláusulas que señalen, a grandes rasgos, la forma de imponer las sanciones y también en este punto se incluye cuando exista, la cláusula de exclusión por separación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

TESIS CON  
FECHA DE ORIGEN

Las cláusulas que forman la envoltura son las que se refieren al campo de aplicación del contrato: toda la empresa, varias empresas o sólo algunos departamentos de aquélla; también se incluyen las cláusulas que señalan el principio, la duración, la revisión y la terminación de propio contrato.

El elemento obligatorio lo forman las normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada una de las partes en relación con la otra. Cláusulas por las que se establecen comisiones mixtas para dirimir conflictos, las citadas cláusulas de exclusión, etc.

Las cláusulas de aspecto normativo son aquellas que indican cómo desempeñar el trabajo: horarios, duración de la jornada, descansos, etc.

Las cláusulas eventuales u ocasionales no son indispensables para la existencia del contrato colectivo, ya que se refieren a circunstancias especiales que pueden presentarse al celebrar el contrato o al revisarlo: gastos de la revisión, fecha de depósito y ratificación ante la Junta y personas autorizadas por ambas partes para ese fin.<sup>31</sup>

### **CAPÍTULO III. NEGOCIACIONES PARA LA REVISIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

La actividad empresarial necesita de trabajadores para realizar las funciones propias de su objetivo, pero resulta que cuando no se observan

<sup>31</sup> Guerrero, Euquerio. Op. Cit., pp. 311-313.

los derechos y obligaciones que derivan de la relación laboral, da origen a los conflictos laborales que cotidianamente se presentan en los centros de trabajo, por lo que es importante conocer como se debe actuar en dichos casos, no solo para resolverlos, sino también para evitarlos.

Dentro de estos conflictos podemos señalar entre otros, la revisión del contrato colectivo de trabajo, la celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo, la modificación o el incumplimiento a las cláusulas o alguna de sus cláusulas del mismo.

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

La Ley dispone que la revisión se haga en el caso de que lo soliciten el sindicato de trabajadores o el patrón, cuando se trate de un contrato colectivo celebrado por un solo sindicato y un solo patrón, pues para el caso de que fuesen varios los sindicatos de trabajadores o varios los patronos, se necesitará que la revisión se pida por el 51% de la totalidad de los miembros del sindicato o de los patronos que tengan a su servicio ese 51%. Aun cuando parezca redundante consideramos conveniente recalcar el hecho de quem, a pesar de los intentos que en el pasado se hicieran por algunos sindicatos para negar el derecho de los patronos a solicitar la revisión del contrato colectivo, la nueva Ley Federal del Trabajo reprodujo, en su esencia, las disposiciones contenidas en el artículo 56 de la Ley anterior, respetando, como era natural, el derecho de los patronos, lo mismo que el de los trabajadores, para solicitar la revisión del contrato colectivo, lo cual es perfectamente lógico si consideramos las características de este

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

acuerdo en el que ambas partes incluyen las normas que necesitan para armonizar sus relaciones.<sup>32</sup>

Al igual que en el conflicto individual, la presentación de la demanda da inicio al mismo, esta presentación debe hacerse ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal o en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dependiendo de la actividad de la empresa en conflicto.

Ahora bien, es necesario precisar que en el caso de que la materia del conflicto sea la revisión del contrato colectivo o la petición de celebración y firma de un contrato colectivo de trabajo que regirá las relaciones laborales entre todos los trabajadores de una empresa, el sindicato puede hacer uso de su derecho de emplazarla a huelga para el caso de que no se acceda a sus peticiones.

Para el caso de que exista el emplazamiento a huelga, el sindicato que se sienta afectado debe iniciar el procedimiento ante la Secretaría Auxiliar de Huelgas de cada una de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin que se pierda de vista la actividad de la empresa...<sup>33</sup>

La revisión del contrato colectivo, cuyos elementos y características han sido expuestas en el capítulo anterior, tiene como uno de sus objetivos cambiar algunos aspectos para mejorar las condiciones de los trabajadores, dentro de las posibilidades de la empresa, de manera que ambas partes resulten beneficiadas.

---

<sup>32</sup> Ibid., p. 313.

<sup>33</sup> Cámara De Comercio. Problemas Laborales.

Para ello, son necesarias las negociaciones entre el sindicato -como representante de los trabajadores- y la empresa en la revisión del contrato colectivo de trabajo, lo cual en algunos casos puede convertirse en conflicto, de forma que es necesaria una estrategia de negociación que facilite el camino hacia la comunicación, el trabajo en equipo y los cambios positivos.

De tal manera, en el presente capítulo corresponde hacer un análisis de las negociaciones que se pueden llevar a cabo para la revisión del contrato colectivo, destacando el proceso seguido.

Para ello, en primera instancia se plantean los objetivos y las partes de la negociación, en seguida se exponen las peticiones de la parte trabajadora, a través del pliego petitorio y la petición inicial del sindicato. Posteriormente se hace un análisis de los conflictos surgidos, identificando sus fuentes y la forma en que se maneja, de acuerdo a la aplicación de la estrategia minimax (que consiste en tratar de determinar lo mínimo que se puede aceptar y lo máximo que se puede obtener) en las negociaciones, considerando que debe dar y qué debe obtener cada una de las partes.

### 3.1. OBJETIVOS Y PARTES DE LA NEGOCIACIÓN.

En el nuevo contexto económico mundial de comercio y competitividad internacional, de introducción de nuevas tecnologías y de nuevas formas de producción en el ámbito nacional, así como de predominio de ideas neoliberales, la regulación de las relaciones laborales se ha ido abriendo a nuevas corrientes doctrinales, aunque el debate entre garantismo y flexibilidad perdura y es centro de la controversia.

Sin perjuicio de una orientación u otra, la tendencia legislativa parece inclinarse lentamente a favor de una mayor participación de los actores sociales en la elaboración de la normativa y así se crean mesas de concertación sobre relaciones laborales, se firman acuerdos tripartitos que propician la reforma de la legislación de trabajo, o se gestionan y desarrollan proyectos para mejorar la cultura de relaciones laborales...<sup>34</sup>

Los acuerdos celebrados entre los representantes de los trabajadores y la organización por medio de la contratación colectiva, repercuten tanto en lo económico como en lo administrativo en el seno de la empresa y, al mismo tiempo, en las condiciones de vida del personal.

De esta forma, tanto los llamados representantes del trabajo como los representantes del capital, deben presentarse a la mesa de discusiones perfectamente bien preparados y con todos sus conceptos fundamentados en la forma más clara y técnica posible.

---

<sup>34</sup> Sepúlveda, Juan Manuel. Tendencias y contenidos de la negociación colectiva. OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/viii/cap1/index.htm>.

Para ello, lo primero que se debe hacer es especificar los objetivos de revisión, para poder encauzar los esfuerzos adecuadamente hacia el logro de los mismos.

Cabe destacar que el objetivo general por parte de los trabajadores es hacer las adecuaciones necesarias al contrato colectivo para mejorar las condiciones de trabajo de todo el personal que permita una mayor satisfacción laboral.

Algunos de los objetivos específicos de la revisión, por ejemplo, pueden ser los siguientes:

- Ampliar el plazo que tiene el sindicato para cubrir una vacante, a fin de dar mayores oportunidades a los solicitantes.
- Reducir la jornada semanal de trabajo.
- Incrementar los días de descanso obligatorio para dar oportunidad a los trabajadores en la celebración de las fiestas religiosas y/o patrióticas.
- Obtener períodos de vacaciones más largos y con primas más atractivas.
- Obtener un premio de puntualidad más atractivo.
- Lograr un incremento en el pago de horas extras.
- Obtener un aguinaldo más elevado.
- Hacer más atractivas las prestaciones generales tales como: seguro médico, ayuda para útiles, ayuda y permisos por muerte de familiares y por matrimonio.

Por otro lado, el objetivo de la empresa es ofrecer al personal condiciones de trabajo que los motiven a tener un desempeño más eficiente, que

repercutan positivamente en su situación económica, así como en la administración de los recursos humanos y la productividad del negocio.

Una vez definidos los objetivos que se persiguen con la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, se requiere señalar las partes que participan en las negociaciones para tal efecto.

Es conveniente que cada uno de los participantes tenga perfectamente bien identificados a quien tiene que hacer frente, a fin de manejar de la mejor manera las pláticas. Esto permite mantener, procurar o tener a un ambiente cordial durante la negociación, por que se estará en terreno conocido.

Así, se tiene que identificar:

- 1' Al sindicato como organismo representante de los trabajadores identificando su tendencia, estilo, etc.
- 2' A cada uno de los integrantes de la Comisión, identificando quienes son; a que se dedican, cual es su trayectoria, etc.
- 3' Asesores y apoderados, determinando con quienes colaboran, su curriculum, tendencia, etc.

### **3.2. PETICIONES DE LOS TRABAJADORES.**

El inicio de la negociación, como tal, en la mayor parte de las empresas es el momento de la presentación del pliego de peticiones por parte del sindicato. Sin duda una buena elaboración (sólida y construida) de dicho documento permitirá encaminar de forma correcta las negociaciones.

Si bien puede admitirse un cierto avance en muchas empresas respecto a la preparación de la negociación, en algunos casos muestran aún algunas deficiencias. En efecto se observa insuficiente sustentación y fundamentación de los pliegos, deficiente información sobre la empresa, menguada participación de las bases y falta de capacitación de los negociadores.

El análisis de las condiciones actuales prevalecientes en una empresa, así como los antecedentes de incrementos salariales y de prestaciones en revisiones ocurridos anteriormente, es muy importante para elaborar el pliego petitorio que se presenta ante la empresa.

Es fundamental saber emplear las oportunidades y los momentos para hacer peticiones que tengan mayores probabilidades de que sean aceptadas. Se puede aprovechar la ocasión para que anticipadamente los trabajadores elaboren su propio pliego petitorio.

