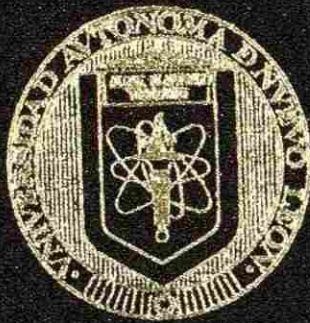


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
UNA OPCION CRITICA

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL

PRESENTA:

RENE BARRERA PEREZ

CD. UNIVERSITARIA

FEBRERO, 2003

TM

K1

FDYC

2003

.B3



1020148564



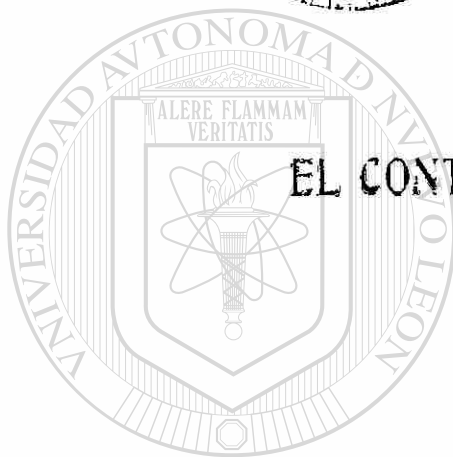
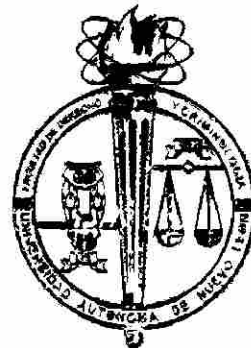
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGIA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO
UNA OPCION CRITICA

UANL
TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN DERECHO LABORAL
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

PRESENTA:

RENE BARRERA PEREZ

CD. UNIVERSITARIA

FEBRERO, 2003

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.
UNA OPCIÓN CRÍTICA.



TESIS
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

PRESENTA

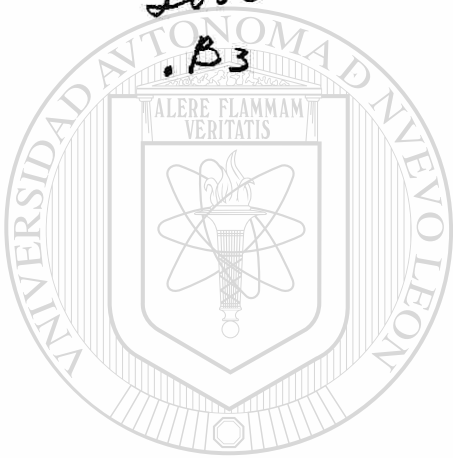
RENE BARRERA PÉREZ

CIUDAD UNIVERSITARIA

FEBRERO DE 2003

982591

TH
K1
FD4C
2003
.B3



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS

INDICE

	Página
INTRODUCCION.....	1

CAPITULO 1

ELEMENTOS ANTROPOLÓGICOS, SOCIALES, HISTORICO- JURIDICOS PARA LA COMPRESIÓN DEL TEMA.....	8
--	----------

CAPITULO 2

ESQUEMA POLÍTICO

2.1. Sistema político y forma de gobierno.....	19
2.2. Función jurídica y real del derecho colectivo de trabajo. Sindicato, huelga y contrato colectivo.....	29

CAPITULO 3

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1. Ideas generales. El fin del Estado, Instrumentalidad del derecho....	32
3.2 Derecho colectivo de trabajo.....	40
3.3 El contrato colectivo.....	45

CAPITULO 4

EL HOMBRE, LA SOCIEDAD, EL SINDICATO

4.1 El Hombre, la agrupación, la sociedad.....	57
4.2 Concepto de asociación profesional.....	60
4.2.1 México, un desarrollo similar.....	62
4.2.2 La asociación profesional.	

El sindicato en la Ley Federal del Trabajo. Análisis, explicación crítica de contenidos de los Artículos 354 a 403 de la Ley Federal del Trabajo.....	64
4.3 Fin inmediato y mediato del sindicato. Democracia y toma de decisiones. La negociación colectiva.....	75

CAPITULO 5 LA HUELGA

5.1 Origen y desarrollo histórico de la huelga.....	81
5.2 Concepto de huelga. Objeto jurídico de la huelga, su función jurídico política.....	88
5.3 Objeto mediato e inmediato de la huelga.....	93

CAPITULO 6 CARACTERES GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO

6.1 El contrato colectivo por el lado de los trabajadores, sólo puede y debe celebrarse por un sindicato.....	99
6.2 El contrato colectivo de trabajo es obligatorio para el patrón.....	103
6.3 El nacimiento del contrato colectivo de trabajo.....	105

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

CAPITULO 7 CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO Y EL FIN DEL ESTADO

7.1 El contrato colectivo. Expresión Estatal.....	111
7.2 El elemento normativo.....	113
7.3 El elemento obligacional.....	118

CONCLUSIONES..... 126

BIBLIOGRAFÍA..... 129

INTRODUCCION

Una opinión que en nuestra época alcanza rasgos de generalidad, es aquella que sostiene que la actividad de los trabajadores, no se reduce solo a la lucha sindical, al contrato colectivo y a la huelga; y que su examen, requiere el estudio de otros fenómenos sociales como los jurídicos, políticos, económicos, ideológicos, dentro de la Sociedad organizada en torno al poder: El Estado.

En consecuencia el Estado, entendido como la Sociedad políticamente organizada, realiza sus funciones más importantes: A) Dominación Política y B) Técnica Administrativa por conducto del Gobierno, que independientemente de la Teoría que se sostenga, respecto a quien lo integra, es claro que desarrolla su actividad a través de funciones específicas; La legislativa, la Ejecutiva y la Judicial.

Funciones, que tienen como teleología obtener la unidad, la cohesión, la paz social, mediante la adecuada satisfacción de las necesidades, sueños y aspiraciones de los habitantes de un País, que se que se representan en el bien común o bien público temporal, que se materializa en el mejoramiento de las condiciones materiales y espirituales de vida de la población.

Sin embargo, ¿Se esta cumpliendo en las Sociedades Políticas contemporáneas con el fin del Estado? es claro, que vivir hoy (sobrevivir - vivir) es aparentemente mas fácil o mas cómodo de lo que fue para nuestros antepasados del siglo XIX y del XX en sus primeros dos tercios; pero también, debemos

reconocer, que el progreso ha sido lento y desigual, sobre todo en el derecho laboral y concretamente cuando examinamos a quienes la ley considera factores de la producción; el trabajo (trabajadores) y el capital (empleador, patrón); recordemos lo que consigna el Art. 450 fracción I de la Ley Federal del Trabajo.- Tal parece, que será mas fácil vivir en el futuro, que en el presente, al menos jurídicamente, de acuerdo a lo establecido por la ley, en lo que se refiere al contrato colectivo.- (Art. 386 L.F.T. “Según el cual---- a futuro---- deben pactarse las condiciones de trabajo que deben regir en una o mas empresas o establecimientos”).

En efecto, el Contrato Colectivo de trabajo juega dentro de la Revolución del Trabajo, la función de dominación política, precisamente, la de reproducir las condiciones materiales de existencia y las bases Técnico-Administrativas, de operatividad de la empresa (función o aspecto social y económico del contrato colectivo); puesto que mantiene la unidad y cohesión social de sindicalizados, trabajadores en general (Art. 396 L.F.T.) y patrones y trae como consecuencia la paz interna de la empresa o establecimiento, pero también le permite organizarse y planificar su desarrollo económico de producción.

En ese orden de ideas, es creencia generalizada de los estudiosos de las relaciones colectivas de trabajo, que el contrato colectivo de trabajo, es el ancla de salvación de las contradicciones, que se dan en una sociedad entre trabajo y capital y que permite eliminar los contratiempos que se presentan en la empresa,, como conflictos colectivos de naturaleza social o económica--- La huelga---poco duraderos por cierto, pero que ha llegado es a ser fuente objetiva en la producción del derecho.

Es en este contexto, donde ubicamos el planteamiento del problema, pues es claro, que las partes contratantes crean derecho vigente y objetivo a la vez, que es de aplicación inmediata, desde el momento en que las partes deciden o desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación (Art.390) y generalizada al extenderse a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento (Art. 396 L.F.T.) abstracta, al establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo (Art. 386) impersonal por no referirse a una o mas personas identificadas particular y concretamente; aunque si por excepción para evitar la retroactividad de la norma que no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no forman parte del sindicato o que desarrollen su trabajo, bajo normatividad mas bondadosa (Art. 385 L.F.T).

En consecuencia, en el contrato colectivo de trabajo ¿tienen las partes limites para establecer el clausulado denominado; la envoltura, la parte obligacional y la parte normativa? De existir limites ¿Quién y como se imponen los mismos? Y el Estado a través del Gobierno ¿qué papel juega, respecto al Contrato Colectivo, desde la negociación, hasta su terminación?, ¿Contribuye el Contrato Colectivo en la realización del fin del Estado o constituye una nueva forma de sometimiento de los trabajadores? Y ¿ Por lo tanto, cumple el contrato colectivo, como derecho objetivo, con el fin del Estado? en este caso ¿qué hacer? .

Este es el objetivo del trabajo, determinar, si el Contrato Colectivo de Trabajo, como derecho objetivo, contribuye a la realización del fin del Estado, del bien común ó bien público temporal, entendido como el conjunto

organizado de las condiciones sociales gracias al cuál la persona humana puede cumplir con su destino natural y espiritual. Bien común que tiene como elementos el orden, la paz y la coordinación de intereses. El Derecho viene de directum, lo que se hace rectamente. Por lo tanto significa ajustar, regular la conducta humana, por el conjunto de normas que regulan la convivencia de los seres humanos (Lato sensu).- La nota de imperium se le aplica solo a la norma jurídica, se trata de una regla de vida social compleja (stricto sensu)¹. Ese orden de relaciones exteriores que regula el derecho, no deja de tener un contenido ideológico, político, económico, moral, psicológico, axiológico, social: De ahí, que sin la observancia del orden jurídico, no podría haber unidad, cohesión y paz entre los hombres, el desorden vulnera la socio síntesis pacífica².

Así advertimos, que la actividad obrera individual contra el patrón, “enfrentándose de manera atomizada”³ y anárquicamente, se supera y se convierte en una actividad social, dicen unos, de clase dicen otros. Asimismo la conciencia de lucha individual, determinada por la necesidad inmediata, se transforma en una conciencia y lucha de grupo, de clase, social, con un plan, un programa, que además se apunta en la lucha política, como movimiento de presión sobre el gobierno, representante del Estado, para arrancar concesiones legales; aumento de salarios, reducción de horario de trabajo, de días laborables que culmina con el contrato colectivo de trabajo, pero no en relación a objetivos histórico políticos. Es decir, que tiene un contenido solo económico, no social, de clase, de grupos, con el apoyo o sustento legal de la normativa imperante; pero muchas veces, el

¹ Basave Fernández del Valle. Filosofía del Derecho, Editorial Porrúa. Dic. 2000, página 9.

² Ídem.

³ Villarreal Salazar Sergio.- Sesión 8ª.-Tetramestre.Enero-Mayo.- Materia Contrato Colectivo de Trabajo.- Maestría Derecho Laboral.

gobierno, representante del Estado, no comprende las peticiones económicas de los Sindicatos y entonces, se encarga de resolver por los patrones, los empresarios. De tal manera, que el gobierno-estado, ante la acción sindicalista directa, --- entendiéndole como el enfrentamiento inmediato de los trabajadores, a los patrones---- no lo permite o al menos lo amortigua con su intervención arbitrando el asunto. Observando que el Estado-gobierno, cuando ve la lucha obrera más enérgica, aconseja al patrón o empresario, que ceda un poco en la cuestión económica o si puede, reprima a los trabajadores; pero en todo caso la acción directa se estrella contra el intermediario que es el gobierno representante del estado, que influye definitivamente en el contrato colectivo de trabajo y en su contenido.

Pero, no realizamos el estudio del tema, para desvalorizar el contrato colectivo de trabajo, nadie puede negar, que ha contribuido a mejorar relativamente el nivel de vida de los trabajadores.- Pues la cuestión que ocupa la exposición no se refiere a **si los beneficios del contrato colectivo de trabajo son reales, sino si son reales y permanentes y ascendentes. Si contribuyen al fin del estado.-** Si sus efectos son gráficamente ascendentes, de mejoramiento material y espiritual de los trabajadores, o es la última y valuable protuberancia de una curva que desciende frecuentemente en términos reales, y ahí se queda. Destacamos, el saber real que es la reflexión y la actitud crítica.

El desarrollo del trabajo, se expone en siete capítulos, en el primero, se plantean principios generales de las ciencias sociales, de carácter antropológico, social, jurídico, político y de comunicación, destacando a este último como el elemento dialéctico (de manera implícita el trabajo); en el segundo se aclaran

conceptos, términos de desarrollo Histórico Social y Político, se aclaran las ideas sobre forma de gobierno y sistema político, del estado como sociedad política organizada y como ente cultural, de las funciones del estado, del poder político globalizante, de cómo se ha desvirtuado su uso, del papel de los grupos dominantes, del fin del Estado, de la necesidad de reformar el Estado, de cómo debería funcionar el estado en lo que se refiere al derecho colectivo y particularmente en el contrato colectivo, y sus elementos de apoyo el sindicato y la huelga; en el capítulo tercero se examinan de manera específica los conceptos de derecho colectivo del trabajo, interconectándolo con el fin del estado y el contrato colectivo del trabajo, tratando de describir el desarrollo histórico del derecho colectivo con su correspondiente explicación, aclarando conceptos; En el capítulo cuarto, hacemos un estudio que parte del hombre, como ente individual pero orientándolo a su inclinación antropológica a ser social; así como del sindicato como la agrupación jurídica idónea, al menos como elemento que fija las bases jurídicas para que con la fuerza social que le otorga la unión y la cohesión social, logre objetivos económicos adecuados para un mejor desarrollo del hombre y contribuya en la formación y consolidación de la conciencia de clase, tomando como soporte legal la propia Ley Federal del Trabajo, examinando también la interrelación del fin del sindicato con el fin del estado, y el contrato colectivo de trabajo, a cuya virtud, estimamos importante resaltar, la toma de decisiones sindicales, que culminan con los pactos colectivos las cuales deben tomarse en forma democrática, de manera libre por los individuos-hombres sindicalizados, pero en forma responsable e informada. En el capítulo cinco como parte de la trilogía del derecho colectivo del trabajo, abordamos el tema de la huelga, su origen, desarrollo histórico y concepto, su función jurídica; y, su función jurídica-política como un hecho relevante,. Así como su objeto mediato e inmediato,

interrelacionándolo con el sindicato y el contrato colectivo. En el capítulo sexto se examinan los caracteres generales del contrato colectivo y el fin del estado, su situación real y se recomiendan algunas medidas de carácter normativo que harían mas real el fin del estado y la causa eficiente del derecho colectivo; seguimos con la misma tónica en el capítulo séptimo donde entramos al examen del elemento normativo y el elemento obligacional, en relación con el fin del estado, por último presentamos en síntesis conclusiones del trabajo realizado, en la inteligencia, que consideramos al trabajo mismo como la tesis o conclusión de la investigación y la respuesta al planteamiento e interrogantes planteados.

El método utilizado es el Histórico-Lógico-Jurídico, sin descuidar el aspecto social, destacando en este último caso, el carácter pluridimensional que lo integra, usando una técnica descriptiva, sin descuidar lo más importante, la etapa explicativa y llegar a la predicción de conductas, con la firme intención de ser útil para mejorar la operatividad del contrato colectivo de trabajo mediante la implementación de las normas adecuadas para ello.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 1

ELEMENTOS ANTROPOLOGICOS, SOCIALES, HISTORICO- JURIDICO PARA LA COMPRESION DEL TEMA

Al realizar el examen del trabajo a desarrollar, se aprecia que la base del Contrato Colectivo de Trabajo, es la asociación, su fin, la asociación profesional, el sindicato, que tiene como fundamento precisamente la naturaleza ontológica del hombre a ser social, su arma de lucha la huelga.

Esta afirmación, nos lleva al primer problema que debe solucionarse para la comprensión del tema, que consiste precisamente en establecer que fue primero el hombre o la sociedad. Sostenemos la tesis, de que ambos han surgido en forma simultanea, esto significa que al momento en que el hombre adquiere la categoría de hombre, surge la sociedad y en el momento que una agrupación de hombres adquiere la categoría de sociedad, el hombre a su vez adquiere la categoría de hombre. Lo cual significa que surgen de manera simultanea.

Esto nos lleva a un segundo problema, identificar ¿cuáles son los elementos que le dan al hombre la categoría de hombre?, y la respuesta es precisamente la siguiente: el razonamiento, su inclinación ontológica a ser social, su inclinación ontológica a comunicarse, su inclinación ontológica a regular su conducta, su inclinación ontológica a reunirse en torno al poder.

Es decir, que en el momento en que en el sujeto considerado hombre, se reúnen estos cuatro elementos le podemos atribuir tal categoría.

El razonamiento, es la capacidad del hombre de captar la naturaleza, de aprender de la naturaleza y de transformar la naturaleza. Lo que se traduce en conocimiento, pensamiento y acción; pero si deja el hombre esa situación como fenómeno personal en un plano particularizado, no podríamos atribuirle tal categoría; pues los conocimientos, pensamientos y acciones requieren ser transmitidos a otro, para que tenga sentido la naturaleza dialéctica del hombre. Por lo que al plantarse frente a otro hombre le transmite sus experiencias, mediante la comunicación, pero al realizar este acto se pone en interacción con el otro, quien recibe la información del primero, y a la vez proporcione una respuesta activa o pasiva, surgiendo la sociedad y el hombre. Pero además con motivo del mismo fenómeno de la transmisión de conocimientos, se advierte, que el primero (emisor), le transmite al segundo (receptor), la información bajo ciertas normas, bajo ciertas regularidades que le permitan mantener la existencia del otro, respetando en principio su vida, lo que ya implica un principio normativo (derecho lato sensu), pero también un principio de poder que se otorga originalmente al más fuerte o al más sabio, de tal manera que el hombre se organiza desde un principio bajo ciertas pautas de conducta en torno al poder para la sobrevivencia de el mismo como ente individual y de la sociedad como ente colectivo.

Esto nos lleva a un tercer asunto, ¿Quién es más importante, el hombre o la sociedad?, NESTOR DE BUEN y MARIO DE LA CUEVA sostienen las tesis ideológicas clásicas del individualismo y del colectivismo, en esta última incluyen

al socialismo, al marxismo, y cada una de ellas en su opinión establecen quien es fundamental, el hombre o la sociedad. Sin embargo, de lo expuesto se advierte, que ambos elementos tienen el mismo grado de importancia, en cuanto se complementan, porque se presuponen uno al otro, ya que no puede existir el hombre sin la sociedad, ni la sociedad sin el hombre, de ahí, que ambos mantengan el mismo grado de importancia. Sin embargo es evidente que el centro de imputación de todo tipo de relaciones sociales es el hombre, por lo que en última instancia, **también será este como entidad individual, el receptor de los beneficios o de los daños que se causen con su accionar o conducta individual o colectiva.** Además es cierto, que cuando existe una contradicción entre el hombre y el grupo, necesariamente habrá de imponerse el interés de grupo, pero esto no es por el grupo en sí, sino por el hecho de que la naturaleza social del hombre, impone la inclinación a favor de la sociedad porque constituye esta la receptora de beneficios o daños que se traducen, desde luego en beneficio o perjuicio de un mayor número de hombres, de ahí que no exista contradicción alguna entre la existencia de una conducta individualista o social, porque a fin de cuentas el sujeto final destinatario de lo positivo o negativo es el hombre.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Es cierto, que el hombre tiene una tendencia natural a asociarse, de ahí la idea clásica aristotélica, que sostiene que el hombre es un ser político-social por naturaleza, la razón de ser de esta inclinación ontológica del hombre, radica en su propia debilidad en su "misericordia ontológica", como afirma el Dr. y Maestro Agustín Basave Fernández del Valle. Por lo que la única posibilidad de sobrevivencia biológica y de especie ante la naturaleza que lo rodea, ante la adversidad; y, que a su vez es un elemento de realización del hombre como ser biopsico-social, material y espiritualmente, era asociándose con otro, concretamente a través de la

acción, del trabajo, elementos que se convierten en factores de desarrollo dialéctico del hombre, pues esto le permite dar fuerza y consistencia a la agrupación y la posibilidad real de sobrevivencia y desarrollo de la misma, pero también del hombre.- pues es la unión la que multiplica la fuerza, la efectividad de la acción-del trabajo que redundan en beneficio de todos y que se refleja individualmente en cada miembro de la agrupación, mediante el trabajo⁴, entendido como la actividad humana desarrollada en el proceso de del trabajo⁵ al satisfacer mediante esta acción el individuo-hombre, sus necesidades primarias, precisamente: la alimentación, el vestido y la casa; y al mismo tiempo los problemas originales de toda sociedad-económica-política: la producción y la reproducción (problemas fundamentales de toda sociedad económica:¿ que, como y para quien producir? Como dicen los economistas Samuelson y Maconell).

