



FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**LA NECESIDAD QUE MÉXICO
RATIFIQUE EL CONVENIO 98 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL
TRABAJO, EN ARAS DE PROTEGER
LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN Y
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS
TRABAJADORES**

T E S I S

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

VÍCTOR RAMÓN DELGADO ZAMUDIO

ASESOR: LIC. JOSÉ LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

2014





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

A LA FACULTAD DE DERECHO:

UN PROFUNDO AGRADECIMIENTO A ESTA GRAN INSTITUCIÓN QUE ME HA DADO LA OPORTUNIDAD DE LOGRAR MI FORMACIÓN PROFESIONAL. ASUMIENDO EL COMPROMISO QUE ME DEJA COMO MISIÓN, APLICAR MIS CONOCIMIENTOS Y HACER HONOR A NUESTRO LEMA "POR MI RAZA HABLARÁ EL ESPÍRITU", PUESTO QUE ME HA BRINDADO LA OPORTUNIDAD DE PREPARARME PARA ACTUAR EN DEFENSA DEL INTERÉS DE QUIEN REQUIERA DE UN PROFESIONAL DEL DERECHO, EN ESPECIAL AGRADEZCO A LA FACULTAD DE DERECHO QUE ME HA ABIERTO SUS PUERTAS Y LLEVADO AL CAMPO DEL CONOCIMIENTO JURÍDICO.

A MIS ASESORES DE TESIS:

LICENCIADOS JOSÉ LEOPOLDO CARMONA GONZÁLEZ Y JOSÉ ASCENCIÓN DE LEÓN AZÚA. REALMENTE NO TENGO PALABRAS PARA EXPRESAR EL ENORME AGRADECIMIENTO QUE LES TENGO POR DEDICAR SU TIEMPO Y ASESORÍA QUE, LLENA DE CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIA HAN COMPARTIDO CON SU HUMILDE ALUMNO, YA QUE EN CADA PUNTO, EN CADA COMA Y EN CADA BORRÓN ME HA TRANSMITIDO Y COMPARTIDO SU SABER Y GRANDEZA DOCENTE, CON ELLO HE TENIDO LA FORTUNA DE CONTAR CON USTEDES, POR LO QUE CON CARÍÑO Y ADMIRACIÓN LES DEDICO LA PRESENTE.

A MIS HIJAS:

YESSENIA DELGADO CARDENAS
DIANA VANESSA MONTOYA CÁRDENAS
AURORA DELGADO FELIX
KAREN ALEJANDRA ARIAS DELGADO

A MIS PADRES:

RAFAEL JORGE DELGADO ORTIZ
MARIA ELENA ZAMUDIO OCHOA
ELENA OCHOA PIZANO

A MIS HERMANOS:

MARÍA LUISA DELGADO ZAMUDIO, JORGE
RAFAEL DELGADO ZAMUDIO, PEDRO JESUS
DELGADO ZAMUDIO

A USTEDES QUE CON EL BRILLO DE SUS OJOS HAN ILUMINADO MI CAMINO, CON SU SONRISA PURA A CADA MOMENTO ME ALEGRAN LA VIDA; QUE CON SU CARIÑO HACEN LATIR MI CORAZÓN, CON SU NOBLEZA ME ENSEÑAN EL COMPORTAMIENTO QUE DEBE SER ACATADO CON HUMILDAD EN TODOS MIS ACTOS; CON LA CONFIANZA QUE ME TIENEN ESCUCHAN MI VOZ Y ME PIDEN CONSEJOS SIN QUE IMPORTE LA DISTANCIA. TODA LA VIDA HABITARÁN EN MI CORAZÓN, POR ELLO, LES DEDICO ESTE ENSAYO, INSPIRADO EN UNO DE LOS VALORES MAS ANHELADOS COMO LO ES LA LIBERTAD E IGUALDAD, EN BUSCA DEL BIEN COMÚN.

A MIS AMIGOS:

PABLO FRANCO HERNÁNDEZ
GUSTAVO ENRÍQUEZ CAMACHO
JOSÉ RUBÉN ROJAS TORRES
ÁLVARO FRANCISCO COLOSIO FERNÁNDEZ

A USTEDES QUE SIN PEDIRLO ME HAN TENDIDO LA MANO EN CADA MOMENTO DE MI VIDA; PRINCIPALMENTE CUANDO ME HAN VISTO CAER; CONFIANDO EN MÍ; QUE CON SU FORTALEZA Y HONESTIDAD ME HAN ENSEÑADO QUE EN LA VIDA SE DEBE ACTUAR DE FORMA NATURAL SENCILLA Y ALEJADO DE LA VANIDAD, A USTEDES QUE ME DAN FORTALEZA Y AUNQUE NO LLEVAMOS LA MISMA SANGRE NUESTRO VÍNCULO DE AMISTAD NOS HERMANA. LES DEDICO LA PRESENTE TESIS, PARTE DE MI FORMACIÓN, SIN USTEDES NO HUBIERA TENIDO LA OPORTUNIDAD DE CULMINARLA.

ÍNDICE

	Páginas
INTRODUCCIÓN	I

CAPÍTULO 1

EL DERECHO DE SINDICACIÓN

1.1. Antecedentes.....	1
1.2. El Derecho a la Sindicación.....	3
1.3. Concepto de Sindicato.....	5
1.4. Clasificación.....	10
1.5. Requisitos.....	16
1.6. Personalidad.....	21
1.7. Derechos y Obligaciones.....	23
1.8. Libertad Sindical.....	25
1.9. Cancelación del Registro del Sindicato.....	28

CAPÍTULO 2

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1. Nociones Generales.....	29
2.2. Contenido y Clausulado.....	33
2.3. Aspectos Legales de la Revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.....	47
2.4. Modificación Colectiva de las Condiciones de Trabajo.....	49
2.5. Requisito de Mayoría en la Titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo.....	53

CAPÍTULO 3

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. Definición y Objeto de la Negociación Colectiva	58
3.2. Fundamentación Jurídica.....	62
3.3. Técnicas de la Negociación Colectiva.....	65
3.4. La Negociación Colectiva como Instrumento de Equilibrio en las Relaciones Colectivas de Trabajo	68
3.5. Desarrollo de las Relaciones Colectivas de Trabajo.....	71

CAPÍTULO 4

LA NECESIDAD QUE MÉXICO RATIFIQUE EL CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN ARAS DE PROTEGER LOS DERECHOS DE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

4.1. Los Convenios Fundamentales del Trabajo de la O.I.T.....	74
4.2. La Declaración de la O.I.T., relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptado en Junio de 1998	76
4.3. Los Derechos de Sindicación y Negociación Colectiva, Derechos Fundamentales.....	82
4.4. Análisis del Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado el primero de Julio de 1949.....	84
4.5. Jurisprudencia.....	87
4.6. Propuesta.....	96
CONCLUSIONES.....	99

BIBLIOGRAFÍA.....	102
ANEXO.....	111

INTRODUCCIÓN

Para la Organización Internacional del Trabajo, en lo sucesivo, O.I.T., el derecho a la negociación colectiva, plasmado en el Convenio 98, relativo al Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado en 1949, constituye un principio y derecho fundamental que ha generado más de 160 ratificaciones de los 185 Estados miembros.

A partir de 1982, en nuestro país se inició una ofensiva radical a través de la flexibilización unilateral en contra de los contratos colectivos de las empresas transnacionales y paraestatales orientadas a disminuir las prestaciones contenidas en los mismos, superiores a los contemplados en la Ley Federal del Trabajo, devastando la contratación colectiva y reduciéndola a su mínima expresión, tendencia que parece prevalecer, amenazando el avance de la negociación colectiva.

Ésta última, constituye un instrumento fundamental, para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, consustancial a la libertad sindical y a la huelga, además, constituye una forma de solución de conflictos de trabajo de carácter autocompositivo que ofrece múltiples ventajas en relación a otras fórmulas de solución de conflictos, porque permite que directamente las partes, conforme a las mejores técnicas de negociación y de conciliación prevengan o resuelvan un determinado conflicto. De esa manera, el contrato colectivo que pactan las partes, constituye el equilibrio en sus relaciones obrero-patronales.

Consideramos que en México, la negociación colectiva auténtica se encuentra amenazada por el creciente predominio de los contratos colectivos de protección patronal, los cuales constituyen una simulación de contratación colectiva para proteger al patrón de una verdadera y auténtica negociación colectiva, que beneficie a los trabajadores.

El artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no contiene referencia alguna a las expresiones: negociación colectiva o contratación colectiva, lo que implica que no se encuentra garantizada constitucionalmente.

Han transcurrido más de 65 años a partir de la adopción del convenio 98 de la O.I.T., en 1949, relativo a la negociación colectiva, sin que el Estado Mexicano lo haya ratificado.

Considerando que la reforma laboral publicada el 30 de noviembre de 2012, suprimió la posibilidad de pactar en los contratos colectivos la cláusula de exclusión por separación, lo que reñía con el inciso b), apartado b), del artículo primero del convenio 98 de la O.I.T. en ese orden de ideas al removerse tal obstáculo, se deja sin efecto la reserva del Estado Mexicano para no firmar dicho convenio.

A efecto de hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva, previsto en el convenio 98 de la O.I.T., consustancial a la libertad sindical y con el fin de fomentar el diálogo, la concertación de acuerdos en el establecimiento de las condiciones de trabajo, adoptan las medidas necesarias para una negociación colectiva auténtica. Lo anterior, permitirá al Gobierno Mexicano ser congruente con lo dispuesto en el artículo segundo de la Ley Federal del Trabajo, adicionado mediante la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, cuyo propósito es garantizar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales; el párrafo tercero, textualmente establece: “El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”.

Esta disertación la desglosamos de la siguiente forma: En el capítulo 1, abordo lo relativo al derecho de sindicación, en el siguiente estadio, examino lo referente al contrato colectivo de trabajo; en el penúltimo capítulo, me avoco a analizar la negociación colectiva, concepto, objeto y alcances, finalmente, en el

capítulo 4, estudio las razones por las que nuestro país debe ratificar el convenio 98 de la O.I.T., adoptado en 1949 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, mismo que entró en vigor el dieciocho de julio de 1951.

Desarrollado el tema, me atrevo a formular las conclusiones de este trabajo recepcional.

CAPÍTULO 1

EL DERECHO DE SINDICACIÓN

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

1.1. Antecedentes.

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

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

Consideramos que la resolución industrial que trajo consigo la congregación de trabajadores en las grandes fábricas, motivo la necesidad de aquellos para contrarrestar la fuerza del capital y buscar mejores condiciones de trabajo.

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

Radbruch el gran ideólogo de la constitución alemana de Weimar en 1919, advirtió que no puede haber verdadera libertad ante la desigualdad económica, y

¹DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Vigésima Edición, Porrúa, México, 2008, Pág. 220.

habló de un derecho nivelador de las desigualdades, el cual surgió del movimiento sindical y de la contratación colectiva, que superó el contrato individual, donde las condiciones serán impuestas por el patrón. Ahí reside toda la dialéctica del sindicalismo. A través del derecho colectivo y de los sindicatos, la negociación colectiva y el derecho de huelga, se busca establecer las condiciones de trabajo, mediante el equilibrio entre los factores de la producción.²

En México, una de las manifestaciones peculiares de los sindicatos lo constituye el gran círculo de obreros libres del estado de Veracruz, fundado en 1906³.

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

Posterior a la promulgación de la Constitución de 1917, nacen a la luz, principalmente, los antecedentes normativos siguientes:

I. Ley de Cándido Aguilar expedida en Veracruz en 1914. Es la primera que reglamentó al artículo 123 Constitucional. En el numeral 142, se refirió a los sindicatos de trabajadores, definiéndolos como “los grupos de trabajadores de la misma profesión o de oficios similares o conexos constituidos con el exclusivo objeto del estudio, desarrollo y defensa de sus intereses comunes⁴”.

II. La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 232, plasmó el concepto de sindicato: “Es la asociación de trabajadores o patrones de una misma profesión, oficio o especialidad, o de profesiones, oficios, o de especialidades

² Cfr. CLIMÉNT BELTRÁN, Juan. Derecho Sindical. Esfinge, México, 1994, Pág. 56.

³ Cfr. Ibidem. Pág. 58.

⁴ PUIG HERNANDEZ, Carlos Alberto. Teoría Práctica de la Huelga en México. Porrúa. México, 1989, Págs. 63-83.

similares o conexos, constituida para el estudio mejoramiento y defensa de sus intereses comunes”.

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

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

La definición aludida, desde nuestro punto de vista, es una de las más completas por la precisión de la finalidad que asigna al sindicato y por la calidad de las personas que pueden integrarlo.

1.2. El derecho a la sindicación.

El contenido básico de este derecho se traduce en el derecho individual de toda persona de fundar sindicatos, sin necesidad de autorización previa y de afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización y proteger sin obstáculos sus intereses económicos, sociales y legales. Además, una vez constituido el sindicato respectivo, adquiere una personalidad propia y diversa a la de sus agremiados y una dimensión social, así como la de funcionar sin injerencias de los patronos y del Estado, como el derecho a la negociación colectiva, y de construir federaciones y confederaciones nacionales y las de estas de fundar asociaciones sindicales internacionales o de afiliarse a las mismas.

Los derechos o libertades de constitución y afiliación se comprenden como manifestaciones de la llamada libertad sindical individual. El derecho de las organizaciones sindicales de desempeñar el papel y las funciones inherentes a la defensa, promoción y representación de los intereses de los trabajadores es entendido como exteriorización de derecho social o libertad sindical colectiva.

En nuestro medio son más usuales las expresiones de derecho de asociación profesional o derecho de asociación sindical, sin embargo, en mi concepto, son sinónimos de derecho de sindicación, empleado en este trabajo.

Desde el punto de vista jurídico, el vocablo asociación profesional o sindical o de derecho de sindicación, está reconocida en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, al disponer:

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

Aunado a lo anterior, el maestro Néstor de Buen Lozano, señala:

"La asociación profesional de los trabajadores constituye el género próximo y el sindicato su diferencia específica."⁵

Desde nuestra óptica, consideramos más apropiada, la expresión **derecho a la sindicación**, empleada en el ámbito internacional, para distinguirlo del derecho de asociación y sociedades civiles. Lo anterior en virtud de que la asociación sindical o derecho de sindicación, cuenta con elementos distintivos, al aludir a un tipo de asociado o miembro específico: Los trabajadores cuya actividad

⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Novena Edición, Porrúa, México, 1992, Pág. 526.

fundamental es el trabajo en todas sus manifestaciones, por ello, sus organizaciones tienen una característica distinta a las de los demás; son organizaciones de carácter social.