De esta forma, la existencia de buenas relaciones entre la empresa y el Comité Ejecutivo del Sindicato, y la coyuntura de revisar las cláusulas del contrato colectivo de trabajo, pueden dar la factibilidad de modificar condiciones de trabajo que la experiencia ha demostrado que no favorecen

la buena marcha de las operaciones, es más, que inclusive perjudica a los mismos trabajadores.

Para ello se pueden realizar reuniones previas con las diferentes áreas de la empresa para la preparación de dicho pliego petitorio, en el que se incluyen las indicaciones hechas por estas áreas a lo largo del periodo anterior.

No existe un hilo conductor común en todas las empresas a la hora de abordar la elaboración del pliego sindical. La participación de las organizaciones sindicales en esta fase varía desde la casi total abstención en las decisiones, firmando convenios o propuestas ya acordados, hasta participaciones más responsables y fiscalizadoras. A pesar de esta variedad de "situaciones", es innegable que la elaboración del pliego es una fase crucial de la negociación.

En la mayoría de los casos es la directiva sindical de la empresa o la Asamblea la que acuerda elaborar el pliego, lo que conduce a una propuesta de la propia directiva, o a nombrar una comisión de elaboración. Se observa una cierta estabilidad en los equipos y prácticas negociadoras.

En general, se observa una tendencia a coordinar y preparar mejor los pliegos, ordenándolos, no sólo limitándose a añadir nuevas cláusulas a los pliegos anteriores (que llevaban a formular documentos de 50 páginas). Esta tendencia implica también una reducción en el número de puntos y reivindicaciones y contenidos más definidos y mejor articulados. En un momento de restricciones en la negociación, los pliegos parecen estar

mejor elaborados, lo que estriba, quizás, en el miedo que experimentan las organizaciones sindicales a ser afectados en sus derechos.

Cabe mencionar existe la creencia generalizada en el mundo sindical de que la empresa actual busca a través de la negociación reducir derechos y conculcar viejas conquistas. La reacción de las organizaciones es, por tanto, un mejor control y un mayor estudio que conlleva una ponderación de las reivindicaciones y un orden más claro y jerarquizado de los mismos.<sup>35</sup>

En cuanto a los temas incluidos en los pliegos existe una clara afinidad en la mayoría de las empresas, ya que se parte de la preocupación de los trabajadores por mejorar su condición económica y garantizar la estabilidad en el empleo.

Salario, horas extras y bonos de compensación son temas comunes en los pliegos petitorios en muchas empresas, detectándose una tendencia creciente a tratar temas relacionados con la seguridad e higiene y con la organización del trabajo.

La demanda para tratar temas diferentes del salario emerge de las malas condiciones de salud ambiental. Aunque, la estabilidad es un tema central, los sindicatos no suelen incluir los problemas relativos a trabajadores eventuales o temporales, aunque actualmente es un factor clave.

---

<sup>35</sup> Idem.

### 3.3. MANEJO DE CONFLICTOS.

Después de que los trabajadores presentan sus peticiones, se debe proceder a su análisis, para determinar cuáles son susceptibles de ser concedidas.

Para ello se realiza un estudio comparativo de clausulado vigente y solicitado, el cual no es otra cosa que colocar de un lado el contenido del contrato vigente y del otro el correspondiente al pliego petitorio.

A continuación se muestra un ejemplo comparativo del clausulado anterior y del pliego petitorio, así como del tipo de contrato que los sindicatos utilizan para las firmas del mismo.

#### EJEMPLO DE CONTRATO PARA LA NEGOCIACIÓN SINDICAL GUÍA DEL CLAUSULADO DEL CONTRATO VIGENTE Y EL PLIEGO PETITORIO DE LA EMPRESA X

##### CONTRATO VIGENTE

###### Antecedentes y Representación

- 1a. Declaración de la empresa.
- 2a. Declaración de la Unión.
- 3a. Titularidad del contrato.
  
- 4a. No intervención de la unión en la administración de la empresa.
- 5a. Aplicación del contrato a todo el personal sindicalizado.
- 6a. En lo estipulado se aplica la ley en beneficio del trabajador.

##### CONTRATO VIGENTE

###### Condiciones de Trabajo:

- 7a. En caso de una vacante el sindicato tiene 48 horas para cubrirla.
- 8a. Facultad de la empresa para contratar por tiempo u obra determinada.
- 9a. Escalafón.

##### PLIEGO PETITORIO

- 1a. Declaración de la empresa.
- 2a. Declaración de la Unión.
- a. Titularidad del contrato.
  
- a. No intervención de la unión de la empresa.
  
- a. Aplicación del contrato a todo el personal sindicalizado.
- 6a. En lo estipulado se aplica la ley en beneficio del trabajador.

##### PLIEGO PETITORIO

- 7a. En caso de una vacante el sindicato tiene 72 horas para cubrirla.
- 8a. Sin cambios.
  
- 9a. Escalafón.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

- 10a. Notificar por escrito las sanciones los trabajadores.  
 11a. Delegado sindical.  
 12a. Modo de trato de los supervisores con el personal.  
 13a. Jornada semanal 48hrs.  
 14a. Media hora para comer.  
 15a. Días de descanso 1-01, 5-02, 21-03, 10-5, 15, 16-09; 2, 20-11, 12, 24, 25, 12, 1-12 cada 6 años.  
 16a. Vacaciones 1-6 25%, 2-8 45%, 3-10 45%, 4-12 45%, 5-14 45%, 6-15 47%, 7-16 47%, 8-17 47%, 9-20 47%, 10-21 47%. En todos los casos se pagará el 7° día de descanso.  
 17a. Permiso sin goce de sueldo.  
 18a. La empresa despedirá sin responsabilidad alguna al trabajador que deje de ser miembro de la unión.  
 19a. Sanciones de la empresa al trabajador.  
 20a. P. de Punt. un día de salario men. en vales.  
 21a. Observancia de las reglas de higiene y seguridad.

**CONTRATO VIGENTE**

**Normas Protectoras del Salario**

- 23a. Se refiere al tabulador.  
 24a. Forma de pago (semanal).  
 25a. Descuentos del pago semanal.  
 26a. Horas extras simples 200% dobles 300%.  
 27a. Simples 300%, dobles al 400%.  
 28a. La comisión de PTU puede objetar la D.A.  
 29a. Aguinaldo 1-20, 2 y 3-23, 40+25.  
 30a. 50 días el 20/12.  
 36a. Comisión del escalafón.

**CONTRATO VIGENTE**

**Normas Escalofanarias**

- 37a. Promociones 30 días de prueba.  
 38a. Reubicación de un trabajador.  
 39a. Escalafón por c/especialidad.  
 40a. A igualdad de aptitudes el de más antigüedad.

- 10a. Notificar por escrito las sanciones a los trabajadores.  
 11a. Delegado sindical.  
 12a. Modo de trato de los supervisores con el personal.  
 13a. Jornada semanal 40 hrs.  
 14a. Media hora para comer.  
 15a. Días de descanso 1,6-01; 5, 24-02, 21-03. JVS.SS, 30-04; 1, 10-05; 15, 16-09; 12-10, 1, 2, 20-11; 12, 24, 25, 31-12.  
 16a. Vacaciones 1-12 80%, 2-14 100%, 3-19 120%, 4-30 120%, 5-38 140%, 6-46 140%, 7-54 140%, 8-62 140%, 9-78 140%, 10-86 140%. En todos los casos se pagará el 7° día de descanso.  
 17a. Permiso sin goce de sueldo.  
 18a. Sin cambios.  
 19a. Sin cambios.  
 20a. 4 días de salario mensual. No especifican en que. Ver cláusula.  
 21a. Sin cambios.

**PLIEGO PETITORIO**

- 23a. Sin cambios.  
 24a. Sin cambios.  
 25a. La empresa pagar el ISPT e IMSS.  
 26a. Sin cambios.  
 27a. Comisión de P.T.U.  
 28a. Sin cambios.  
 30a. 50 días el 20/12.  
 35a. Sin cambios.  
 36a. Sin cambios.

**PLIEGO PETITORIO**

- 37a. Sin cambios.  
 38a. Sin cambios.  
 39a. Sin cambios.

**TESIS CON  
 FALLA DE ORIGEN**

**CONTRATO VIGENTE****Riesgos Profesionales y Enfermedades Naturales**

30a. Obligación de inscribir en el IMSS Ver cláusula Pago de Incapacidades

31a. Exámenes médicos.

32a. Obligan a los trabajadores.

33a. Cuando incapacidad en vacaciones registre por lo que dice la LFT.

34a. Oración de Comisión Mixta de Seguridad e H.

**PLIEGO PETITORIO**

31a. Con cambios. Ver cláusula. pago de incapacidades

32a. Las consultas en el IMSS no afectan el PPA.

33a. Sin cambios.

34a. Sin cambios.

**CONTRATO VIGENTE****Disposiciones Generales**

35a. Cumplimiento de Disp. de Seg. e Higiene.

40a. Sin cambios, otro dpto.

41a. Cubrir vacante con pers. de otro departamento.

42a. Si no hay personal p/ cubrir una vacante = contratación.

43a. Capacitación dentro de la jornada. Ver cláusula.

44a. En no estipulado de las normas escalafonarias, se registrará por la LFT.

45a. Permiso s/goce de sueldo 12 días al año delegado sin perjudica su PPA.

46a. Muerte de cónyuge, padres e hijos 2 dentro de la zona M, cuando fuera 4 días. Ayuda P/DEF.

47a. Nacimiento de hijo legítimo 3 días c/goce de salario incluyendo el 7o. día + 2 días de salario.

48a. Por matrimonio dos días c/goce y los que pida sin

49a. Seguro médico 3 M Natural y 6 M. accidental + PMAS.

50a. Aportaciones INFONAVIT.

51a. Comedor.

52a. Leche al DPTO. de pintura.

**CONTRATO VIGENTE****Disposiciones Generales**

53a. Delegado general y subdelegado, comisiones.

54a. En caso de omisión de pago al trabajador por cualquier concepto, la empresa debe cubrir dicha cantidad al día siguiente hábil.