Es importante expresar que todas las agrupaciones sociales que históricamente se han presentado: la horda, el clan, el gens, la tribu, la ciudad estado, el Estado Imperio, el Estado Nación y por último el Estado República, han representado, instituciones sociopolíticas (las últimas cuatro, instituciones jurídico-políticas) que de una forma o de otra, en forma natural, para mantenerse con vida, para impulsar su propio desarrollo, procuran la satisfacción de las

⁴ La actividad humana desarrollada en el proceso de producción de bienes materiales, es llamada corrientemente trabajo. Este trabajo, que se expresa en una cierta cantidad de productos, implica el empleo de una cierta cantidad de energía humana. .Fuerza del Trabajo.- Energía humana empleada en el proceso del trabajo. MARTA HARNEKER.- Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico.- página. 23.- Siglo XXI Editores, 48ava. Edición, 1982.

⁵ Todo proceso de trabajo es una estructura formada por tres elementos fundamentales: la fuerza de trabajo, el objeto de trabajo y los medios de trabajo que establecen entre sí determinadas relaciones. Idem Obra citada página.

necesidades primarias del hombre y de la sociedad, en consecuencia el beneficio de sus agremiados, permitiendo en cierto modo el adecuado desarrollo del hombre que se refleja en el mejoramiento de las condiciones materiales y espirituales del mismo⁶.

Apreciamos como las comunidades sociopolíticas primitivas, sin las condiciones materiales y espirituales actuales tiendan a dar soluciones similares, -- respecto a los integrantes de la agrupación, de la sociedad--- a las necesidades primarias, que se satisficían de manera comunitaria (comunismo primitivo), bajo cierta normatividad propia de ese sistema de producción, pero con un constante desarrollo social, con una realización de sus miembros, con un fin; situación que se grafica en nuestra legislación laboral en los artículos 85 y 90 de la Ley Federal del Trabajo, cuando fija reglas generales y abstractas derivadas de la realidad, respecto al salario:

Artículo 85.-“ El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo...”

Artículo 90.-“ El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

⁶ Esto debe entenderse en el sentido de que la agrupación, asociación o sociedad, que no busque y en cierta medida logre la realización de sus miembros, tienda a desaparecer; esto debe entenderse también, como el fin de la agrupación, de la sociedad, del Estado.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para promover a la educación obligatoria para los hijos...”

Conceptos que reflejan, (en ese orden el artículo 89 de la ley comentada), la idea original,---- derivada del desarrollo cultural primitivo, valido para esas épocas (incluso para el esclavismo y el feudalismo)---- de comprender al salario como un medio para la satisfacción de necesidades primarias del hombre, alimento, vestido y casa, pero que ubica al concepto ideológico-jurídico-político en un plano atávico, que procura subsanarse al menos en el aspecto normativo, aunque sin materializarse, mediante la consignación en la ley del salario remunerador que se instituye como norma para que su aplicación contribuya al desarrollo del hombre como ser Biopsiquo-social.

Por lo tanto, el hombre y la sociedad tienen el mismo grado de importancia, —aquí debemos destacar,— que en todas las comunidades humanas, en cuanto formadas por hombres, existen límites de la conducta del hombre o de los grupos o colectividades, el primer límite lo constituye el propio hombre, la propia colectividad, de ahí, que si se habla de derecho político, de asociaciones políticas, de derecho colectivo, de la asociación en general y sus afines, la asociación profesional y el sindicato, debe partirse del principio consubstancial al hombre como ser social:- la libertad, que puede manifestarse frente al Estado o frente a otro hombre; frente al Estado y frente a otros grupos(asociaciones o cualquier tipo de persona moral), provocando consecuencias, económicas, jurídicas, ideológicas, religiosas diversas, en cada uno de los casos, que pueden ir, desde la protección del Estado o diversos entes colectivos del Hombre , hasta el

rechazo o castigo de un hombre frente a otro, del Estado frente al Hombre o grupos sociales, de grupos sociales (Sindicato) frente al hombre (trabajador). Consecuencias que pueden materializarse en el repudio, en el rechazo, en la expulsión, en la suspensión, en el extrañamiento, en la cárcel e incluso la muerte que como sanción se impone a aquel que excede los límites sociales o normativos impuestos al comportamiento o conducta negativa. Recordemos a Juan Jacobo Rousseau, solo para efectos gráficos, “el hombre pierde su libertad natural y el derecho ilimitado a todo cuanto desea y puede alcanzar, ganando en cambio la libertad civil y la propiedad de lo que posee. Para no equivocarse acerca de estas compensaciones, es preciso distinguir la libertad natural que tiene como límites las fuerzas individuales de la libertad civil, circunscritas por la voluntad general”⁷. Sin embargo, confunde los elementos materiales que le dan al hombre categoría de hombre, en especial el jurídico-político-social, con el elemento espiritual, consubstancial: la libertad, que lo anima a su realización. Además desvincula orgánicamente el hombre de la sociedad, como si fueran dos entidades con intereses y fines diversos, opuestos. Cuando en realidad cada miembro del grupo, pone en común, lo indispensable para la satisfacción de sus intereses y fines, que coinciden, con los demás, miembros del grupo, de ahí su libre elección, de elegir o mantenerse en el grupo pues ¿quién se mantiene en una sociedad o asociación, que con fines e intereses opuestos en última instancia le impiden su propia realización? Además confunde, los fines e intereses de la sociedad, que son los mismos del asociado, con la sociedad misma, que tiene derechos individuales a la luz del derecho, pero en tanto actúa como sujeto para sus propios (e inexistentes) intereses y fines, pues no puede admitirse antológicamente, que un ente moral, instrumentalice al hombre, y utilice el poder de la asociación para obtener ventajas

⁷ Juan Jacobo Rosseau.- El Contrato Social o Principios de derecho Político. Pág. 12.- Editorial Porrúa.-1979

para quien lo ejerce⁸, pues cuando esto sucede no es el ente moral, quien recibe los beneficios, sino aquellos que lo dirigen.

Esta es la situación en que se encuentra actualmente el hombre trabajador asociado a un sindicato, pues con base a su sindicalización, que se supone libre, y ante la obligatoriedad del contrato colectivo de trabajo como derecho objetivo, se le imponen grilletes legales de dominación a los trabajadores, que reaccionan dócilmente, por complacencia, necesidad o temor a la fuerza que en forma violenta ejercen los líderes y empresarios, que desde luego incumplen con lo establecido en el artículo 123 fracción XVI que dice; “tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc”.; así como lo dispuesto por el artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”. Además los representantes sindicales utilizan al contrato colectivo como un medio para la satisfacción de intereses personales (egoístas), de intereses de los empleadores y del Estado, pero en detrimento del elemento humano-trabajador (de alguna manera los empresarios, los representantes de trabajadores y los funcionarios también son trabajadores; los actos que hoy realizan, se volverán en su contra), que constituye la base social de la producción, desdeñando el papel del hombre en la sociedad, en la actividad productiva (miembro del sindicato), de la sociedad o unión de hombres (sindicato de trabajadores). Lo que evidentemente se refleja en el hecho, de que el Contrato Colectivo de Trabajo, no cumple con su teleología, precisamente el mejoramiento

⁸ Rollo May.- Las Fuentes de la Riqueza.- Citado por Leonardo Iglesias.-Sicología de la Política.- Ediciones del Centro de Estudios e Investigaciones Medico-Sociales. A. C. 1985

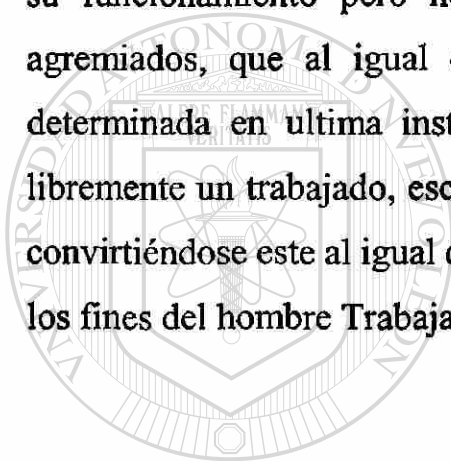
y defensa de intereses y fines comunes de los trabajadores que al menos como idea y norma jurídica se consigna en los artículos 123 inciso A) parte general, fracción XVI de la Constitución del País y 386 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, es evidente, que la libertad sindical a que alude la Constitución y la Ley Secundaria, se refieren precisamente a la capacidad o facultad que tienen los trabajadores o patronos de coaligarse en un sindicato, **pero esa facultad no se refiere al sindicato mismo como persona moral, ni como sujeto de derecho pues insistimos, este actúa a nombre, cuenta y en representación de los trabajadores que lo integran, para satisfacción de sus intereses y fines; y, no de manera independiente, ni contraria a los intereses de los trabajadores, ni para sí misma, así lo ordenan de manera concreta los dispositivos legales mencionados en el párrafo anterior.** Sin embargo cuando alguno de estos actúa en contra del Sindicato---- opina Néstor de Buen Lozano---, lastimando los intereses de los sindicalizados, lo hace en realidad en contra de los trabajadores, de su clase socioeconómica y en consecuencia, dice, no nos encontramos en el ámbito de la libre sindicalización, ni en el ámbito previsto por el artículo Quinto Constitucional, sino en una variable diversa de la conducta de un miembro que atenta contra el grupo. Evidentemente porque actúa en contra de sus propios intereses y lo hace al desnaturalizar su propia situación existencial. Sin embargo, debemos insistir, no se trata de darle más importancia a uno u a otro, sino explicarnos el hecho natural de legítima defensa, respecto a la conducta de algún trabajador, que ofenda la vida misma del ente colectivo y en consecuencia perjudicar a los trabajadores en forma colectiva **reflejado en cada uno de los asociados**, incluso al propio ofensor, el daño causado, de ahí surja la legítima defensa del grupo, como existe la legítima defensa del hombre; y, ante la

posibilidad de que alguien destruya al grupo o a el hombre, se elimina el núcleo conflictivo del peligro de la vida organizacional mencionada, por ello se surge la cláusula de exclusión, pero no como un principio que niegue el derecho de un trabajador a asociarse o dejar la asociación profesional, denominada sindicato, sino más bien como una defensa natural del ente colectivo ante los miembro que atentan contra su existencia, que si bien puede considerarse **anticonstitucional**, **debe observarse bajo la visión anterior, para darle debido encuadramiento jurídico a esta medida— en que se ha traducido en la cláusula de exclusión--**, **sin embargo por sanidad de las clases mismas, del fin de las organizaciones sindicales y del Contrato Colectivo de Trabajo, este fenómeno jurídico, debería de eliminarse de los contratos colectivos y buscarse salidas colaterales a los elementos nocivos del sindicato, como se hace en los demás organismos o entes morales y en la sociedad misma.**

La libertad, como sostiene Ignacio Burgoa, en su Libro Garantías Individuales, es la capacidad o facultad del hombre de elegir fines y seleccionar los medios adecuados para conseguir los mismos; en el caso de la sindicalización, la libertad sindical, se reduce a la libre elección del trabajador a decidir si pertenece o deja de pertenecer a un sindicato y que el sindicato como ente moral, posea conforme a la ley de prerrogativas de carácter individual y social, previstas en los artículos 5, 14, 16 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en la Ley Federal del Trabajo, con la salvedad jurídica, de que no tiene derecho a rechazar a algún trabajador que quiera ingresar al ente colectivo o separarse de él (aun y cuando en la practica se realice este hecho), pero además sus fronteras libertarias se encuentran establecidas por el propio trabajador (es) miembro (s), en los estatutos constitutivos que gobiernan la

persona del sindicato como ente moral; pero también con el Contrato Colectivo de Trabajo y con el reglamento interior de trabajo principalmente. **Consideramos que no es dable sostener la idea de la libertad de los sindicatos o del sindicato,** pues este se manifiesta como entidad colectiva representante de un clase social que representa, bajo los principio normativos de sus estatutos y normas aplicables, **de tal suerte, lo que encontramos detrás de ello es una autonomía sindical** que consiste en darse su propia normatividad para regir su organización, su dirección y su funcionamiento pero no de manera independiente a la voluntad de sus agremiados, que al igual que en cualquier organización jurídico política es determinada en ultima instancia por sus miembros. Por eso al sindicalizarse libremente un trabajador, escoge como medio para realizar sus fines al sindicato, convirtiéndose este al igual que el pacto colectivo en instrumentos para el logro de los fines del hombre Trabajador, de la Sociedad, del Estado.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 2

ESQUEMA POLÍTICO

2.1.-SISTEMA POLÍTICO Y FORMA DE GOBIERNO.-

El Estado, como ente jurídico-político (pues es creado por el hombre), tiene como finalidad buscar la felicidad de este, que se traduce a nivel sociológico y político en los que tradicionalmente es llamado el bien común.

El Estado entendido como la sociedad políticamente organizada, es un fenómeno histórico-cultural que surge en el momento en que las condiciones de carácter social, político-jurídico, y económicos lo requieren.

El Estado una vez que se constituye como fenómeno cultural tiene como característica principal, ser el depositario del poder político globalizante, que se ejerce hacia el interior de un territorio como poder supremo sobre sus habitantes, y hacia el exterior como independencia, poder político que normalmente se orienta hacia la búsqueda del bien común que es determinado en cada momento histórico por las condiciones concretas de existencia de cada país.

De esa manera el poder político, se manifiesta materialmente a través de las funciones del estado que son: la de dominación política y la técnico-administrativa. La primera consiste en la reproducción de las condiciones materiales de existencia de un país, que realiza el estado mediante la creación de aparatos, instituciones y normas destinadas a reglamentar la sociedad en su

conjunto. En este sentido como lo sostienen algunos estudiosos, esta función es la encargada de mantener el orden la paz y la cohesión social sometiendo mediante la fuerza del derecho (violencia legítima afirman algunos) las diferencias que se presentan en la sociedad; apreciamos que las formas, instituciones y principios normativos son variables en los diversos periodos dependiendo del grado de desarrollo económico-social y político de la sociedad, por lo tanto esta función surge cuando aparecen en la sociedad diferencias, es decir conflictos, que pueden ser de diversa naturaleza de ideología, de cultura, de idiosincrasia, de religión, intereses, de clase, de propiedad, de posesión, de poder.

Por otro lado la función técnico administrativa es aquella que se desarrolla por equipos de personas capaces de organizar y administrar a la sociedad en su conjunto. Estas funciones (ambas) las realiza el estado por conducto del gobierno, quien otorga facultades específicas a cuerpos especializados de funcionarios pertenecientes a un órgano específico de gobierno que en nuestra legislación son reconocidos por el artículo 49 de nuestro máximo ordenamiento jurídico que dice: Artículo 49 Constitucional:- “El Supremo poder de la federación se divide, para su ejercicio, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial”

El poder político globalizante, o soberano como se le reconoce normalmente en las sociedades modernas, **solo es uno**, así lo reconoce nuestra Constitución cuando determina: “ **El Supremo poder**”, es decir, solo admite la existencia de **un poder supremo**, “**que divide exclusivamente para su ejercicio**” .en legislativo, ejecutivo y judicial y estima que reside de manera original en el pueblo, conforme lo dispone el artículo 39 Constitucional que dice: “ La soberanía nacional reside esencial y originalmente en el pueblo. Todo poder

publico dimana del pueblo y se instituye para beneficio de éste.” De ahí la lucha por la supremacía del poder que se dio durante la mayor parte de la edad media, entre la iglesia como institución política y el estado.

En cuya lucha, aparece primero la iglesia por encima del estado, luego en una situación de equilibrio y en tercer lugar el estado por encima de la iglesia. Que al darse la separación entre la iglesia como poder político de dominación directa, provoca en el estado moderno la normativa que hoy encontramos en los dispositivos constitucionales comentados.

En consecuencia el poder político soberano o globalizante no puede ser ejercido por todos los habitantes de un Estado, de tal manera que su ejercicio se da por conducto algunos de los miembros del Estado, quienes lo ejercen, bien en forma monárquica, aristocrática o democrática que son las formas tradicionales de gobierno a través de los cuales los Estados y mas concretamente los gobiernos ejercen poder político, formas que pueden degenerar, como lo afirma Aristóteles, en dictadura, oligarquía y demagogia. Es entonces el gobierno el representante del Estado.

Vale aclarar que estas formas de gobierno y cualquier otra que se ha presentado,---parlamentario, presidencial, presidencialista, fascismo, nacionalsocialismo----, se dan en atención a la manera en que se interrelacionan el conjunto de instituciones políticas que rigen en un país y momento determinado, de tal manera que constituyen conjuntos coherentes y coordinados de elementos, es decir,“ hay estrecha interdependencia entre todas las instituciones de un mismo régimen, como lo hay también entre el régimen político y las estructuras

económicas, las ideologías, los sistemas de valores y creencias de la sociedad en que se desenvuelve⁹”.

De ahí el marco jurídico que existe en nuestro país, creado para el derecho colectivo, parece que en primera instancia se orienta la normativa a cumplir automáticamente con el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores (por decreto); pero no sucede así en la realidad, pues es evidente que el resto de la normativa y los elementos económicos, ideológicos, culturales, sociales, se orientan a la consolidación del liberalismo económico, en su más pura manifestación, la reducción del hombre a situaciones inhumanas.

Sin embargo el Estado no es solamente poder, aunque sea este el elemento que lo define, sino que el Estado como ente jurídico-político se constituye por un conjunto de instituciones y normas destinadas a regular el funcionamiento de la sociedad en su conjunto, en un territorio, respecto a una población determinada. De tal manera que el gobierno como representante del Estado, no es sino el reflejo de la forma y manera que a su vez se constituyen las demás instituciones sociales y políticas que integran el Estado.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Por eso de la manera en que se interrelacionan las diversas instituciones políticas de un estado nos encontramos ante a forma de gobierno. Cuando se quiere destacar la interdependencia entre un régimen político y el contexto social en que se desarrolla se habla más bien de sistema político.

⁹.-Duverger Maurice.-Instituciones Políticas y Derecho Constitucional.- Ediciones Ariel.- 5ª. Edición. 1970, Página 65.

Históricamente desde su surgimiento el poder político que ejerce el Estado se ve determinado por grupos dominantes cuyo poder tiene su origen en la economía, la fuerza-armas, su ideología (la religión, cultura, institución), y que estos grupos influyen de manera determinada en la orientación que un gobierno le da al poder del Estado.

En las diversas etapas de la historia, los grupos dominantes, que influyen o detentan el poder se han embriagado de tal manera con este, que pierden la perspectiva teleológica del Estado y en lugar de buscar el bien común, la felicidad de sus habitantes, encaminan sus acciones sólo y exclusivamente en torno a la toma y conservación del poder político, que ejercen sin tomar en consideración las necesidades, aspiraciones y querencias de los ciudadanos, individuos-hombres que conforman la sociedad----- realizar la idea del hombre solo puede hacerse en lo social. Pero lo social solo es posible gracias a la política. Luego entonces el hombre necesita de la política para ser en plenitud.....ningún vinculo mas sólido, mas enérgico, mas determinante de las relaciones coexistenciales que el vinculo político-----¹⁰; llega a ser tal la enfermedad de poder que violentan los límites de tolerancia de los habitantes de un pueblo (tanto en el ámbito económico, político-jurídico, ideológico y social) e imponen instituciones sociales, mecanismos de acceso al poder y normas de conducta que de ninguna manera constituyen el reflejo de las aspiraciones o realización en plenitud del hombre, de los habitantes de un Estado. Quien ante tal perspectiva tiene dos caminos:

1.- Continuar sometidos.

¹⁰ Basave Fernández Del Valle Agustín.- Teoría de la Democracia. Fundamentos de Filosofía Democrática. Editorial Jus MÉXICO. 1976, Pagina 9.

2.- Actuar para transformar esa situación. Cambio que puede darse en el Estado contemporáneo por vía parlamentaria dentro de la estructura normativa reformada o por la fuerza. (En el desarrollo histórico del hombre se ha presentado la revolución, como la forma mas efectiva---casi de manera exclusiva---, para que operen los cambios que le restituyan al gobierno,----los hombres que lo representan----, al Estado, su dimensión humana).