1.3. Concepto de sindicato.

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

"Sindicato es la persona social, libremente constituida por trabajadores o por patrones para la defensa de sus intereses de clase"⁶

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

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

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

⁶ Ibidem. Pág. 723.

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

"Artículo 356. Sindicato Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

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

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

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

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

Concepto de reunión: Es una Institución de derecho público y es también un derecho político.

El maestro Mario de la Cueva la define, así:

"La reunión es un agrupamiento momentáneo de personas, constituido para pensar conjuntamente o

debatir ideas u opiniones o concertar la defensa de intereses.”⁷

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

"Institución autónoma, la coalición es la simple reunión temporal de un grupo de trabajadores para la realización de un fin concreto, pero puede desembocar en una huelga o en una unión permanente. Es el soporte de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, sin el cual no son posibles ni la huelga, ni la asociación sindical".⁸

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

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

⁷DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Segunda Edición, Porrúa, México, 1981, Pág. 235.

⁸Ibidem. Pág. 240.

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

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

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

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

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

"La libertad general de asociación es un derecho que se concede contra el poder público, en cambio, la libertad sindical es un derecho de una clase social frente a otra, una protección contra determinados poderes sociales. El

Derecho de Asociación Profesional es especial, el Derecho de Asociación es General."⁹

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

"Ciertamente, la Asociación Sindical está reconocida por la fracción XVI del artículo 123 como un derecho de los empresarios, pero su función no desborda la libertad de asociación del artículo 9 de la Carta Magna, por lo que fue una especie de cortesía de la clase trabajadora al viejo principio de la igualdad ante la Ley, en cambio, la norma laboral reconoce el Derecho Sindical frente al Estado, que no podrá impedir la libre formación de los sindicatos y sobre todo, delante de los empresarios y los que impone la obligación de negociar y contratar colectivamente con los sindicatos obreros las condiciones de trabajo."¹⁰

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

Considero, que el reconocimiento del derecho de asociación sindical de los patrones, desnaturaliza los orígenes y fines del mismo. Además, es un derecho en desuso por los empresarios, toda vez que no conocemos hasta ahora un sindicato de empresarios. En cambio, los patrones se han organizado en

⁹ Ibidem. Pág. 242.

¹⁰ Ibidem. Pág. 222.

Cámaras, como la CONCANACO (Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio, COPARMEX, entre otras), por lo que este derecho patronal, en mi opinión, debiera suprimirse.

Consideramos que con meridiana claridad, el autor antes citado señala las ventajas que ofrece el sistema denominado por la doctrina nacional y extranjera de formas libres de sindicación, en nuestro país, el legislador se acogió al sistema que señala limitativamente las formas de sindicación que deben adoptar la constitución de los sindicatos para su registro.

1.4. Clasificación.

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

Brevemente, nos referiremos al criterio de clasificación política e ideológica para después ocuparnos más ampliamente de la clasificación jurídica.

De acuerdo al criterio político, y particularmente por lo que hace a sus relaciones con el Estado, se habla de sindicalismo corporativo y de sindicalismo independiente o democrático. Al sindicalismo corporativo, se le ubica como un ente de control del Estado, subordinado este último, sin democracia sindical interna. En cambio, el sindicalismo independiente, reclama su autonomía frente al estado y partidos políticos, en la mayoría de los casos ejercita la democracia interna; evidentemente en nuestro país, predomina el esquema del sindicalismo corporativo. El tratadista Néstor De Buen Lozano, sobre el particular, comenta:

"El Sindicalismo integrado al Congreso del Trabajo, lo que quiere decir los súbditos del PRI, es todo menos una

organización sindical, ejerce una función controladora de los trabajadores, cada vez con menos arraigo."¹¹

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

"El Sindicalismo Blanco ha sido y aún es, una fórmula de gran arraigo en el país, sin embargo, parece vislumbrarse su liquidación como consecuencia del desarrollo del sindicalismo independiente calificado siempre de Rojo."¹²

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

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

Si bien es cierto, que la Ley Federal del Trabajo de 1931 no hizo distinción expresa entre sindicatos de patrones y de trabajadores, la Ley vigente si lo hace, en particular, en el artículo 361 del citado ordenamiento:

¹¹ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. Pág. 660.

¹² Ibidem. Pág. 662.

“Artículo 361. Los sindicatos de patronos pueden ser:

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

En nuestro país, se han regulado en la Ley los dos sistemas de sindicación que comentamos. En efecto, la Ley de Trabajo de Veracruz de 1918¹³, definió al sindicato en su artículo 142, pero no señaló las formas concretas de su organización.

Atendiendo a la doctrina nacional y extranjera, el autor Mario de la Cueva¹⁴, establece dos grandes formas de sindicación que pueden denominarse:

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

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

“Creo que el primero de éstos métodos es el que corresponde a la idea de libertad sindical pura, sistema que excluye toda reglamentación estatal y que cobra vigencia ahí donde los sindicatos son auténticamente independientemente. Es una acentuación particular de la libertad sindical, pues no solo garantiza la libertad de asociación, sino además la libertad de asumir cualquier forma de organización.”¹⁵

¹³ Cfr. Ibidem. Pág. 324

¹⁴ Cfr. Ibidem. Pág. 326.

¹⁵ Cfr. Idem.

En ese orden de ideas, el Artículo 360 de la ley laboral vigente, reconoce las siguientes formas de sindicación de los trabajadores:

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

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

"Sin duda, los trabajadores o empresarios pueden formar diversos tipos de asociaciones, pero esas organizaciones no podrán ser registradas por las autoridades del trabajo ni cumplir las funciones que le atribuye la Ley."¹⁶

¹⁶ Ibidem. Pág. 327.

Por nuestra parte, nos adherimos sin reservas a la opinión de Mario de la Cueva, en el sentido de que se supriman las formas de sindicación de los trabajadores, para dejarlos en libertad de constituir la que más convenga a sus intereses.

Sindicatos gremiales. Respecto de los sindicatos gremiales, se ha dicho que son producto de los talleres artesanales del medievo y de principios de la manufactura, los cuales no requerían sino de una sola profesión u oficio, de tal manera que los trabajadores por la similitud de sus problemas, se agremiaban por profesiones, independientemente de los talleres en que prestaban sus servicios. No obstante su importancia histórica, en la actualidad ha sido cuestionada su utilidad. Al respecto el maestro Mario de la Cueva nos expresa su concordante opinión:

"El sindicato gremial ha perdido terreno; la clase trabajadora dicen sus críticos, es explotada por el capital, independientemente de las distintas actividades que ejecuten sus miembros, por lo que requiere su unidad para lograr en plenitud sus finalidades inmediatas y mediatas. La división de trabajadores en diversas profesiones, debilita la unión y su consecuencia es el fortalecimiento del capital."¹⁷

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

¹⁷Ibidem. Pág. 328.

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

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

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

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

1.5. Requisitos.

La doctrina tradicional clasificó estos requisitos en dos grupos: Requisitos de Fondo y Forma; el maestro Mario de la Cueva¹⁸ agrega a la anterior clasificación, una tercera, dando lugar a una clasificación tripartita:

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

a) Requisitos de fondo.

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

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

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

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

¹⁸Cfr. Ibidem. Pág. 328.

para derogar la disposición que prohibía a los sindicatos intervenir en asuntos políticos.

b) Requisitos en cuanto a las personas.

El artículo 364 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.”

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

1. El principio de igualdad del hombre y la mujer y los sindicatos.- Conforme a las Reformas Constitucionales y legales de 1974, el hombre y la mujer disfrutaban de los mismos derechos para la organización y funcionamiento de los sindicatos.

2. Los menores de edad ante los sindicatos.- Las reformas del año de 1962, se inspiraron en el propósito de facilitar el trabajo de los menores, suprimiendo requisitos inútiles, respetando la prevención de una edad mínima que garantice el desarrollo y la educación básica del menor.

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

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

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

La fracción II del artículo 372 de la Ley laboral dispone que los extranjeros no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

Asimismo, el artículo 183 de esa Ley laboral, dispone:

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

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

"Los trabajadores de confianza, por la naturaleza de sus labores, están plenamente identificados con el patrón y no pueden tener la conciencia revolucionaria de la clase obrera."¹⁹

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

¹⁹TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral". Cuarta Edición. Porrúa. México. 1978. Pág.53.

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

c) Requisitos formales.

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

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

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

I Copia autorizada del acta de la Asamblea Constitutiva,

II Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.

III Copia autorizada de los estatutos y;

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

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

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

“Artículo 366. El registro podrá negarse únicamente:

I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;

II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo anterior. Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.

Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.”

El último párrafo de la Fracción III del artículo 366 de la Ley Federal el Trabajo, ha motivado dudas acerca de la posibilidad de que exista un registro automático del sindicato, cuando la autoridad ante la que se presentó la solicitud no resuelve dentro de un término de 60 días, ello no produce el efecto de tener por hecho el registro, sino que los solicitantes deben requerir a dicha autoridad para

que dicte la resolución, y si es omisa en hacerlo dentro de los tres días siguientes a la presentación de ese requerimiento, entonces se tendrá por hecho el registro, quedando obligada esa autoridad expedir la constancia respectiva, dentro de los tres días siguientes.

1.6. Personalidad.

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

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

“Artículo 692...

I a III...

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado registrada la directiva del sindicato...”.

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

“Artículo 357. Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.”

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

“La adquisición de personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuyo limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este convenio.”

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

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

“SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS.

Los sindicatos son personas morales que tienen capacidad para defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes, desde el momento en que se cumplen los requisitos que para su constitución señala la ley respectiva y no hasta que se realiza su registro ante la autoridad competente, porque éste no es un presupuesto para su constitución, sino que a través del registro la autoridad correspondiente da fe que el acto constitutivo reúne los requisitos de fondo que exige la ley, pero no otorga al sindicato existencia ni personalidad jurídica”.

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

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

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

1.7. Derechos y obligaciones.

La Ley Federal del Trabajo, dispone diversas normas que regulan el surgimiento, registro, derechos y obligaciones de sus miembros y de los propios sindicatos, así como reglas para su liquidación, entre otras destacan las siguientes:

El artículo 374 de la Ley Laboral, establece:

“Artículo 374. Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:

- I. Adquirir bienes muebles;
- II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y

- III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.”

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

“Artículo 377. Son obligaciones de los sindicatos:

- I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;
- II.- Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y
- III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.”

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

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

Asimismo, el artículo 378 de la Ley Federal del Trabajo marca prohibiciones a los sindicatos, pues advierte:

“Artículo 378. Queda prohibido a los sindicatos:

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

Esta última disposición además de la contenida en el artículo 377, son consideradas restrictivas a la autonomía sindical, así lo sostiene el maestro Néstor de Buen Lozano:

“Es más discutible la validez formal de estas restricciones a la autonomía sindical. En mi concepto chocan frontalmente con el esquema libre de la fracción XVI del apartado A del artículo 123 de la Constitución.”²⁰

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

1.8. Libertad sindical.

Sin duda alguna, la libertad sindical, constituye una conquista histórica en la larga y penosa lucha de la clase trabajadora. No fue una concesión gratuita del capital, ni del estado. La libertad sindical reafirmó el derecho de los hombres a asociarse una vez superada la etapa de prohibición y tolerancia de las organizaciones sindicales. Por ello, es que el maestro Mario de la Cueva la considera como la más bella conquista del movimiento obrero del siglo pasado.

²⁰ DE BUEN LOZANO, Néstor, Organización y Funcionamiento de los Sindicatos, Segunda Edición, Porrúa, México, 1986, Pág.22.

Esta caracterización es un acierto, ya que en nuestra actual sociedad caracterizada por la injusticia y por una mayor desigualdad entre capital y trabajo y por condiciones inhumanas en que vive la mayoría de la sociedad, los trabajadores se ven en la necesidad de constituir sindicatos para luchar contra el capital y el estado, lo cual se traduce en un intento de los trabajadores por imponerle al capital la igualdad jurídica en la fijación de las condiciones de trabajo, y al estado el no hacer ni prohibir a los trabajadores sus asociaciones ni sus luchas huelguísticas.

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

"Entendemos por libertades políticas sindicales, las que garantizan la formación, la vida y la actividad libres de los sindicatos para la realización de las finalidades inmediatas y mediatas del movimiento obrero y del derecho del trabajo".²¹

La Constitución Mexicana, consagró como derecho social fundamental, la libertad sindical, en la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123, en los términos siguientes:

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

En nuestro concepto, la anterior redacción, relativa a la libertad sindical no es la más adecuada toda vez que no comprende las distintas dimisiones que comprenden la libertad sindical, tales como la sindicación libre, la pluralidad

²¹ DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Op. Cit. Pág. 277.

sindical y la autonomía sindical, que constituyen gráficamente representada una figura triangular en la cual cada una de los aspectos señalados constituye, uno a uno, sus vértices.

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

“Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

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

El Diccionario Jurídico Mexicano cita al autor José Manuel Lastra Lastra, quien determina: “El exceso de reglamentación ha menguado la vida de los sindicatos, en detrimento de la efectiva y perdurable libertad sindical interna y externa”.²²

²² Diccionario Jurídico Mexicano, Tomos I-O, Octava Edición, Porrúa- UNAM, México, 2007, Pág. 2402.

1.9. Cancelación del registro del sindicato.

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

“Artículo 369. El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:

I. En caso de disolución; y

II. Por dejar de tener los requisitos legales.

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

De igual forma el artículo 370 del mismo ordenamiento agrega:

“Artículo 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.”

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

CAPÍTULO 2

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Recientemente llamado negociación colectiva de trabajo, el contrato colectivo de trabajo, doctrinalmente es definido como el acuerdo de voluntades, entre un sindicato y un patrón o un grupo de estos para establecer las condiciones de trabajo conforme a las cuales los trabajadores prestarán sus servicios, en base a esto, en el presente capítulo analizaremos su contenido, clausulado, aspectos legales, modificaciones y requisitos.