55a. Reglamento interior y C.C.T., a todos los trabajadores.

56a. La empresa debe proporcionar Inf. Gral. del Trab.

**PLIEGO PETITORIO**

40a. Sin cambios.

41a. Sin cambios.

42a. Sin cambios.

43a. Sin cambios.

43b. Sigue capacitación.

44a. Sin cambios.

45a. +Abuelos y hermanos 6 días dentro o fuera de la zona metropolitana.

46a. Concederá 8 días en total.

47a. Ocho días con goce.

48a. 15 M Natural y 30 M accidental accidental + PMAS. + PMAS

49a. Sin cambios.

50a. Comida sin costo alguno.

51a. Sin cambios.

52a. Sin cambios.

**PLIEGO PETITORIO**

53a. Sin cambios.

54a. Sin cambios.

55a. Sin cambios.

56a. Pago de todos los útiles o sec., 2 D.S.M. escolares.



57a. Ayuda p/compra de útiles p/prim. o sec., 2 D.S.M.  
58a. Ayuda de Desp. Bim. Planta-7DSM, EVNT. 2DSM.  
59a. Cumpleaños día de descanso, ver cláusula.  
60a. Patrocinio del equipo de fútbol.  
61a. 7 D. SM "A" mensual p/transporte.  
62a. Indemnización + 10 años. 3 meses + 20 + 12 + A.  
63a. Planta a partir del segundo CTO.  
64a. Admón. de la caja de ahorro.  
65a. Firma el contrato.

57a. 5 Días anuales de permiso c/goce de sueldo.  
58a. Sin cambios.  
59a. 15 Días al mes de salario a todos.  
60a. Sin cambios.  
61a. Firma del contrato.

#### NOTAS:

*Contrato vigente.- Documento que contiene las disposiciones de trabajo que rigen en el momento actual entre una empresa y sus trabajadores.*

*Pliego petitorio.- Documento en el que se indican las prerrogativas de la parte trabajadora, para que sean analizadas y aprobadas por la empresa.*

*Negociación.- Proceso a través del cual se trata de llegar a un acuerdo entre dos partes, en este caso los trabajadores y los empresarios, respecto a las condiciones que afectan a ambos.*

*En este pliego petitorio se indica ejemplos de las cláusulas que la parte trabajadora desea que se modifiquen de acuerdo con el contrato vigente.*

Con base en el pliego petitorio se elabora el contrato revisado propuesto por el sindicato como se muestra a continuación.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

### **3.4 CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO  
PRESIDENTE DE LA H. JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y  
ARBITRAJE  
P R E S E N T E .

Contrato colectivo de trabajo revisado en su totalidad y por tiempo indefinido, que celebran por una parte el sindicato, representado legalmente por los CC. Secretario General y representante legal respectivamente, y de la otra parte la empresa X, S.A. de C.V., que recíprocamente se reconocen su personalidad jurídica y sujetan el presente al tenor de las siguientes:

#### **C L A U S U L A S**

PRIMERA.- Para todos los efectos legales de éste Contrato y de acuerdo con los artículos 10 y 356 de la Ley Federal del Trabajo a "la empresa X", S.A. de C.V., se le llamará "PATRÓN", al Sindicato contratante, "SINDICATO", y al hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo se utilizará únicamente la palabra "LEY".

SEGUNDA.- Las partes se reconocen su personalidad jurídica para todos los efectos inherentes a éste Contrato y a todos los conflictos, diferencias que puedan suscitarse con motivo de su interpretación o ejecución.

**TERCERA.-** El patrón reconoce al Sindicato como el Representante del interés profesional de los trabajadores que le prestan sus servicios dentro de la misma.

**DE LOS SALARIOS CUARTA.-** Se conviene por las partes que los salarios que percibirán los trabajadores como pago de sus servicios serán considerados en el tabulador de salarios que se agrega a éste Contrato y que forma parte integrante del mismo.

**QUINTA.-** Los salarios de los trabajadores serán pagados en moneda de curso legal, en el local de la prestación de servicios, el último día laborable de cada semana y precisamente dentro de la jornada de trabajo.

**SEXTA.-** Los salarios de los trabajadores no deberán ser reducidos por ningún concepto, salvo lo establecido por la Ley, y éste Contrato. **SÉPTIMA.-** El patrón se obliga a pagar un día de salario o descanso a la semana, que ser el séptimo día con goce de salario íntegro.

**OCTAVA.-** En caso de trabajar tiempo extraordinario, se pagar éste a razón de salario doble y con las limitaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

**DE LA JORNADA DE TRABAJO**

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**NOVENA.-** Convienen las partes que la jornada de trabajo ser de 48 horas semanales, con la siguiente distribución de Lunes a Viernes entrada a las 8:00 A.M., y salida a las 17:00 P.M., si hubiera necesidad de trabajar segundo turno y tercer turno, se sujetar a lo establecido por la Ley. En caso de ser posible y se trabajen cinco días a la semana, empresa y sindicato se pondrán de acuerdo para fijar el horario. Los trabajadores tendrán un período de media hora para tomar sus alimentos.

**DÉCIMA.-** Son días de descanso obligatorio y con goce de salario íntegro: 7o. día de la semana, 1o. de Enero, 5 de febrero, 21 de Marzo, 1o. y 10 de Mayo, y 16 de Septiembre, 12 de octubre, 1o. y 20 de Noviembre, 1o. de diciembre de cada seis años cuando coincida con el cambio de Poder Ejecutivo Federal, 25 y 31 de diciembre de cada año, jueves y viernes de la Semana Santa.

**DÉCIMA PRIMERA.-** La Empresa se obliga a dar a sus trabajadores una Prima Vacacional de 25% (VEINTICINCO POR CIENTO), en el momento de que salgan a disfrutarlas, de acuerdo a la siguiente tabla, obligándose así mismo a entregar una constancia de antigüedad a los trabajadores. El Patrón y Sindicato se pondrán de acuerdo con la forma de disfrutarlas, bien sea en lo individual o en conjunto, sin que por ningún motivo se afecte el buen funcionamiento de la empresa.

## **VACACIONES**

A) Después de un año de servicio. Seis días. B) Después de dos años de servicio. Ocho días. C) Después de tres años de servicio. Diez días. D) Después de cuatro años de servicio. Doce días.

NOTA: y 2 días más por cada 5 años de servicios.

DÉCIMA SEGUNDA.- Todas las vacantes y puestos de nueva creación que no sean de confianza, serán cubiertos por miembros del Sindicato, para cuyo efecto el Patrón solicitar el personal necesario con especificación del puesto que deba desempeñar y salario que percibirá. Si el Sindicato no proporciona el personal en un plazo de 72 horas, o el que envié no reúne los requisitos de aptitudes necesarias, el patrón queda en libertad de contratar personal libre, en la obligación de que este al ocupar la plaza vacante deber afiliarse al Sindicato.

DÉCIMA TERCERA.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el Patrón acepta que para ser considerado un trabajador de planta, necesitan formar parte del Sindicato en los términos de éste Contrato. El patrón acepta separar sin ninguna responsabilidad para él, el trabajador o trabajadores, que por cualquier causa dejen de pertenecer al Sindicato, con la sola presentación del escrito en el cual se indicar la separación del trabajador o trabajadores.

DÉCIMA CUARTA.- El patrón se obliga a imponer a sus trabajadores a solicitud del Sindicato, las sanciones que este

acuerde a sus agremiados, por faltas que cometan (tanto sindicales como en el desempeño de sus labores) inmediatamente a reserva de la solicitud por escrito en la inteligencia de que deber sancionarse siempre por las autoridades de éste contrato y las leyes aplicables. Cuando la sanción consista en suspensión, ésta no podrá aplicarse en forma simultánea a más de dos trabajadores, ni de manera que se paralice o afecte la marcha normal de la empresa.

#### PREVISIÓN SOCIAL

DÉCIMA QUINTA.- El Patrón se compromete a tener a todos y cada uno de sus trabajadores sindicalizados, debidamente registrados en el I.M.S.S. y de acuerdo con el salario que perciban.

DÉCIMA SEXTA.- La Empresa se compromete a otorgar dos días de permiso con goce de salario, a todos y cada uno de los trabajadores en los siguientes casos: cuando la esposa del trabajador d a luz, cuando fallezca alguno de sus familiares en primer grado (padres, esposa e hijos), y un día adicional cuando esto ocurra fuera del área Metropolitana, con la obligación por parte del trabajador de prestar la documentación comprobatoria oficial correspondiente.

DÉCIMA SÉPTIMA.- La empresa se compromete a dotar a sus trabajadores de:

A) Dos informes de trabajo y dos pares de zapatos industriales, casco de protección, así como todo el equipo de seguridad tales como: guantes, gafas, petos debidamente aparte, cinturón de seguridad. Los uniformes se darán al Sindicato para su distribución, un juego el primer semestre y el otro juego en el segundo semestre. Los uniformes y zapatos que se deterioren por quemaduras y productos venenosos, serán repuestos por el patrón de inmediato. Dos botas de trabajo al año.

DÉCIMA OCTAVA.- La Empresa y Sindicato están conformes en que el trabajador que sea enviado a laborar fuera del Área Metropolitana, se le debe pagar sus viáticos y el 20% (VEINTE POR CIENTO) más sobre su salario que perciba. Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo sobre la cantidad que ganar fuera del área metropolitana.

DÉCIMA NOVENA.- La Empresa se compromete a dar a todos y cada uno de sus trabajadores permiso hasta por 90 días sin goce de salario, dentro de un término de un año laborable que se contar de Enero a Diciembre, así mismo para conceder estos permisos tendrán que solicitarlos por escrito a través del Sindicato.

VIGÉSIMA.- La empresa se compromete a conceder permiso sindical con goce de salario, al personal que el Comité Nacional designe de sus trabajadores.