En nuestro esquema político, el gobierno como representante del Estado se aleja cada vez más de los sueños y aspiraciones de sus habitantes, incumpliendo con su obligación de sentar las bases político-económico-sociales indispensables para la realización en plenitud del hombre, como ser racional-socio. No obstante que las medidas adoptadas, si bien no puede negarse que son producto de la racionalidad, en cuanto el hombre es un ser racional por naturaleza, no siempre los medios elegidos o seleccionados por el gobernante son los mas adecuados desde el punto de vista económico-social-cultural-filosófico—político y en consecuencia los mas razonables los mas sabios como dirían los Griegos; esto a pesar de las renovaciones periódicas de los gobernantes, quienes no han sido auténticos representantes de los mexicanos (Incluso el actual presidente obtuvo una votación muy reducida del total de votantes, al igual que los triunfadores de los diversos partidos que tienen representantes en el congreso, esto provoco que si bien el gobierno es legal, no esta legitimado, porque no tiene aceptación, ni reconocimiento moral por parte de sus representados, no confundir con la aceptación forzada basada en el miedo y el temor al cambio), esto debido a que dentro de los mecanismos de selección de gobernantes, los grupos dominantes se preocupan más por mantener el poder partidistas, que ser auténticos representantes de sus gobernados, provocándose una separación cada vez mas profunda entre

dirigentes y dirigidos, gobernantes y gobernados; originando fenómenos como el dedazo, esperar línea, el apoyo y omnisapiente del presidente, de líderes de alguna central obrera, o el temor de gobernados y trabajadores a represiones de diversa índole. Presentándose una situación de contradicción de los integrantes de los grupos dominantes que viven en torre de cristal, y los grupos dominados que viven la cruel realidad económica, política y social, presentándose en México el fenómeno de poder carente de legitimación.

El fenómeno que se observa a nivel institucional (gobierno) es también un reflejo global de lo que sucede al interior de todas las organizaciones políticas del país (partidos políticos, sindicatos, universidades, empresas etc.), en las cuales desde luego hay desvinculación entre los representados y los supuestos representantes.

Por eso se plantea como necesario actuar para transformar esta situación, transformar, reformar al estado.

Hablar de reformas de Estado, significa darle una nueva forma al ente jurídico-político en el que nos desarrollamos, que tiene sustentación en la Constitución Política de 1917, documento fundamental de la estructura jurídico-político, que contiene nuestro proyecto de vida, en el cual encontramos las aspiraciones del pueblo mexicano, la forma de gobierno que aspira, como deben elegirse los gobernantes, su renovación periódica, cuales son los límites del poder de los gobernantes, cual es la esfera jurídica del gobernado que debe ser respetada por los por los que ejercen actos de autoridad, cuales son y como deben de ser las relaciones entre los órganos de ejercicio del poder político (legislativo, ejecutivo y

judicial), cuales son las relaciones entre gobernantes y gobernados, cual es el régimen de propiedad, como debe darse la actividad productiva. Por eso estimamos, que no son las normas jurídicas fundamentales que gobiernan al sistema político mexicano, las que hay que reformar, tampoco es la aspiración política plasmada en nuestra constitución (debe ser, teleología de Estado), la que debe cambiarse; sino la forma a través de la cual los grupos dominantes han llevado a cabo el proyecto Constitucional que lo han cambiado por proyectos personales, de partido, de interés, que los ha hecho perderse en los laberintos del poder para mantenerse en el, en lugar de buscar la auténtica representatividad y con ello ser portadores de los sueños, aspiraciones y necesidades de los mexicanos en búsqueda de la realización del hombre..

Reformar al Estado, al gobierno y a la visión de los gobernantes, implica establecer una auténtica legitimación y legalidad de los representantes y líderes del pueblo mexicano, sean estos a nivel gobierno, sindicatos, partidos políticos, universidades, etc.; y reestablecer la vinculación que se ha roto entre los gobernantes y gobernados, líderes y representados, que se insiste se han preocupado más por mantener el poder, que usar ese poder para la realización del fin del estado: el bien común..

Los habitantes del país no sienten al gobierno, a los representantes o líderes, como suyos, sino como representantes exclusivos de intereses de poder-de riqueza. Hay que transformar esta situación con acciones concretas, los asociados a partidos políticos no sienten al partido ni a sus líderes como de ellos sino como representantes de si mismos, de su propio interés egoísta, igual sucede en organizaciones profesionales, en sindicatos, en los barrios.- la atomización de

intereses es reflejo de nuestra sociedad a todos los niveles, por lo que la **solidaridad** es indispensable. Pero esta no puede darse si aquel que se encuentra junto a otro resulta su propio enemigo (representantes sindicales y agremiados; gobernantes y gobernados); la identificación ideológica, la lucha democrática en el interior de los partidos y sindicatos, la participación cultural-educativa de los trabajadores con la conciencia clara y definida, que se estudia para mejorar; y, mejorando uno todos mejoran; la conciencia clara de los trabajadores de que se produce no sólo para sobrevivir sino para mejorar las condiciones económicas y globales de todos, proyectando en los trabajadores intelectuales y manuales al principio ideológico y natural del trabajo como vocación del hombre, la convicción de que a todos los niveles al luchar por si y por el sindicato se lucha por la sociedad en su conjunto, en un proceso dialéctico retroalimentador.

Por lo anterior reformar el Estado, significa cambiar la mecánica de acceso al poder político en todas las organizaciones políticas incluyendo el sindicato.

Formas que permitan una real democratización, donde de manera evidente se contiene la capacidad de los trabajadores y dirigentes a negociar democráticamente, de manera libre, responsable e informada.

Reformar el Estado significa vincular a los gobernantes con los gobernados, a los líderes con sus representados, a los representados con los agremiados a todos los niveles.

Reformar el Estado, significa retomar la idea de que el poder político del Estado debe de ejercerse para todos los habitantes buscando el bien común y no de manera partidista.

Reformar el Estado, significa legitimar al poder a todos los niveles.

Reformar al Estado significa que los depositarios del poder político se conviertan en verdaderos portadores y sintetizadores de los deseos, aspiraciones y sueños de los que en ellos confían.

Reformar el Estado, significa que el Estado adopte el papel de depositario del poder político globalizante. Pero que respete las áreas del desarrollo individual y social del hombre.

Reformar el Estado, significa quitar el halito divino a los gobernantes, líderes, dirigentes, como todopoderosos.

Reformar el Estado, significa darle a cada quien su justa dimensión en la sociedad. Reconocer al hombre como un ser digno.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

2.2.- FUNCION JURÍDICA Y REAL DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO. SINDICATO, HUELGA Y CONTRATO COLECTIVO.-

En términos generales, la identificación o definición ideológica de un esquema político, depende de las características que asuma la interdependencia de tres factores: el individuo, la colectividad y el Estado.

Dentro de este esquema, la Colectividad debe estar organizada y regida de modo tal, que permita y asegure el respeto y ejercicio de aquellos “Derechos inalienables del individuo-hombre”. El individuo-hombre es pues el protagonista y objeto final de todo orden jurídico-político, económico e ideológico. El estado, no hará otra cosa, que vigilar, (sin que su función sea exclusivamente la de policía) y garantizar el desenvolvimiento de la convivencia social, es un vigilante incomodo----- al menos en el Estado liberal capitalista-----pero necesario,---- afirma el doctor Basave----que tiene como finalidad la realización del bien publico temporal o bien común que se traduce en la felicidad de los habitantes de un País.

El individuo por lo tanto es Centro de Imputación primario y último de todo tipo de relaciones sociales , la Colectividad le sirve para la eficaz realización de las mismas y el Estado vigila, protege y garantiza el cumplimiento en orden y paz de esas relaciones, de tal suerte, que se de la cohesión social necesaria para la realización del hombre.

En Derecho Colectivo de Trabajo, realiza una síntesis de esos tres elementos, que regulan las relaciones laborales entre entes productivos,

denominados Sindicatos y patrón o Sindicatos de Patronos, pero bajo la vigilancia y regulación de la ley, de tal suerte, que encontramos una regulación específica de los aspectos fundamentales de este derecho, precisamente:- El Sindicato, El Contrato Colectivo y la Huelga, amén de procedimientos para hacer operativas esas instituciones legales.

Es el Contrato Colectivo ----del cual nos ocupamos en este trabajo,---- entendido como instrumentos de paz social hacia el interior de la empresa, la institución de la que nos preguntamos si cumple debidamente con la función histórica que ha sido llamado a realizar en los Estados modernos, “contribuir con su normatividad al cumplimiento efectivo de bien común y provocar con ello la felicidad de los trabajadores-----función jurídica teleológica----- o si se ha convertido ----realmente---en mecanismo de sometimiento de una clase sobre otra, bajo la falsa premisa de la paz social.”.

— Para efectos explicativos, tomaremos como punto de referencia el hecho reconocido por los tratadistas, en el sentido de que el Contrato Colectivo de Trabajo es fuente autónoma de derecho, que es creador de derecho Objetivo y en ese orden de ideas para el mismo efecto, consideramos relevante el calificativo que Hairiou le otorga al Contrato Colectivo al establecer que es producto de derecho publico. Por eso estimamos que el Contrato Colectivo de Trabajo, con su fuerza normativa obligatoria, es producto de una entidad legislativa especial, a la que la ley le reconoce facultades legislativas, y que desde el punto de vista del tratadista citado, se equipara a un poder constituyente. Vale preguntarse si el mismo tiene o no limitaciones. Es claro que como poder constituyente o como Órgano Legislativo por delegación otorgada en la norma secundaria, que los

límites legislativos o de Contratación, son los mismos a los que se enfrenta cualquier norma de carácter legal emanada de poderes constituyentes o constituidos:- Primero que nada el individuo, en segundo lugar la libertad del mismo como elemento consubstancial e inherente de la persona humana, en tercer lugar el orden jurídico, en cuarto lugar los factores reales de poder (el fenómeno económico, jurídico, histórico) y desde luego la propia normatividad que impera en el Derecho Interno e Internacional.

Así las cosas, parece fácil advertir, que el Contrato Colectivo se ha convertido en nuestra sociedad, en una varita mágica que soluciona la problemática social y económica de la empresa como centro de convergencia de las relaciones que se dan entre los sindicatos y los patrones y que además se le considera como armonizador de los intereses de la colectividad con los intereses del individuo.

Veremos si esto es así, para ello realizaremos en los siguientes capítulos un examen de la trilogía del derecho colectivo de trabajo, culminando con el contrato colectivo y de este estudiaremos sus caracteres generales y los elementos normativo, obligacional del mismo.

CAPITULO 3

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

3.1.- IDEAS GENERALES. EL FIN DEL ESTADO. INSTRUMENTALIDAD DEL DERECHO.-

El derecho, como elemento natural y cultural del hombre, en cuanto inclinación ontológica a regular su conducta en sociedad, ha sido definido como el conjunto de normas que regulan la conducta¹¹ del hombre (lato sensu), en cuyo concepto se incluyen las normas de tipo moral, costumbre, convencionalismos, religiosas, económicas jurídicas y todas aquellas que de alguna manera regulen la conducta del hombre y que definitivamente se integran a la cultura, a la historia de cada pueblo; también se define: “como el conjunto de normas jurídicas que regulan la conducta del hombre” (stricto sensu), es decir, el carácter jurídico tal y como hemos apuntado con anterioridad, se lo da el poder político globalizante ejercido sobre todos los miembros de una sociedad lo que permite darle ese sentido a la norma de conducta, pues este elemento del estado, le da la característica da imperio¹² y coercitividad a la misma.

¹¹.- En los mamíferos la conducta total del individuo esta integrada por tres elementos a saber: la conducta instintiva, la conducta resultante de la experiencia individual, y la conducta aprendida de otros individuos. Generalmente, se ha supuesto que mientras la conducta humana debe casi todo su contenido al ultimo de esos elementos, la conducta animal se basa principalmente en los dos primeros. Ralph Linton, Estudio del Hombre. Fondo de Cultura Económica. 1971, pagina 87.

¹². - 46.-IMPERIUM.- Poder o facultad suprema de mando correspondiente a los magistrados superiores. En su virtud, la supremacía del Estado se personifica en el magistrado, y este tiene sobre los ciudadanos la facultad de exigir obediencia a sus ordenes y de adoptar las medidas oportunas para hacerlas cumplir. inicialmente tal facultad o imperium, correspondía al rey; después, durante la republica, a los magistrados superiores del pueblo romano (cónsules, pretores, dictador, tribuni militum consulari potestate, etc), y desde el principado, al príncipe. Bajo tal potestad de mando se agrupan el imperium mulitar, la potestad de reclutar tropas, el ius agendi cum populo, la coercitio, el imperium mixto, etc. La manifestación externa del imperium del magistrado es su acompañamiento por los lictores, que llevan un as de varas, feses, con la segur, símbolo o instrumento de castigo. Doctor en Derecho

En ese sentido, la norma jurídica como ente cultural e instrumento del estado, tiene como fin contribuir, al bien común,----- el cual se encuentra por encima de los “intereses egoístas de los particulares (particularizados al margen del interés social; que es el suyo a la vez)----- a su fin ultimo la persona humana.

Ese conjunto de normas y decisiones destinadas a regir justamente la conducta humana en orden al bien publico temporal, objetiva los valores: justicia, seguridad y bien común en circunstancias históricas-sociales”¹³. Como afirma el Maestro Dr. Agustín Basave Fernández del Valle, es lo que conceptualizamos como derecho; que incorporado al ámbito de la ciencia, de la política, del estado y de su fin, se materializa en el mejoramiento de las condiciones materiales y espirituales de existencia y esencia del hombre como ser biopsico- social. Cuando no sucede así, no se cumple con la teleología de esos elementos que tienen existencia por y para el hombre. Pues el aspecto humano, es la primera y “ ultima instancia, como todo lo que es humano, al servicio de la vida, a disposición del hombre”¹⁴

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El concepto de derecho colectivo del trabajo, también conocido como derecho sindical, derecho social, de clase, de asociación, no resulta del todo afortunada -----pero para efectos de comprensión histórica del tema, se considera aceptable----- para la realidad que pretende definir y explicar. Por eso es importante dejar asentado que pensamos en forma contraria a lo sostenido por

German Cisneros Farias. 500 Aforismos Jurídicos Vigente. Publicación de la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, Julio del 2002, Pagina 75.

¹³.- Basave Fernández del Valle Agustín.- Filosofía del Derecho.-Editorial Porrúa. 2001.- Pagina 10.

¹⁴.- Basave Fernández Del Valle Agustín. Op.cit. pagina 5.-

Néstor de Buen Lozano¹⁵, en el sentido de que los organismos representativos de las clases en pugna no pueden crear sus propias normas jurídicas. Considerando parcial dicha postura, que da una interpretación sesgada de la realidad y naturaleza jurídica, de la norma obligatoria o de derecho positivo como la identifican algunos. Quienes validamente atribuyen su fuerza obligatoria, a su natural origen ideal, mientras que otros se la atribuyen al otorgársela así la sociedad políticamente organizada, el estado; desdeñando dicho tratadista la idea de que el derecho es un producto social, es decir son los hechos reales de la conducta humana en la vida social, los que generan el derecho, como norma de conducta en general----tal y como lo sostiene León Duguit aun y cuando concluye que la actividad normativa no puede ser producto de un contrato----- y como norma jurídica en particular, pues estimamos que el fin jurídico del derecho colectivo del trabajo es la creación de normas jurídicas que gobiernen las condiciones de trabajo , según las cuales debe de prestarse , (artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo), normatividad que adquiere el carácter de obligatoria por el imperium y coercitividad, que le otorga por delegación jurídica y social el Estado, y se aplica aun en contra de la voluntad de aquellos a quienes va dirigido convirtiéndose en derecho vigente, de acuerdo a lo ordenado por el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo que dice: Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con las limitaciones consignadas en el artículo 184 de la L.F.T.

¹⁵ De Buen Lozano Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II.- Editorial Porrúa, S.A. 1983. Pagina 523.

Sin embargo estamos de acuerdo con el citado doctrinario, en el sentido de que el calificativo de colectivo es inexacto, -----pero conveniente como afirma Mario de la Cueva-----pues dice que tal conceptualización, puede ser cierta respecto a los organismos sindicales en cuanto nacen de una coalición, pero — afirma-- que sin embargo la misma integra una individualidad con personalidad jurídica única y diferente a los miembros que la integran, amen, que carácter de colectivo, no lo es tanto respecto a la clase patronal que puede acudir a dar nacimiento a las relaciones colectivas a título individual¹⁶. Sin embargo dicho concepto es valido en cuanto a que su marco de integración: el Contrato Colectivo constituye una actividad normativa de carácter legislativo, que presupone al interés colectivo de las personas sometidas a dicho ordenamiento en cuanto interés superior gobernado por la norma contractual, pero además por el carácter general de la norma jurídica, que implica una regulación jurídica de la sociedad en su conjunto, y en consecuencia todo el derecho es colectivo¹⁷.

— Tal vez el concepto mas afortunado lo sea “ el de trabajo”, en razón de que la coalición de trabajadores y el sindicato, independientemente de lo que sostienen diferentes juristas como Néstor de Buen Lozano, nacen, funcionan y se relacionan entre si y con los patrones, en razón , por la causa socioeconómica que les da origen: el proceso de trabajo; y, como elemento de este, específicamente el trabajo, pues es claro que dichas instituciones jurídicas, surgen como consecuencia de la defensa de los intereses comunes, de patrones y trabajadores respectivamente, y esos intereses comunes se dan en función de la situación que

¹⁶.-De Buen Lozano Néstor. Op cit pagina 523.-

¹⁷.- Santos Azuela Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial Mc. Graw hill. Página 369.

guardan en el proceso de producción¹⁸ . Por eso las relaciones intersindicales, entre sindicato y agremiados, incluso la seguridad social, el reglamento interior de trabajo, y la huelga, así como el derecho colectivo a no trabajar se ubican dentro del ámbito del derecho colectivo de trabajo.

En consecuencia, debe advertirse que las instituciones básicas del derecho colectivo de trabajo: el sindicato, el contrato colectivo de trabajo y la huelga, son instrumentos jurídicos, que tienen como finalidad la defensa y mejoramiento constante, dentro de las mismas normas reglas y regularidades de sus agremiados y en consecuencia, el desarrollo de las condiciones de vida del hombre como ser biopsico-social.

Es preciso subrayar, como afirma Mario de la Cueva, que el Derecho Colectivo es una parte del derecho laboral, pero que disfruta de cierta **relativa autonomía**¹⁹ sobre todo frente al derecho individual²⁰, que no deja de ser colectivo, guardando una coherencia con el conjunto de derecho del trabajo y el derecho en general como un sistema jurídico-político.

En consecuencia, el Derecho Colectivo del Trabajo o de las relaciones colectivas de trabajo en el campo del derecho en el momento actual, no puede reducirse a la particularizada actividad de los trabajadores de la lucha Sindical, la huelga y la celebración del contrato colectivo de trabajo, pues su análisis, amén del aspecto jurídico, involucra , el estudio de otros fenómenos sociales como los

¹⁸ .-Proceso de producción: al proceso de trabajo que se da bajo determinadas relaciones de producción. Marta Hameker.- Op. Cit. Pagina 26,

¹⁹ .- Destacado nuestro.

²⁰ .- Mario de la Cueva.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Editorial Poruua S.A., 1969.

políticos, económicos, históricos, culturales, filosóficos entre otros, tal y como ha quedado soportado con anterioridad, por lo que basta una simple observación de las sociedades actuales para apreciar la complejidad del fenómeno y sus múltiples relaciones con otros aspectos de la vida social, como un elemento más de la estructura social. Pero aceptar su complejidad no significa resolver el asunto. Más aún, cuando en el aspecto jurídico, que es solo una parte del problema los doctrinarios no se ha puesto de acuerdo, **como quedo apuntado, con la conceptualización adecuada en relación al derecho colectivo de trabajo o relaciones colectivas**, más aún cuando la idea misma de colectividad provoca en el ánimo epistemológico del jurista, la idea de persona moral sindical que implica una realidad económica o social, como en este caso, y desde luego la convicción de substancialidad para la institución como fin, no como medio para el hombre-trabajador.

Por estas razones, es de insistirse, que en el derecho colectivo de trabajo los Sindicatos juegan un papel de suma trascendencia, por lo tanto para comprender el papel histórico de los mismos, debe hacerse, y procuraremos hacerlo, un examen de carácter histórico-sociológico de las asociaciones en general, de las asociaciones profesionales, entre las que deben destacarse los gremios, y las asociaciones de patronos y trabajadores, que constituyen la unión de personas pertenecientes a una misma clase para la defensa de sus intereses comunes, obsérvese que se refiere al interés de grupo o como lo llaman algunos tratadistas el interés de clase.