2.1. Nociones generales.

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

Para la concepción triangular del derecho colectivo de trabajo, el maestro Mario de la Cueva²³ postula que la negociación colectiva es el vértice de ese triángulo equilátero, y si bien es cierto que sus dos bases, la sindicación y la huelga, fueron las promotoras del derecho del trabajo colectivo e individual, también esta visión del derecho colectivo, sostiene que las convenciones colectivas, constituyen la finalidad suprema del presente, de tal manera que si la contratación colectiva faltare, carecerían de sentido la sindicación y la huelga.

La idea de las convenciones colectivas, nació como una exigencia del proletariado que requería una nueva regulación de la relación de trabajo-capital, la cual, era regulada por el derecho civil como un contrato de arrendamiento, por lo que, las relaciones individuales debían ser sustituida para establecer condiciones humanas y justas para la prestación de servicios que permitirán al trabajo

²³ Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. Op. Cit., Pág. 214.

recuperar su dignidad y libertad, asegurando la vida y la salud de los hombres, en suma, un ordenamiento jurídico que en oposición al derecho civil, garantizará la justicia social.

El anterior reclamo de los trabajadores, parecía imposible de realizarse en el siglo XIX, en la que predominaba el absolutismo empresarial en la fuente de trabajo, toda vez que los patrones actuaban como soberanos en la empresa, ellos dictaban los reglamentos de fábrica, mediante los cuales fijaban unilateralmente las condiciones de trabajo. Es decir, mediante dicho instrumento el patrón era el que establecía los salarios, jornada de trabajo, los puestos, entre otros. El trabajador no intervenía para la elaboración de esas condiciones laborales, su condición social y jurídica era sólo acatarlas. Asimismo, el patrón libremente las modificaba en cualquier tiempo. La característica fundamental de estas reglamentaciones impuestas por los patrones, es que imponían a los trabajadores jornadas notoriamente inhumanas y excesivas, incluyendo condiciones de trabajos insalubres e injustas para los trabajadores.

Por otra parte, la mayoría de los exponentes del derecho civil de la época manifestaban su férrea oposición a reconocer la necesidad de establecer la regulación del trabajo como una norma autónoma distinta a la civil. Aducían que las únicas fuentes del derecho era la Ley y el contrato, asimismo afirmaban que los contratos no podían extenderse a personas distintas de las que lo celebraron, de acuerdo al principio "*res inter alias acta.*"²⁴

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

²⁴Cfr. Ibidem. Pág. 332.

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

Finalmente, producto de la sindicación y la huelga de las luchas obreras y de las ideas renovadoras del tratadista francés León Duguit, que en opinión del maestro Mario de la Cueva: “Rompieron las doctrinas civilistas y propusieron la tesis que las convenciones colectivas eran un acto creador de derecho”²⁵, lograron conquistar el reconocimiento del derecho de los trabajadores a la contratación colectiva.

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

Nuestro país no inventó las convenciones colectivas, el maestro Mario de la Cueva sostiene:

“Los constituyentes de 1917 no tenían una idea clara de la naturaleza y de los fines de las convenciones colectivas, ya que creyeron que eran una forma del contrato de trabajo. Estas dos circunstancias explicarían que el artículo 123 no contuviera una mención expresa de la institución.”²⁶

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

Definición legal de contrato colectivo de trabajo.

²⁵ *Ibidem*. Pág. 280.

²⁶ *Ibidem* Págs. 408 y 409.

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

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

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

Por su parte, el convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva aprobado por la Organización Internacional del Trabajo, en 1949, establece la necesidad de adoptar medidas adecuadas para:

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

Por lo anterior, en nuestro concepto es necesario establecer que el género es la expresión de la negociación colectiva, método o procedimiento transaccional entre los trabajadores y patrones, la finalidad es fijar condiciones de trabajo y

empleo, y el resultado son los acuerdos y voluntades es decir, los contratos colectivos o convenciones colectivas de trabajo.

Desde nuestra óptica, es necesario que el derecho a la negociación colectiva sea reconocido como garantía social en el apartado “A” del artículo 123 de nuestra ley fundamental.

2.2. Contenido y clausulado.

El contrato colectivo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o diversos empleadores para establecer las condiciones en las que habrá de prestarse el trabajo en una empresa o establecimiento determinado, debe celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad.

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

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

Los efectos surgen desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes acuerden una fecha distinta.

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

“Artículo 391. El contrato colectivo contendrá:

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

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

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

Por su parte, la doctrina²⁷ ha clasificado el contenido de los contratos colectivos de trabajo agrupándolos en tres grandes grupos, a saber: A) Elemento fundamental o núcleo, B) Elemento de envoltura y C) Cláusulas ocasionales, a su vez se subdividen en otros elementos que se explican a continuación:

A) Elemento fundamental o núcleo: Se trata de las jornadas, días de descanso, vacaciones, monto de los salarios, entre otros. El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo menciona que estos datos, son la parte primordial del núcleo del contrato y se puede añadir todas las demás condiciones que convengan las partes.

²⁷Cfr. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. DERECHO COLECTIVO Y PROCESAL DEL TRABAJO. Segunda Edición. México, Iure Editores. 2014. Pág. 255.

El artículo 393 del ordenamiento citado dispone:

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

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

Cláusulas de Consolidación. Normas de protección del movimiento obrero, son aquellas que ha impuesto el movimiento obrero en defensa de su unidad y de libertad sindical frente al empresario. Ejemplo: Cláusulas de ingreso y de separación; las disposiciones que prohíben al empresario inmiscuirse en asuntos sindicales, de acuerdo al artículo 133, fracciones IV y V de la Ley Federal del Trabajo y las prerrogativas otorgadas a los miembros de la mesa directiva de los sindicatos.

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

Normas que rigen la vida y extinción del contrato colectivo:

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

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

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

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

Cabe recordar que por Decreto del 27 de septiembre de 1974, que reformó la Ley Federal del Trabajo, se creó el artículo 399 bis que dispone: “Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.”

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

C) Cláusulas ocasionales: Estas disposiciones se refieren a las condiciones en que concluirá la huelga y a las condiciones en que se reanudarán las labores, obligación del patrón de pagar la totalidad o un porcentaje de los salarios de los días que duró la huelga, fecha a partir de la cual regirá las nuevas

condiciones de trabajo; la reinstalación de los trabajadores separados del empleo o alguna otra.

A partir del año de 1992, la jurisprudencia ha establecido criterio en el sentido de que las cuestiones específicas u ocasionales no forman parte propiamente del contrato colectivo de trabajo, así lo determina la que transcribimos en seguida:

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

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

En los contratos colectivos de trabajo pueden pactarse también la cláusula de admisión por ingreso, también denominada de consolidación sindical.

Cláusula de admisión.

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

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

“Artículo 395. En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.

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

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

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

En los contratos en los que se pacta la cláusula de admisión, se limita la facultad del patrón para seleccionar libremente al personal, lo cual puede darse

en diversas manifestaciones y con distintos grados. Por ejemplo, se puede pactarse que el sindicato enviará cierto número de candidatos para que el patrón escoja al más idóneo o bien que las vacantes se cubrirá por candidatos del patrón y del sindicato, con base en una proporción previamente acordada.

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

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

“PREFERENCIA DE DERECHOS PARA OCUPAR UN PUESTO VACANTE O DE NUEVA CREACION, LA SOLICITUD DE, DEBE SER PRESENTADA POR EL TRABAJADOR ANTE EL SINDICATO CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONTENGA LA CLAUSULA DE ADMISION POR INGRESO. Si la Junta responsable consideró que la solicitud que el actor dirigió a la empresa a efecto de que fuera propuesto para ocupar la plaza reclamada u otra similar, no cumplía con el requisito de procedibilidad a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, fue correcto, puesto que no era a la empresa sino al sindicato a quien debe dirigir tal solicitud, en aquellos casos en que exista contrato colectivo de trabajo y en éste se contenga cláusula de admisión por ingreso, ya que es la agrupación sindical correspondiente quien debe proponer al trabajador en la plaza vacante o de nueva creación.”

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. No. Registro: 217,371; Tesis aislada; Materia(s): Laboral; Octava Época; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; XI, Febrero de 1993; Página: 303.

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

Cláusula de exclusión por separación.

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

Con motivo de la renuncia al sindicato, éste último priva al trabajador de su empleo en ejercicio de la cláusula de exclusión por separación, con ello se viola la libertad de sindicalización en su aspecto negativo, es decir, el derecho consistente en dejar de pertenecer a un sindicato. Es claro que el ejercicio de un derecho, no debe acarrear al trabajador la gravísima sanción de perder su empleo. Más aún, en el artículo 358, el código obrero señala que se tendrá por no puesta cualquier estipulación que imponga una sanción por el hecho de separarse del sindicato.

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

Si el trabajador es privado de su empleo a solicitud del sindicato, en aplicación de la cláusula de separación, tal decisión es ajena al patrón, quien se limita a dar cumplimiento a una estipulación contenida en el contrato colectivo; de ahí que no esté obligado a conducirse de igual manera que cuando es el quien

rescinde la relación de trabajo, en ese orden de ideas, no está obligado a dar el aviso escrito de separación.

Con la aplicación de esta, se viola la garantía constitucional consistente en que nadie puede ser privado de los bienes jurídicos esenciales, sino mediante juicio seguido ante tribunales previamente establecidos y de acuerdo a las formalidades esenciales del procedimiento, como lo dispone el artículo 14 de la Ley Suprema. La estabilidad en el empleo también se ve gravemente vulnerada con la aplicación de la mencionada cláusula, al pedir y obtener del patrón la separación del trabajador del empleo. Asimismo, se viola la libertad del trabajador de pertenecer o no a un sindicato, así lo dispone el artículo 2º del convenio número 87 de la O.I.T. y precepto 358, primer párrafo de la Ley laboral.

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

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

“CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS. Para establecer si los preceptos especificados son constitucionales, debe hacerse su confrontación con los artículos 5o., 9o. y 123,

apartado "A", fracción XVI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y su interpretación jurídica, lo que exige atender a la letra de los mismos, a su sentido, que debe desentrañarse acudiendo a la vinculación que existe entre ellos y otras disposiciones propias de la materia, a criterios jurisprudenciales, así como a los principios esenciales que rigen el sistema de derecho del trabajo mexicano, que se desprenden del artículo 123, así mismo, en este proceso interpretativo, resulta ilustrativo atender al proceso seguido en el Poder Constituyente y, en su caso, en el Poder Reformador de la Constitución, para aprobar las disposiciones constitucionales de que se trata. También auxilia en esta labor el análisis de la doctrina existente, en especial cuando guarda coherencia con los elementos anteriores. Por consiguiente, no puede admitirse que la constitucionalidad o inconstitucionalidad de las disposiciones de que se trata, deriven de consideraciones abstractas que dogmáticamente se atribuyan a la Constitución, como podría ser la relativa a que la cláusula de exclusión por separación respondiera a un interés general y la libertad de asociación a uno individual y, por lo mismo, éste debiera ceder a aquél, pues tal planteamiento, perfectamente válido a nivel académico, para fines de una sentencia debería tener sustento en la propia Constitución o en los elementos de interpretación especificados. En torno al tema, la fracción XVI del apartado "A" del artículo 123 de la ley suprema, reconoce la libertad de asociación en la forma específica de libertad de sindicación y no hay ningún dato en los elementos precisados que pudiera sustentar que el Constituyente o el Poder Reformador de la Constitución, en algún momento, hayan querido establecer que la libertad de sindicación es una excepción a la libertad de asociación, ni tampoco que la referida cláusula de exclusión por separación, responda a un interés general que deba tener preeminencia frente al interés individual que garantiza la libertad de asociación. Además, de conformidad con un análisis objetivo de la Constitución, las excepciones a las garantías individuales que su artículo 1o. reconoce a "todos los individuos", sólo pueden admitirse si expresamente se establecen en el propio texto de la Ley Fundamental, pues, jurídicamente, es inadmisibles, conforme al principio de supremacía constitucional, consagrado en el artículo 133, que en una

ley secundaria, mucho menos en disposiciones generales de rango inferior o en actos concretos de autoridad, se puedan establecer limitaciones al régimen de garantías individuales que la Constitución establece de manera general para todos los individuos, incluyéndose, obviamente, a los trabajadores.”

Época: Novena Época; Registro: 189780; Instancia: Segunda Instancia; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XIII, Mayo de 2001; Materia (s): Laboral; Tesis: 2a. LVIII/2001; Página: 1656.

Por lo anterior, consideramos que fue acertado que el legislador permanente, mediante la Reforma Laboral publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 suprimiera el segundo párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establecía que en el contrato Colectivo podría establecerse la denominada por la doctrina; cláusula de exclusión por separación. En efecto, el párrafo derogado por la citada reforma literalmente establecía:

“Podrá también establecerse que el patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante.”²⁸

Lo cierto es, que la supresión de dicho párrafo allana el camino para la ratificación del convenio 98 de la O.I. T., toda vez que durante más de 60 años, desde que entró en vigor dicho convenio el Ejecutivo Federal, pretextó la existencia de dicha disposición para no someter a la aprobación del senado el referido convenio.

La eficacia de la gestión sindical radica en la innovación de sus estrategias y en la oportunidad para aplicar dicha estrategias. Las formas de actuación

²⁸ LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada. Carlos de Buen Unna. Editorial THEMIS. México. 1990. Pág.86.

sindical también se desgastan, hay que tener imaginación, representatividad y voluntad social para renovarlas. Sólo así se verá reflejada la intervención del sindicato en beneficio de la clase trabajadora quien será, altamente productiva y como consecuencia, más competitiva en este mundo globalizado.

Forma del contrato.

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

La personería de la mesa directiva del sindicato se acredita para efectos de la celebración del pacto colectivo de trabajo, por medio de la copia certificada del registro del sindicato y con la certificación que le extienda la autoridad registradora a la mesa directiva. Cuando dicho registro se encuentre en trámite, será suficiente el acta de la asamblea constitutiva, copia de los estatutos y el acta de asamblea en la que hayan sido designados los dirigentes de acuerdo con los estatutos.