VIGÉSIMA PRIMERA.- La Empresa se compromete a pagar las incapacidades a todos y cada uno de los trabajadores

sindicalizados, los tres primeros días de incapacidades por enfermedad general, comprobándose con el documento respectivo del I.M.S.S., si hay más de cuatro días de incapacidad dentro de la semana, aún cuando haya una incapacidad discontinua dentro de una semana.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- La Empresa otorgar en caso de que fallezcan los padres, esposa e hijos, una ayuda de semana de salario mínimo, previa comprobación del acta respectiva.

VIGÉSIMA TERCERA.- La Empresa otorgar en caso de que fallezcan los padres, esposa e hijos, una ayuda de una semana de salario mínimo, previa comprobación del acta respectiva.

VIGÉSIMA CUARTA.- La Empresa otorgar junto con los aguinaldos una despensa a cada trabajador sindicalizado, con valor de tres días de salario mínimo, que tenga por lo menos trabajando diez meses durante el año natural.

VIGÉSIMA QUINTA.- La Empresa se compromete a pagar los lentes del personal sindicalizado, que los requiera bajo receta del I.M.S.S.

VIGÉSIMA SEXTA.- La Empresa se obliga a descontar el 2% (DOS POR CIENTO) del salario de los trabajadores como cuotas

sindicales ordinarias y extraordinarias a solicitud del sindicato, y que ser entregada mensualmente a su representado.

VIGÉSIMA SÉPTIMA.- Ambas partes convienen que de acuerdo con la naturaleza del servicio, que proporciona la empresa firmante del Contrato Colectivo de Trabajo, las condiciones y formas del desempeño del trabajo sean de acuerdo con las costumbres que han prevalecido hasta la fecha, esto es, que se conservarán las modalidades que la Empresa les ha impuesto a sus trabajadores de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo.

VIGÉSIMA OCTAVA.- Ambas partes convienen que de acuerdo con el contrato regir todas las relaciones Obrero-Patronales y dentro de la Empresa, así como sus sucursales, agencias y establecimientos en cualquier parte de la República Mexicana, quedando excluida de la aplicabilidad de este contrato, todos los trabajadores considerados de confianza de acuerdo con el artículo 9o. de la Ley de la Materia.

VIGÉSIMA NOVENA.- En los casos en que por necesidad del propio trabajo se tenga que trabajar a destajo, empresa y sindicato se pondrán de acuerdo en la forma de pago.

TRIGÉSIMA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, revisado se celebra por tiempo indefinido y podrá ser revisado en los términos de los art. 399 y 399-Bis, de la Ley y empezar a surtir sus efectos en la fecha en que vence el Contrato Colectivo de Trabajo actual, independientemente de la fecha de su depósito.

TRIGESIMA PRIMERA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo se firma por quintuplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes y depositando el resto ante la H. Junta.

### **3.5 PLANEACION DEL INICIO DE REVISION DEL C.C.T.**

Este estudio permite detectar claramente todas las diferencias entre un documento y otro, así como cuantificar las diferencias detectadas cuando se trate de clausulado económico o administrativo con consecuencias económicas.

De este estudio surge inevitablemente el conflicto, pues mientras el sindicato desea obtener los mayores beneficios para los trabajadores, la empresa quiere ofrecer las mínimas concesiones de manera que no le afecte económicamente.

Las fuentes inevitables de conflicto son inherentes a la revisión contractual y de hecho puede decirse que revisar el contrato colectivo de trabajo equivale a introducir fuentes de conflicto.

La firma de un convenio colectivo no es un proceso mecánico, ni automático; depende del número de sindicatos y de su legitimidad y recursos, así como de las limitaciones de la legislación y de la inercia de la práctica.

En general, en los ambientes laborales "adversos" en el curso de la negociación, los trabajadores buscan ante todo mantener su nivel de ingresos y los beneficios elementales anteriormente adquiridos. En las etapas en las que existe mejor ambiente, las organizaciones sindicales no sólo tratan de mantener acuerdos básicos sino que buscan por ejemplo, eliminar los efectos de las reformas y políticas flexibilizadoras y aumentar la cobertura del convenio.

En este abanico de posibilidades puede plantearse el riesgo de que se produzcan revisiones negativas, es decir, que la empresa tenga el poder y los recursos para eliminar costos e imponer condiciones menos favorables que las del convenio anterior. Esta situación coincide, en general, con sindicatos que se desenvuelven en condiciones de precariedad e incertidumbre, viéndose obligados a aceptar dichas modificaciones. A éstas se une la existencia, en algunos sectores, de la llamada manipulación estratégica, que une a la mencionada presión amenazas veladas sobre la estabilidad de los trabajadores o sus condiciones de trabajo.

La negociación progresiva surge normalmente en las empresas con sindicatos con importantes niveles de legitimidad y con una actitud empresarial positiva para establecer un mejor ambiente de trabajo y renovar las relaciones laborales.

No existe una fórmula general sobre las técnicas de negociación, pudiendo afirmarse que cada actor desarrolla su propia estrategia, aunque parece afianzarse la tendencia a negociar desde perspectivas cooperativas y menos confrontacionales (lo que explica en cierto sentido la menor conflictividad de las negociaciones).

En algunas empresas se observa una tendencia a negociar, no punto por punto, sino por "paquetes de peticiones". En general el paquete permite psicológicamente una estructuración más coherente y acuerdos más amplios sobre aquellos puntos menos conflictivos. En general, se considera que este método permite acumular acuerdos definitivos parciales y permite dejar fuera de la negociación los "paquetes" indeseables.

Cabe destacar que la flexibilidad del mercado de trabajo representa hoy, no sólo un tema de actualidad, sino quizás uno de los más controvertidos en el mundo laboral. Diferentes sectores sociales se han apoderado de este término, dotándolo de un contenido diferente según las diferentes ópticas. Panacea a los problemas del empleo para unos, mecanismo de adaptación a la demanda para otros, precarización de la mano de obra para terceros, la flexibilidad atrae antipatías y simpatías que la convierten, sin duda, en objeto de atención social.

Como muchos otros conceptos polémicos, la flexibilidad encierra ideas muy diferentes, que pueden ser enfocadas de formas distintas en conformidad con la cultura laboral de cada empresa: métodos adaptables de fijación de salarios, supresión de autorizaciones administrativas, introducción de nuevas formas de contratación, jornadas flexibles, posibilidad de introducir cambios en la organización del trabajo, movilidad interna, e incluso, desde una perspectiva puramente normativa, desregulación del mercado de trabajo, es decir que sea únicamente la negociación colectiva la que determine las reglas del juego.

En suma, no existe una única flexibilidad, sino formas distintas de entenderla y aplicarla. Si agregamos a esta diversidad los diferentes contextos económicos, culturales y sociales de cada país, la falta de unidad terminológica resulta evidente.

El debate sobre la flexibilidad sigue siendo central, e inspira posiciones radicales basadas en una concepción del derecho del trabajo y de las relaciones laborales legalista y fundamentada tanto en el intervencionismo del Estado como en la limitación de la autonomía colectiva.

Sin perjuicio de la existencia de una reglamentación más o menos extendida, el examen de la realidad nos muestra que la flexibilidad laboral es un fenómeno creciente, al menos de forma general. Un porcentaje elevado de empresas se sitúan en una óptica de flexibilización y buscan formas de alcanzarla; a su juicio, la flexibilización es aceptable porque no hay alternativa: es mejor, por ejemplo una ocupación transitoria que el desempleo abierto, como mejor es también el sacrificio temporal y parcial del ingreso a cambio de conservar el empleo, lo que implica la necesidad de un derecho flexible, y por lo mismo dinámico, activo y promotor.

En la práctica diaria la negociación colectiva es un mecanismo, "adaptable", que permite una adecuación concordada de la protección de los trabajadores a las necesidades productivas de las empresas. De hecho es el único mecanismo que, por su naturaleza participativa, permite vincular a los trabajadores a la toma de decisiones sobre la flexibilidad. En algunas empresas, sin embargo, la negociación colectiva no ha sido usada con tal fin, desconociéndose sus bondades y la eficacia de su utilización en aras del progreso económico.

En general, la flexibilidad en la práctica ha venido entendiéndose por la empresa como la posibilidad de reducir el personal estable, a partir de incentivos para su renuncia o para acelerar las jubilaciones, situación que ha implicado en muchos casos la contratación de nuevos trabajadores sobre bases temporales, con menor cobertura y protección insuficiente.

La reducción de los costos laborales es considerada uno de los temas centrales junto a la modernización productiva. En tal sentido, las empresas introducen en las negociaciones propuestas destinadas a limitar viejas conquistas sindicales, tales como el servicio de comedor en la empresa a cambio de precios simbólicos, la venta de productos fabricados por la empresa a porcentajes muy reducidos, etc. En este mismo ámbito, en algunas empresas se pueden encontrar cláusulas que establecen la remuneración en función del rendimiento. No obstante, la introducción de incentivos económicos (factores de habilidad y aptitud profesional) es siempre por vía empresarial.

En materia de jornadas, son muy escasas las empresas que negocian flexibilizaciones, produciéndose, sin embargo, "adaptaciones" en la práctica del tiempo de trabajo, decididas individualmente por el empleador en función de los periodos de demanda.

El cambio tecnológico y organizativo se registra en muy pocos acuerdos y se concentra generalmente en empresas multinacionales y en algunas de sector tradicional, que renuevan radicalmente sus procesos y maquinaria.

En general, algunas empresas han intentado introducir círculos de calidad y en algunos casos programas de calidad total, pero sin repercusión real y quedando en experiencias esporádicas. Los especialistas sin embargo parecen avistar una mayor tendencia a aplicar fórmulas de trabajo en grupo.

La estrategia y respuesta sindical en materia de flexibilidad resulta difícil de valorar al responder a diversos elementos y a ópticas de presión diferentes. En efecto, mientras que en empresas con una alta apertura flexibilizadora, algunas directivas sindicales ensayan incorporar nuevos temas a la negociación desde una perspectiva organizativa novedosa, y sin perjuicio de que las empresas las hayan ignorado en la práctica, la mayor parte de las organizaciones sindicales manifiestan una absoluta desconfianza a introducir nuevos temas en los pliegos, bien por miedo a salir perjudicados en el conjunto de los derechos, bien por una visión creciente de que en la actualidad es más difícil negociar y que los interlocutores son más intransigentes.