Pues es la unión la que multiplica la fuerza, la solidez del grupo, que redunda en **beneficio de todos y que se refleja individualmente en cada**

miembro de la agrupación, al procurar satisfacer esta, la asociación sindical--- como agrupación de hombres--- las necesidades primarias del hombre que son: la alimentación, el vestido, la casa y a la vez los problemas originales de toda sociedad económico-política que son precisamente la producción y la reproducción.

Recordemos que con el desarrollo histórico del hombre se da el surgimiento de diversas asociaciones que le permiten trascender; apareciendo en orden cronológico la horda, el clan, la tribu, la ciudad estado, el Estado Imperio, el Estado Nación y por último el Estado República, siendo todas ellas asociaciones jurídico políticas que procuran el adecuado desarrollo del hombre.

Dentro del esquema anterior no es posible encontrar en todas y cada una de las etapas del desarrollo histórico del hombre, la existencia de derechos colectivos, menos aún, que estos hayan sido reconocidos por el Estado y que se constituyeran en garantías sociales, pues como se advierte en las organizaciones sociales mencionadas, se presenta un derecho natural del hombre a asociarse, pero sin reconocimiento formal por parte de las organizaciones políticas.

Tan pronto surge el comercio, la actividad artesanal y su predecesor, la actividad agrícola, surgen las asociaciones de personas dedicadas a una misma función productiva, recordemos a los grupos de pastores, a los agricultores; en los orígenes de la actividad sedentaria del hombre, en una etapa económica posterior al esclavismo: los gremios, precisamente durante la época feudal, aparecen asociaciones profesionales de personas dedicadas a una misma actividad. Como los zapateros, los talabarteros, los botoneros, entre otros

No es, sino con el surgimiento de relaciones de producción capitalista dentro de la misma sociedad feudalista, donde aparecen los primeros rasgos de organizaciones de patrones primero y después de trabajadores, pues aquellos heredaron el sentimiento de asociación proveniente de los gremios; y, los trabajadores, que provenían principalmente del campo, en los orígenes del capitalismo solo tenían la idea de sobrevivencia, por eso su inexistencia grupal, lo cual se sigue reflejando actualmente en el salario mínimo, a que hace referencia la ley federal del trabajo en artículo 90.

El desarrollo histórico del hombre, la aparición de los socialistas utópicos, el descubrimiento de América, la invención de la máquina de vapor, la imprenta, el enciclopedismo, luego el liberalismo económico y político, provocan la consolidación de las nuevas relaciones sociales de producción²¹, que se expresan ahora a través del mismo elemento humano, pero con una nueva categorización: de patrones y trabajadores. Surgiendo las agrupaciones de trabajadores, que desde sus inicios han seguido dos vertientes, una la clásica conciencia sindical tradeunionista, es decir la convicción de que es necesario agruparse en sindicatos para luchar con los patrones y reclamar del gobierno la promulgación de tales o cuales leyes, necesarias para los obreros; y, por otro lado la doctrina del socialismo cuya teoría filosófica, histórica y económica establece la lucha de clases, como principio rector que se dirige contra la estructura económica capitalista, para resolver las necesidades históricas de reivindicación de los

²¹ .-Relaciones sociales de producción son las relaciones que se establecen entre los propietarios de los medios de producción y los productores directos en un proceso de producción determinado, relación que depende del tipo de relación de propiedad, posesión, disposición o usufructo que ellos establecen con los medios. De producción. Marta Harneker, Op. Cit. Pagina 45.

trabajadores-hombres mediante la lucha sindical que forje la conciencia y la unidad social pero en vías a una transformación de las estructuras sociales. También los patronos se organizan sindicalmente siguiendo solo una vertiente independientemente de las circunstancias en que se de la asociación de trabajadores, pero con el fin concreto de lograr la mayor utilidad, en el menor tiempo, al menor costo.

3.2. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.-

El concepto de derecho colectivo del trabajo, como se expreso en párrafos precedentes muestra una complejidad fenoménica, porque no solo se aborda desde el punto de vista jurídico,---- pues es extensivo----, en virtud de ser un fenómeno social, que involucra diversos aspectos , de ahí la dificultad que encuentra el estudioso de la ciencia jurídica, para encontrar el término más adecuado conforme a los lineamientos de la metodología científica, pues es evidente que los términos que integran el concepto debe ser de tal manera que su comprensión y su extensión nos permitan tener en la medida de las posibilidades, la visión más clara del fenómeno que se esta examinando, pues la elección de la denominación adecuada permitirá mayor precisión técnico-jurídico.

En consecuencia, el concepto de derecho colectivo del trabajo, es fácilmente comprendido, siguiendo el mismo orden de ideas, si partimos para su explicación de los organismos sindicales de trabajadores que naciendo de una coalición (para apreciar el concepto colectivo), integran una persona jurídica que se individualiza, diferente a sus integrantes (que le suprime el aspecto de

colectivo): el Sindicato; principio que no es valido, como se expreso con anterioridad, para explicar el papel del patrón, que entra con frecuencia en relación jurídica colectiva a titulo personal. En cuanto al concepto trabajo podemos encontrar una limitación a la comprensión de la denominación, porque dentro de este titulo se incluye también fundamentalmente el Contrato Colectivo como tratado de paz interno de la empresa, ante el derecho de huelga, que implica suspender el trabajo en una determinada empresa o establecimiento, esto es el derecho a no trabajar. Por eso, esta institución ha recibido muy variadas denominaciones, incluso en el titulo séptimo de la Ley Federal del Trabajo, establece la denominación de relaciones colectivas de trabajo que es admitida por muchos doctrinarios.

El derecho colectivo del trabajo se manifestó originalmente como un derecho de clase, por la influencia de las ideas de los socialistas utópicos y científicos, estos últimos, pensaban en los sindicatos como organismos formados por personas que teniendo conciencia de clase, se integraban a la lucha sindical como arma revolucionaria a efecto de cambiar la estructura económica del estado, las relaciones sociales productivas de explotación que el sistema capitalista hace de los trabajadores . Sin embargo el contenido del derecho colectivo del trabajo, si bien es variable, no puede desligarse del ámbito jurídico político en que se da, ni es instrumento de lucha revolucionaria, pues su propia naturaleza es reproductora de las condiciones materiales de existencia de la sociedad.

Así, las sociedades contemporáneas, como hemos señalado se organizan globalmente en entidades políticas Estatales. El Estado moderno es llamado Estado de Derecho, por que su organización, dirección y funcionamiento se

encuentra establecido en una Constitución. Lo cual provoca que la conducta de gobernantes y gobernados debe orientarse al marco de la legalidad que implica obediencia de las normas que rigen nuestra sociedad; morales jurídicas, políticas, sociales, religiosas, y de cualquier índole. Por ende, no es posible en el sistema jurídico-político capitalista, (ni en ningún otro, por la propia naturaleza del sistema) la practica de la idea clásica de la lucha de clases.

Lo cual se refleja y percibe si apreciamos la función y fin de la norma laboral, que se expresa en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que dice: 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; aspecto jurídico-político que cumple con su función reproductora, al permitir el orden socioeconómico de la actividad productiva, que se refleje en la paz y cohesión social, requisitos indispensables para el cumplimiento del fin del estado como señala el maestro Dr. Agustín Basave Fernández del Valle; situación que se contempla contradictorio, a nivel reproductor del sistema, al principio de la lucha de clases. Lo que se corrobora, también con el contenido del derecho colectivo de trabajo, pues material y formalmente, no favorece a los trabajadores, bastando poner como ejemplo, el reglamento interior de trabajo, que viene a ser en cierta medida la contrapartida del contrato colectivo del trabajo, el paro patronal viene a ser con sus limitaciones lo que es la huelga para los trabajadores.

De ahí la importancia de la terminología para establecer en la medida de las posibilidades el alcance de la institución, por lo que en ese orden de ideas observamos que la base del derecho colectivo del trabajo lo constituye la

coalición, que se entiende en la ley como el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes e incluso nuestra propia ley estima al sindicato como una coalición permanente, debiendo de entenderse, que dentro de la expresión gramatical, la coalición es el aspecto fundamental de la expresión, es decir constituye el aspecto sustantivo de la misma y el resto de la expresión (asociación profesional-sindicato) como complemento para darle su significación precisa a la expresión; y la culminación del mismo el Contrato Colectivo de Trabajo..

Considerando que la Ley establece la idea del equilibrio entre los factores de la producción, los tratadistas consultados, han estimado que los fines del Derecho Colectivo de trabajo en México son tres:-1.- La nivelación de las fuerzas sociales mediante el reconocimiento a lo organismos de representación clasista (con la aclaración hecha anteriormente);-2.- El establecimiento de sistemas normativos adaptados a las situaciones particulares de las empresas y, por ultimo: 3.- El reconocimiento estatal de la autodefensa proletaria, que se expresa, como se ha sostenido en instituciones de derecho colectivo de trabajo precisamente:- el sindicalismo, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

Sin embargo, al margen de la postura de Néstor De Buen Lozano y sin guardar contradicción con lo que el expresa, en realidad en el México actual la nivelación de fuerzas y los demás fines expresados, **cada vez se incumplen más de lo previsto, porque la clase patronal ha sabido enfrentarse a esa tres instituciones creando Instituciones compensatorias y acciones extralegales, incluso utilizando a los propios sindicatos y al contrato colectivo de trabajo, para mediatizar los justos intereses de los trabajadores.** Por esa razón, en este

momento la función y fin del derecho colectivo de trabajo, de constituir un elemento de equilibrio, cada vez se incumple más, perdiéndose la idea original de beneficiar directamente al grupo de trabajadores o coalición e indirectamente al individuo o persona, tomando carta de ciudadanía la tendencia material de otorgar mayor ventaja a los patrones, esto dentro de un marco jurídico-político-económico de globalización, que exige una paz laboral interna, como requisito de inversión extranjera y ayuda internacional, con la obligación del gobierno del país de no aumento de salarios, sacrificio del poder adquisitivo de los mismos, eliminación máxima de descansos sin el correspondiente pago acorde a la realidad, el apoyo irrestricto del estado a los patrones, la exigencia de requisitos ilegales para la admisión de emplazamientos a huelga, la conciliación impositiva del estado para impedir el estallamiento de huelgas, la dificultad de crear nuevos sindicatos y reconocimiento por la Autoridad, hacen evidente que si hablásemos de clases sociales en pugna la nivelación de las mismas se encuentra cada vez más lejana.

— La situación actual es similar a aquella que se inicia con la toma del poder político por el liberalismo económico, consecuencia de los elementos predecesores del capitalismo que provocó el surgimiento de una etapa donde los trabajadores son ubicados en un plano de miseria laboral. La eliminación de los gremios, en realidad significó el surgimiento material de la agrupación de patrones, del surgimiento de la época de oro del capitalismo donde se negaba el derecho de los trabajadores, para reunirse y asociarse en defensa de sus derechos, recuérdese la Ley Le Chapelier, que posteriormente es reforzada por el Código Penal Francés, que negaban el derecho de los trabajadores a asociarse, constituyendo esto un delito, sin reconocimiento de pactos colectivos, pero si

individuales bajo la normatividad civil. Esta situación debe alertarnos, pues se está llegando a los límites de tolerancia de la clase trabajadora.

3.3.- EL CONTRATO COLECTIVO.-

El contrato colectivo de trabajo es una institución Jurídico-política que surge a la vida en la segunda mitad del siglo XIX, es la respuesta ordenada, de los trabajadores dentro del marco del derecho a la conducta abstencionista del estado, de sus gobernantes, a los nuevos problemas económicos-jurídico-laborales como consecuencia del sustratum, que da vida al derecho..

Estudiosos alemanes, han descubierto en la edad media algunos pactos predecesores del contrato colectivo de trabajo, donde al lado de las corporaciones gremiales, se formaron asociaciones de compañeros, que en no pocas ocasiones entraron en lucha con sus maestros. Luchas planteadas, a virtud de que los maestros ya no desempeñaban la función de paterfamilias del taller, propia del sistema esclavista y feudal, sino la de propietarios de una pequeña empresa, de la que obtenían mayores y depredadoras ventajas, que las que obtenía en la producción feudal, la que se acrecentaba por encontrarse librado de la obligación de dar casa y alimento al siervo. Los compañeros se vieron en la necesidad de exigir el respeto de sus derechos y condiciones humanas – laborales pero reducidas sus aspiraciones a un fin exclusivo. La de los compañeros respecto a los maestros; no con una postura general de clase trabajadora frente a patrones. Pues el máximo objetivo de los compañeros era llegar a ser maestros. Así nacieron los pactos de compañeros que refieren los estudiosos alemanes entre las corporaciones y las asociaciones de compañeros.

No obstante ello, esta época constituye a nivel mundial y en particular en Europa, una situación de desventaja para la clase social que emergía de las nuevas fuerzas productivas y que provocaban nuevas relaciones de producción, pues el estado protegía a las corporaciones a los patrones y dejaba que fijaran unilateralmente las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices. Basándose en las relaciones de producción feudalista primero y después en el contrato privado regulado por el derecho civil, soportado por el Código Napoleónico, épocas que se caracterizan por la defensa y protección de los empleadores (terratenientes, comerciantes, artesanos, propietarios de medios de producción sostiene el socialismo) y el estado; fundamentalmente mediante la fuerza, (la traición, la religión, la costumbre) y luego mediante la fuerza jurídica que le daba el estado al ubicar el fenómeno del trabajo en el campo del derecho privado. Naciendo pues, los viejos pactos de compañeros, en forma similar y como predecesores de los contratos colectivos de trabajo actuales, como efecto directo del fenómeno de producción, en que los trabajadores vendían su fuerza de trabajo. — Mario de la Cueva, en su libro Derecho Mexicano del Trabajo expresa que el Jurista Philipp Lotmar, refiere que los tejedores de Speyer concretan en los años 1352 y 1362, dos Contratos Colectivos y que Hueck-Nipperdey se refiere a la celebración de dos contratos colectivos de trabajo en el año de 1369, para los tejedores de Estrasburgo y otro, en 1437 de los herreros de Thorn respectivamente.

En ese orden, recordemos los principios ideológicos que identifica a la filosofía política de la libertad, que se consolidan culturalmente con el triunfo de la Revolución Francesa: la Libertad, la igualdad y la fraternidad, este último integrado por los socialistas, lo cual implica renovación y avance, pero que es

manipulado para afianzar los principios ideológicos del liberalismo económico nacido en el siglo XVII “como aplicación específica del liberalismo económico”²² : la libre producción, el libre mercado, determinación de los precios de mercado por la oferta y la demanda. Los cuales eliminan los pequeños avances de las asociaciones de compañeros, de la visión colectiva de defensa de los trabajadores.

Fundamentada en el principio filosófico del liberalismo individualista, la autonomía de la voluntad , se convierte en soporte jurídico del sistema. al establecer que los hombres son iguales ante la ley (no filosófico, sino jurídico) el resultado, la época de oro de la sociedad liberal, que destruye toda idea de corporativismo; y, a las corporaciones existentes por oponerse a la potencialidad liberadora individualista.

El ministro Turgot promulgo en Francia un edicto, revocado después de su caída, suprimiendo las corporaciones y permitiendo el libre ejercicio del trabajo, la Ley Chepelier, sancionada en 1791 dispuso: “siendo una de las bases de la Constitución Francesa la anulación de toda especie de corporaciones de un mismo estado y profesión se prohíbe restablecerlas con cualquier pretexto y en ninguna forma que sea”. Incluso al Estado como corporación , lo reduce a cumplir una función particularizada de defensa, vigilancia y represión, surgiendo así el Estado Policía, con la prohibición absoluta de intervenir en la mayor parte de la vida conductual de los habitantes de un país, fundamentalmente en las relaciones privadas; el trabajo se ubicaba dentro de las relaciones jurídicas privadas, donde el

²² .- Walter Montenegro. Introducción a las Doctrinas Político Económicas . Fondo de Cultura Económica. 1988, pagina 30.

estado no debía intervenir. Permitiendo el desarrollo **natural** de la empresa, de los empresarios, cuyo objetivo era la producción **natural** de utilidades, lo cual provocaba a su vez aumento **natural** de la producción, para lo cual se requería aumentar **naturalmente** el numero de trabajadores, lo que a su vez provocaba aumento de salario, pero al aumentar la producción aumentaba la oferta de mercancías en el mercado, manteniéndose la demanda de mercancías, lo que exigía **naturalmente** para mantener las utilidades reducir los salarios y despedir trabajadores, los despedidos aumentan la oferta de mano de obra barata, mas barata, en cuanto mayor es el volumen de fuerza de trabajo ofertada, esto permite contratación de nuevos trabajadores con salarios bajos y equilibradas a las condiciones naturales de mercado, que permiten mantener las ganancias.

De esa suerte, las condiciones sociales de producción en la época de oro del liberalismo individualista, que se fundada en el principio jurídico “ todos los hombres son iguales ante la ley” que fue incorporado a la “declaración Universal de los Derechos Humanos”, provoco que imperara, la idea de que el **trabajador podía disponer libremente de su fuerza de trabajo, como mejor le conviniera**, de la misma manera el patrón, empleador, empresario, dador, podía **contratar a quien quisiera en las condiciones que mejor le convinieran**, manteniendo así el trabajador su oferta de trabajo en el mercado, sometido a las fuerzas de la oferta y la demanda. Como eran mas los oferentes de trabajo, que la demanda de este, no tuvo el trabajador mas alternativa que aceptar las condiciones de trabajo que le ofrecida el patrón, cada vez mas deprimentes, con salarios de sobrevivencia (miserables) o la muerte por hambre. De aquí la concepción del trabajo como mercancía y el salario como el precio dela compra .

La realidad mostraba que la igualdad entre patrones y trabajadores, no existía, ni era posible, pues los trabajadores en ningún momento tuvieron libertad para decidir, sino que tenían que someterse a las condiciones miserables de trabajo impuestas por el dador, (que se presenta con jornadas inhumanas para hombres mujeres y niños, tareas insalubres, falta de higiene) ante la angustia existencial del desempleo, del hambre, de la muerte. Apreciamos que al considerarse el trabajo como mercancía, tenía el hombre la misma categoría social que el siervo y el esclavo., **pues se reduce a ser un objeto-cosa, sin dignidad**, teniendo que aceptar fatalmente las condiciones ofrecidas por el patrón.

Estas condiciones, imperaban de manera depredadora en Inglaterra en la primera mitad del siglo XIX, de ahí que Carlos Marx, haya pronosticado que sería en este país, donde se realizaría la primer Revolución socialista, no fue así, la razón es clara, se corrigieron modestamente las contradicciones sociales detectadas por Marx y sus seguidores en la estructura económica Inglesa; así, el sistema liberal capitalista, aprovecho la visión y experiencia del enemigo ideológico-político, implementando políticas económicas que amortiguaron las contradicciones de clase y prolongando, contrario a las preediciones marxistas, la existencia de la sociedad liberal capitalista Inglesa hasta este momento.

La situación jurídico-política de esta época , despertó el espíritu de rebeldía, de lucha, de reclamos, de solidaridad, de cohesión de los iguales, e influenciados por los socialistas; la reivindicación social del proletariado. Situación que genera de parte de los empresario, gobernantes representantes del estado y defensores del sistema, acciones concretas, como el reglamento interior de trabajo, que impone unilateralmente las condiciones en que los trabajadores

deben prestar el mismo, pues en el se fijaban las condiciones del servicio (como regulación privada, de derecho civil) , jornadas, salario, horario de entrada y salida, días de descanso, vacaciones, situación que perdura por gran tiempo y acciones de represión violenta y directa contra los trabajadores organizados. Ante esto los conflictos entre patrones y trabajadores persisten, y constituyen un problema de carácter social,

Debe apreciarse, que cuando las instituciones jurídico-políticas, como el estado, no cumplen con el fin que le encomienda el hombre, que es su propio desarrollo, su bienestar, y por el contrario ve rebasado en sus límites de tolerancia en el ámbito de sobrevivencia, se revela primero individualmente y luego en grupo, tratando de remediar los males que la sociedad le impone, pero es preciso apuntar, que normalmente su lucha se da bajo los principios normativos, ahora normativo-jurídicos impuestos por el propio sistema, que son el resultado de la lucha entre los miembros y la necesidad de cooperación, de ayuda mutua y supervivencia dentro del sistema. Necesidad que es mas pronunciada en los grandes grupos de desprotegidos-trabajadores, en los cuales normalmente la complacencia, incertidumbre y el temor son factores existenciales, derivados de necesidades materiales, que generan la necesidad de ayuda, de asociación, que lleva a su vez a la aceptación de una relación de dependencia, respecto a su situación existencial derivada de intereses egoístas de sus dirigentes y patrones, no para y con la colectividad-sociedad, pues la vida colectiva precisa de la cohesión para que se de el resultado propuesto, el fin que se persigue, el bien común, la sociedad es pues el genero del hombre.