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

El artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo dispone:

“El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De esta disposición se desprende que las estipulaciones del nuevo contrato colectivo no

pueden menoscabar las conquistas previamente logradas por los trabajadores y plasmadas en los contratos vigentes, ya sean individuales o colectivos. Obviamente deben ser respetados los mínimos establecidos en la Constitución, en la Ley o en los convenios internacionales a los que se ha adherido nuestro país.”

A pesar que la finalidad de los contratos colectivos es superar los mínimos de la Ley Laboral, al resolver la contradicción de tesis 21/95, la Segunda Sala de nuestro máximo Tribunal, de manera increíble sentó la jurisprudencia 40/96, determinando que al tener lugar la revisión del contrato colectivo, se pueden reducir las prestaciones pactadas previamente por las partes, siempre y cuando se respeten los derechos mínimos constitucionales y legales del trabajador.

“CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MINIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR. De conformidad con el artículo 123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra "contratos", así en plural, implica que se refiere a los

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

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

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

No. Registro: 200,554; Jurisprudencia; Materia(s): Laboral, Constitucional; Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; IV, Agosto de 1996; Tesis: 2a./J. 40/96; Página: 177.

Generalidad o universalidad del elemento normativo.

El artículo 396 de ley Federal del Trabajo dispone.

“**El artículo 396** de la Ley Federal del Trabajo dispone:

Las estipulaciones del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento aunque no sean miembros del sindicato

que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.”

Este último precepto extiende las condiciones de trabajo pactadas en el contrato colectivo a los trabajadores de confianza, “salvo disposición en contrario contenida en el mismo contrato colectivo”, en este mismo sentido se ha pronunciado el criterio judicial.

2.3. Aspectos legales de la revisión del contrato colectivo de trabajo.

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

Se debe advertir, no es forzoso que transcurran los dos años para que el contrato pueda ser revisado a petición de una o de las partes, ya que puede ser revisado en cualquier tiempo, conforme al artículo 426 de ese ordenamiento. Otra situación jurídica muy semejante a la revisión, es la modificación del contrato colectivo, la cual se puede llevar al cabo en un procedimiento conciliatorio entre las partes, con la intervención de las autoridades del trabajo o sin ellas. El otro procedimiento sería el conflicto colectivo de carácter económico ante las autoridades competentes.

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

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 399 de la ley en cuestión, cuando el contrato colectivo se celebre por tiempo determinado, indeterminado o

por obra determinada, la solicitud de revisión, deberá hacerse sesenta días antes del vencimiento del contrato y el computo del término se calculará, a partir de la fecha del depósito.

Respecto de los sujetos de la relación contractual, el artículo 398 del ordenamiento laboral dispone: “En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes respeten el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos y;

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

Inclusive, el legislador ha tratado de dar facilidades para que las partes lleguen a un acuerdo. Al respecto el numeral 926 de la Ley de la materia, establece: “La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a la partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaraciones que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez”.

En términos del numeral 400 de la Ley citada: “Si ninguna de las partes solicitó la revisión, ni emplazó a huelga, se entiende que el contrato tácitamente esta prorrogado por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado”.

Terminación del contrato colectivo de trabajo.

De conformidad con lo establecido por el artículo 401 de la multicitada ley, el contrato colectivo de trabajo terminará:

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

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

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

Si firmando un contrato, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato registrá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores, artículo 402 de la Ley Federal del Trabajo. El siguiente precepto establece además: “En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento”.

2.4. Modificación colectiva de las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

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

Por estas razones, el legislador, para el caso de afectación de las relaciones colectivas de trabajo estableció en la Ley Federal del Trabajo, los siguientes procedimientos:

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

“Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

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

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

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

Suspensión y terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

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

“Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI. La falta de administración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables.”

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

El procedimiento para los supuestos contenidos en las fracciones I, II y IV de ese numeral, es el de los procedimientos especiales señalados en el artículo 892, demás relativos y aplicables de la ley en cita, el resto de los supuestos se tramita como procedimiento colectivo de naturaleza económica, como lo contempla el diverso 900 del ordenamiento laboral.

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

La terminación de esas relaciones laborales puede darse individual o colectivamente. Las causas de terminación individual están consignadas en el artículo 53 del estatuto obrero. En este apartado nos avocaremos a la conclusión de las colectivas.

En circunstancias extremas establecidas legalmente, el patrón puede cerrar definitivamente la empresa o alguno de sus establecimientos dando por terminadas de manera colectiva las relaciones de trabajo o reducir los trabajos. La terminación colectiva se regula en los artículos 434 al 439 de la Ley. Los casos de

terminación colectiva son limitados y no se admite para su aplicación, la analogía o mayoría de razón.

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

“Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

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

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

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

IV. Los casos del artículo 38; y

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

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

2.5. Requisito de mayoría en la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

De conformidad con el artículo 387 de la ley de la materia, el patrón que tenga a su servicio trabajadores miembros de un sindicato tiene obligación de

celebrar con este, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Para el caso de que el patrón se niegue a firmar el contrato colectivo, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga.

Sin embargo, dado que nuestro derecho laboral admite el principio de popularidad sindical, que se traduce en la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa o profesión, en congruencia con el principio de libertad sindical, tanto la doctrina como la Ley han buscado establecer un criterio jurídico-sindical, con el propósito de determinar, ante la existencia de diversos sindicatos que agrupan trabajadores en una empresa con cuál de ellos el patrón debe celebrar el contrato colectivo de trabajo.

Con el propósito de resolver este problema apareció en Francia, en 1936, la noción del sindicato más representativo, como mecanismo para introducir distintos grados en la representatividad de los sindicatos actuantes, concediendo determinadas funciones, solo a los sindicatos mayoritarios.

En opinión del tratadista José Manuel Lastra Lastra, existen dos posibles soluciones:

“La primera descansa en el sistema de elección, los interesados hacen en cada caso concreto “una declaración expresa de su voluntad mediante la emisión del voto (.....), en la otra, el poder público hace la interpretación de la voluntad profesional concediendo la representación al sindicato más numeroso.”²⁹

En nuestro país, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 388, establece los criterios o normas, para determinar, en el caso que en una misma empresa existan varios sindicatos, con cuál de ellos debe celebrarse el contrato colectivo de trabajo, a continuación se transcribe esa disposición:

²⁹ LASTRA LASTRA, José Manuel, Derecho Sindical, Segunda Edición, Porrúa, México, 1993, Pág. 210.

“Artículo 388. Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;

II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.”

Como puede observarse, en nuestro ordenamiento laboral prevalece el criterio jurídico a favor del sindicato que cuente con el mayor número de trabajadores afiliados para obtener la representatividad que, en nuestro país se recoge en la expresión doctrinal de ser el representante del mayor interés profesional.

Una de las prerrogativas que confiere la Ley Laboral al sindicato más representativo es la de convertirse en el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo celebrado, con exclusión de los demás sindicatos que existían en la misma empresa.

Si bien el citado artículo 388, no hace alusión a la titularidad y administración del contrato como prerrogativa del sindicato mayoritario que celebró el contrato, consistente en regular en particular con el patrón las condiciones de trabajo de la empresa y obtener determinadas prestaciones en exclusiva, derivadas del contrato colectivo de trabajo así como la revisión exclusiva con el patrón, el pacto colectivo, para la doctrina y la jurisprudencia utiliza esta expresión. El actor José Manuel Lastra Lastra cuestiona esta prerrogativa exclusiva del sindicato mayoritario por las siguientes razones:

“La noción de sindicato más representativo, constituye una cierta atenuación del principio de pluralidad sindical. Acordar un carácter representativo a ciertos sindicatos importantes para los efectos y su antigüedad es conferir una especie de monopolio que es la contradicción misma de la multiplicidad y de la igualdad de sindicatos y el resultado será un doble atentado a la concepción tradicional de la libertad sindical.”³⁰

Si bien es cierto y correcto el comentario de este autor, en cuanto a que la prerrogativa de titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo solo pertenezca al sindicato mayoritario, con exclusión de los demás, resultando sumamente subjetivo el criterio de sindicato mayoritario o representante del mayor interés profesional puesto que pudiera darse el caso de la existencia de dos sindicatos representativos , pero debido a que uno de ellos cuenta con más de diez trabajadores en relación a otro es suficiente para tener el monopolio de la titularidad y la administración del contrato colectivo de trabajo, con exclusión del otro, también representativo de un número significativo de trabajadores.

Este criterio fue sustentado por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de la Nación y se ilustra en la tesis cuyo texto, rubro y datos de localización son los siguientes:

³⁰ Ibidem. Pág. 209.

“CONTRATO COLECTIVO, ADMINISTRACION DEL. CORRESPONDE AL SINDICATO TITULAR. Si corresponde a un sindicato la titularidad del contrato colectivo de trabajo para todos los efectos legales, en razón de que la agrupación representa el interés profesional mayoritario dentro de la empresa, ello significa necesariamente que tal titularidad lleva consigo la administración del mismo contrato colectivo, ya que es uno de los efectos legales derivados de la titularidad del contrato.”

Séptima Época; Registro: 242788; Instancia: Cuarta Sala; Tesis Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; 175-180 Quinta Parte; Materia(s): Laboral; Página: 16. **Genealogía:** Informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 29, página 33.

Sin embargo, en la práctica, la obligación patronal de celebrar un contrato colectivo con el sindicato mayoritario, cuando este lo solicita se ve desvirtuada porque cuando inicia operaciones una empresa, por decisión exclusiva del patrón, ya tiene celebrado un contrato colectivo de trabajo, denominado “de protección”, con un sindicato, incluso sin contar con trabajadores contratados. Luego entonces, los criterios establecidos en el artículo 388 de la Ley Federal del Trabajo cuyo aspecto medular es el criterio del sindicato mayoritario o más representativo, es letra muerta, tratándose de empresas de nueva creación, por lo que, el único camino es que el sindicato mayoritario demande la titularidad del contrato al sindicato minoritario elegido por la empresa.

Asimismo, el artículo 389 de la ley invocada, establece que la pérdida de la mayoría de los trabajadores de una empresa declarado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce también la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

CAPÍTULO 3

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Siendo este el tema principal de nuestro trabajo, en este capítulo estudiaremos diversos convenios de la O.I.T. referentes a la negociación colectiva, así como su definición y objeto, la fundamentación jurídica, diferentes técnicas de la negociación colectiva, entre otros temas.

3.1. Definición y objeto de la negociación colectiva.

La negociación colectiva se concibe, en los instrumentos de la O.I.T., como la actividad o proceso encaminado a la celebración, revisión o terminación de un contrato o acuerdo colectivo. El contrato colectivo se define en la Recomendación núm. 91 de 1951 como:

“Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”³¹

Quedando entendido que «todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato, y que las disposiciones de los contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo

³¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo Adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Editorial O.I.T. Suiza. 1998. Pág. 180.

deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo, lo cual no obsta a que las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo. Recomendación núm. 91, párrafo 3, subpárrafos 1), 2) y 3)). La Recomendación núm. 91 sentó en 1951, el principio del carácter vinculante de los contratos colectivos y su primacía sobre el contrato de trabajo individual, quedando a salvo las disposiciones del contrato individual que sean más favorables a los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del contrato colectivo.

El convenio número 98 de la Organización mencionada, de 1949, no contiene una definición de los contratos colectivos, delimita sus características fundamentales en el siguiente artículo:

“Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

Durante los trabajos preparatorios del convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, número 151, de 1978, se entendió que la expresión **“negociación colectiva”**, abarca cualquier forma de discusión tanto formal como informal, destinada a lograr un acuerdo y que era preferible a la palabra **“discusión”** pues esta última no subraya la necesidad de llegar a un acuerdo.

Años más tarde, en 1980, durante los trabajos preparatorios del Convenio número 154, en el seno de la Comisión de Negociación Colectiva de la O.I.T., el debate mostró un consenso, lo bastante amplio como para estimar que debería ser posible que la negociación colectiva fijase condiciones más favorables para los trabajadores que las establecidas por ley. En cuanto al carácter vinculante de los contratos colectivos, en los trabajos preparatorios de la Recomendación núm. 91, la Comisión de Relaciones de Trabajo admitió que los resultados podrían obtenerse, tanto por vía legislativa como por la contractual, siguiendo el método practicado en cada país. El citado Convenio número 98, no contiene una definición de los contratos colectivos pero delimita sus aspectos fundamentales al establecer que la negociación tiene por objeto reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo, principalmente.

“Estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con el mencionado objeto.”³²

En los trabajos preparatorios del Convenio número 151, que trata, entre otras cuestiones, de la negociación colectiva en la administración pública, la Comisión del Servicio Público aceptó la interpretación de la palabra «negociación» como «cualquier forma de discusión, tanto formal como informal, destinada a lograr un acuerdo», y señaló que subrayaba la necesidad de obtener un acuerdo.

El Convenio número 154 de la Organización invocada, define en su artículo 2º como negociación colectiva:

“Todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una

³² Ibidem. Pág. 183.

organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

En los instrumentos de la O.I.T., en principio, el ámbito de la consulta es más amplio que el de la negociación colectiva. La consulta abarca las cuestiones de interés común entre los trabajadores y los empleadores para permitir un examen conjunto, a fin de llegar en la mayor medida posible, a soluciones adoptadas de común acuerdo y de permitir a las autoridades públicas recabar opiniones, asesoramiento y asistencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la preparación y aplicación de la legislación relativa a sus intereses, la composición de organismos nacionales y la elaboración y aplicación de planes de desarrollo económico y social. En cambio, la negociación colectiva se limita en principio a reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo y las relaciones entre las partes.

Por otra parte, es interesante constatar que en un número considerable de países, ciertos espacios importantes del ámbito tradicional exclusivo de la consulta han pasado a ser ocupados, si bien en general de manera intermitente o coyuntural, por acuerdos centrales tripartitos sobre aspectos importantes de la política económica y social y sobre ciertas condiciones de trabajo y de vida, en consonancia con lo contemplado en el párrafo I, d), de la Declaración de Filadelfia. De ello atestiguan no sólo tales acuerdos tripartitos, sino también un considerable número de experiencias nacionales de negociación colectiva de modificaciones a la legislación social y la aplicable a los funcionarios públicos. Se trata de un

fenómeno de irrupción de la sociedad civil en ámbitos de decisión que antes eran exclusivos del poder político y que han pasado a ser compartidos con los interlocutores sociales, merced al estilo de la sociedad democrática actual en los países más desarrollados y en ciertos países en desarrollo. Estos grandes acuerdos y la negociación tripartita de proyectos de ley en materia social o laboral que son sometidos al Parlamento, conllevan dividendos políticos y técnicos no desdeñables, al contar con el consentimiento de quienes han de soportar o disfrutar las condiciones fijadas y al tratarse de un procedimiento legitimado con la impronta de un ejercicio de democracia social.