En algunos casos, el sindicato busca plantear la negociación desde un criterio de lucha "a la defensiva" y de obtención de más valor (más ventajas materiales), lo que choca de frente con la postura empresarial de redefinir las relaciones laborales a través del recorte de los derechos y la mejora de la productividad. Dichas posturas, radicales y enconadas impiden cualquier tipo de progreso en el diálogo sobre la posible flexibilidad. En tal sentido, la negociación sobre esta última es descartada de forma radical por el sindicato, lo que dificulta no sólo la negociación global sino el propio empleo individual.

Algunas empresas multinacionales, fuera del marco de la negociación **consultan** con las organizaciones sindicales la posibilidad de introducir nuevos regimenes de jornada y rotación de personal, concluyendo acuerdos extra convencionales que se aplican por decisión unilateral del empleador, pero tras un proceso de intercambio con el sindicato.

Por lo general, la dirigencia sindical no logra elaborar una respuesta a los cambios introducidos por la empresa, tanto por la rapidez con que se incorporan, como por la novedad y la falta de preparación para afrontar estos nuevos tipos de reivindicaciones. La práctica de obstrucción a través del contra pliego aplicada en diferentes ocasiones tampoco parece aportar nuevas soluciones.

Las dificultades sindicales para incorporar nuevos temas a la negociación se ordenan en varios niveles, que van desde la escasa receptividad de los empleadores a la falta de información y conocimientos sobre nuevas tecnologías. El efecto, sin embargo, es homogéneo: ausencia de nuevos temas en los convenios colectivos que busquen regular y paliar los efectos de la flexibilidad.

Los sindicatos se oponen a la flexibilización, aunque las posturas de las organizaciones sindicales (en su núcleo central compuestas por trabajadores permanentes) no han venido conciliando hasta ahora equitativamente las reivindicaciones de los trabajadores sujetos a modalidad, con las de los que podríamos calificar de tradicionales. No obstante, comprobando el crecimiento considerable del porcentaje de trabajadores no permanentes, son cada vez más el número de

organizaciones sindicales que engloban sus propuestas y que las convierten en punto central.

Sin duda la mejora de la fuerza negociadora de los sindicatos es condición sine qua non para que éstos cambien sustancialmente de posición ante la flexibilidad. El temor, no sin fundamento, a que los nuevos métodos organizativos lleven a una intensificación del trabajo, y que incluso puedan ser utilizados con fines de represión sindical, debe ser afrontado con una política organizativa clara y con un marco legal adecuado que permita controlar los abusos.

Cabe destacar que a pesar de que durante mucho tiempo prevaleció la idea de que el conflicto era intrínsecamente malo; hoy se reconoce que es inevitable y no necesariamente dañino; pues puede contribuir considerablemente al bienestar de la organización al estimular una sana competencia para lograr las mejores condiciones tanto para la empresa como para los trabajadores.

Para ello, se le debe administrar de manera que se minimicen las pérdidas y se maximice la ganancia.

En las negociaciones de la revisión del contrato colectivo de trabajo, el conflicto debe ser manejado de manera que las partes implicadas obtuvieran los mejores beneficios.

En un principio la empresa puede oponerse a conceder todo lo que los trabajadores pedían, y éstos se oponer a ceder si no logran todos los

puntos presentados; pero el conflicto sigue siendo negociable, mientras exista la posibilidad de intentar intercambios.

Así, para el manejo del conflicto se utiliza la estrategia minimax, que se basa en la premisa simple de que la mayoría de las personas están dispuestas a renunciar a algo con el objeto de obtener, o conservar alguna otra cosa.

De esta forma fue posible obtener resultados mucho mejores de los que parecían probables al inicio, pues esta estrategia permite lograr intercambios que los adversarios encuentren aceptables; ya que aunque ninguna de las partes pudo obtener todo lo que deseaba, si alcanzaron una cantidad suficiente de sus peticiones para que pudieran retirarse satisfechos de las negociaciones.

Así, para que las negociaciones marchen por buen camino, las partes participantes tienen que definir lo siguiente.

La parte trabajadora tiene que definir en primera instancia qué es lo mínimo que puede aceptar; es decir, deben hacer una distinción entre lo que les gustaría obtener y lo que requieren. Las negociaciones implican una solicitud y no una exigencia; pero al estar bien fundamentadas es posible ejercer gran presión para lograrlas.

Los trabajadores también deben de considerar que es lo máximo que pueden pedir considerando los derechos que la ley les otorga y las condiciones prevalecientes en el mercado.

Por otro lado, en las negociaciones la parte empresarial tiene que definir qué es lo máximo que puede dar, de acuerdo con su situación financiera y sus expectativas en el mercado y analizando si es más conveniente ceder en los aumentos salariales o en otras prestaciones de acuerdo con su efecto en la satisfacción de los trabajadores.

Asimismo, es necesario determinar qué es lo mínimo que puede ofrecer sin generar la inconformidad del sindicato y de todos los trabajadores. La base de esta estrategia es la flexibilidad.

De acuerdo con esta estrategia de negociación se puede manejar el conflicto entre las partes, obteniendo cambios importantes en el contrato colectivo de trabajo, conciliando los intereses de los trabajadores y de los patrones.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **CAPITULO IV. RESULTADOS DE LAS NEGOCIACIONES.**

Después de un difícil período de negociaciones se logró convertir el conflicto en acuerdo, obteniendo una versión final del contrato colectivo en donde se plasmaron las concesiones otorgadas a los trabajadores. A continuación se presenta esta versión lograda en las negociaciones de revisión del contrato colectivo.

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

#### **4.1. EL NUEVO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.**

El carácter complejo de la negociación es una consecuencia necesaria de la interrelación de los diversos elementos que componen su estructura. En un proceso de negociación tenemos a distintos actores o partes que buscan una solución que satisfaga sus intereses en juego. Se debe comprender que negociar es un acto integral de comportamiento y en él, el negociador debería saber cuáles son sus habilidades, sus debilidades y fortalezas, con el fin de poder apoyar o ser apoyado en un equipo de trabajo.

El negociar en equipo, por esta razón, es la tendencia actual, pero ello aumenta la complejidad del proceso, ya que cada integrante deberá asumir distintos roles y deberán fijarse pautas organizacionales o grupales. Además, existe el elemento incertidumbre que participa en este proceso, ya que la información que las partes tienen es generalmente limitada. Asimismo, en una negociación están presentes los intereses, los recursos en juego, los valores con que cada parte enfrenta el proceso y, por esto último, los aspectos éticos y morales tendrán también su acción en la misma. La normatividad vigente, -- ya sea que existan normas pertinentes o que haya ausencia de ellas,-- también es un elemento que es necesario tener en cuenta en una negociación determinada.

En suma, sólo es necesario que recordemos alguna ocasión en que hayamos tenido que participar en la negociación del contrato colectivo para que podamos concluir que la complejidad de este proceso constituye una de sus características más relevantes y que, en definitiva, determina que no hay instancia de negociación que sea igual a otra y, por ende, que toda instancia de negociación de un contrato colectivo es única.

En la estructura de la negociación de un contrato colectivo, se encontrará con tres elementos que influyen en los resultados: los actores, la divergencia y la voluntad o búsqueda de acuerdo.

### **1° Los actores:**

Son los elementos fundamentales en la negociación, la que se inicia no en el primer contacto que tenemos con la contraparte sino antes, en la mente de las personas que van a negociar.

Debemos entender que en el proceso de negociación se relacionan personas, dos o más, manifestándose la naturaleza humana, ya que los actores intervienen con todas sus características personales.

### **2° La divergencia:**

Es el desacuerdo, el litigio, lo contencioso, el conflicto declarado o latente que separa a los actores cuando se presenta, pero no basta la sola separación de intereses sino que es necesaria además la oposición de distintas pretensiones, para que estemos ante una divergencia.

Un negociador debe poder identificar cuál es el origen de las divergencias que se plantean. Estas pueden presentarse por problemas de comunicación (malos entendidos, problemas semánticos, mala interpretación del clausulado, diferencias de antaño que signifiquen revancha en el momento,

o "ruido" en los canales de información), por estructura (una organización muy grande, diferenciación de sueldos en una empresa, etc.) o características personales de la contraparte (un tipo autoritario, etc.).

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**

**3° Voluntad o búsqueda de acuerdo:**

La negociación vincula a dos o más actores interdependientes que enfrentan divergencias y que, en vez de evadir el problema o llegar a una confrontación, se entregan a la búsqueda conjunta de un acuerdo, de solución, de arreglo. Este resultado substancial y no simplemente formal de la negociación, puede asumir cuatro formas principales:

- a) **Compromiso simple:** es la solución mínima. Nadie obtiene la satisfacción total de sus objetivos.
- b) **Concesiones mutuas:** Solución superior al compromiso. Búsqueda de equilibrio en la mayoría de los puntos en la negociación. Requiere creatividad por parte de los negociadores.
- c) **Adjudicaciones de contrapartidas:** Se crean nuevos elementos negociables, ampliando el objeto inicial de la negociación.
- d) **Creación de nuevas alternativas:** El antiguo problema se transforma en uno más adecuado para ofrecer una solución.

A continuación se presenta un ejemplo del nuevo contrato colectivo como resultado de las negociaciones de revisión.

**EL NUEVO CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**C. PRESIDENTE DE LA H. JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
**Presente.**

Adjunto al presente oficio, nos permitimos enviar a esa H. Junta, original y copias del CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO REVISADO EN SU TOTALIDAD Y POR TIEMPO INDEFINIDO.

Lo que me permitió hacer de su conocimiento para todos los efectos legales a que haya lugar.

Sin otro particular a que referirnos, nos es grato suscribirnos de usted como siempre.