Entonces cuando la sociedad, el grupo, la institución en la que participa, pierde su rumbo, y se desvía del fin antológico que esta llamado a desempeñar (el estado-la sociedad-el grupo, la institución- el contrato colectivo), el hombre-colectividad, presenta nuevas alternativas dentro del propio sistema o aun en contra del mismo, provocándose el desarrollo evolutivo o revolucionario del status-quo. Esto no ha sido una cosa sencilla en ningún momento de la historia, pues “cada tiempo engendra su propio sistema de ideas para autosatisfacerse y autojustificarse. La instrumentalidad de los sistemas de conciencia propios de la época impiden por sus mismos fundamentos la salida del círculo vicioso conformado en su universo cerrado y complementario”.²³

Por eso surge el contrato colectivo el trabajo, por la incapacidad jurídica-real del contrato individual de trabajo, para cumplir con las expectativas de igualdad, de autonomía de la voluntad, de distribución de la riqueza, de mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, por que el Estado desempeñaba su papel policiaco, protegiendo la venta del trabajo pero no al mejor precio, sino al menor salario (protección al capital), por las situaciones falsas, convenencieras y depredadoras que representaba dicho instrumento para los trabajadores, conforme a las exigencias de las nuevas condiciones sociales; por lo que se remediaba la situación de explotación, dentro del propio sistema o se soportaba la solución violenta del conflicto.

La respuesta a esta nueva situación laboral del trabajador expresada a

²³ Severo Iglesias.- Opción a la Crítica. Editorial Universitaria, Morelia Michoacán. 1975, pagina 35.

través de su organización sindical, en la nueva estructura jurídico- política-social que se consolidaba, el capitalismo democrático, fue el contrato colectivo de trabajo, excepción hecha de la Rusia Soviética, que en octubre de 1917, siguió el camino de la solución violenta del conflicto, buscando la reivindicación de la clase proletaria-de los trabajadores y consagrando el trabajo en la legislación como una función social. Cambiando entonces el Estado el papel exclusivo de guardián del orden, convirtiéndose en arbitro de todas las actividades vitales de interés social e individual. Desafortunadamente para los trabajadores , el sistema y la forma de gobierno rusa se convirtió en un capitalismo pintado de rojo, en una dictadura, no del proletariado, sino de un grupo especial “el soviet supremo-el politburó soviético”. Creando un sistema de domesticación de los trabajadores, a través de la fuerza física e ideológica llevando al máximo de la ignominia del trabajador la instrumentalidad del sistema de ideas para autosatisfacerse y justificarse; esto sirvió de base histórica para el surgimiento **del corporativismo fascista, que sustentado en el principio ideológico de la armonía social, impone la subordinación de los intereses individuales de los particulares a el potencial económico de la nación. AL Marxismo-leninismo y sus principios del sindicalismo, como idea clasista , o pone el principio de colaboración de las fuerzas productivas, así el contrato colectivo de trabajo viene a ser una manifestación de solidaridad entre el capital y e trabajo, pero teniendo como destinatario final la raza, nación, el estado y no el hombre como ser biopsico-social.**

En México, estimamos que las etapas evolutivas del contrato colectivo de trabajo señaladas por Mario de la Cueva,²⁴ a) su prohibición; b) su tolerancia, resultado de haber levantado las prohibiciones contra la coalición y la asociación profesional; c) su explicación por el derecho civil; d) su reconocimiento en las leyes civiles; e) su reglamentación en leyes especiales ; f) su elevación a garantía constitucional; también le son aplicables a nuestro país, pues sigue el mismo modelo de desarrollo, que los países feudalistas, con la aclaración, que de en que nuestro Estado, surge al capitalismo cuando este ya se encuentra en la etapa del imperialismo (Francia, Inglaterra, Estados Unidos de Norteamérica, Alemania entre otros), y que además no se dan las figuras del aprendiz, compañero y maestro , con la misma pureza que se dan en Europa, de ahí que en México no se presenta el fenómeno de las asociaciones de compañeros o las luchas de estos para adquirir la categoría de maestro, tal y como se dio en el viejo continente, para conseguir la categoría de maestro, amén de la inaplicabilidad de leyes en la realidad, no por si, sino por su inaplicabilidad real, originada por las condiciones propias del país, sirve de ejemplo la constitución de Cádiz, que gobernaba a México, pero que jamás fue aplicada.

En consecuencia, se considera al contrato colectivo de trabajo o convenio colectivo de trabajo “ como la manifestación mas significativa del pluralismo jurídico, por virtud del cual el estado acepta a su lado, para la creación del derecho a los grupos sociales interesados en la salvaguarda representación de los intereses de sus miembros singulares”²⁵

²⁴ .-De la Cueva Mario.-Derecho Mexicano del trabajo.- Editorial Porrúa.- 1969,página 474.

De esta manera, el contrato colectivo de trabajo se convierte en un instrumento jurídico-político de la sociedad estatal, para el cumplimiento de sus fines, pero a la vez legaliza la violencia legítima del mismo cuando las partes, sociales no aceptan las reglas de sujeción que el sistema impone.²⁶

En el Nuevo Derecho del Trabajo Mario de la Cueva dice: damos el nombre de convenciones colectivas a los convenios que celebran las organizaciones sindicales de trabajadores y los empresarios, para la fijación de las condiciones de trabajo en una o varias empresas o ramas de la industria o comercio.²⁷

Miguel Borell Navarro dice: Convención colectiva, es o representa el conjunto de disposiciones que establecen y reglamentan las relaciones obrero patronales en las empresas, en forma congruente con las etapas y necesidades económicas y sociales de la comunidad donde se celebra.²⁸

Baltasar Cavazos Flores sostiene: El contrato colectivo de trabajo, no es contrato, por que todos los contratos, incluso el de matrimonio, requiere de un acuerdo de voluntades, lo cual casi nunca ocurre en el contrato colectivo, ya que no se da ni la voluntad del trabajador ni mucho menos la del empleador.

²⁵ . Borrajo Dacruz Efrén. Introducción al Derecho Español del Trabajo. - Ediciones Tecnos-Madrid, tercera edición 1971, pagina 351.

²⁶ .- El Estado que monopoliza la "violencia legítima" y cuya principal función es mantener bajo la sujeción de la clase dominante a todas las otras clases que dependen de ella.-Marta Harneker, Op. Cit. 1969, Pagina 112

²⁷ .- De la Cueva Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa 1989, pagina 377.

²⁸ .Borell Navarro Miguel. Análisis Practico y Jurisprudencia del Derecho Mexicano del Trabajo. Sista S.A. de C.V, 1994.

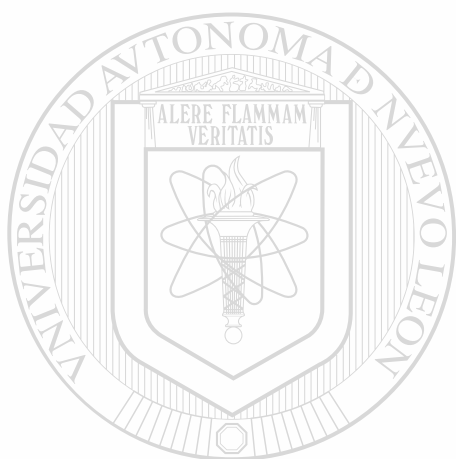
Puede acontecer que una “numerosa minoría” de trabajadores no este conforme con algunas cláusulas del contrato, las cuales surtirán efectos si la mayoría de los obreros están de acuerdo el ellas.

Por ello afirmamos que a esta figura le queda muy grande la denominación de contrato, y la de colectivo le queda muy corta, porque colectivo no quiere decir numero sino interés²⁹.

El Contrato Colectivo de Trabajo, es el pacto celebrado entre uno o varios Sindicatos obreros y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, donde se establecen las reglas generales que servirán de observancia obligatoria, en la empresa o establecimiento, que constituye la función y finalidad normativa del derecho colectivo de trabajo, que adquiere los mismos efectos de ley, de derecho objetivo, de derecho vigente, pues no debe olvidarse que el artículo 123 Constituye una garantía social para los trabajadores, esto significa, que es reconocida supervisada y garantizado por el Estado y que la contratación colectiva e individual puede mejorar las condiciones de trabajo pero no reducirlas, por ende, como garantía social, existe la posibilidad de que a través de la contratación colectiva se mejoren las condiciones de trabajo en beneficio de los trabajadores, constituyendo el contrato colectivo, **un elemento jurídico de equilibrio para la empresa en cuanto existe adecuación entre los beneficios que reciben los trabajadores y los que recibe el patrón**, siendo el contrato colectivo fuente del derecho laboral que adquiere el carácter de obligatoriedad para las partes y que convirtiéndose en costumbre puede resultar de aplicación general para una misma

²⁹.-Baltazar Cavazos Flores y Baltasar Cavazos Chena. Hacia un Nuevo Derecho Laboral Mexicano.-Editorial Trillas 1994, paginas 194.

actividad económica, adquiriendo esta última característica, es decir de obligatoriedad necesaria, en los contratos ley.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 4

EL HOMBRE. LA SOCIEDAD. EL SINDICATO

4.1.- EL HOMBRE , LA AGRUPACIÓN Y LA SOCIEDAD.-

El hombre es un ser social por naturaleza, tiene que convivir y relacionarse con otros para sobrevivir, es pues la interacción, la base del fenómeno social, entendiéndose como la acción de una persona que provoca en otra una reacción. Dos o mas personas que ejercen acción reciproca o interacción, constituyen un grupo.³⁰

De tal suerte, que solo agrupándose con otro hombre, formando grupos, familia, sociedad, sindicato, entre otros, es como puede realizar sus fines naturales y sociales. Las doctrinas políticas, sociales y filosóficas del siglo XIX, afirman que no existe otra realidad que el individuo, esto es relativamente cierto, en cuanto es el hombre como ser biopsico-social el sujeto en torno al cual giran todos los acontecimientos, hechos, fenómenos y procesos de carácter, histórico, social científico, filosófico. Sin embargo de acuerdo a la idea que sostenemos, en el sentido de que el hombre y la sociedad surgen en forma simultanea, es decir, que al momento de surgir el hombre surge la sociedad. Es necesario que precisemos: “una sociedad es una relación de individuos; que consiste en la coincidencia de los campos de acción de sus individuos; esta coincidencia combina en un terreno común los campos individuales; y este terreno comun es lo

³⁰ - Young Kimball. W Mack Raymond. Sociología y Vida Social Unión Tipográfica Editorial Hispano Americana. Segunda Edición 1967, pagina 25.

que llamamos sociedad. Ninguna campo de acción, puede ser fuente de acción, la fuente de acción social solo puede serlo cada uno, son los individuos humanos y no las sociedades humanas, quienes hacen la historia.³¹»

Por ello Mario de la Cueva afirma, en su obra Derecho Mexicano del trabajo, que las ideas contemporáneas de la ciencia social parten del reconocimiento real de los grupos humanos, y citando a Hermann Heller enfatiza que estos son “efectividad humana organizada.”³²»

No es posible, mantener una disociación de los elementos hombre-sociedad, o bien hombre- agrupación, como se ha pretendido a lo largo de la historia. Como si fueran elementos de existencia contradictoria, con rumbos ontológicos y culturales diferentes, pues es evidente, que en tanto la agrupación social responde a las necesidades del individuo-hombre, y les da cierta relativa satisfacción, aun en rangos de sobrevivencia, entre tanto y no llega la asociación, a los limites de tolerancia del hombre tanto físicos y racionales este permitirá la reproducción de las mismas condiciones de existencia de la sociedad.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Una vez que las agrupaciones, las sociedades ya no responden a la satisfacción de las necesidades de los hombres que las integran, estos y su propio desarrollo social, buscan y requieren de nuevos modelos de organización social. Entre estos grupos se encuentra la asociación profesional, el sindicato, que es un fenómeno de organización, producto de las nuevas condiciones de carácter económico-político-social. Así, como ente cultural el sindicato, el contrato

³¹ .- Myers Edguard, La Educación en la Perspectiva de la Historia. -Fondo de cultura económica México. 1966, pagina 17. Citando a Arnold J. Toynbee.

colectivo de trabajo, al igual que el derecho, el estado, “son fruto de un hacer humano incesantemente renovado, de una actividad del hombre ordenada a un fin consciente y libre³³”,

Fueron las condiciones sociales y económicas, las que provocaron el surgimiento del capitalismo, dentro de la misma sociedad feudalista, donde aparecen los primeros rasgos de organización primero de patrones y después de trabajadores, pues aquellos heredaron el sentimiento de asociación proveniente de los gremios y los trabajadores, que provenían principalmente del campo, en sus orígenes solo tenían la idea de sobrevivencia, como afirmamos antes.

Con el desarrollo histórico, la aparición de los socialistas utópicos, el descubrimiento de América, la invención de la maquina de vapor, la imprenta, el enciclopedismo, se provoca la consolidación de las nuevas relaciones de producción que se expresan ahora entre trabajadores y patrones. Surgiendo las agrupaciones de trabajadores que desde sus inicios como hemos sostenido han seguido dos vertientes una la clásica tradeunionista, que tiene la convicción de la necesidad de agruparse en sindicatos para luchar con los patrones y reclamar del gobierno la promulgación de tales o cuales leyes necesarias para los obreros; y, por otro lado la doctrina del socialismo cuya teoría filosófica, histórica y económica establece la lucha de clases como principio rector que dirige contra la estructura económica capitalista para resolver las necesidades históricas de reivindicación de los trabajadores mediante la lucha sindical que forje la conciencia de clase y unidad social. Por otro lado los patrones se organizan

³².- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano Del Trabajo.- Editorial Porrúa S.A. 1969, pagina 326.

³³.-Porrúa Perez Francisco. Teoría del Estado.- Editorial Porrúa.1998, pagina 138.

sindicalmente siguiendo solo una vertiente independientemente en las condiciones en que se da, la de asociarse sindicalmente para lograr mayor utilidad en el menor tiempo al menor costo.

4.2.- CONCEPTO DE ASOCIOACION PROFESIONAL.-

La asociación profesional es la asignación de personas dedicadas a una misma actividad laboral o empresarial, que se unen para la defensa de sus intereses comunes basados en la fuerza que otorga la agrupación. Hemos destacado desde la introducción, la naturaleza social y política del hombre, que implica un fenómeno de comunicación, de transferencia de poder, de normatividad y en general de sociabilidad, que transforma la conducta individual en común y los objetivos personales en objetivos sociales, los cuales no podrían satisfacerse con su acción individual y que por ende, de manera necesaria requiere de la asociación que constituye un fenómeno natural y necesario para ello, lo cual, actualmente es reconocido por el Estado tanto en forma individual, como **garantía individual**, como en forma colectiva en la formación de asociaciones y sociedades profesionales de trabajadores y patrones como personas colectivas con sustantividad propia y diversa a la de sus agremiados, **como garantía social**, lo cual es recogido incluso por la Legislación Civil del Estado que establece en el artículo 25.- son personas morales I.--- II.----III.----IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la Fracción XVI del artículo 123 de la Constitución Federal. En términos generales se ha expresado en la introducción el desarrollo histórico del fenómeno de asociación.

En el siglo XIX, época de la culminación del capitalismo e instauración del imperialismo, se pueden detectar con mayor facilidad tres diferentes etapas en el desarrollo de la relación entre el Estado y la clase obrera que se refleja desde luego también en nuestro país, una primera etapa llamada de prohibición, donde se prohíbe por parte del Estado la asociación de trabajadores, la cual también se considera como delictiva, en el aspecto individual las normas que regían las relaciones laborales, impiden un libre desarrollo del trabajador, pues le imponen obligaciones civiles que difícilmente puede cumplir, lo que provoca dentro de la herencia de prácticas feudales, la venta, prácticamente del trabajador, pues se establece a nivel mundial, principalmente en los países capitalistas, la prohibición de coaliciones obreras para lograr aumentos en el salario, imperando el régimen de contratación individual y liberal, recuérdese la Ley Le Chapelier y las Leyes Civiles de la época que confirman la tendencia antiobrerista, siendo relevantes estas disposiciones legales en Francia, Inglaterra, Bélgica, España, Italia.

Una segunda etapa llamada de la tolerancia, en donde en el movimiento obrero europeo, influyen los socialistas utópicos Louis Blanc, Fourier y los socialistas científicos Carlos Marx y Federico Engels, que provocan la toma de conciencia de los obreros, de su fuerza, de su importancia, que produce una serie de transformaciones que eliminan a la coalición y a la huelga como delitos, pero sin reconocimiento del Estado de esos derechos para los trabajadores; por último tenemos la etapa de la reglamentación, que se constituye al menos formalmente como la etapa en la cual el Estado reconoce y garantiza los derechos de los trabajadores en forma individual y colectiva, y desde luego el derecho a asociarse profesionalmente y el derecho de huelga, ante la importancia económica que adquieren los trabajadores dentro del proceso de producción. Influyen también en

el surgimiento de esta etapa las ideas de los socialistas cristianos que permiten a los patronos tener una visión a futuro de mayor productividad con base en las ideas que hablaban de la libertad de asociarse, del derecho de huelga, de jornadas reducidas a doce horas diarias, de un salario suficiente para que sobreviva el trabajador (luego le dan despensa, casa, educación, recuérdese la formación del capitalismo en Monterrey), eliminación de trabajo de menores y mujeres en lugares insalubres, etc.; lo que se reducía en la fórmula clásica del capitalismo del futuro, un trabajador bien alimentado, bien educado, bien descansado, es más productivo.

4.2.1.- MÉXICO UN DESAROLLO SIMILAR.-

El Estado moderno Mexicano, cuyas bases jurídicas se encuentran en la Constitución de 1917, es esencialmente al Estado perfilado por la Constitución de 1917, que si bien consagra la división de poderes, al igual que la del siglo XIX, fortalece mas al poder ejecutivo, otorgándole una serie de facultades no contempladas antes ---(artículo 89 de la constitución política del país), generando un sistema presidencialista, que es el que aun hoy conocemos o padecemos con la forma muy personal de cada rey sexenal, incluso en este momento del cambio.

Por otra parte, abandona el liberalismo puro, en lo referente a las relaciones obrero patronales. En la vieja Constitución de 1857, estas relaciones se regulaban por el Código Civil (relaciones de comercio), por supuesto el derecho laboral no existía, los trabajadores se organizaban para darse ayuda mutua, cooperar, etc. La huelga era considerada delito, con la nueva Constitución de 1917 se elevan a

rango Constitucional los derechos de los trabajadores como clase, abandonando la idea del liberalismo, de la igualdad de las personas, de los trabajadores y patronos. Consagrando el artículo 123 Constitucional, el nacimiento del Derecho Laboral Mexicano, otorgando al Estado la facultad de intervenir, de regular, de arbitrar las relaciones entre los obreros y los patronos, generando lentamente las instituciones adecuadas para cumplir con su función

La clase obrera es uno de los factores típicos del capitalismo en México el desarrollo de este esquema fue muy tortuoso, teniendo que salvar infinidad de obstáculos, de tal suerte que entramos a la producción capitalista-industrial, después de que los países pioneros se encontraban en la etapa del imperialismo, esto determino nuestro subdesarrollo y también el hecho de que la clase obrera mexicana se fuera consolidando, tanto cualitativa como cuantitativamente, con dificultades, soportando múltiples influencias ideológicas, de las cuales la mas consistente fue el anarquismo, de cuyo sello jamás se desprendería.

Como sabemos la clase obrera se fortaleció primero combatiendo contra el Porfiriato, donde las huelgas sobre todo las de Cananea y Río Blanco, ocupan un lugar destacado, luego luchó contra el usurpador Victoriano Huerta a través de la casa del obrero mundial, se unió luego al Carrancismo contra Zapata y Villa, dejó sentir su influencia en el Congreso Constituyente de 1917, fue aliada de ciertos caudillos en las luchas fraccionales post-Constitucionales, con Obregón, con Calles, luego con Cárdenas; fue a no dudarlo, un sector fundamental tanto en el proceso Revolucionario como aquel en el que se consolida el Moderno Estado, o sea el periodo Cardenista, del cual se convierte en uno de los soportes mas seguros y firmes.