3.2. Fundamentación jurídica.

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

El legislador permanente de 1931 con la primera Ley Federal del Trabajo, fue quien plasmó y reguló el contrato colectivo de trabajo.

En la actualidad, el contrato colectivo de trabajo, se funda en el Título Séptimo Capítulo III, de la ley laboral, denominado “Relaciones Colectivas de Trabajo.”

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

La conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza, adoptó, el 29 de junio de 1951, la recomendación sobre los contratos colectivos.

Las disposiciones más importantes en la misma, son las siguientes:

1) “Se deberá establecer sistemas adecuados a las condiciones propias de cada país, por vía contractual o legislativa, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, para la negociación concertación, revisión y renovación de contratos colectivos, o para asistir a las partes, en la negociación concertación, revisión y renovación de contratos colectivos.”³³

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

La conferencia general de esa Organización, celebrada en ese país, adoptó el 1 de julio de 1949, el convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, iniciando su vigencia el 18 de julio de 1951.

El artículo 4 de dicho instrumento internacional, dispone:

“Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular entre los empleadores y las organizaciones de empleadores , por una parte , y las organizaciones de trabajadores , por otra parte , el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria , con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.”

Este convenio internacional es de gran relevancia porque impone a los gobiernos que los ratifiquen la obligación de adoptar medidas adoptadas para

³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones Internacionales de Trabajo. O.I.T., Suiza. 1985. Pág. 856.

fomentar y estimular entre los patrones y sindicatos el uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.

Más tarde, la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo celebrada en Ginebra, Suiza, el 7 de junio de 1978, en su sexagésima cuarta reunión, aprobó el convenio número 151, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública.

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

De esta manera, el artículo 5 del convenio referido, precisa:

“Artículo 5. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.”

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

En el artículo 2º de ese pacto se define la expresión negociación colectiva y el 5º, determina:

“Artículo 5. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomenta la negociación colectiva.

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

- a) La negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad en que se aplique ese convenio.
- b) La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c), del artículo 2 del presente convenio.”

No obstante la importancia que reviste este convenio, el mismo no ha sido ratificado por el Gobierno Mexicano, por lo que, a nuestro juicio, urgentemente hacerlo, para dotarle de fundamento a la negociación colectiva y jerárquicamente constituya una norma superior a la Ley.

Por lo anterior, y a pesar de la existencia de diversas normas internacionales, que exigen a los Gobiernos ratificarlos, la adopción de medidas para el fomento de la negociación colectiva, en nuestro país, el artículo 123 constitucional, en sus dos apartados, no consagra como garantía social el derecho a la negociación colectiva:

3.3. Técnicas de la negociación colectiva.

A la hora de ubicar nuestro posicionamiento estratégico y táctico, es imprescindible, establecer varios factores, pues dicho posicionamiento se derivará de los valores que dichos factores tomen antes de la reunión y también a lo largo de ella.

El autor José Luis Alonso, conceptualmente divide la reunión de negociación, en tres partes: **Apertura, Desarrollo y Cierre**. Para realizar eficaz y

exitosamente estas fases, dice, es importante conocer y analizar previamente, los factores que se enumeran a continuación:³⁴

- **Factor de Poder:** Determinaremos este factor, en función de las necesidades, objetivos a alcanzar y objetos de intercambio propios y de nuestro oponente. Para definirlo tendremos que establecer la dependencia relativa de cada una de las partes, los recursos de que cada una dispone y el valor que les asigna la otra, quién tiene más problemas en caso de desacuerdo (por ejemplo si soy el proveedor único de algo o si mi oponente es el único proveedor de algo).
- **Factor de Relación:** En la determinación de este factor intervienen tres variables: la necesidad de mantener la relación, el nivel de confianza y la necesidad de alcanzar un acuerdo y que se cumpla. El establecimiento de estas tres variables, tanto para nosotros como para los posibles oponentes serán quienes determinen nuestro factor de relación con cada uno de ellos y por tanto con quien actuaremos con mayor suavidad o dureza, con mayor o menor cautela o con mayor o menor apertura.
- **Factor de Tiempo:** No es de desdeñar el factor tiempo, pues en nuestra sociedad, “tiempo es dinero”.

Por ejemplo, este factor es determinante, en el caso de un patrón dedicado a la compra y venta de mercancías perecederas, del mismo modo lo es, para alguien que tiene un proceso continuo que alimentar y así podemos encontrar multitud de casos, para los cuales es de vital importancia evitar la agravación de un conflicto.

³⁴ Cfr. ALONSO, José Luis, Técnicas de Negociación, “Gestión de Proyectos”, Publicado por STIGM414, España, 1998, Pág. 56.

Por tanto, de lo que se trata es determinar quién, entre los oponentes, tiene más tiempo para alcanzar un acuerdo y consiguientemente hacer una evaluación de los problemas de cada uno, teniendo en cuenta que a mayor prisa, menor poder.

- **Factor de Posición:** Este factor ha de determinarse para realizar correctamente la apertura, pero, también hay que vigilarlo a lo largo de toda la reunión.

Con este factor queremos determinar si salvo novedades de última hora, no negociaremos ni buscaremos en otro lado, si impongo las reglas, decido dialogar e intercambiar o si simplemente voy a regatear.

Cualquiera de los posicionamientos puede conducirme a una negociación exitosa.

También hemos de establecer cuáles son nuestros límites y los de la otra parte, así como los puntos de ruptura y la zona de concesiones; y naturalmente las alternativas que consideramos y sus impactos.

De especial importancia es determinar la posición de apertura, que se realizará en función del poder relativo de las partes, de la necesidad de relación, de la confianza percibida y del factor tiempo. Con todos estos datos determinaremos qué información mostraremos de entrada, cuáles serán las posibles concesiones, como contrarrestar la posición de los oponentes, en caso necesario, y en caso de desacuerdo cual será la mejor alternativa.

- **Factor Táctico:** Este factor es necesario determinarlo, incluso en el caso de que la estrategia sea no negociar, pues puede que no negocie hoy, pero le interese negociar mañana y por tanto no le interese cerrar la puerta.

Al establecer este factor, habremos determinado si deseamos realizar una negociación individual o en equipo, en cooperación o en competencia, jugando en casa o en campo contrario, cara a cara o por teléfono. Estableceremos también las reglas que deseamos rijan la negociación y el clima que deseamos. Por último elegiremos qué tácticas deseamos utilizar, cuáles no, y en que casos definiremos nuestras estrategias y tácticas de apertura y desarrollo de la reunión, en base a estos factores. Incluso modificaremos el equipo negociador si lo estimamos necesario. También realizamos una anticipación de cómo será el cierre de la negociación, que aunque será basado en un análisis previo que puede coincidir o no con lo que suceda en la reunión, sin embargo, nos permitirá anticipar en base a hipótesis qué es lo que deseamos y qué no.

La destacada abogada, Taide Alejandra González Baca, señala algunas cuestiones que deben evitarse en toda negociación colectiva como son las siguientes:

- “Percibir a la otra parte como enemigo.
- Negociar con una posición de fuerza y amenaza.
- Ocultar información relevante y mentir deliberadamente.
- Manejarse con una visión de corto plazo.
- Provocar problemas en la comunicación, hablar idiomas diferentes.”³⁵

3.4. La negociación colectiva como instrumento de equilibrio en las relaciones colectivas de trabajo.

El objeto de lograr el equilibrio en las relaciones de trabajo, no es solo una finalidad exclusiva del Derecho Colectivo de Trabajo, sino también de todas las normas de trabajo, a la anterior finalidad debe sumarse también el de la justicia

³⁵ GONZÁLEZ BACA, Taide Alejandra, “Requisitos del Contrato Colectivo”, *Revista Laboral*, El Trabajo y la Organización, México, abril 2014. Págs. 66-70.

social, ambos principios rectores del derecho del trabajo se encuentran plasmadas en el artículo 2º, de la ley tantas veces mencionada, el cual dispone:

“Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el

ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.”

Luego entonces, consideramos que la negociación colectiva entre patrones y trabajadores debe estar orientada no por el egoísmo de las partes, sino por el interés común de mantener la fuente de trabajo. Lo anterior, significa equilibrar el legítimo derecho de los trabajadores, mejorar sus condiciones de trabajo; tomando en cuenta la capacidad económica de la empresa para ese efecto.

El profesor Baltasar Cavazos Flores, resume esta función conciliadora del derecho del trabajo, como sigue:

“Los Contratos Colectivos de Trabajo deben garantizar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo, a los patrones tranquilidad y progreso laboral, y al público consumidor una producción abundante, barata, diversa y de óptima calidad.”³⁶

La función equilibradora del contrato colectivo de trabajo, se pone de relieve en el caso de la huelga, instrumento que tiende a conseguirlo, así se infiere de lo dispuesto por el artículo 450 fracción I, del Código Obrero, en su parte conducente dispone:

“Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

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

³⁶ CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano, Trillas, México, 1997, Pág. 457.

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

“Puede llegarse a una importante conclusión: La existencia, vigencia y debida observancia de un CCT, es signo de equilibrio. De la misma manera, el que no exista en una empresa o establecimiento un CCT o que esté a punto de perder su vigencia o el hecho de que sea violado por el patrón, son comprobación de desequilibrio y corresponderá al ejercicio de huelga el establecer o restablecer la armonía.”³⁷

3.5. Desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo.

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

Consideramos que a partir de la primera Ley Federal del Trabajo, de 1931, en nuestro país la contratación colectiva, observó un proceso expansivo considerable, tanto en los aspectos cuantitativo y cualitativo, es decir, abarcando cada día más trabajadores sujetos a ésta y también, mejorando las prestaciones para los trabajadores sujetos de dichos contratos, superando considerablemente los mínimos establecidos en la Ley, desde luego, dependiendo de la capacidad negociadora de los sindicatos³⁸.

³⁷ DE BUEN LOZANO, Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Op. Cit. Pág. 783.

³⁸ Cfr. BOUZAS ORTIZ, José Alfonso, Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal. Fundación Friedeich Ebert, México, 2009, Pág. 46.

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

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

Sin embargo, a partir de la crisis económica y social de 1980, la mayoría de los gobiernos, incluyendo el mexicano, implementaron políticas económicas de ajuste, de corte neoliberal que en el terreno laboral se tradujeron en una ofensiva en contra de los trabajadores y de los contratos colectivos de trabajo más avanzados, para despojarlos de las conquistas logradas en los últimos años, plasmadas en los mismos. Esta ofensiva es conocida como la flexibilización de la contratación colectiva, lo que llevaría a profundos retrocesos en materia de contratación colectiva, ofensiva que aun continua hasta nuestros días, frenándose poderosamente el desarrollo de este tipo de negociación.

Otras de las prácticas de los sindicatos de corte corporativo, adoptadas en contubernio con algunos patrones que no sólo impiden el desarrollo de la negociación colectiva auténtica, sino que amenaza con extinguirla, es la relativa a los contratos colectivos de protección patronal, que son una simulación de contratación colectiva de una auténtica sindicación, es decir no existe una real negociación colectiva por ambas partes.

Un estudio reciente, practicado por investigadores de la U.N.A.M., reveló que el Distrito Federal se encuentra ahogado en la simulación sindical, toda vez que más del 90% de los contratos colectivos son de protección.

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

Los autores de la investigación formulan la siguiente advertencia:

“Auténticas familias se han apoderado de la sindicación en el país, y que el porcentaje de estos contratos de protección están tan alto que nos estamos acercando al fin de la negociación colectiva autentica (democrática) en México.”³⁹

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

Éstos, con los principales obstáculos que enfrenta la negociación colectiva para su desarrollo.

Tristemente expresamos, en México, no existe un futuro promisorio para la negociación colectiva.

³⁹ Ibidem. Pág. 53.

CAPÍTULO 4

LA NECESIDAD QUE MÉXICO RATIFIQUE EL CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, EN ARAS DE PROTEGER LOS DERECHOS DE SINDICACION Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

Ahora bien, estudiaremos el tema central del presente trabajo, analizando los convenios fundamentales de la O.IT. , entre otros temas, así mismo daremos nuestra propuesta al final del capítulo.

4.1. Los convenios fundamentales del trabajo de la O.I.T.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha identificado ocho convenios, calificándolos de fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, con independencia del nivel de desarrollo de los estados miembros. Estos derechos son condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

La Declaración de la O.I.T., relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en junio de 1998, resalta este conjunto de principios fundamentales en el trabajo, con el apoyo de la comunidad internacional. La Declaración cubre cuatro áreas principales para establecer un piso mínimo de protección necesario en el mundo del trabajo.

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Fundamentados en la Constitución de la O.I.T., estos principios y derechos han sido expresados y desarrollados bajo la forma de específicos derechos y obligaciones en los convenios reconocidos como fundamentales, dentro y fuera de la Organización.

Estos convenios de la Organización, han sido calificados como fundamentales y son conocidos bajo el término normas fundamentales en el trabajo.⁴⁰

- Convenio 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación de 1948.
- Convenio 98, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949.
- Convenio 29, Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio de 1930.
- Convenio 105, Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso de 1957.
- Convenio 138, sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo de 1973.
- Convenio 182, Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación de 1999.
- Convenio 100, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, de 1951.
- Convenio 111, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de 1958.

⁴⁰ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Segunda Edición. O.I.T., Suiza, 2003. Pág.18.

Lo anterior, por cuanto es cada vez mayor el número de países que han ratificado estos instrumentos, para promover la justicia.

La Declaración de la O.I.T., relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplica a todos los Estados que pertenecen a la misma, hayan o no ratificado los convenios fundamentales.