México, D.F., Diciembre del 2001 POR EL COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL

**C. Secretario General Representante Legal**  
**SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES**

Contrato colectivo de trabajo revisado en su totalidad y por tiempo indefinido, que celebran por una parte el sindicato nacional de trabajadores representado legalmente por los CC. Secretario General y representante legal respectivamente, con domicilio para oír y recibir toda clase de notificaciones en México Distrito Federal, y de la otra parte la empresa denominada "X", S.A. de C.V., misma que se encuentra ubicada en México Distrito Federal, personalidades que recíprocamente se reconocen su

personalidad jurídica y sujetan el presente al tenor de las siguientes:

### *CLAUSULAS*

PRIMERA.- Para todos los efectos legales de éste Contrato y de acuerdo con los artículos 10 y 356 de la Ley Federal del Trabajo a la empresa "X", se le llamará "PATRÓN", al Sindicato contratante, "SINDICATO", y al hacer referencia a la Ley Federal del Trabajo se utilizará únicamente la palabra "LEY".

SEGUNDA.- Las partes se reconocen su personalidad jurídica para todos los efectos legales inherentes a éste Contrato y a todos los conflictos, diferencias que puedan suscitarse con motivo de su interpretación o ejecución.

TERCERA.- El patrón reconoce al Sindicato como el Representante del interés profesional de los trabajadores que le prestan sus servicios dentro de la misma.

DE LOS SALARIOS CUARTA.- Se conviene por las partes que los salarios que percibirán los trabajadores como pago de sus servicios serán considerados en el tabulador de salarios que se agrega a éste Contrato y que forma parte integrante del mismo.

QUINTA.- Los salarios de los trabajadores serán pagados en moneda de curso legal, en el local de la prestación de

servicios, el último día laborable de cada semana y precisamente dentro de la jornada de trabajo.

SEXTA.- Los salarios de los trabajadores no deberán ser reducidos por ningún concepto, salvo lo establecido por la Ley y éste Contrato.

SÉPTIMA.- El patrón se obliga a pagar un día de salario o descanso a la semana, que será el séptimo día con goce de salario íntegro.

OCTAVA.- En caso de trabajar tiempo extraordinario, se pagará éste a razón de salario doble y con las limitaciones que establece la Ley Federal del Trabajo.

#### *DE LA JORNADA DE TRABAJO*

NOVENA.- Convienen las partes que la jornada de trabajo ser de 44 horas semanarias, con la siguiente distribución: de Lunes a Viernes entrada a las 9:00 A.M., y salida a las 17:00 P.M., Sábado entrada a las 9:00 A.M., y salida a las 13:00 P.M. Si hubiera necesidad de trabajar segundo turno y tercer turno, se sujetar a lo establecido por la Ley.

DÉCIMA.- Son días de descanso obligatorio y con goce de salario íntegro: El 7o. día de la semana; 1o. de enero; 5 de febrero; 21 de Marzo; Jueves, Viernes y Sábado de Semana Santa; 1o. de Mayo; 16 de Septiembre; 20 de Noviembre; 1o

de Diciembre cuando coincida con el cambio de Poder Ejecutivo Federal, 25 y 31 de diciembre.

DÉCIMA PRIMERA.- La Empresa se obliga a dar a sus trabajadores una Prima Vacacional de 25% (VEINTICINCO POR CIENTO), en el momento de que salgan a disfrutarlas, de acuerdo a la siguiente tabla, obligándose así mismo a entregar una constancia de antigüedad a los trabajadores. El Patrón y Sindicato se pondrán de acuerdo con la forma de disfrutarlas, bien sea en lo individual o en conjunto, sin que por ningún motivo se afecte el buen funcionamiento de la empresa.

#### VACACIONES

- A) Después de un año de servicio. ocho días.
- B) Después de dos años de servicio. diez días.
- C) Después de tres años de servicio. doce días.
- D) Después de cuatro años de servicio, catorce días.

*NOTA: y 2 días más por cada 5 años de servicios.*

DÉCIMA SEGUNDA.- Todas las vacantes y puestos de nueva creación que no sean de confianza, serán cubiertos por miembros del Sindicato, para cuyo efecto el Patrón solicitar el personal necesario con especificación del puesto que deba desempeñar y salario que percibirá. Si el Sindicato no proporciona el personal en un plazo de 72 horas, o el que envíe no reúne los requisitos de aptitudes necesarias, el

patrón queda en libertad de contratar personal libre, en la obligación de que éste al ocupar la plaza vacante deber afiliarse al Sindicato.

DÉCIMA TERCERA.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el Patrón acepta que para ser considerado un trabajador de planta, necesitan formar parte del Sindicato en los términos de éste Contrato. El patrón acepta separar sin ninguna responsabilidad para él, el trabajador o trabajadores, que por cualquier causa dejen de pertenecer al Sindicato, con la sola presentación del escrito en el cuál se indicar la separación del trabajador o trabajadores.

DÉCIMA CUARTA.- El patrón se obliga a imponer a sus trabajadores a solicitud del Sindicato, las sanciones a sus acuerdos a sus agremiados, que éste acuerde, por causas sindicales, inmediatamente después de recibir la solicitud por escrito en la inteligencia de que deber solicitarse siempre la sanción a las autoridades sindicales, de acuerdo a éste contrato y las leyes aplicables. Cuando la sanción consista en suspensión, ésta no podrá aplicarse en forma simultánea a más de dos trabajadores, ni de manera que se paralice o afecte la marcha normal de la empresa.

#### *PREVISIÓN SOCIAL*

DÉCIMA QUINTA.- El Patrón se compromete a tener a todos y cada uno de sus trabajadores sindicalizados, debidamente

registrados en el I.M.S.S. y de acuerdo con el salario que perciban.

DÉCIMA SEXTA.- La Empresa se compromete a otorgar 4 días días de permiso con goce de salario, a todos y cada uno de los trabajadores en los siguientes casos: cuando la esposa del trabajador da a luz, cuando fallezca alguno de sus familiares en primer grado (padres, esposa e hijos), y un día adicional cuando esto ocurra fuera del área Metropolitana, con la obligación por parte del trabajador de prestar la documentación comprobatoria oficial correspondiente.

DÉCIMA SÉPTIMA.- La empresa se compromete a conceder permiso sindical con goce de salario a un Delegado Sindical que el Comité Nacional designe hasta por 30 días al año.

DÉCIMA OCTAVA.- La Empresa se compromete a pagar los tres primeros días de incapacidad por enfermedad general a todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados, comprobándose con el documento respectivo del I.M.S.S., hasta 10 días al año.

DÉCIMA NOVENA.- La Empresa otorgará junto con los aguinaldos una despensa a cada trabajador sindicalizado, con valor de tres días de salario mínimo, que tenga por lo menos trabajando diez meses durante el año natural.

VIGÉSIMA.- La empresa se obliga a descontar el 2% (DOS POR CIENTO) de salario de los trabajadores como cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias a solicitud del sindicato, y que ser entregada mensualmente a su representado.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Ambas partes convienen que de acuerdo con la naturaleza del servicio, que proporciona la empresa firmante del Contrato Colectivo de Trabajo, las condiciones y formas del desempeño del trabajo sea de acuerdo con las costumbres que han prevalecido hasta la fecha, esto es que, se conservarán las modalidades que la Empresa le ha impuesto a sus trabajadores de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- Ambas partes convienen que de acuerdo con el Contrato regir todas las relaciones Obrero-Patronales y dentro de la Empresa, quedando excluida de la aplicabilidad de este Contrato, todos los trabajadores considerados de confianza de acuerdo con el artículo 9o. de la Ley de la Materia.

VIGÉSIMA CUARTA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo, revisado se celebra por tiempo indefinido y podrá ser revisado en los términos de los arts. 399, 399-Bis, de la Ley y empezar a surtir sus efectos en la fecha en que vence el Contrato Colectivo de Trabajo anterior, independientemente de la fecha de su depósito.

VIGÉSIMA QUINTA.- El presente Contrato Colectivo de Trabajo se firma por quintuplicado, quedando un ejemplar en poder de cada una de las partes y depositando el resto ante la H. Junta.

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

## **4.2. ANÁLISIS DE LAS PETICIONES INICIALES Y LOS RESULTADOS FINALES.**

Para lograr el equilibrio entre las peticiones iniciales y los resultados finales, hay que tener en cuenta el concepto de zonas de negociación lo cual significa que cada negociador tiene intereses fundamentales, zonas extremas e intransigentes, reserva de topes imperativos que definen puntos de ruptura reales, fuera de las cuales abandonará la negociación u optará por la confrontación.

En el terreno práctico, poder comprender y hacer comprender lo que es negociable de lo que no lo es, es un aspecto clave en el arte de negociar. El campo de la negociación está circunscrito por la combinación de los actores, divergencia y voluntad de acuerdo, que hemos analizado como elementos de la estructura de la negociación, pero esta combinación no explica su dinámica.

Un modelo que analiza la dinámica de la negociación destaca tres elementos: los intereses (apuestas), los poderes y las relaciones entre los negociadores, las que juegan el papel de resortes en el desarrollo del proceso, el cual refleja la aplicación de las estrategias. El fenómeno de la negociación en su aspecto dinámico está señalado por fases y está inserto en el tiempo, que es una variable fundamental en todo fenómeno dinámico.

### **I. Los intereses (apuestas).**

Los intereses, los objetivos, las necesidades son los mecanismos importantes de la negociación. Los intereses o apuestas pueden ser:

- Instrumentales: corresponden a la parte concreta, visible e inmediata de las apuestas. Son inmediatas.
- Fundamentales: Son de largo plazo, no van a ser un resultado en el evento inmediato, representan la relación que cada parte establece entre lo que ella compromete en la negociación y la incidencia a mediano y largo plazo de la misma.

## **II. Poderes.**

El poder se ha definido como "la posibilidad de ciertos individuos o grupos para influir sobre otros individuos o grupos" o como "el conjunto de medios materiales e inmateriales que A moviliza en su relación con B para obtener que los términos de intercambio sean favorables a su proyecto". Sin embargo, la definición de Weber resulta más convincente en el sentido de que el poder es la capacidad de un individuo de hacer que otra persona realice una determinada acción, que no habría accedido de no mediar la influencia del primero.