La clase obrera represento un factor esencial en la conformación del Moderno Estado Mexicano, participando sin programa alguno en los diversos acontecimientos o en todo caso, cuando llego a tenerlo fue formulación del anarquismo, corriente que como sabemos no quiere saber nada de política (mas que nada de control político), pretendiendo utópicamente que cada quien se quede con el producto de su trabajo, lo que provocaría, dejar al enterrador con los muertos, al recolector de basura con ella. Esta ideología, el anarquismo, hizo estragos en la clase obrera mexicana hasta la actualidad, dejándola a merced de la ideología y proyectos capitalistas, de ahí que su participación en esta etapa de nuestra historia haya sido de un continuismo irracional, rezagada de los acontecimientos mas importantes del ámbito laboral, sirviendo en no pocas ocasiones de carne de cañón, en defensa de intereses que casi nunca eran los suyos.

4.2.2.-LA ASOCIACIÓN PROFESIONAL. EL SINDICATO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- ANÁLISIS, EXPLICACIÓN CRITICA DE CONTENIDOS DE LOS ARTICULOS 354 A 403 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

La Ley Federal del Trabajo recoge los principios fundamentales que precedieron a los movimientos revolucionarios que culminaron con el surgimiento del Estado moderno, cuya característica inicial se refleja claramente en liberalismo económico, en las democracias contemporáneas cuyos principios ideológicos y políticos son la libertad, y la fraternidad.

Fraternidad proviene del vocablo griego *fratría* que a su vez proviene de una antigua raíz indoeuropea: *Bhrat*; sánscrito: *Bhratr*; Latín: *Frater*. Que significaba en los tiempos primitivos: Familia y Parentesco, proveniente de una estirpe común, con el paso del tiempo significó: unión religiosa o política, la *Fratría* que a su vez se dividía en *gens*; los *gens* en familias, por lo tanto *Fratría* es uno de los elementos indispensables para explicar el nacimiento de la *Polis Griega*, de ahí la idea imperante de que la fraternidad constituye un principio ideológico y político que retomado por los socialistas implicó la Unión de miembros de una misma clase o nación para la defensa de sus intereses comunes.

Como hemos indicado, el derecho es un producto cultural. El derecho laboral se presenta en sus diversas etapas con las variables históricas de cada época, por eso estimamos, que en la medida que la norma jurídica hecha ley, responde a los requerimientos de servir al hombre como instrumento de su propia realización como ser inteligible, en ese sentido cumple con su fin. El problema se presenta por que el legislador que le otorga la causa eficiente al derecho positivo (derecho vigente u objetivo le llaman algunos), con su promulgación,³⁴ si bien, lo hace en forma racional, dicha racionalidad no siempre se realiza con las características propias de la ciencia³⁵, de la filosofía, en aras a soportar adecuadamente la dimensión jurídica globalizante del hombre y a su fin en la realización de los “valores jurídicos fundamentales---justicia, seguridad, bien

³⁴- Basave Fernández del Valle Agustín.- *Filosofía del Derecho*. Editorial Porrúa. 2001, pagina 11.

³⁵.-La construcción de la ciencia del derecho como tal se inicia y fortalece con la expresión de diferentes eventos históricos relacionados con esta rama del conocimiento humano. No surge como otras ciencias de la reflexión unilateral personal de un iluminado, genio u hombre privilegiado. Se da en el contexto de las fuerzas sociales, en la expansión del poder, en la conquista territorial, en el desarrollo cultural de un pueblo o en las crisis recurrentes de los fines y motivos sociales de una comunidad determinada. Los grandes saltos socio-políticos de la humanidad, relacionados con algún evento tecnológico o científico, también han sido escenario de los avances de la ciencia

común---- y los valores jurídicos complementarios: amor, paz, dignidad humana³⁶ . Pues normalmente la ley, como expresión de derecho, es producto del sistema ideológico imperante, de tal manera que la ley se presenta como manifestación de poder (poderío), de intereses del grupo dominante, que utiliza al sistema de ideas para autojustificarse y reproducirse, figurando entonces como factores de contradicción de la esencia del derecho,---- lo cual es contrario a su vez de la naturaleza del derecho--- que al fin es contra la sociedad y contra el hombre como ente individual, situación que mantiene existencia espacio temporal, mientras no surgen los elementos materiales e ideológicos de su propia negación, que normalmente se fundamenta en la afirmación de la dignidad del hombre.

La Ley Federal del Trabajo, como expresión de su época reconoce a los trabajadores y patronos el derecho o capacidad de unirse voluntaria y espontáneamente en una coalición, que puede ser temporal o permanente para el estudio, mejoramiento o defensa de sus intereses comunes (Art. 354, 355 LFT y 123 fracción XVI de la Constitución del país), reconociéndoles plena profesionalidad para actuar y provocar consecuencias jurídicas laborales; este reconocimiento como expresión del estado, permite al menos jurídicamente dentro de las posibilidades del sistema, que se de el equilibrio entre las fuerzas productivas en conflicto, en el sentido de que persista el orden y la paz laboral, permitiendo a los trabajadores adoptar una posición de iguales ante sus desiguales, ante los patronos, igualdad dice Mario de la Cueva, que surge de la unión y cohesión social de la clase de los trabajadores.

del derecho. Dr German Cisneros.- La Interpretación de la Ley.- Editorial de la Facultad de Derecho Y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, pagina 1.

Debe apreciarse que si bien es cierto que las personas morales obran, actúan, y se obligan por medio de los órganos que las representan (Art. 26 Código Civil del Estado) y que los sindicatos, las asociaciones profesionales y demás corporaciones a que se refiere el Art. 123 de la Constitución Federal en su Fracción XVI son reconocidas como tales, también es cierto, que el propio Código Civil y las Leyes Laborales en comento, otorgan plena personalidad a la coalición, para que actúe en nombre y representación de trabajadores y patrones, lo cual le da reconocimiento jurídico a la agrupación, aun y cuando no este formalmente reconocida conforme a la normativa civil.

Incluso el propio sindicato como persona moral es considerado una coalición, pero permanente, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo (Art. 355, 374 y 375 LFT); esta elasticidad en el reconocimiento de la personalidad en materia laboral, facilita la posibilidad jurídica, al otorgarle plena personalidad y representatividad a las coaliciones de trabajadores, por el simple hecho de la unión de trabajadores, defendiendo sus intereses comunes (Art. 354 y 374 de la LFT), con la salvedad de que en las coaliciones no permanentes, la representatividad será establecida conforme se decida en la misma asamblea en la que se acuerda la unión; también con la salvedad de que si bien el derecho compulsivo para coaligarse y ejercer acción le corresponde a los patrones y trabajadores, esta coalición temporal tiene limitaciones que se reflejan en la norma que establece el derecho exclusivo para los sindicatos como coalición permanente de patrones o trabajadores para celebrar Contrato Colectivo de trabajo, conforme lo consigna el artículo 386 de la

³⁶ Basave Fernández del Valle Agustín.-Ob. Cit, Pagina 17.

Ley Federal del Trabajo que dice: “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 de trabajo según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos”.

En relación a la libertad sindical, estimamos que en realidad debe hablarse de libertad para sindicalizarse, libertad para coaligarse, es decir, la libre y espontánea voluntad del trabajador, para unirse sin presión alguna a un sindicato, siempre y cuando se cumpla con el requisito de la edad en los trabajadores, de catorce años para expresar su voluntad a sindicalizarse y dieciséis años para poder participar en la dirección sindical (Art. 356, 357, 362, 372 fracción).

Es decir, que la Ley Federal del Trabajo, el Art. 123 de la Constitución, el Código Civil del Estado, su correlativo Federal y las Disposiciones afines en materia de personas morales regulares e irregulares, garantizan plenamente el derecho o garantía individual de libre reunión (coalición temporal) de libre asociación (coalición permanente) y de libre sindicalización como garantía social (Art. 123 fracción XVI de la Constitución Política Federal, 354, 355, 356 de la LFT y 25 del Código Civil del estado y su correlativo en la Legislación federal), pero debemos aclarar, que no es propiamente la libertad sindical a la que se refieren las leyes, es decir libertad del sindicato en el sentido de que este puede actuar con sustantividad antológica, propia , en la búsqueda de sus propios fines, como la persona física, sino que dicha sustantividad, en primera y ultima instancia le es dada por los trabajadores que lo integran, y si así fuese, esta en una sana interpretación integral de la Constitución, interrelacionando los Art. 9, 14, 16 ,

123 del Código político del país y el 25 de la Legislación Civil del Estado, de cuyos ordenamientos jurídicos concluimos válidamente, que los sindicatos en cuanto a organización de trabajadores y patronos tienen libertad para mantenerse con vida, a mantener sus propiedades, posesiones o derechos para el cumplimiento de su objeto social (Art. 355 y 356 de la LFT) siempre y cuando no se disuelvan o dejen de tener los requisitos legales que establece la Ley, precisamente, estar constituidos con veinte trabajadores o tres patronos (Art. 364, 369, 370 y 379 de la LFT), en consecuencia se hablaría de la libertad que le otorga su contrato social, que es de la libertad a la que se circunscriben los sindicatos como personas morales, con las limitaciones que la propia Ley impone y que se reduce a la defensa de los intereses comunes. Pero hablar de libertad en forma rigurosa, no es posible en el caso de la libertad sindical, por ser la libertad un derecho consubstancial del hombre como ente humano y no de la persona jurídica. *Latu sensu*, por excluirse de esta última a la persona moral, quien no puede ser receptiva de esa facultad, salvo las excepciones que se reseñaron en este párrafo y que no son sino sólo un reflejo de la persona individual, en cuanto esta se agrupa formando una entidad distinta a sí mismo, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, de sus intereses de clase, que sólo puede hacer efectivos socialmente, mediante fuerza que le da unión sindical.

Insistimos, la libertad sindical, en realidad es libertad para sindicalizarse, por lo que afirmamos, que la persona moral de derecho del Trabajo regular o irregular, es decir, coalición provisional o permanente, tiene pleno reconocimiento por la ley, pero quien tiene facultades para autogobernarse, autodirigirse, lo es propiamente el sindicato como coalición, quien al igual que cualquier persona moral de derecho público o privado tiene derecho a redactar sus estatutos y

reglamentos que determinen la organización, dirección y funcionamiento, pero estos no son redactadas por la ficción jurídica denominada sindicato, sino que son los propios agremiados quienes los elaboran, en aras de su objetivo social como clase, en consecuencia tienen también los sindicatos la facultad de elegir de manera autónoma e independiente a sus representantes, al igual que elaborar sus programas de acción.

La autonomía de los sindicatos que se refleja en la elaboración de sus estatutos y reglamentos internos, son el resultado de la manifestación espontánea de los sindicalizados, pero es requisito indispensable para la organización sindical que adquiera su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de su competencia o de las juntas locales de conciliación o arbitraje en los casos de competencia local, debiendo presentar la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva y de la lista con el número, nombres y domicilios de los miembros sindicalizados o de los patrones o empresas o establecimientos, así como copia autorizada de los estatutos y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva, incluso la falta de presentación de estos documentos será causa para negar el registro, negativa que no es automática, pues si al transcurso de sesenta días de presentada la solicitud, la autoridad no dicta resolución, 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 expedir la constancia dentro de los tres días siguientes.

Un problema que se presenta por la negativa de registro cuando se ha constituido una coalición para formar el sindicato, es el de saber y determinar

quien puede representar a la coalición, y es claro que la propia coalición por medio de sus representantes tendrían personalidad para promover juicio de amparo en contra de la resolución que niega el registro, de acuerdo con lo establecido en el Art. 355 LFT, puesto que el interés de la coalición sería precisamente defender el interés común que los une, que en la especie lo constituiría la formación, registro y reconocimiento del sindicato (ART, 355 y 356 LFT).

Volviendo a la libertad sindical, que en realidad constituye libertad a sindicalizarse, consideramos que la autonomía concedida a los sindicatos para reglamentar su organización y funcionamiento como tal,---- su vida interna y ante el patrón----, a su vez se convierte en una limitación a la libertad de trabajo prevista en el Art. 5 y 123 de la Constitución Federal, porque en los estatutos como obligación legal se imponen condiciones de admisión o de exclusión de los miembros , obligaciones y derechos de los asociados, motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, que son una clara muestra de afección a la libertad de trabajo, amen de que normalmente en los Contratos Colectivos se impone como requisito indispensable para poder ingresar a laboral en una empresa o establecimiento, pertenecer a un sindicato, o bien que perteneciendo al mismo el trabajador se de baja; y, entonces el sindicato promueve su expulsión, lo cual evidentemente se encuentra en contradicción con la propia normativa laboral, que debe interpretarse de manera integral, bastara para ello observar lo establecido en los Artículos 354, 355, 356, 357, 359, 364, 371 Fracciones V, VI y VII, de LFT, con la presión aumentada en el último caso, pues la expulsión se materializa también en el contrato colectivo de trabajo en la cláusula de exclusión, (artículo 395 de la L.F.T.) la cual consiste en que el patrón separe del trabajo a los

miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante (Art. 359 LFT), lo que obviamente conculca la garantía individual de libertad de trabajo y la garantía social de pertenencia o no a una agrupación sindical que si bien guarda contradicción orgánica con los dispositivos de mérito, tiene una explicación histórica que no es recogida técnicamente en forma adecuada, pues es obvio que los asociados coaligados o religados, (Polis Griega, Estado Imperio, Estado Nación, Estado República, Sociedades y Asociaciones civiles, mercantiles o profesionales), se unen de acuerdo en su propia naturaleza económica, política, social, religiosa y como en la especie laboral, de tal suerte que se mantienen en la agrupación aquellos a quienes su propia naturaleza los compele a ello de acuerdo a sus propios intereses, aspiraciones o finalidades y se separan de ella los que ya no encuentran lo anterior en la agrupación, por lo que en esa virtud debemos estimar dos aspectos uno: el derecho del trabajador a sindicalizarse o separarse del sindicato acorde al principio de libre asociación; y, dos el principio natural de defensa personal, social o de grupo en el cual cada uno de ellos y en especial las instituciones establecen normas orgánicas de defensa de su vida y eso constituyen las cláusulas de exclusión e inclusión mencionadas, pues se parte del principio: el que no está con el sindicato está en contra del mismo o es un elemento potencial de contradicción para la existencia futura de la organización sindical misma y así se ha resuelto por los tribunales federales, como cláusulas que tienen como finalidad mantener viva la organización sindical, pero también violan la libertad de asociación que .

Los sindicatos de trabajadores pueden ser gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios, (Art. 360 de la LFT), y por patronos de una o varias ramas de actividades y nacionales, en el mismo

sentido pero en distintas entidades federativas (Art, 261 de la LFT), y deben registrarse para que produzcan efecto jurídico ante todas las autoridades (Art. 368 de la LFT), existiendo impedimentos para dirigir los sindicatos, únicamente a los menores de dieciséis años, a los extranjeros y los trabajadores de confianza, a quienes incluso se les niega ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores (Art. 363, 372 de la LFT), debiendo rendir la directiva los sindicatos a la asamblea de sindicalizados cada seis meses, por lo menos cuentan completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, no es dispensable esta obligación pero no existe sanción alguna lo cual debería sancionarse por la ley de manera rigurosa o al menos sancionarse de alguna manera en los propios estatutos, (Art. 373 de la LFT), lo mismo sucede con las obligaciones de los sindicatos, prohibiciones de los mismos previstos en los Artículos 377 y 388 de la LFT, en relación a proporcionar informes que soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación sindical, notificar a las autoridades ante quienes tiene registro dentro de un término de diez días, los cambios de directiva, modificaciones de estatutos y cada tres meses, altas y bajas de sus miembros, así como no intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro; como mencionamos no existe sanción alguna, pero es posible que hacia el interior del sindicato se puedan generar acciones de los sindicalizados, conforme a su propia reglamentación estatutaria y reglamentaria,----lo cual no sucede---- lo cual es una muestra mas de que las organizaciones sindicales, se forman para beneficio de los dirigentes, no de los dirigidos o representados, pues estos deberían ser informados de todo lo que se ha descrito con antelación.

En cuanto a las actividades comerciales, debemos interpretarlo en el sentido, de que no es absoluta la prohibición, que algún sindicato realice

actividades comerciales, sino que la prohibición se da en relación a la finalidad lucrativa como preponderante de la organización sindical. Pues es práctica constante que los sindicatos realicen ciertas actividades que entran en el mundo de los negocios, de las actividades comerciales pero que no desvirtúan la finalidad de los sindicatos que establece el Art. 356 de la LFT, como son las cooperativas de consumo organizadas por los propios sindicatos, algunas actividades relacionadas con actividades de construcción, como es el caso de PEMEX, donde las utilidades no tienen como finalidad engrandecer el patrimonio del sindicato, sino beneficiar el patrimonio de los sindicalizados.

Debe advertirse que la globalización en la que se encuentra inmersa la economía mexicana, puede traer como consecuencia que de manera imperativa los países altamente desarrollados, impongan condiciones de política laboral, semejantes a la primera y segunda etapa que se han descrito en último término y que se han denominado de las relaciones entre el estado y la clase obrera. Esto provocaría un retroceso en el desarrollo económico, político e ideológico del país, lo que redundaría en perjuicio general a la sociedad, no debe olvidarse que los países altamente desarrollados, al igual que las empresas corporativas solo ven en los trabajadores un número relacionado con la productividad, por lo que no debe de aprobarse ley laboral alguna que reduzca aún más las condiciones económicas de los trabajadores----a un rango infrahumano----y la dignidad de la persona-trabajador y si por el contrario en aras del equilibrio social, dictar normatividad que permita un auténtico desarrollo del trabajador en lo individual y en lo social.

Debe fomentarse el desarrollo económico regional, sin menospreciar la internacionalización de las actividades económicas de los trabajadores y

empresarios, este desarrollo es lo que permitió que no sufriésemos impacto alguno con las dos últimas crisis económicas mundiales, provocadas por los precios del petróleo fundamentalmente, por lo tanto debe reforzarse el desarrollo de la economía interna dentro de un marco de globalización y no a la inversa y en esa virtud también debe darse la normatividad labora indispensable para este desarrollo.

4.3.-FIN INMEDIATO Y MEDIATO DEL SINDICATO.-DEMOCRACIA Y TOMA DE DECISIONES.-LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.-

El fin inmediato de las organizaciones sindicales lo constituye la igualdad jurídica que procura obtener el trabajador en la situación que como desigual tiene dentro de la estructura económica. Lo cual logra mediante la fuerza que adquiere con la unión, pero también por la posibilidad jurídica de canalizar la violencia organizada a través de la huelga para la contratación colectiva entre patrones y trabajadores y así conseguir los objetivos jurídicos de estas instituciones, que es precisamente el equilibrio entre los factores de la producción.

Recordemos que Mario de la Cueva afirma que la unión de los trabajadores es la condición de la actividad sindical³⁷ y en ese sentido, **jurídicamente el principal objetivo o fin inmediato del sindicalismo es la elevación de las de condiciones de vida de los trabajadores que son fijadas por el derecho individual y por el contrato individual trabajo.**

Así las cosas, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, surge ante la franca oposición de la burguesía nacional, quienes ignorantes de los motivos que le dieron origen, realizaron todas las acciones indispensables para retrasar su cumplimiento e implementar su operatividad a través de la ley reglamentaria correspondiente. Pues en los debates, se estableció por los congresistas, al discutirse en primer lugar el artículo 5º. Constitucional la “idea por un grupo de diputados, de incluir en él las bases reguladoras del trabajo. Después de arduas y acaloradas polémicas llegaron a un acuerdo que consistió en consignar, en un capítulo especial, las bases reguladoras del trabajo³⁸” surgiendo el artículo de referencia.