4.2. La declaración de la O.I.T., relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptado en junio de 1998.

La Organización Internacional del Trabajo adoptó, el 18 de junio de 1998, en Ginebra, Suiza, una declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. De esta manera, este organismo desea aportar una respuesta a los desafíos planteados por la mundialización de la economía, que han sido objeto de numerosos debates en su seno, desde 1994. Si bien la globalización de la economía, es un factor de crecimiento económico, y aun cuando este último es una condición esencial del progreso social, todo confirma que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso.

El crecimiento debe ir acompañado, de un mínimo de reglas de funcionamiento social, fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la posibilidad de reivindicar una participación justa las riquezas que han contribuido a crear.

La Declaración pretende conciliar la preocupación por estimular los esfuerzos que todos los países dedican a lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso de la economía, por una parte, con la de respetar la diversidad de situaciones, las posibilidades y las preferencias de cada país, por la otra.

Una primera etapa del camino que conduce hacia esta meta culminó en Copenhague, en 1995, cuando los jefes de Estado y de gobierno asistentes a la

Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social adoptaron compromisos y un Programa de Acción que se refieren a los derechos básicos de los trabajadores:

“La prohibición del trabajo forzoso y el trabajo de los niños, la libertad de asociación y el derecho de asociación y negociación colectiva, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo.”⁴¹

La Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio, celebrada en 1996, en Singapur, ofreció la ocasión para franquear una nueva etapa: los Estados renovaron entonces su compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas, recordaron que la O.I.T., es el órgano competente para establecer estas normas y asegurar su aplicación, y reafirmaron su apoyo a la labor de promoción de las mismas que lleva cabo la Organización en cuestión.

La tercera etapa ha sido la adopción de la Declaración. Ésta constituye una contribución decisiva al logro del objetivo enunciado en el párrafo 54, b) del Programa de Acción que adoptó la Cumbre de Copenhague, a saber, proteger y fomentar el respeto de los derechos básicos de los trabajadores⁴², aplicando plenamente los convenios de la O.I.T., por lo que se refiere a los Estados partes en estos convenios, y tomando en consideración los principios consagrados en los convenios, en el caso de los Estados que no sean parte de los mismos.

El mecanismo de control existente ofrece, desde ya, los medios para asegurar la aplicación de los convenios en los Estados Miembros que los han ratificado.

⁴¹Cumbre Mundial sobre Desarrollo social. “Sustentable”.
Vía electrónica, <http://www.cinu.org.mx/temas/desarrollo/dessocial/cumbre/copenhage.htm>

⁴² Cfr. Idem.

Por cuanto hace a los demás Estados, la Declaración aporta una nueva e importante contribución. Primeramente, se reconoce que todos los Miembros de la O.I.T., aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso de respetar, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

En segundo lugar, al tenor de la primera parte del mecanismo de seguimiento, previsto en el anexo de la Declaración, para realizar este compromiso se dispone del procedimiento constitucional único de que se ha dotado la O.I.T., el que le permitirá solicitar cada año a los Miembros que no hayan ratificado aún los convenios fundamentales, la presentación de memorias sobre los progresos en la aplicación de los principios plasmados en dichos convenios⁴³.

Por último, la Declaración rebasa los objetivos trazados en Copenhague en la medida en que expresa el compromiso solemne de la Organización de movilizar sus recursos presupuestarios y su influencia para ayudar a los Miembros a alcanzar tales objetivos. Este compromiso se traducirá en la elaboración del informe global, segunda parte del mecanismo de seguimiento que figura en el anexo a la Declaración. Este informe facilitará, a la vez, un panorama general de los avances realizados en un período cuatrienal tanto en los países que hayan ratificado los convenios fundamentales, como en los que no lo hayan hecho, una base para evaluar la eficacia de las medidas tomadas en el período transcurrido y un punto de partida para establecer un plan de acción que guiará la existencia futura⁴⁴.

Con esta Declaración, la O.I.T., asume las tareas que le ha encomendado la comunidad internacional, adoptando a tal efecto, habida cuenta de las

⁴³ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Derechos Fundamentales en el Trabajo y Normas Internacionales del Trabajo. O.I.T., España. 2003, Pág. 150.

⁴⁴ Cfr. *Ibidem*. Pág. 153.

realidades de la mundialización de la economía, una verdadera plataforma social mínima de ámbito mundial. Así, la Organización Internacional del Trabajo está en condiciones de abordar con optimismo el nuevo siglo.

Contenido esencial de la declaración de la O.I.T., relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Considerando que la creación de la O.I.T. procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente. Estimando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la O.I.T. promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas; Considerando que, por lo tanto, ésta debe hoy, más que nunca, movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, en particular, en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia.

Tomando en cuenta que este organismo debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo.

Valorando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de

oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;

Considerando que es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del trabajo y ocuparse de ellas, gozando del apoyo y reconocimiento universal en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales.

Justipreciando que en una situación de creciente independencia económica, urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal.

La conferencia Internacional del Trabajo, advierte:

“1. a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;

b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y

c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y

eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.

5. Subraya que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.”⁴⁵

4.3. Los derechos de sindicación y negociación colectiva, derechos fundamentales.

Todos los trabajadores y todos los empleadores tienen derecho a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales y a afiliarse a ellas. Este derecho humano básico está íntimamente ligado a la libertad de expresión y es la base de la representación democrática y la gobernabilidad. Todas las personas deben estar en condiciones de ejercer su derecho de influir en las cuestiones laborales que las afectan directamente.

Dicho de otro modo, se les debe oír y tomar en consideración. La libertad de asociación y la libertad sindical significan que los trabajadores y los empleadores pueden crear sus propias organizaciones, afiliarse a ellas y dirigir las sin injerencia del Estado ni de las propias organizaciones.

Este derecho conlleva la responsabilidad por parte de sus miembros de respetar la legislación nacional. Sin embargo, la legislación nacional, a su vez, debe respetar el principio de libertad sindical o de asociación, que no debe ser

⁴⁵ Ibidem. Pag.172.

ignorado ni prohibido para ningún sector de actividad o agrupación de trabajadores.

El derecho a llevar a cabo libremente sus propias actividades significa que las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden elegir de manera independiente el mejor modo de promover y defender sus intereses profesionales, en lo que se refiere tanto a una estrategia a largo plazo como a la actuación en circunstancias concretas, incluido el recurso a la huelga y al cierre patronal. Pueden también afiliarse libremente a organizaciones internacionales y cooperar en el marco de ellas para la promoción de sus intereses mutuos.

Cuando el sistema de negociación colectiva no da resultados aceptables y se declara una huelga, cabe la posibilidad de que ciertas categorías limitadas de trabajadores queden excluidas de estas acciones, con objeto de garantizar la seguridad básica de la población y el funcionamiento esencial del Estado. La negociación colectiva voluntaria es un proceso por medio del cual los empleadores (o sus organizaciones) y los sindicatos (o, en su defecto, los representantes libremente elegidos por los trabajadores) discuten y negocian sus relaciones, en particular en lo que atañe a las condiciones de trabajo. Esta negociación, celebrada de buena fe, apunta al establecimiento de convenios colectivos aceptables para ambas partes.

La negociación colectiva abarca también toda una serie de fases previas (intercambio de información, consulta y evaluación conjunta), así como la aplicación de los convenios colectivos. Si no se llega a un acuerdo, podrá recurrirse a diversos procedimientos de solución de conflictos, que van desde la conciliación a través de una mediación hasta el arbitraje.

Para traducir en la práctica el principio de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva se necesitan, entre otras cosas:

- Una sustento jurídico que garantice el cumplimiento de esos derechos;
- La existencia de un marco institucional apropiado, que puede ser de carácter tripartito o entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- La inexistencia de discriminación contra toda persona deseosa de ejercer su derecho a ser oída;
- La aceptación mutua de las organizaciones de empleadores y de trabajadores como interlocutores para resolver problemas comunes y afrontar los retos que se les plantean⁴⁶.

4.4. Análisis del convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado el primero de julio de 1949.

El modelo laboral mexicano es considerado uno de los más viciados y corruptos del mundo. En la medida en que más se le conoce, genera críticas crecientes tanto a nivel interno como externo. Por un lado, carece de un sistema imparcial de justicia, ya que en las juntas de Conciliación y Arbitraje prevalece la voluntad del representante del Ejecutivo federal o local; también impide la libertad de asociación y la organización democrática de los trabajadores, pues se ejerce sobre ellos un férreo control por parte de los empleadores con apoyo del Estado. A la vista de todos, en la mayor parte de los sindicatos se pagan cuotas de protección para mantener inmovilizados a los asalariados, produciendo una casta de delincuentes, mal llamados líderes sindicales, cuya misión es someterlos a toda costa. Tan sólo un reducido número de organizaciones subsisten contra viento y

⁴⁶ COLOSI, Thomas R. y Berkeley Arthur Eliot. Negociación Colectiva. Limusa, México, 1989. Pág. 146.

marea luchando por que cambien las reglas para que el sindicalismo decente pueda desarrollarse.

Este modelo de control-corrupción tiene en el corazón a la contratación colectiva de protección patronal. El contrato colectivo de trabajo auténtico es el acuerdo mediante el cual los trabajadores y patronos negocian las condiciones laborales, incluyendo salarios, jornadas y todos aquellos aspectos que permiten adecuar las reglas generales de la ley a las particularidades de la fuente de trabajo o la rama de industria. Por esto se afirma, con razón, que la calidad del modelo laboral depende de la calidad de la contratación colectiva, especialmente si ésta adquiere un nivel de rama de industria y cadena productiva.

En nuestro país, esta institución está degradada desde su nacimiento, ya que es el patrón el que determina cuál es el sindicato que debe representar la contratación colectiva. Este vicio de origen impide toda posibilidad de negociación auténtica, ya que los líderes responden a los intereses de quienes los pusieron o los contrataron. Opera en términos prácticos un esquema de delincuencia organizada, que vicia al resto de las instituciones laborales; la mayoría de los representantes ante las juntas de Conciliación y Arbitraje no son electos por quienes dicen defender, tampoco quienes ostentan cargos en los organismos de seguridad social y en otros organismos tripartitas, generándose así una red que obstruye cualquier posibilidad de cambio. La práctica de imponer líderes al inicio de la contratación colectiva pretendió ser superada en la pasada reforma laboral, mediante el artículo 388 bis de la Ley Federal del Trabajo, que tenía por objeto que los trabajadores fueran consultados sobre cuál sindicato debería representar sus intereses en la firma de los contratos colectivos; algo tan elemental que opera en la mayoría de los países no pudo pasar, quedando como un simple proyecto de ley. Recuperar este derecho es hoy un elemento clave para lograr la vigencia de los derechos colectivos del trabajador.

Desde 1949, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió adoptar un convenio que buscaba fortalecer y proteger la contratación colectiva. Se trata del Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de contratación colectiva, el cual se considera fundamental, junto a otros siete convenios de la misma naturaleza, para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo.⁴⁷ En junio de 1998, la OIT, con el apoyo de la comunidad internacional, formuló una declaración histórica que señala el piso mínimo necesario para el mundo del trabajo en cuatro áreas, a saber: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la contratación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta declaración fue tan importante que se consideró obligatoria para todos los estados miembros de la OIT, hayan o no ratificado los convenios fundamentales; su íntima vinculación con los principios fundacionales de la propia O.I.T., así lo justifican.

El Convenio 98 plantea su esencia en dos artículos iniciales, en el primero establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. El segundo, protege a las organizaciones en su constitución, funcionamiento o administración. Su segundo párrafo parece diseñado para nuestro país: Se consideran actos de injerencia las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

El gobierno mexicano adoptó desde principios de los años 50 el Convenio 87 relativo a la libertad sindical; sin embargo, desde entonces, se resistió a suscribir el Convenio 98, aunque es complementario, alegando que en la Ley

⁴⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo, Op. Cit. Pág. 554.

Federal del Trabajo existía la cláusula de exclusión por separación, que de incluirse en los contratos colectivos, obligaba a los patrones a separar a los trabajadores que renunciaran o fueran expulsados del sindicato.

Lo que contravenía lo dispuesto por el inciso b), del apartado 2, del artículo primero del convenio 98 de la O.I.T., que prohibía despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

El convenio 98 de la O.I.T., es el que más ratificaciones ha recibido de las comunidades internacionales, toda vez que hasta el año de 2008, 159 países lo habían ratificado de los 182 estados miembros.⁴⁸

La disposición legal contenida en el segundo párrafo del artículo 395 fue suprimida en el texto de la nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el primero de diciembre de 2012. Al haber desaparecido el motivo de la reserva, ya no existen argumentos para negar la suscripción del convenio referido, ésta debería ser una obligación por tratarse de un país que forma parte de la comunidad internacional y que presume ser respetuoso de los derechos humanos laborales más elementales.

4.5. Jurisprudencia.

En el presente apartado, examinamos las diversas tesis aisladas y de jurisprudencia, emitidas por el Poder Judicial de la Federación, respecto al tema central de nuestra tesis; esto es la Negociación o Contratación Colectiva, desde 1917 a 2014, que es la que se encuentra disponible.

Dado el amplio número de jurisprudencias, hemos decidido agruparlas temáticamente con el fin de facilitar su comprensión y de destacar las tesis más importantes. A nuestro juicio las siguientes tesis son las más importantes:

⁴⁸ Cfr. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN. Ratificación y Promoción de los Convenios Fundamentales de la O.I.T., Suiza. 2008. Pág.80.

Tesis relativas a la legitimación de los sindicatos para solicitar la firma de un contrato de trabajo, correlativa a la obligación del patrón de celebrarlo.