Las fuentes de poder son múltiples. Su origen se puede encontrar en:

- a) Fuentes institucionales, como la ley y la jerarquía, las que distribuyen el poder entre las personas.
- b) La fuerza, la capacidad de coacción, la presión y la coerción. Los grupos, dotados de poder por la ley o por la acción como los sindicatos.

- c) El influjo personal, que puede ser multiforme, se puede tratar de un influjo psicológico ("carisma"), de un influjo funcional (competencia, experiencia), así como puede surgir de la capacidad de inducción de un individuo o de un grupo, para demostrar y persuadir.
- d) El poder remunerativo, es decir, las personas realizan determinadas actividades por dinero, por ejemplo, un trabajador que construye un mueble para su cliente, porque éste le pagará un determinado precio.

Las características del poder son las siguientes:

1. El principal determinante del poder es la personalidad de los individuos.
2. Pese a ello, el poder es contingente. Se puede tener en un momento y después desaparecer.
3. Es relativo, no absoluto. Se relaciona con una contraparte.
4. El poder es limitado. Puede neutralizarse. Pero es un proceso lento y a veces costoso. En una negociación a veces es conveniente prolongarla, hasta que la contraparte haya perdido poder y bajado su perfil.
5. El poder es un problema de percepción. La parte debe ser percibida como poderosa.
6. En el generar y contrarrestar poder hay una inversión de energía, hay que enfrentar stress, tensiones.
7. El poder es dinámico por naturaleza y evoluciona frecuentemente con rapidez y brusquedad.

**III. Relaciones entre las partes.** El tercer elemento determinante de la negociación está constituido por la tensión que se establece entre los negociadores, esta tensión juega el papel de moderar todo aquello que los

separa y que los acerca, es la resultante de su "antagonismo" y de su "sinergia".

La sinergia descansa en el juego común por el cual un negociador acepta compartir con el otro ciertas actividades o ciertos valores. Se puede hacer una graduación de las tensiones sinérgicas de una manera creciente hacia la sinergia total: indiferencia (o inercia), interés, cooperación y compromiso. El antagonismo hace que el negociador afirme su punto de vista, a pesar de la parte contraria, sin tomar en cuenta su existencia. El antagonismo entre negociadores es un antecedente conductual que separa a las partes participantes en una negociación. Esta distancia puede ser graduada en sentido creciente de antagonismo: conciliación, resistencia, oposición e irreconciliación.

Haciendo un análisis comparativo entre las peticiones iniciales de los trabajadores y los resultados finales se pueden determinar los cambios logrados en las negociaciones; entre los cuales se pueden destacar los siguientes puntos importantes:

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

<b>PLIEGO PETITORIO</b>	<b>NEGOCIACIÓN</b>	<b>CONTRATO ANTERIOR</b>
<i>Jornada de Trabajo</i> 40 horas semanales	44 horas semanales	48 horas semanales
<i>Días de descanso</i> 1° de enero 5 y 24 de febrero 21 de marzo J, V y S. de Semana Santa 1°-10 de mayo 15 y 16 de septiembre 12 de octubre 1°, 2 y 20 de noviembre 12, 24, 25 y 31 de diciembre	1° de enero 5 de febrero 21 de marzo V. y S. de Semana Santa 1°-10 de mayo 15 y 16 de septiembre 12 de octubre 1°, 2 y 20 de noviembre 12, 24, 25 y 31 de diciembre	1° de enero 5 de febrero 21 de marzo  10 de mayo 15 y 16 de septiembre  2 y 20 de noviembre 12, 24, 25 de diciembre
<i>Vacaciones</i> 1-2 80% 2-14 120% 4-30 120%	1-8 25% 3-12 45% 4-14 45%	1-6 25% 3-10 45% 4-12 45%
<i>Premio de puntualidad</i> 4 dsm	4 dsm	1 dsm
<i>Permiso por Nacimiento de Hijos</i> 8 días	4 días	3 días

### **4.3. DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE LAS MEJORAS CONCRETAS A BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES.**

Aunque, como ya se ha señalado, no existe una negociación igual a otra y toda negociación es única, en la mayoría de las negociaciones se dan una serie de subprocesos a lo largo de ella, que los actores deben enfrentar. Analizando en este contexto, podemos señalar que en una negociación se dan las siguientes etapas o subprocesos:

- 1° Preparación y planificación de la negociación.
- 2° Establecimiento de una orientación inicial en la negociación y una relación inicial con el otro negociador.
- 3° Propositiones iniciales.

- 4° Intercambio de información.
- 5° Acercamiento de las diferencias.
- 6° Cierre de la negociación.

La Negociación es una actividad muy diferenciada. Sus diferentes elementos: actores, divergencia, búsqueda de acuerdo, intereses, poderes pueden presentarse bajo diversas ponderaciones, revestir formas distintas, responder a variadas prioridades y combinarse e interactuar según múltiples modalidades.

Una tipología que tiene gran aceptación entre los estudiosos del tema es aquella que considera las orientaciones integrativa y distributiva.

#### **i. Negociación integrativa.**

En esta orientación integrativa, los negociadores manifiestan deseos de ganancias mutuas y una alta cooperación. Está orientada hacia el respeto de las aspiraciones del negociador con el objeto de que la parte contraria considere el resultado igualmente satisfactorio. Se tiende a dar importancia a la calidad de la relación entre las partes, incluso puede conducir eventualmente a la modificación de los objetivos particulares y de las respectivas prioridades, para orientarlos hacia objetivos de interés común. Las razones para dar una orientación integrativa a una negociación son las siguientes:

1. Se apoya y tiende a desarrollar un clima de confianza, de reciprocidad y de credibilidad mutua.

2. Al disminuir los riesgos de revisar posteriormente el acuerdo, se asegura una mayor estabilidad a la solución negociada.
3. Se presta para tomar en cuenta las relaciones entre los negociadores en el futuro. Es una negociación tanto de "proyectos" como de "puntos a resolver" o de "recursos" a otorgar.
4. Valoriza la creatividad, la búsqueda de opciones constructivas y dinámicas, la movilización de ideas y de acciones nuevas, puesto que se trata de persuadir a la otra parte de trabajar juntos.
5. En un plano más general, ella es susceptible y se transforma en un modo cotidiano de solución de problemas, de enriquecer la cultura de emprender y completar los modelos tradicionales de "autoridad" y de "acuerdo".

## **II. La Negociación distributiva.**

Es aquella en la cual los negociadores demuestran una débil cooperación e incluso, en algunos casos extremos, ésta no existe. Se da importancia, más bien, a la ganancia personal, incluso en detrimento de los objetivos contrarios comunes. Es precisamente en este tipo de negociación en que los poderes de que gozan las partes entran en juego a fin de desempatar la posición de los negociadores. Los juegos "a suma cero" han sido llamados frecuentemente distributivos, porque la solución consiste en el reparto a suma cero de recursos puestos en juego. Lo que una de las partes gana, la otra lo pierde.

Es necesario destacar que, sin embargo, la clasificación de negociaciones de orientación integrativa o distributiva es más bien de carácter pedagógico, ya que en la realidad, la mayoría de las negociaciones son más bien "mixtas". Corresponden a una mezcla, por ende, susceptibles de evolucionar entre características integrativas y distributivas.

Como se observa, con el análisis comparativo de los resultados, en el ejemplo descrito, no todas las peticiones de los trabajadores fueron consideradas en la propuesta del sindicato, pues en el pliego petitorio se incluyeron todos los aspectos que deseaba el personal; mientras que en la propuesta presentada sólo se incluyeron aquellos factores que se consideraron factibles de acuerdo con la evaluación comparativa entre el clausulado vigente y el solicitado, tomando como base el señalamiento de los objetivos, el costo particularizado por cláusula -con su respectivo valor porcentual en relación a la base de cálculo que son los salarios tabulares- alternativas o limitaciones, observaciones de mercadeo, etc.

Esto es, se incluyeron los aspectos máximos que los trabajadores podían pedir, sin que se considerara fuera de los derechos que protege la ley.

Pero la empresa no estaba en condiciones de conceder todo lo planteado, por lo que la versión final del contrato colectivo de trabajo representa un equilibrio entre lo máximo que podía pedir el sindicato y lo mínimo que podía ofrecer la empresa, llegando así a lo mínimo que podía aceptar la parte trabajadora y lo máximo que podía dar la parte empresarial.

Para poder apreciar más claramente las ventajas y desventajas de las negociaciones y sus resultados, a continuación se hace un análisis de las principales mejoras concretas que fueron logradas con el proceso de negociación para la revisión del contrato colectivo, considerando las principales cláusulas modificadas en beneficio de los trabajadores.

#### **1) Jornada de trabajo.**

En relación a la jornada de trabajo se negoció principalmente la reducción de la jornada obligatoria semanal, pero no se logró la reducción a 40 horas que pedían en un principio la parte trabajadora, quedando en un equilibrio de 44 hrs.

#### **2) Días de descanso obligatorio.**

Las peticiones del sindicato estuvieron orientadas a incrementar el número de días de descanso obligatorio a que tienen derecho los trabajadores; logrando algunas concesiones.

#### **3) Vacaciones.**

El pliego petitorio incluyó" como una de sus cláusulas importante el aumento significativo tanto del número de días de vacaciones, como el pago de prima vacacional, no obstante, se lograron algunos incrementos mínimos.

#### **4) Pago de horas extras.**

Dentro de las normas protectoras se pretendía el incremento del porcentaje de horas extras pero no se logró" cambio alguno en este punto.

**6) Plazo para cubrir vacantes.**

En este punto sí se concedió" la petición hecha por los trabajadores ya que se amplió" el plazo para cubrir vacantes de 48 horas (en el contrato vigente) a 72 horas.