Sin embargo el surgimiento de esta disposición Constitucional, contrario a lo sostenido por la mayoría de los tratadistas surge originalmente por la necesidad de sentar las bases jurídicas de desarrollo del sistema de producción capitalista, pues la misma comisión redactora, argumentó la necesidad de aceptar tales reformas aduciendo que estas medidas habían traído consecuencias positivas en algunos países, y que las enseñanzas que les proporcionaban esos países acerca de la prosperidad económica derivado de las reformas implantadas era suficiente argumento para aprobarlas; además, con esta medida se circunscribió el marco de la lucha obrera, que ya se había reflejado en las huelgas de cananea y río blanco, y en la lucha revolucionaria con la participación de los trabajadores y la casa del obrero mundial, pero además por que institucionalizaba la violencia de los trabajadores mediante la huelga, como instrumento de lucha jurídica, lo que implicó su aprobación por el miedo que guiaba a los congresistas como

³⁸ Mario de la Cueva.- tomo II.-OP cit. Pagina 287.

depositarios ideológicos de la revolución, ante las expectativas de lucha revolucionaria de los trabajadores, de tal suerte que aceptaron esas concesiones económicas y jurídica a efecto de lograr la paz social y la colaboración de clase a cambio de lograr el orden y la paz social,

En ese sentido la lucha sindicalista en México a la luz de la legislación constitucional y secundaria, **cumple con su fin inmediato, en forma mínima en los albores del siglo anterior y durante los dos primeros tercios del mismo**, pues en tanto y los sindicatos que aglutinaban la mayor parte de trabajadores fueron de empresa y de un oficio determinado, o bien sin mucho pluralismo y especialización, **se daba el fenómeno de convivencia necesario para una participación democrática y efectiva de la organización humana, la unificación de criterios, de intereses, de objetivos, son mas fuertes entre obreros que mantienen la misma o similar posición laboral y existencial**, incluso al conocer su oficio y el papel que el mismo tiene en la empresa lo hace sentirse necesario en la misma, pero también se siente parte importante del sindicato, **por la convivencia directa e inmediata que tiene con sus lideres y estos con los trabajadores, se siente con poder, y cree que su unión lo hace tener dominio en la empresa por su participación directa en atención lo poco numeroso de la organización sindical, teniendo una participación mas efectiva en la contratación colectiva, en La reglamentación de la vida sindical y en la fenomenología existencial del mismo.**

³⁸ Castoreña J. Jesús.- Manual de derecho Obrero. Derecho sustantivo. Tipográfica para offset Sexta Edición. 1984, pagina 47.

Sin embargo, en la medida que se consolida la industria nacional, se provoca una mayor división del trabajo y una atomización de la actividad del trabajador al interior de la negociación, los trabajadores se van convirtiendo en especialistas de tornillo e ignorantes del producto, desaparecidas prácticamente las actividades similares, la mayor división del trabajo provocó una desunión de grupo, de clase, de interés de los trabajadores, y una orientación cada vez más parcelada de los intereses de los mismos hacia el interior de la empresa, identificados por la necesidad del trabajo con el patrón a quien le muestran mayor solidaridad, motivados por la imposición de la idea a nivel de sistema, que la empresa son ellos (los trabajadores) como parte de la unidad de producción a la que están integrados. Esta situación se provoca por el aumento de trabajadores en la empresa, la masificación del trabajo industrial, el surgimiento de sindicatos industriales y nacionales de industria, el surgimiento de los contratos ley (contrato celebrado con el objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio para uno o varias entidades federativas, artículo 404 de la Ley federal del trabajo).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La organización sindical se vuelve entonces contra los trabajadores, acentuándose esta contradicción, por el hecho de no darse, en los grandes sindicatos masificados, **convivencia entre los trabajadores que los integran y los representantes sindicales (no líderes)**. En los sindicatos de oficios gremiales, la dirigencia sindical, surge de la base de trabajadores, que conocen el oficio, a sus compañeros, quienes tienen normalmente una preparación similar, pero cuando el sindicato se masifica, cuando las empresas crecen, surgen medidas de control de la dirección. Desaparece el contacto entre los trabajadores de la

propia empresa, mas aun con la división de turnos, escalafones, ascensos, que no siempre dependen de la capacitacion, adiestramiento o antigüedad del elegido y que vuelven al trabajador contra el trabajador, en una competencia inhumana impulsada por el afán de lucro o la obtención de la mayor productividad por parte del patrón, estas situaciones se ven reflejadas en los contratos colectivos de trabajo, que acudiendo al principio democrático de libre participación de los trabajadores en las decisiones económico-sociales fundamentales del sindicato y la empresa lo integran formalmente (tal vez sea mas adecuado decir virtualmente) al periodo de decisión respecto a las peticiones planteadas y la propuesta patronal, mediante una participación indirecta, en las asambleas a través de delegados.

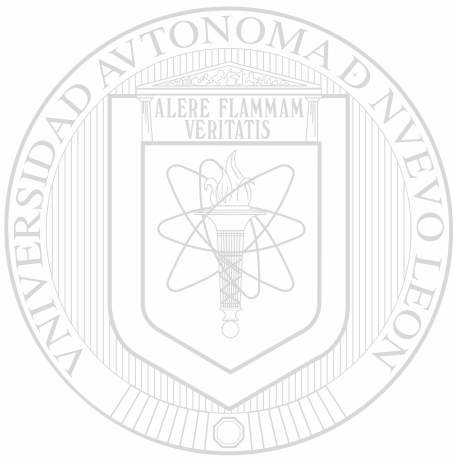
Trabajadores que con la atomización del movimiento sindical, la dispersión de los trabajadores en diversas unidades de producción, departamentos o secciones, poco o ningún conocimiento tienen de las condiciones reales de la empresa o industria, y entonces ven sometida su libertad, su condición laboral a la decisión que tomen los delegados, **que normalmente son seleccionados bajo la elección previa y autorizada del patrón, a efecto de controlar los resultados económico sociales del contrato colectivo de trabajo que se convierte en un instrumento de dominación de los trabajadores para someterlos a las políticas económicas del liberalismo, que cada vez presenta en la realidad, los rasgos distintivos que guardaba en su época de oro, convirtiendo a los trabajadores en simple número y olvidándose del fin mediato e inmediato del sindicalismo y del contrato colectivo de trabajo, conseguir con la fuerza de la unión el equilibrio entre los factores de la producción y con esto mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.**

Circunstancias históricas que presentan una perspectiva aterradora y deprimente con las reformas laborales que se intentan en los proyectos que se encuentran actualmente en el Congreso Federal y que actualizan la idea humanista del Doctor Agustín Basave Fernández del Valle, “ La libertad frente a la intervención del Estado que postula el laissez faire es el derecho del pobre y del miserable a morir de hambre” “Históricamente el liberalismo ha sido el responsable del pauperismo obrero---tan semejante a la esclavitud---y de la competencia desenfrenada que no vaciló en prolongar inhumanamente las horas de trabajo, en disminuir salarios hasta un nivel infrahumano, en emplear materias primas de mala calidad³⁹”.

El estado no debería consentir esta situación, sin embargo no solo la consiente, sino que la apoya y tiene su justificación jurídica en los dispositivos comentados de la ley federal del trabajo, **la razón es simple, el estado mexicano es el mayor patrón del país y con la posición arbitral que le otorga la ley, toma las medidas para controlar a los trabajadores, de cuya política los patrones en general esta de acuerdo,** pues los sindicatos y patrones dejan de ser autónomos en sus contrataciones colectivas, al imponerles el estado la base fundamental en las condiciones de trabajo: el monto del salario y este es determinado por voluntad estatal, mediante la sugerencia que impone en los aumentos a los salarios mínimos generales y profesionales, **que son parámetro insalvables en las revisiones salariales a que obliga el artículo 399-bis de la Ley Federal del Trabajo que dice:-** “Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a los

³⁹ Basave Fernández del Valle.- Teoría de la Democracia. Fundamentos de Filosofía Democrática. Editorial Jus, México. 1976, pagina 70.

salarios en efectivo por cuota diaria”, que en relación con el con el artículo 393 que dispone:” No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios “, lo cual nos hace concluir que el salario es el punto de referencia material y jurídico, para lograr el fin del derecho colectivo de trabajo, y que este no permite en las circunstancias actuales el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 5

LA HUELGA

5.1.- ORIGEN Y DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA.-

El concepto trabajo proviene etimológicamente del latín eripalim que significa aparato para sujetar las caballerías: de triplis de tres palos, acción y efecto de trabajar.

El trabajo ha sido visto de diversas maneras en el transcurso de la historia, antiguamente era percibido como algo negativo al considerarse: penoso pecaminoso, desagradable, molesto, contratiempo del hombre.

En la Roma Imperial Significaba el castigo que se imponía; opus, labor.

También en Roma y en Grecia se consideraba al trabajo como actividad indigna y humillante, propia de los esclavos.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En Castellano, España, el trabajo significaba la acción y efecto de trabajar, sinónimo de obra, reparación, uso de herramientas o maquinarias, esfuerzo humano aplicado a la producos de riqueza, a su vez estrechez, miseria, necesidad.

En Francia, en los siglos XI y XII, el trabajo significaba lo que hace sufrir, es decir se consideraba castigo.

En Inglaterra y Alemania, en tiempos antiguos se le consideraba al trabajo como castigo.

Estas ideas cambiaron con el paso del tiempo, así vemos que el trabajo es considerado desde diversos puntos de vista, de acuerdo a la posición ideológica que del mundo y de las cosas tienen los diversos ideólogos que las implementan.

Posición dialéctica: al trabajo es una actividad dirigida hacia fuera de nosotros, de la colectividad, actividad móvil, que implica devenir y una actividad útil por que da o aumenta el valor económico del objeto, el trabajo determina la acción.

Punto de vista ético; es toda actividad del hombre que implique tensión y esfuerzo de sus facultades, tanto intelectuales como sensibles y corporales que sean transformadoras de las cosas materiales y creadoras de valores del espíritu y que vaya ordenada esta transformación a la producción de riqueza de bienes económicos útiles a los fines individuales y sociales de la vida

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Punto de vista objetivo: Se aprecia al trabajo como una actividad humana de tipo transitorio, dirigida hacia un objeto externo, es decir: el dominio del hombre sobre el universo.

Posición subjetiva: es el proceso mediante el cual el hombre es el que domina al universo, buscando en todo momento el fundamento de la dignidad humana

Jurídica: para el español Pérez y Botija, trabajo es toda actividad personal prestada mediante contrato por cuenta y bajo dirección ajena en condiciones de dependencia y subordinación.

En nuestro derecho el artículo 8°. De la ley de la materia consigna.- El trabajo es toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión

De esta definición , se deben distinguir dos aspectos importantes:

1°.- El trabajo es una actividad humana en general. No se concibe e este como la actividad de una colectividad, como la agrupación, la coalición, el sindicato, pues debemos consignar que el artículo 386, establece que el 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo (como actividad humana-individual) en una empresa o establecimiento.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Además como una actividad en general es la labor que hombre realiza, la cual puede ser productiva o no (pero la jurídica tiene siempre esa característica). Sin embargo en ese sentido el trabajo es un elemento liberador del hombre.

2°.- El trabajo como un aspecto económico. En este aspecto, el empleo que hace el ser humano de sus aptitudes, conocimientos, es para la producción de bienes y servicios, de riqueza socialmente necesaria para la sobrevivencia de la sociedad y por ende del hombre.

Recordemos, que la racionalidad del hombre consiste en aprender, captar la naturaleza, y transformar la naturaleza, para el mejoramiento de las condiciones materiales y espirituales de existencia del hombre, y en ese sentido la transformación de la que hablamos, la solución a los problemas fundamentales del hombre y de una sociedad economía, solo se logra a través **del trabajo, como elemento liberador y de realización del hombre**

Por eso estimamos valida la definición del Maestro, Abogado Hiram de León, cuando afirma “ el trabajo es actividad humana útil, que implica acción a un fin determinado⁴⁰”

Pero el trabajo como actividad individual, manifestada en el ejercicio de la libertad de trabajo, proporciona al trabajador el derecho a no trabajar, el derecho al ocio. Pero es un derecho que surge solo cuando se dan ciertas condiciones, es decir, este sobreviene como consecuencia de la satisfacción de sus necesidades primarias y de las económicas de una sociedad, lo cual no era apreciado en las comunidades políticas del esclavismo y primeros dos tercios del feudalismo, donde el ocio es propio de los sujetos miembros de las clases dominantes de la sociedad, los amos, señores feudales, los miembros del ejercito, los sacerdotes, quienes además no realizaban trabajos, pues dicha actividad era indigna, humillante y propia de los esclavos como clase inferior, en la cual los sujetos que la integraban eran considerados cosas.

⁴⁰ De León Hiram. - 1ª.-Sesión de la clase Relaciones Individuales del Trabajo, Aulas de Pos-grado de la Facultad de derecho y Criminología. - 17 de Enero de 1998.

La descripción realizada respecto al trabajo como fenómeno individual, es ilustrativa para comprender la evolución general, del trabajo, de la asociación, de la huelga, pues así como se dan las etapas evolutivas en lo que se refiere al trabajo, mismo sucede respecto a las instituciones mencionadas.

Así, encontramos un primera etapa de prohibición de la huelga. En el año 1303, el Rey Eduardo I de Inglaterra, prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo, acuerdo que paso a formar parte del common law. Situación semejante imperaba en el resto de los países europeos, con características capitalistas o semicapitalistas que ratificaron ese acuerdo en los siglos posteriores (XVIII). La economía liberal individualista, confirma esta situación, prohibiendo la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas que se presentaban en la actividad productiva, pues se reconocía como única fuerza al capital y su fundamento el individuo con su libre voluntad para contratar las condiciones en que se debería prestar el trabajo, lo que implicaba a la luz del derecho individualista, (Civil) que se manifestara en su condiciona de igualdad jurídica con su similar, el patrón.

Por tal razón, al negarse la libertad para coaligarse, para asociarse, la huelga se considero un delito. Así, se contemplo en el Código Penal Francés el delito de coalición o huelga y el de asociación.

Una segunda etapa, que hemos llamando “de la tolerancia”, en la cual la huelga y la coalición, no son considerados delitos, pero tampoco son considerados derechos. Es decir no formaban parte del derecho vigente, positivo

le llaman algunos. En consecuencia, cuando los trabajadores suspendían las labores colectivamente de una empresa, total o parcialmente, los efectos jurídicos que se daban eran precisamente causa de rescisión de los contratos de los trabajadores que suspendían sus labores; una consecuencia similar, a la prevista actualmente en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que dice en la parte que nos ocupa:- Fracción II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivos administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; Fracción X.- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI.- Desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Entonces se considero a la huelga como un derecho negativo de no trabajar (basado en el principio de libertad) , pero sin facultades de suspender las labores en la empresa o establecimiento, de tal suerte, que había empresas, que de mil trabajadores, setecientos estaban de acuerdo con la suspensión, pero el patrón podía reanudar las labores con los restantes y reclutar nuevos trabajadores para que la empresa siguiera laboran.

Una tercera etapa, de la conquista del derecho de huelga donde el movimiento tradeunionista Ingles, tiene un papel importante, al conseguir en 1859 una ley penal (Molestation of workmen act) que aligeraba la antigua legislación, pero en el año de 1871 de vuelve al régimen anterior. La Oficina Internacional del trabajo, cita Mario de la Cueva, consigna que se podían

imponer hasta tres meses de trabajos forzados a quien, para ejercer presión sobre otro a fin de que realizara cualquier finalidad de carácter profesional, recurriendo a violencia, recurra a amenazas, molestar a otra persona, entre otras causas. En 1906 dentro del derecho inglés se dicta una ley, que declaró la irresponsabilidad de las Trade Unions por las huelgas en que participaron. Esto es el resultado de la lucha de los trabajadores por que se respete su derecho asociarse profesionalmente y para ir a la huelga.

Por último la etapa del reconocimiento del derecho a la huelga como parte del derecho positivo, que como afirma Mario de la Cueva “ el trascendental paso se dio en la Constitución Mexicana de 5 de febrero de 1917.⁴¹” al establecer en la Fracción XVII del artículo 123, que “ las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.

5.2.- CONCEPTO DE HUELGA. OBJETO JURÍDICO DE LA HUELGA. SU FUNCIÓN JURÍDICO POLÍTICA.-

CONCEPTO.- La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores

⁴¹ Mario de la Cueva.- Torno II.-OP. Cit. Pagina 762.

Este concepto se ajusta al concepto de huelga previsto en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que dice:- “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Del propio concepto se advierte, que la naturaleza de la suspensión, indica que es temporal, no es definitiva, pues entonces hablaríamos de terminación de las relaciones colectivas o cierre definitivo de la empresa, no es tampoco abandono de trabajo, ni terminación de la relación individual, sino que la suspensión sobreviene ante la negativa de los patrones a modificar o mejorar las condiciones de trabajo.

Es producto — al menos jurídicamente— de un acuerdo al que llega la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, y tiene por objeto la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo que implica, que se manifiesta el movimiento de huelga luego del incumplimiento o negativa del patrón de mejorar las condiciones de trabajo

Dentro de las Sociedad capitalistas la Huelga, prevista en la facción XVII del artículo 123 Constitucional, **se instituye como el instrumento jurídico mas importante para hacer efectivos los derechos e intereses de los trabajadores constituidos como coalición, pero limitado desde luego por las condiciones y requisitos que se establecen para la misma, que en la actualidad han llegado a exagerarse por parte del Estado, que en su afán de establecer al menos formalmente la existencia de paz laboral, el control que ejerce hace difícil el ejercicio de este derecho para la coalición. Llegando a invocar como un logro la inexistencia de huelgas por periodos mas o menos prolongados (recordemos el caso Nuevo León donde llevamos mas de dos años sin**

huelgas), lo cual es propio de las sociedades políticas corporativistas mas nefastas de la historia de la humanidad: las sociedades políticas fascistas.

Esta idea de mantener la paz social en el aspecto productivo, sosteniendo que le empresa y el sindicato son entidades mas importantes que el hombre mismo, se repite en la actualidad en todos los ámbitos de la sociedad, en la escuela, la universidad, la empresa, el sindicato, la nación, el estado, el municipio, los estados miembros de la federación, los poderes federales y locales, los equipos deportivos, etc., estimando a cada uno de estos como un fin en si mismos, repitiéndose a nivel de realidad social aquella vieja idea Italiana **“La Nación Italiana es un organismo con vida y medios de hacino propios, superiores, en potencia y duración, a los de los individuos y grupos que lo integran. Es una unidad, moral, política y económica, que se realiza íntegramente en el estado fascista”**. En nuestro sistema se identifica también ideológicamente con la institución.

El fascismo es una transformación del capitalismo, que adopta la forma de dictadura conservadora, que se sustenta ideológicamente presentando un panorama que da la impresión de que las estructuras económicas se encuentran amenazadas por el socialismo o por el comunismo, esta impresión resulta de varios factores: poder e influencia de los partidos de izquierda, poder e influencia de los sindicatos obreros, agitación social mas o menos violenta, crisis económica grave, que hace pensar que el capitalismo esta en peligro. De Ahí el peligro que significa para un sistema que se sostiene ideológicamente con estas ideas, pues eliminan el papel dinámico del derecho colectivo de trabajo y en especial de la huelga, como mecanismo de actualización constante en la búsqueda del

equilibrio, al menos economicista de los grupos productivos del país, patrones y trabajadores.

Desde el punto de vista jurídico político se considera a la huelga como un instrumento de autodefensa, porque se de mediante la coacción ejercida como violencia legalizada de los trabajadores, que siendo mayoría proceden a suspender las labores productivas de la empresa , ante la negativa de los patrones a convenir con ellos en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de esta manera ejercen poder. El Estado interviene para precisar el ángulo jurídico del conflicto y promover y procurar de manera forzosa un acuerdo previo entre las partes (que se da precisamente en la conciliación) que puede derivar en un arreglo de los intereses en pugna, a efecto de que no se de el entallamiento de huelga; concluyendo el conflicto con la celebración del contrato colectivo de trabajo. Perfilándose la huelga, (la suspensión del trabajo en una empresa o establecimiento para el cumplimiento de los objetivos de la misma, sin tener la finalidad, de destruir el centro de trabajo), como el único mecanismo compulsivo y violento para resolver los conflictos colectivos entre las partes.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La Constitución también otorga este derecho a los patrones pero no con la fuerza represiva de los trabajadores, al otorgarles a los patrones el derecho de asociarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, e incluso concediendo el derecho al paro patronal, y la autorización jurídica de crear el reglamento interior de trabajo como contrapartida al Contrato Colectivo de Trabajo. En ese sentido se discute la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, respecto a si es publico o si es privado, Mario De La Cueva, afirma que es público porque es un derecho frente al Estado, lo que le otorga el

carácter de Garantía Constitucional y un derecho de una clase social, la trabajadora, frente al empresario. Definiéndose el derecho colectivo según Néstor de Buen Lozano, como el capítulo del derecho del trabajo que establece los causes institucionales de la lucha de clases. De ahí que la huelga se considere como instrumento de lucha violenta de los trabajadores como institución de derecho público.