“CONTRATO COLECTIVO. OBLIGACION DE CELEBRARLO. El artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo establece que todo patrón que emplea trabajadores pertenecientes a un sindicato tiene obligación de celebrar con éste un contrato colectivo, lo que a contrario sensu significa que cuando en una empresa no se emplean trabajadores pertenecientes a un sindicato, no existe obligación de celebrarlo, siendo obvia la razón, supuesto que el contrato colectivo regula las relaciones de los individuos con la empresa no sólo en su aspecto laboral, sino también en el político sindical, otorga al sindicato la representación del interés profesional y como tal rige las relaciones individuales entre los trabajadores sindicalizados y la empresa, administrando el sindicato esa contratación por medio de la convención colectiva, supeditada siempre al efectivo control de sus miembros y tan es así, que los representantes sindicales tienen obligación de acreditar su personalidad justificándola al celebrar el contrato colectivo, de acuerdo con el artículo 44 del ordenamiento citado; es evidente que éste fue el espíritu del legislador al consagrar el derecho y la obligación de otorgar un contrato colectivo, siendo absurdo que estando sujeta la representación de una persona moral a la efectividad de situaciones de hecho y de derecho, desaparecidas éstas continúen dicha representación y el sindicato siga actuando a nombre de intereses que no representa ya, por lo que la aplicación estricta que pretende hacer la responsable, interpretando a su modo el artículo 57 de la ley no puede ser más deleznable; pudiendo agregarse que el derecho laboral está sujeto a situaciones de hecho provocadas por necesidades sociales más que a doctrinales y la Ley Federal del Trabajo no contiene ya sino los mínimos de garantía protectora a los trabajadores, que han sido rebasados en la mayoría de los casos por las relaciones contractuales, de lo que se sigue que no es posible aceptar que un sindicato carente de personalidad profesional dentro de una empresa, administre relaciones y cuotas sindicales cuando sus mandantes que

son los trabajadores lo han desautorizado.”

Época: Sexta Época; Registro: 274949; Instancia: Cuarta Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Volumen XLVIII, Quinta Parte; Materia(s): Laboral; Tesis: Aislada; Página: 16.

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

Época: Novena Época; Registro: 184573; Instancia: Segunda Sala; Tipo de Tesis: Jurisprudencia; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XVII, Marzo de 2003; Materia(s): Laboral; Tesis: 2a./J. 14/2003; Página: 386.

Como se advierte de las tesis transcritas, tanto la extinta Cuarta Sala, como la actual Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, han sustentado la obligatoriedad de celebrar el contrato colectivo de trabajo. Asimismo

se advierte que las tesis analizadas no hacen referencia a la Negociación Colectiva, asimismo solo refiere a la norma legal más no a la constitucional.

Cuando existe conflicto entre una norma legal y una contractual, debe atenderse no a su jerarquía sino a la que conceda prestaciones superiores.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SALARIO CON EL QUE DEBE SATISFACERSE EL PAGO DE LA, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO QUE PREVÉ UNA FORMA DISTINTA A LA CONSIGNADA POR LA LEY. El artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, prevé la forma y términos en que debe cubrirse la prima de antigüedad; de ahí que si un contrato colectivo de trabajo señala el pago de esta prestación con un número de días y salario superiores a los previstos en la ley, como sucede en la industria petrolera, que consigna el pago de veinte días de salario ordinario por cada año de servicios prestados, es indudable que su satisfacción debe ceñirse a esos términos, por ser más benéfica a la prevención legal; lo que hace improcedente la pretensión de su pago con base al salario integrado que define el artículo 84 de la ley laboral; a no ser que la contratación colectiva prevenga lo contrario.”

Época: Novena Época; Registro: 1010090; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Jurisprudencia; Fuente: Apéndice 1917-Septiembre 2011; Tomo VI. Laboral Segunda Parte - TCC Primera Sección - Relaciones laborales ordinarias Subsección 1 – Sustantivo; Materia(s): Laboral; Tesis: 1295; Página: 1322.

“PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. DEBE PAGARSE CONFORME AL SALARIO ORDINARIO PREVISTO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO RELATIVO, POR ESTABLECER UNO SUPERIOR AL SEÑALADO EN LA LEY. Lo pactado en las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo del Instituto Mexicano del Seguro Social en las que fijan como base para el pago de

la prima de antigüedad de los trabajadores el salario ordinario, implica la renuncia del patrón a que se realice conforme al artículo 162, fracción II, en relación con los preceptos 485 y 486, de la Ley Federal del Trabajo, que fijan como máximo el doble del salario mínimo del área geográfica del lugar de prestación del trabajo. En tal virtud, el pago de la referida prima de antigüedad debe efectuarse conforme a dicha contratación colectiva, toda vez que, por una parte, establece prestaciones superiores a favor de los trabajadores; y, por la otra, porque fue voluntad del patrón aceptar un salario superior al previsto en la ley para el cumplimiento de dicha prestación.”

Época: Novena Época; Registro: 166875; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXX, Julio de 2009; Materia(s): Laboral; Tesis: I.6o.T.406 L; Página: 2025.

LA INTERPRETACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

“CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. SU INTERPRETACION. El contrato colectivo de trabajo es por esencia bilateral; para su formación, las partes, sindicato y empresa, se encuentran en igualdad de condiciones y lo que en él se pacta tiene fuerza legal en sus términos, sin que valga más interpretación que la literal cuando sus cláusulas son claras; ni puede estimarse que existan cláusulas tácitas u obligaciones sobreentendidas si las expresadas en el mismo no contravienen los preceptos de orden público.”

Época: Quinta Época; Registro: 366335; Instancia: Cuarta Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo CXXIX; Materia(s): Laboral; Página: 291.

De la cláusula transcrita se advierte que la regla de interpretación de los contratos colectivos es la literal.

Prohibición de restringir o anular, mediante la contratación colectiva las prerrogativas establecidas en esta última.

“CONTRATO COLECTIVO VIGENTE EN LA INDUSTRIA PETROLERA (1991-1993), SU CLAUSULA CUARTA CONTRAVIENE LOS ARTICULOS 123, APARTADO "A", FRACCION XXVII, INCISO H CONSTITUCIONAL Y 394, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El derecho laboral mexicano se encuentra regido por diversos principios entre los que destaca el relativo a los derechos adquiridos, esto es, una vez que a la parte obrera le es concedida determinada prerrogativa, ya no es jurídicamente posible restringirla o anularla y menos aún mediante la contratación colectiva, ya que existe disposición expresa en este sentido, tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el numeral 123, Apartado "A", fracción XXVII, a saber: "Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato (...) h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores"; como en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 394, que dice: "El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento". No obstante, la redacción actual de la cláusula cuarta en comento restringe el derecho de los trabajadores transitorios a aspirar a ocupar una categoría de planta, pues se encuentra concebida como una facultad discrecional de la parte patronal sujeta al requerimiento de la ejecución normal de las labores y en la propia cláusula, pero vigente en el bienio próximo pasado, estaba asimilada como una obligación. En consecuencia, si un trabajador cuenta con un contrato de carácter transitorio y ejercita la acción de preferencia de derechos basada en la inaplicación de la cláusula cuarta contractual vigente en la industria petrolera, se encontrará legitimado, dado que ello entraña una acción de índole individual, mas no colectiva que se presentaría sólo en el supuesto de que se pretendiera la revisión o modificación del pacto colectivo”.

Época: Octava Época; Registro: 213720; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación; Tomo XIII, Enero de 1994; Materia(s): Laboral; Tesis: I.9o.T.31 L; Página: 191.

La tesis transcrita, reivindica uno de los principios fundamentales rectores del derecho mexicano del trabajo: el de la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, lamentablemente posteriormente la Segunda Sala, aproximadamente dos años después, suprimió este criterio jurisprudencial, como se analizará más adelante.

En la revisión del contrato colectivo se pueden reducir las prestaciones pactadas por las partes, siempre y cuando se respeten los derechos mínimos constitucionales y legales del trabajador.

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

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

Época: Novena Época; Registro: 200554; Instancia: Segunda Sala; Tipo de Tesis: Jurisprudencia; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo IV, Agosto de 1996; Materia(s): Laboral, Constitucional; Tesis: 2a./J. 40/96; Página: 177.

Es indudable que la tesis transcrita realiza una serie de peripecias jurídicas para justificar la reducción de prestaciones establecidas en los contratos colectivos, lo que legitimó una ofensiva patronal y gubernamental contra de la contratación colectiva, para reducir sus prestaciones.

Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo de trabajo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el propio contrato.

“CONTRATOS COLECTIVOS. PARA DETERMINAR LA APLICABILIDAD DE SUS CLÁUSULAS A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, DEBE ATENDERSE AL PRINCIPIO DE LA PREEMINENCIA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES SOBRE LA LEY. El artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la misma empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la única limitación consignada en el numeral 184 del propio ordenamiento, que dispone: Las condiciones de

trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo. Por tanto, para tener por actualizada la apuntada excepción, es menester que dentro del contrato colectivo se establezca la prohibición correspondiente, esto es, la expresión de la voluntad de los contratantes en forma clara, precisa y manifiesta en el sentido de que las condiciones de trabajo no podrán hacerse extensivas a los trabajadores de confianza, para lo cual deberá atenderse principalmente a la interpretación que de las estipulaciones del contrato colectivo se realice bajo la óptica del principio de la preeminencia de la voluntad de las partes sobre la ley, pues en materia de contratos, las partes eligen la regla jurídica por la cual se van a regir él o los vínculos que se crean. Así, en aras de no trastocar el referido principio alterando o modificando la voluntad de las partes, máxime que podría ser en perjuicio de la clase obrera, si en el propio pacto colectivo no se prevé alguna disposición específica que excluya a los trabajadores de confianza en su aplicación, éste les surte efectos en todas sus disposiciones”.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.
Época: Novena Época; Registro: 161112; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXXIV, Septiembre de 2011; Materia(s): Laboral; Tesis: XV.5o.6 L; Página: 2084.

“TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS. AL RESULTARLES APLICABLE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PROCEDE LA CONDENA AL PAGO DE PRESTACIONES RECLAMADAS POR AQUÉLLOS CON BASE EN DICHO PACTO CONTRACTUAL. Procede la condena al pago de las prestaciones reclamadas por un trabajador no sindicalizado con base en un contrato colectivo de trabajo, al determinarse que éste le resulta aplicable aun cuando no sea sindicalizado, pues no por ello deja de tener derecho a las

prestaciones estipuladas en dicho pacto colectivo, ya que en términos del artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo se extienden a todas las personas que trabajen para la empresa, con la limitación prevista en el numeral 184 de la citada ley para los empleados de confianza, siempre que así se señale expresamente, el cual resulta inaplicable cuando el trabajador no tenga tal carácter, sino simplemente se trate de uno no sindicalizado.”

Nota: Aun cuando esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción 200/2011, resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 1a./J. 137/2011 (9a.) de rubro: "SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS AYUNTAMIENTOS DEL ESTADO DE MÉXICO. APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS QUE FIJAN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.", lo cierto es que en el considerando sexto, se excluyó a la misma del punto de la contradicción.

Época: Novena Época; Registro: 166048; Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXX, Octubre de 2009; Materia(s): Laboral; Tesis: I.9o.T.255 L; Página: 1656.

La tesis anterior, reivindica un principio fundamental contenido en el artículo 184 de la ley laboral, lo que permite la extensión de las condiciones de trabajo, garantizando la igualdad de las condiciones laborales entre los trabajadores.

4.6. Propuesta.

La propuesta de nuestro trabajo de tesis, parte de las siguientes:

CONSIDERACIONES

ÚNICA: Que con el fin de hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva, previsto en el convenio 98 de la OIT consustancial a la libertad sindical y con el fin de fomentar el diálogo, la concertación de acuerdos en el establecimiento de las condiciones de trabajo, adoptándose las medidas necesarias para una negociación colectiva auténtica, resulta apremiante la suscripción del multicitado convenio. Lo anterior, permitirá al Gobierno Mexicano ser congruente con lo dispuesto en el artículo 2, de la Ley Federal del Trabajo, adicionado mediante la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2013, con el propósito de garantizar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales al establecer que : **“El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores , tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga, y de contratación colectiva.”**

Después de analizar, desarrollar y argumentar en los temas motivo de esta disertación, formulo la siguiente propuesta:

Se debe exhortar al Titular del Poder Ejecutivo Federal, para que someta a la aprobación del Senado de la República el convenio 98 adoptado en 1949, por la Organización Internacional del Trabajo, y que entró en vigor el 18 de junio de 1951, relativo al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.

Asimismo, deberá considerar la necesidad de someter a consulta y aprobación por el Senado de la República el convenio 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva adoptado el 19 de junio de 1981 y que entró en vigor el 11 de agosto de 1983, este convenio tiene gran importancia en el fomento de la misma, toda vez que en el artículo 5º se establece:

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.
2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este Art. deberán tener por objeto que:
 - a) La negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
 - b) La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
 - c) Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
 - d) La negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
 - e) Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

En México, es de vital importancia la promoción de la negociación colectiva auténtica, en virtud del predominio de los contratos colectivos de trabajo de protección patronal. Por otra parte, resulta de vital importancia lo establecido en el inciso “b” de dicho convenio con el propósito de que la negociación colectiva sea extendida a los trabajadores al servicio del Estado, los cuales se encuentran privados de este derecho colectivo, ya que como es sabido, a este sector les son aplicables las condiciones generales de trabajo, que establecen los titulares de las dependencias públicas.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Para la Organización Internacional del Trabajo, el derecho a la negociación colectiva, plasmado en el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado en 1949, constituye un principio y derecho fundamental que ha generado más de 159 ratificaciones de los 185 estados miembros.

SEGUNDA: En nuestro país, a partir de 1982, se inició una ofensiva radical a través de la flexibilización unilateral en contra de los contratos colectivos de las empresas transnacionales y paraestatales, orientada a disminuir las prestaciones contenidas en los mismos, superiores a la Ley Federal del Trabajo, devastando la contratación colectiva y reduciéndola a su mínima expresión. Tendencia que parece prevalecer, amenazando el avance de la negociación colectiva.

TERCERA: Que la negociación colectiva, constituye un instrumento fundamental, para el mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores consustancial a la libertad sindical y la huelga, además, una forma de solución de conflictos de carácter autocompositivo que ofrece múltiples ventajas en relación a otras formas de solución de conflictos porque permite que directamente las partes, conforme a las mejores técnicas de negociación y de conciliación prevengan o resuelvan un conflicto.

CUARTA: En nuestro país, la auténtica negociación colectiva, se encuentra amenazada por el creciente predominio de los contratos colectivos de protección patronal.