De esta forma se puede decir que los trabajadores no lograron todos los beneficios que pretendían mediante su estrategia de negociación, pero se lograron conciliar los intereses dentro de las posibilidades financieras y administrativas de la empresa; de manera que en términos generales, los objetivos de la parte trabajadora y de la empresa fueron alcanzados a través de la negociación.

## CONCLUSION

### UNICA:

De acuerdo con la investigación efectuada se puede concluir que en cualquier empresa, una vez que el trabajador es seleccionado y se decide contratarlo, se inician una serie de relaciones entre él y la compañía que lo contrata; y en la mayoría de los casos, tales relaciones no serán únicamente individuales sino que se tiene que considerar a los trabajadores colectivamente para negociar a través del Sindicato y tomar decisiones que afecten a todos.

Se ha visto también que el sindicato es el organismo que comúnmente media en tales negociaciones, ya que es el representante legal de cada uno de los trabajadores.

A medida que se ha profundizado sobre este tema, se ha descubierto que es sumamente rico en posibilidades, particularmente por los nexos que la negociación colectiva y los sindicatos tienen con la vida social, económica y política del país, debido, sobre todo, al aumento del número de personas que se agrupan en sindicatos para defender sus intereses, que definitivamente están ligados al desarrollo económico del País.

En México han destacado algunas organizaciones que son consideradas como representativas del sindicalismo en el País, pues agrupan la gran mayoría de trabajadores y tienen un gran poder en las negociaciones colectivas, y una considerable incidencia en la vida sociopolítica, por la popularidad que han adquirido estos sindicatos en su beligerante pugna por

los interés de sus miembros, que en teoría deben ser protegidos frente a la parte patronal, luchando por conciliar intereses y obtener los mayores beneficios para ambas partes; aunque en la realidad esto no sucede con frecuencia.

Este fenómeno debe ser confrontado, no eludido ni estigmatizado por la empresa, que muchas veces ha sido núcleo de conflictos por la falta de elementos de información objetiva. Esto se debe a que la información que llega a la empresa generalmente fluye de organismos que de antemano emiten un juicio en contra de cualquier movimiento que se salga de los parámetros de control normales y es explicable, porque éstos representan los intereses de un amplio grupo de empresas.

De esta forma, conocer un conflicto laboral en las negociaciones colectivas plantea ciertas limitaciones, principalmente por la dificultad para obtener en forma verídica la información de los acontecimientos de todos los elementos integrantes en las negociaciones.

En el caso particular que ha sido estudiado, se ha visto que el proceso de negociación para la revisión del contrato colectivo se desarrolla conforme a los lineamientos generalmente aceptados para la revisión contractual, en el cual, los trabajadores hacen sus peticiones que consideran como necesarias para mejorar sus condiciones de trabajo; a partir de estas, el sindicato hace un ajuste entre lo deseable y lo que se considera posible - que como se ha visto no es mucho y finalmente se llega a los resultados finales que es lo ofrecido por la empresa y aceptado por el sindicato.

De esta forma se considera necesario darle a los sindicatos el contenido y papel que se reclama en las relaciones laborales como elemento

fundamental de una empresa en todos sus aspectos, particularmente en lo social.

En relación a la postura del profesional en derecho laboral ante la negociación se considera que este debe mantener una posición de negociador y conciliador de los intereses de la empresa con los de los trabajadores.

Sin desconocer las condiciones económicas y las circunstancias particulares de cada empresa, se puede decir que la principal razón para que los trabajadores se organicen, es el deseo de lograr una mayor seguridad y el sentimiento de que el sindicato es el único camino para obtener resultados.

Así, el no ver satisfechas sus necesidades por medio del sindicato o por falta de una representación genuina, provoca frustraciones que cuando se desbordan ocasionan serios conflictos. Por otro, muchos patrones frecuentemente resienten la intervención del sindicato como un obstáculo a su libertad.

Por ello, la postura del derecho laboral debe orientarse a proporcionar la representación genuina que requieren los trabajadores, sobre todo ante la pérdida de credibilidad de los sindicatos; al mismo tiempo que protege los intereses de los patrones.

Así, el gran reto del derecho laboral que se plantea, es conciliar los intereses de ambas partes en una relación de trabajo, lo cual es una labor

difícil, pues como se ha visto; la maximización de los beneficios de los empresarios va en detrimento de los beneficios de los trabajadores.

No obstante, con base en la negociación se puede llegar a un punto de equilibrio en que se obtengan beneficios para todos; pero la recomendación de esta investigación es que el profesional en derecho laboral no debe ser un instrumento al servicio de una de las partes; sino debe ser un auténtico coordinador y conciliador entre ambas.

## **PROPUESTA**

### **UNICA:**

Considero como propuesta que La negociacion del Contrato Colectivo de Trabajo, no debe hacerse en una sola ocasi3n y forzada por un emplazamiento a huelga y/o pliego petitorio o peticion verbal al Patron, sino que debe hacerse durante todo el a1o con el quehacer diario, el atender los asuntos que se presenten el dia con dia, evitar que se acumulen situaciones problematicas durante el a1o, que permitan justificacion de cobro de revanchas a la hora de la negociaci3n del contrato colectivo.

Mi propuesta va encaminada a buscar unas sanas relaciones laborales entre Patrones y Sindicatos que anticipen las negociaciones laborales sin necesidad de Documentos legales que obliguen a las partes a negociar algo que se puede brindar por convencimiento previo de ambos.

Como experiencia vivida, tengo el orgullo de mencionar que durante el tiempo que me ha tocado revisar Contratos Colectivos de Trabajo a pesar de haber tenido Relacion con distintas centrales obreras CTM, CROC, Sindicatos de Empresa, etc..... no me ha tocado conocer lo que es un estallamiento de huelga, por el contrario, si he tenido la satisfacci3n de, que en algunas ocasiones, ni siquiera haber recibido emplazamiento a huelga en terminos de ley, unicamente pliegos petitorios, en otras ocasiones haber revisado en una o dos horas, para posteriormente los acuerdos, depositarlos ante la Junta de Conciliacion y Arbitraje para su registro y cumplimiento de los se1alamientos legales.

También recomiendo el crear juntas departamentales que nos ayuden tanto al Sindicato como a la Empresa identificar con toda anticipación las Áreas de oportunidad que puedan surgir para ambas partes, tales como, tiempos muertos, trabajos repetitivos, incentivos por evitarlos o por aportación de ideas que aporten beneficio a la productividad diaria.

Todo esto se define como: CONFIANZA, que es lo que menos se tienen las partes que intervienen en una negociación de Contrato Colectivo de Trabajo, y desgraciadamente estallan, o permiten la inflexibilidad para llevar a cabo una revisión tranquila, que permita a ambas partes hablar con sus representantes y mencionar que la Revisión del Contrato Colectivo llegó a felices términos y satisfactoriamente para las dos partes.

Quisiera agregar que el espíritu de Confianza a que me refiero, definitivamente se gana con interés de querer hacer las cosas, utilizar el término del 5° hábito de Franklin Covey en su Libro de Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva "GANAR-GANAR", en cual la voluntad de las partes por resolver cualquier situación se antepone a los intereses particulares de una de las partes.

Espero que la Tesis en sí y los comentarios sirvan a las futuras generaciones, para traducir las Relaciones Laborales en Armonía y comunión de actividades de Empresa y Sindicato.

Propongo por último que o se elimine o se modifique el Art. 400 de la Ley Federal de Trabajo en vigor, en términos que favorezcan más al trabajador ya que, aunque ninguna de las partes solicite la revisión y/o ejercicio del derecho de huelga, no se prorrogue por un periodo igual al de su duración,

sino que sea un argumento que permita a la base trabajadora una vez que tenga conocimiento de este hecho para que en cualquier momento y de manera retroactiva exija el cumplimiento de Revisión en beneficio de los trabajadores.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anguiano Rodríguez, Guillermo. Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical. Ed. Trillas. México, 1995.
- Arellano, G. (1996). "Principios de la Nueva Cultura Laboral". Revista Laboral. La Práctica Jurídico-Administrativa. IV: 14-19. Agosto 13.
- Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas, México, 1996.
- Cámara De Comercio. Problemas Laborales.
- Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. 6ª Edición, Fuentes Impresores, México, 1973.
- Cavazos Flores, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Ed. Trillas, México, 1984.
- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, 6ª Edición, Ed: Porrúa, México, 1991.
- De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, 8ª Edición, Ed. Porrúa, México, 1990.
- De Buen Unna, Carlos. Ley Federal del Trabajo Comentada. 1ª Edición. Ed. Themis, México, 1993.

- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I, 8ª Edición, Ed. Porrúa, México, 1982.
- Esteve Díaz, Hugo. Las Corrientes Sindicales en México. Instituto de Proposiciones Estratégicas, A.C. 1a. Edición, México, 1990.
- Fromm, Erich. El Miedo a la Libertad. Ed. Paidós, Buenos Aires, 1968.
- Guerrero, Euquerio. Manual del Derecho del Trabajo. 4ª Edición, Ed. Porrúa, Cap. I. México, 1970.
- Hernández, Luis (Recopilador). Las Luchas Magisteriales 1979/1981. Ed. Macehual, México, 1991.
- Krotoschin, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. 2ª Edición, Ed. De Palma, Argentina, 1968.
- Lara Saenz, Leoncio. Cuestiones Laborales. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México 1992.
- Ley Federal del Trabajo. Capítulo III, Artículo 386
- Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Ed. Porrúa, México, 1983.
- Ortueta, Ramón. Técnicas de Dirección de Personal. Ed. Limusa, México, 1997.

- Poder Ejecutivo Federal, Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. México, 1995.
- Porrar y López, Armando. Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Porrúa, México, 1975.
- Sepúlveda, Juan Manuel. Tendencias y contenidos de la negociación colectiva. OIT. <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/otros/viii/cap1/index.htm>.
- Shaun, Tyson y Alfred York. Administración de Personal. Ed. Trillas, México, 1993.
- Strauss, George. Personal. Problemas Humanos de la Administración. Ed. Prentice-Hall, México, 1991.

TESIS DEFINITIVA 8 DE JULIO 2002.