- QUINTA:** El artículo 123 apartado “A” de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no contienen referencia expresa a la negociación o contratación colectiva, consecuentemente, no es garante constitucional.
- SEXTA:** Han transcurrido más de 65 años a partir de la adopción del convenio 98 de la O.I.T. en 1949, relativo a la negociación colectiva, sin que el Estado mexicano lo haya ratificado, es una exigencia lo haga cuanto antes.
- SÉPTIMA:** Considerando que la reforma laboral publicada el 30 de noviembre de 2012, suprimió el Segundo Párrafo del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo, que contemplaba la posibilidad de pactar la cláusula de exclusión los contratos colectivos por separación, lo que reñía con el inciso b), del apartado b) del artículo primero, del convenio 98 de la O.I.T. y que removió tal obstáculo dejan sin efecto la reserva del Estado mexicano para no firmar dicho convenio.
- OCTAVA:** Con el fin de hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva, previsto en el convenio 98 de la O.I.T., consustancial a la libertad sindical y fomentar el diálogo, la concertación de acuerdos en el establecimiento de las condiciones de trabajo, es necesario adoptar las medidas necesarias para lograr una negociación colectiva auténtica.
- NOVENA:** Se debe exhortar al Titular del Poder Ejecutivo Federal, para que someta a la aprobación del Senado de la República el convenio 98 adoptado en 1949, por la Organización Internacional del Trabajo, y que entró en vigor el 18 de junio de 1951, relativo al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.

DÉCIMA: Asimismo, el titular del Poder Ejecutivo Federal, deberá considerar la necesidad de someter a consulta y aprobación por el Senado de la República el convenio 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva adoptado el 19 de junio de 1981 y que entró en vigor el 11 de agosto de 1983, este convenio tiene gran importancia en el fomento de la negociación en nuestro país.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ACOSTA ROMERO, Miguel y Alfonso Pérez Fonseca. Derecho Jurisprudencial Mexicano. Porrúa. México. 1988.
- 2.- ALCALÁ ZAMORA y Castillo, Niceto. Proceso Autocomposición y Autodefensa. Tercera edición. U.N.A.M. México. 1991.
- 3.- ALONSO, José Luis. Técnicas de Negociación, Gestión de Proyectos. Editorial STIGM414. España. 1998.
- 4.- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas, Segunda edición. México. 1989.
- 5.- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Derecho Colectivo y Procesal del Trabajo. Segunda edición. Iure Editores. México. 2014.
- 6.- BOUZAS ORTIZ, José Alfonso. Evaluación de la Contratación Colectiva en el Distrito Federal. Friedrich Ebert Stiftung. México. 2009.
- 7.- CABANELLAS, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Bibliográfica Omeba. Argentina. 1968.
- 8.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho Laboral en Iberoamérica. Trillas. México. 1981.
- 9.- CAVAZOS FLORES, Baltasar. El Derecho del Trabajo Mexicano. Trillas. México. 1997.
- 10.- CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Elementos de Derecho Procesal del Trabajo. Esfinge. México. 1989.

- 11.- CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B. Derecho Sindical. Esfinge. México. 1994.
- 12.- COLOSI, Thomas R. y Berkeley Arthur Eliot. Negociación Colectiva. Limusa. México. 1989.
- 13.- CÓRDOVA, Efrén. Las Relaciones Colectivas de Trabajo en América Latina. Oficina Internacional del Trabajo. O.I.T. Suiza. 1981.
- 14.- DÁVALOS, José. Derecho Colectivo y Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 2006.
- 15.- DE BUÉN LOZANO, Néstor. Derecho Administrativo Laboral y la Administración Pública del Trabajo en México. Porrúa. México. 1994,
- 16.- DE BUÉN LOZANO, Néstor. El Derecho Procesal del Trabajo. Décimo primera edición. Porrúa. México. 2002.
- 17.- DE BUÉN LOZANO, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II, Novena edición. Porrúa. México. 1992.
- 18.- DE BUÉN LOZANO, Néstor. Organización y Funcionamiento de los Sindicatos. Segunda edición. Porrúa. México. 1986.
- 19.- DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Vigésima edición. Porrúa. México. 2008.
- 20.- DE PINA, Rafael. Curso de Derecho Procesal del Trabajo. Grijalbo. México. 1981.
- 21.- DÍAZ DE LEÓN, Marco Antonio. Las Pruebas en el Derecho Procesal del Trabajo. Porrúa. México. 1980.

- 22.- GÓMEZ LARA, Cipriano. Teoría General del Proceso. Séptima edición. U.N.A.M. México. 1987.
- 23.- GUERRERO, Euquerio. Manual de Derecho del Trabajo. Porrúa. México. 1980.
- 24.- MORALES SALDAÑA, Hugo Italo y Rafael Tena Suck. Derecho Procesal del Trabajo. Trillas. México. 1986.
- 25.- KENNEDY GAVIAN, Benson John , Mc. Millan John. Como Negociar con éxito. Deusto. México. 1990.
- 26.- KOBRIN, Catherine. La Flexibilidad del Mercado de Trabajo. Editorial Ministerio. España. 1992.
- 27.- KROTOSCHIN, Ernesto. Instituciones de Derecho del Trabajo. Segunda edición. Ediciones de Palma. Argentina. 1969.
- 28.- KURCZYN VILLALOBOS Patricia. Las Nuevas Relaciones de Trabajo. Porrúa y U.N.A.M. México. 1999.
- 29.- LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. Segunda edición. Porrúa. México. 1993.
- 30.- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo Primero. Porrúa. México. 1976.
- 31.- PASCO COSMOPOLIS, Mario. La Extinción de la Relación Laboral. Editorial Aele. Perú. 1987.

32.- PORRAS Y LÓPEZ, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Textos Universitarios. México. 1971.

33.- RADBRUCH, Gustavo. Introducción a la Filosofía del Derecho. Fondo de Cultura Económica. México. 1983.

34.- REYNOSO CASTILLO, Carlos. Guía para una Negociación Colectiva. Trillas. México. 2009.

35.- TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. "Teoría Integral". Cuarta edición. Porrúa. México. 1978.

LEGISLACIÓN

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Vigésima primera edición. Secretaría de Gobernación. México. 2014.

2.- CARBONELL, Miguel. Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos. Comentada. Centésima Séptima Tercera Edición. Porrúa. México. 2014.

3.- CONVENIO 98, RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Depositario: OIT. Aprobada en la conferencia Internacional de fecha: 1º de julio de 1949. Lugar: Ginebra, Suiza. Entrada en vigor: 18 de julio de 1951. Status: En vigor.

4.- CONVENIO 154 SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Aprobado: 19 de julio de 1981. Lugar: Ginebra, Suiza. Por: O.I.T. Entrada en vigor: 11 de agosto de 1983. Status: En vigor.

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

JURISPRUDENCIA

1.- SINDICATOS. SU REGISTRO NO TIENE EFECTOS CONSTITUTIVOS. Novena Época, Registro: 193776, Instancia: Pleno, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IX, Junio de 1999, Materia(s): Laboral, Tesis: P. LII/99, Página: 15.

2.- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. CONVENIOS SOBRE CUESTIONES ESPECIFICAS NO FORMAN PARTE DEL. Octava Época, Registro: 218757, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Jurisprudencias, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Núm. 56, Agosto de 1992, Materia(s): Laboral, Tesis: XVII.1o. J/11, Página: 71.

3.- PREFERENCIA DE DERECHOS PARA OCUPAR UN PUESTO VACANTE O DE NUEVA CREACION, LA SOLICITUD DE, DEBE SER PRESENTADA POR EL TRABAJADOR ANTE EL SINDICATO CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONTENGA LA CLAUSULA DE ADMISION POR INGRESO. Octava Época, Registro: 217371, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial

de la Federación, Tomo XI, Febrero de 1993, Materia(s): Laboral, Página: 303.

4.- CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. EL ESTUDIO DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE AUTORIZAN SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, RESPECTIVAMENTE, DEBE HACERSE CONFRONTÁNDOLOS CON LOS PRECEPTOS DE LA CONSTITUCIÓN APLICABLES Y LA INTERPRETACIÓN JURÍDICA DE LOS MISMOS. Novena Época, Registro: 189780, Instancia: Segunda Sala, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XIII, Mayo de 2001, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a. LVIII/2001 , Página: 442.

5.- CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MINIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR. Novena Época, Registro: 200554, Instancia: Segunda Sala, Jurisprudencias, Fuente: Semanario, judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IV, Agosto de 1996, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a./J. 40/96 , Página: 177.

6.- PREFERENCIA DE DERECHOS PARA OCUPAR UN PUESTO VACANTE O DE NUEVA CREACION, LA SOLICITUD DE, DEBE SER PRESENTADA POR EL TRABAJADOR ANTE EL SINDICATO CUANDO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONTENGA LA CLAUSULA DE ADMISION POR INGRESO. Octava Época, Registro: 217371, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo XI, Febrero de 1993, Materia(s): Laboral, Página: 303.

7.- CONTRATO COLECTIVO, ADMINISTRACION DEL. CORRESPONDE AL SINDICATO TITULAR. Séptima Época, Registro: 242788, Instancia: Cuarta Sala, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen 175-180, Quinta Parte, Materia(s): Laboral, Página: 16, Genealogía: Informe 1983, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 29, página 33, CUARTA SALA.

8.- CONTRATO COLECTIVO. OBLIGACION DE CELEBRARLO. Sexta Época, Registro: 274949, Instancia: Cuarta Sala, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen XLVIII, Quinta Parte, Materia(s): Laboral, Página: 16.

9.- SINDICATOS. ESTÁN LEGITIMADOS PARA SOLICITAR AL PATRÓN, LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, MEDIANTE EL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA. Novena Época, Registro: 184573, Instancia: Segunda Sala, Jurisprudencias, Fuente: Semanario, Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVII, Marzo de 2003, Materia(s): Laboral, Tesis: 2a./J. 14/2003, Página: 386.

10.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SALARIO CON EL QUE DEBE SATISFACERSE EL PAGO DE LA, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO QUE PREVÉ UNA FORMA DISTINTA A LA CONSIGNADA POR LA LEY. Novena Época, Registro: 204891, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Jurisprudencias, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo I, Junio de 1995, Materia(s): Laboral, Tesis: I.9o.T. J/4, Página: 355.

11.- PRIMA DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. DEBE PAGARSE CONFORME AL SALARIO ORDINARIO PREVISTO EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO RELATIVO, POR ESTABLECER UNO SUPERIOR AL

SEÑALADO EN LA LEY. Novena Época, Registro: 166875, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, Julio de 2009, Materia(s): Laboral, Tesis: I.6o.T.406 L, Página: 2025.

12.- CONTRATO COLECTIVO VIGENTE EN LA INDUSTRIA PETROLERA (1991-1993), SU CLAUSULA CUARTA CONTRAVIENE LOS ARTICULOS 123, APARTADO "A", FRACCION XXVII, INCISO H CONSTITUCIONAL Y 394, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Octava Época, Registro: 213720, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Tomo XIII, Enero de 1994, Materia(s): Laboral, Tesis: I.9o.T.31 L, Página: 191.

13.- CONTRATO COLECTIVO. EN SU REVISION SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR. Novena Época, Registro: 200554, Instancia: Segunda Sala, Jurisprudencias, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo IV, Agosto de 1996, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a./J. 40/96 , Página: 177.

14.- CONTRATOS COLECTIVOS. PARA DETERMINAR LA APLICABILIDAD DE SUS CLÁUSULAS A LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, DEBE ATENDERSE AL PRINCIPIO DE LA PREEMINENCIA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES SOBRE LA LEY. Novena Época, Registro: 161112, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXXIV, Septiembre de 2011, Materia(s): Laboral, Tesis: XV.5o.6 L, Página: 2084.

15.- TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS. AL RESULTARLES APLICABLE EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, PROCEDE LA

CONDENA AL PAGO DE PRESTACIONES RECLAMADAS POR AQUÉLLOS CON BASE EN DICHO PACTO CONTRACTUAL. Novena Época, Registro: 166048, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Tesis Aislada, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXX, Octubre de 2009, Materia(s): Laboral, Tesis: I.9o.T.255 L, Página: 1656.

DICCIONARIOS Y ENCICLOPEDIAS

- 1.- Enciclopedia Jurídica Mexicana. Editada por Porrúa y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. México. 2002.
- 2.- COUTURE, Eduardo. Vocabulario Jurídico. Ediciones de Palma. Argentina. 1976.
- 3.- Diccionario Jurídico Mexicano. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Segunda edición. Porrúa-UNAM. México. 2007.

OTRAS FUENTES

- 1.- SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Sistematización de Tesis y Ejecutorias Publicadas en el Semanario Judicial de la Federación desde 1917 a Diciembre de 2013. DVD. 2014.
- 2.- GONZÁLEZ BACA, Taide Alejandra, “Requisitos del Contrato Colectivo”. Revista Laboral, El Trabajo y la Organización. México. Abril 2014.
- 3.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Consejo de Administración. Ratificación y Promoción de los Convenios Fundamentales de la O.I.T. Suiza. 2008.

ANEXO

CONVENIO 98, RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Depositario: OIT.

Aprobada en la fecha: 1º de julio de 1949.

Lugar: Ginebra, Suiza.

Entrada en vigor: 18 de julio de 1951.

Status: En vigor.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión. Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional. Adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

Artículo 1.

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2.

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3.

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4.

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las

organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5.

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del art. 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6.

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

Artículo 7.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9.

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- a) Los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
- d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a y b del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b, c o d del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10.

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la

autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONVENIO 154 SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Aprobado: 19 de julio de 1981.

Lugar: Ginebra, Suiza.

Por: O.I.T.

Entrada en vigor: 11 de agosto de 1983.

Status: En vigor.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3/VI/1981, en su sexagésima séptima reunión; reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce "la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan... lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva", y tomando nota de que este principio es "plenamente aplicable a todos los pueblos"; teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación

sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978; considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha 19/VI/1981, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981.

PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.

Artículo 1.

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.

2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

Artículo 2.

A los efectos del presente Convenio, la expresión "negociación colectiva" comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3.

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión "negociación colectiva" se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión "negociación colectiva" incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

PARTE II. MÉTODOS DE APLICACIÓN.

Artículo 4.

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

PARTE III. FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Artículo 5.

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

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

- a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
- c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Artículo 6.

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

Artículo 7.

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículo 8.

Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES.

Artículo 9.

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional de los trabajos existentes.

Artículo 10.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13.

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la OIT el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de la ONU, a los efectos del registro y de conformidad con el Art. 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre

la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.