En ese orden de ideas en el derecho mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

La teoría de la huelga la entiende--- en nuestra opinión de manera certera --- como acto jurídico, lo cual se confirma por el hecho de que la ley exige que la huelga satisfaga los requisitos de fondo y forma propios de un acto jurídico. Entre lo cuales se encuentra la manifestación de la voluntad de los trabajadores de proceder a la suspensión de labores en una empresa, lo cual desde luego implica que se produzcan una serie de consecuencias de derecho, que son queridas con la realización del acto. Lo cual resulta evidente con sólo analizar los fines de la huelga y el concepto tradicional del acto jurídico, amen de lo dispuesto en el artículo 440 de la ley de la materia que dice: la huelga es “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

5.3.- OBJETO MEDIATO E INMEDIATO DE LA HUELGA

La huelga cumple con **sus fines directos** con la suspensión del trabajo. Se trata de un medio lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones de los obreros.

Por lo anterior debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento; su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores.

En cuanto al titular, el derecho de huelga no es un derecho individual de los trabajadores, sino un derecho de la clase trabajadora. De acuerdo a lo anterior se puede concluir:

- a) Debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio.
- b) El derecho de huelga es un derecho social subjetivo. Corresponde al grupo: Sindicato o Coalición, y no a los trabajadores considerados en su individualidad.
- c) El derecho de huelga está sometido a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores.
- d) Como conducta es una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la ley atribuye consecuencias jurídicas.
- e) La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacer un interés colectivo legítimo.

La huelga constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a su **objeto inmediato** conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, exigir la revisión de los salarios, apoyar otra huelga, conforme lo dispone el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

El problema esencial en la huelga es establecer cuales son los intereses cuya afectación puede justificar un conflicto. Esto tiende al estudio de la cuestión de si un derecho individual o la suma de los derechos individuales cuando son violados pueden provocar lícitamente la huelga.

La huelga puede plantearse de manera especial sólo con respecto a dos motivos de huelga: la exigencia del cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley y la del cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo **constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga**. Ya que el Contrato Colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

La huelga por incumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de huelga. La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos.

En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso; por otra parte es evidente que si se dieran las circunstancias para una huelga general, revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores.

A la huelga le corresponden tres tipos de requisitos que son los siguientes:

- a) **Requisito de forma.**- la forma, en el ejercicio de derecho de huelga, constituye una condición procesal, pues deberá dirigirse por escrito al patrón y en el se formularan las peticiones, anunciaran el propósito de irse a la huelga si no son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalaran el día y hora en que se suspenderán las labores, o el termino de prehuelga, conforme lo dispone el artículo 920 fracción I de la Ley Federal del Trabajo. Con relación a este requisito no deben de confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga.
- b) **Requisito de mayoría obrera.**- Para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Este concepto de mayoría obrera es relativo, Al tratar del

recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, la ley indica que la mayoría se determina con apego a reglas particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga. Sin embargo, en esta momento procesal de calificación de la inexistencia de la huelga, el sindicato emplazarte, los trabajadores siempre se encuentra en desventaja, pues no cuenta con el padrón real de trabajadores, que les permita ubicarse jurídicamente en igualdad de circunstancia, por lo tanto debe reglamentarse en la propia legislación laboral, la obligación de los patrones, de actualizar y proporcionar a los sindicatos, a los trabajadores, al menos cada tres meses la lista del total de trabajadores de la empresa, incluso esto serviría también para el cumplimiento de la cláusula de inclusión y para el respeto real de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

c) Requisito de fondo.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que se señalan en el artículo 451 fracción I. El requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital.

Los requisitos de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de la hipótesis del artículo 450, sin que sea necesario que los hechos fundatorios sean verdaderos.

Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes en cuanto a su naturaleza jurídica.- en unos importa un valor **formal**: el emplazamiento a

través de la autoridad, que expresa peticiones completas. Se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido, en esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga, que otorga a esta una condición de juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente pero no jurídicamente vinculante.

En conclusión la huelga sigue siendo el principal mecanismo de presión de los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo, debe entenderse que ésta es solo la suspensión provisional del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y que no se pretende ni se permite jurídicamente destruir la empresa.

Ante la posibilidad de las reformas que se pretenden realizar a la Ley Federal del Trabajo, que incluye el proyecto de una nueva ley, es importante sugerir que se mantengan las instituciones cuyo análisis descriptivo se ha realizado en este curso, Y que solo se diseñen nuevas normas, que permitan la operatividad del derecho colectivo de trabajo, como derecho social, como la norma sugerida con antelación, máxime que en el momento histórico que vivimos, se ha relegado en gran medida, la participación de los trabajadores en los acuerdos colectivos con sus líderes (¿?) quienes representando intereses ajenos a los trabajadores, realizan los tratos a sus espaldas, pero con pleno efectos sobre ellos, por lo que se recomienda que se implementen mecanismos de participación directa de los trabajadores en los pactos colectivos, que se fijen en los mismos, que permitan una autentica representatividad sindical, debiendo mantenerse la huelga como instrumento de presión material, para que los trabajadores mejoren

sus condiciones de trabajo, sin someterlo a requisito de procedibilidad diverso a los que actualmente existen en la legislación laboral.

En consecuencia no debe permitirse de manera alguna, la aprobación de la reforma laboral, que pretende establecer como requisito de procedibilidad para la huelga legalmente existente, cuando se reclama del patrón la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajos, que se justifique que esto se ha solicitado previa y directamente al patrón, pues se desvirtúa la naturaleza jurídica, social e histórica de la institución.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 6

CARACTERES GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO

6.1.-EL CONTRATO COLECTIVO, POR EL LADO DE LOS TRABAJADORES, SOLO PUEDE Y DEBE CELEBRARSE POR UN SINDICATO.-

En el Derecho Mexicano del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo el Contrato Colectivo de Trabajo solo puede celebrarse por uno o varios sindicatos de trabajadores, es decir que solo la agrupación profesional, constituida formalmente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, puede participar en el nacimiento del Contrato Colectivo del Trabajo, pero si bien es cierto, que los artículos 356, 357, 358, 360, 371. 375, nos dan la idea de que los Sindicatos representarán a sus agremiados en la defensa de sus intereses colectivos e individuales, la realidad es otra, pues evidentemente el Sindicato----mas concretamente sus directivos----- en la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo, **ha venido encerrándose en un claustro, en sus propios intereses, en los intereses del patrón---pues este ha logrado el control de los lideres o representantes-----, de tal suerte que no exige, ni reclama acciones que tiendan al mejoramiento permanente de los trabajadores**, pues no se apartan de lo establecido, como es el aumento reiterado de salarios-tope, reducciones de jornada, vacaciones o aguinaldo, pero sometidos a los parámetros que fijan los mismos patrones y el estado a través de la política laboral como consecuencia de los ordenamientos impuestos por los países desarrollados, amén

de que han creado su propio sistema de ideas para autosatisfacerse y autojustificarse, pues todo aquello que se aparte de lo establecido aparece como atentatorio a la empresa, a las instituciones, al Estado, a la Nación, se aprecia que el Sindicalismo contemporáneo en México, busca la permanencia del estatus Social, económico, político, jurídico, ideológico, vigente; **haciendo depender el bienestar de los obreros, no de su lucha, sino de la voluntad de los líderes sindicales, que aliados o mediatizados por el patrón engañan a los trabajadores exigiéndoles su colaboración a cambio de un salario justo que nunca se da y un aumento en la productividad.** De esa manera los patrones, han logrado el control del movimiento obrero, mediante el sometimiento a sus intereses, de la voluntad de los líderes sindicales, mediante la introducción ideológica del concepto, equilibrio de los factores de la producción. **Como si fuese** tiene un contenido y una forma, donde cada elemento que forma parte **el ser social, un organismo vivo que se puede apreciar mediante factores, vectores o resultados, y no como un fenómeno que en su desarrollo** tiene un contenido y una forma, donde cada elemento que forma parte del sistema, tiene existencia solo dentro de el y se explica en sus relaciones con los demás. Es decir, que la conceptualización utilizada por la Ley respecto a “Teoría de los factores” nos permite conocer el resultado cuantitativo, no cualitativo, ni el origen y constitución de tales factores, que nos permitan una visión explicativa del fenómeno económico-social y no solo lo describa, lo anterior no es debidamente apreciado, porque en el proceso de producción social, los trabajadores, ocupan un lugar muy importante, evidentemente son el motor del movimiento productivo, porque sin el trabajo no puede haber creación, ni acrecentarse el capital.

De tal suerte, apreciamos que ni el movimiento sindical----que se ha reducido a un amasiato-interesado entre dirigentes o representantes sindicales y patronos, soportado por los patronos con dinero que les permite el control sindical----pues---- ni en los contratos colectivos se buscan mecanismos de seguridad al empleo, al desempleo (seguro de desempleo); medidas de seguridad a las disminuciones reales del salario, que provocan la pérdida del poder adquisitivo del salario. Recuérdese históricamente la crisis financiera del País que se inicia prácticamente el 01 de Septiembre de 1976, que continua durante toda última parte del siglo, donde los pactos colectivos de aumentos salariales de emergencia, se dieron por imposición del Estado y por aceptación humilde de los sindicatos y complacencia convenenciera de los patronos. Lo que provoco un deterioro en la condiciones materiales y espirituales de existencia de los trabajadores, que no han podido recuperarse hasta la fecha. No obstante esto el movimiento sindical, que tiene culminación en el contrato colectivo de trabajo, no ha realizado acción real alguna, tendiente a recuperar la capacidad adquisitiva del salario, a pesar de esto, se ha mantenido la paz empresarial y social. Un dato significativo, que demuestra lo afirmado con antelación, es el hecho de que las causas principales de huelgas que se han dado en el país han sido por el incumplimiento con el Contrato Colectivo de Trabajo, por el aumento de salarios y por la necesidad de formular un contrato colectivo de trabajo. Si agregamos a esto el fenómeno de la desocupación se apreciará con más detalle, el descenso del nivel de vida del trabajador y la decadencia de las condiciones materiales y espirituales de desarrollo del hombre, **propiciado por la nula eficacia del movimiento sindical**, ante el patrón, ante la autoridad correspondiente, de tal suerte que finalmente, en la celebración o revisión de los contratos colectivos de trabajo existe un control

de los Patrones y del Estado respecto a los líderes de los sindicatos que son los únicos autorizados a celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo.

Pero mas grave se presenta la situación, ante la inexistencia de normatividad, que permita a los dirigentes sindicales y trabajadores en general, enterarse de la realidad económica que viven las empresas, por ello considerando que la propia ley habla de factores de la producción y que considera al patrón como miembro de una unidad de producción junto con los trabajadores, deberá dictarse la normativa incorporándola a la Ley Federal del Trabajo obligando al patrón a proporcionar informes, que estimamos debe ser por lo menos cada tres meses, en el cual se comunique el estado económico que guarda la empresa, así como el sector económico al que pertenece, y las perspectivas históricas que tiene en el mercado, los bienes producidos, los productos vendidos, los productos o materia prima adquirida; el balance general de la empresa o del patrón, con el cumplimiento respecto a los trabajadores y sindicato de todas las obligaciones fiscales; los planes y políticas de empleo, y cambio programado de condiciones de trabajo acorde a la situación económica de la empresa, colaborar en la administración de la empresa en el establecimiento de todas aquellas medidas que procuren el mantenimiento e incremento de la productividad y el salario, entre otras medidas, que les permitan tanto a trabajadores como directivos sindicales, actuar de manera libre, responsable e informada en las decisiones económicas y políticas que se tomen en relación a la huelga y al contrato colectivo de trabajo y se conviertan en sujetos activos de su historia laboral.

6.2.-EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES OBLIGATORIO PARA EL PATRON.-

Es evidente, que la principal forma del nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo de voluntades (Art. 386 de la Ley Federal del Trabajo), constituyendo esto un derecho para los trabajadores y los patrones, pero cuando el patrón emplea a trabajadores miembros de un sindicato, y este lo solicita tiene la obligación de celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el Derecho de Huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo (Art. 387 y 450 de la Ley Federal del Trabajo).

En las relaciones colectivas de trabajo, es posible jurídicamente concluir, que no existe la autonomía de la voluntad, pero además el trabajador no contrata--- no participa de manera activa en la contratación. El contrato de trabajo se hace entre el sindicato obrero y el patrón, entonces el obrero desaparece, la personalidad y dignidad del trabajador no se considera y en consecuencia el sindicato se compromete-----a expresar su voluntad, la cual si es real en los patrones, pues su obligación de celebrar contrato colectivo de trabajo, se da únicamente después de que ha sido solicitado por un sindicato, y existe la negativa del patrón a celebrarlo, entonces nace el Derecho de los trabajadores, para promover la huelga a efecto de obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo. También se excluye la voluntad de los trabajadores, cuando someten la decisión del contenido de las normas reguladoras del Contrato Colectivo del Trabajo a una decisión arbitral o someten el conflicto a la decisión jurisdiccional de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Estas disposiciones, examinadas en forma aislada, parece que cumplen con la finalidad primordial del Estado, del Derecho, mantener el justo equilibrio entre los intereses individuales y colectivos, de tal manera que esto, permita la realización de los trabajadores considerados en su individualidad.

Sin embargo, en relación a la celebración del Contrato Colectivo del Trabajo de manera voluntaria por las partes contratantes, valen los argumentos que se han transcrito en el párrafo precedente, advirtiéndose en cuanto a la intervención de un arbitro o del Estado, representado por el Gobierno y este a su vez, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje (dentro de los mecanismo de conciliación, de negociación y de resolución), que el poder político globalizante, normalmente intentara la reproducción **del mismo estado de cosas** que se venían presentando en relación a las condiciones de trabajo, o bien que estas sean inferiores a las anteriormente pactadas, a efecto, de lograr la paz social de la empresa y el bienestar de los obreros, es decir que el Estado participa en forma directa o indirecta en la solución del conflicto, mediante la imposición del Contrato Colectivo del Trabajo para mantener la ocupación del obrero y seguridad al empresario.

El trabajador no contrata (ni aun cuando el Sindicato lo hace); entonces el obrero desaparece, la personalidad del obrero no se considera, el Sindicato se compromete a proporcionar operarios durante la duración del Contrato Colectivo. En el Contrato Colectivo se pierde la personalidad del trabajador, no la del patrón, independientemente de la forma de nacimiento del Contrato Colectivo. El Patrón se evita problemas para organizar y controlar a los

trabajadores que constituyen su mano de obra y el sindicato se convierte en una bolsa de trabajo que proporciona trabajadores a la Empresa, pero además en instrumento mediatizador de las inconformidades laborales, que son bloqueadas por el propio sindicato, sin considerar de manera alguna la dignidad de los trabajadores, salvo que sean hábiles, dóciles y puedan desempeñar su trabajo a satisfacción.

6.3.- DEL NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

Como hemos señalado, el procedimiento para la existencia o nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, puede ser en forma voluntaria, por imposición del Estado al fijar el contenido del Contrato Colectivo de trabajo en la resolución dictada a resueltas de la acción entablada por el Sindicato respectivo; por Laudo arbitral. También es cierto, que el nacimiento al mundo jurídico del Contrato Colectivo de Trabajo, se da en función de la forma que le da vida, contemplando que el mismo se celebre por mutuo acuerdo o en forma impositiva, el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, ante la autoridad correspondiente salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta, en esa virtud, es a partir de entonces cuando cobraría vida el pacto contractual, puesto que si se someten los efectos del Contrato a una fecha convenida por las partes, mientras no se cumpla esa condición, el Contrato no surte efectos y técnicamente no ha nacido a la vida jurídica; cuando no es así, los efectos se dan a partir de la presentación del documento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que

después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; por ello debe hacerse por escrito, bajo pena de nulidad, por triplicado, entregarse un ejemplar a cada una de las partes y depositándose otro en la forma que se ha precisado (Art. 390 de la Ley Federal del Trabajo). **Sin embargo no existe definición respecto a la calificación sobre el contenido del Contrato, que se ha establecido, consta de dos elementos y una envoltura general, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las normas que regulan la vida de la institución. El elemento obligatorio es evidente que compele a las partes contratantes en forma directa, sindicato y patrón pero también obliga al Estado a realizar la aplicación e interpretación del derecho positivo plasmado en el Contrato Colectivo de Trabajo; en tanto el elemento normativo es extensivo a todos los trabajadores de la empresa y al patrón (Art. 395 y 396 de la Ley Federal del Trabajo).**

Ahora bien, si el elemento normativo contiene reglas que producen menoscabo a los derechos de los trabajadores, es posible, que estos ataquen directamente al Contrato Colectivo de invalidez, sus modificaciones o su resolución, como en el caso de Ferrocarriles Nacionales de México, en el cual los dirigentes sindicales y los patrones afectaron substancialmente los derechos adquiridos de los trabajadores, excediéndose en las facultades que como dirigentes les otorgaba el pacto social, el contrato colectivo de trabajo y la propia ley.

La inexistencia o nulidad del Contrato Colectivo produce la inexistencia o nulidad de la relaciones individuales de trabajo?, en la especie, la normatividad que gobierna a las relaciones colectivas de trabajo, no provoca acción a favor de los trabajadores considerados individualmente para impugnar la inexistencia o

nulidad del Contrato Colectivo de Trabajo. Por otro lado, las normas que producen menoscabo a los derechos de los trabajadores o que son inferiores a los establecidos en la Ley que son nulas o inexistentes, no provocan la inexistencia o nulidad de las relaciones individuales de trabajo, pero esto basados en la norma más benéfica para el trabajador, que podemos contemplar en el artículo 395 y 18 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que se advierte, que dentro del proceso de formación inicial, o de nacimiento del Contrato Colectivo de trabajo, que da lugar al surgimiento de un derecho autónomo de derecho objetivo, los intereses individuales representados por el Sindicato, pueden verse afectados en forma directa e inmediata, sin que sea válida ni jurídicamente posible su intervención en la elaboración del clausurado del Contrato Colectivo de Trabajo, **por lo que debe procurarse para que el Contrato Colectivo de Trabajo realmente, se convierta en un elemento democratizador del sistema social y que influyan efectivamente en la negociación colectiva que se den los siguientes supuestos elevados a normas jurídicas:-**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

1.- La existencia de Organizaciones Sindicales amplias, representativas, de contacto directo entre los líderes y sindicalizados, con una mayor convivencia sindical retroalimentadora, eliminando la distancia que existe entre líderes y liderados.

2.- Existencia en la empresa de una Estructura uniforme tanto social como económica, pero flexible a la negociación permanente, la cual debe fundarse en la libre manifestación expresada por los trabajadores y el sindicato en forma responsable e informada ante los cambios constantes del elemento económico.

3.- Existencia de un espíritu negociador de las partes, de la sociedad en general, que busque realmente el mejoramiento en las condiciones de trabajo, que predomine sobre el interés de los líderes por mantener el poder, o su inclinación a representar en el Contrato Colectivo intereses patronales, por afán de prestigio, por dinero o sobre la ideología de clase que representa.

Lo anterior porque, si bien es cierto, que la función social es típica en los Contratos Colectivos de Trabajo, también es cierto que estos y los dirigentes sindicales, le han permitido al empresario gozar de supremacía real en la contratación colectiva y por ende individual, pues dicta prácticamente la Ley del Contrato. Es cierto, que jurídicamente el Contrato Colectivo de Trabajo, permitió a los trabajadores disponer de la fuerza del número y de la Organización, como mecanismos de presión y de fuerza que los coloca en una situación de igualdad jurídico-política con el patrón o empresario, también es cierto que en los Contratos Colectivos de Trabajo, ya no se aprecia de manera real, la defensa de los intereses de los trabajadores, sino los intereses de la Institución Empresarial, de personalidad y existencia fantasmal, en la que han de concurrir los trabajadores y los patrones para la ejecución y superación del plan social y económico llamado Contrato Colectivo de Trabajo.

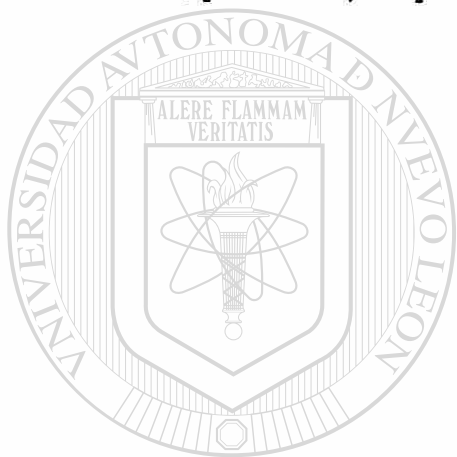
Despersonalizando el mismo, y eliminado su fuente original que son los hombres-trabajadores, basta con que estos se impongan de las condiciones previstas en el Contrato para considerar ajustada la conducta del operario trabajador a la exigencia del Contrato, siempre y cuando se desempeñe, mejor e incrementa la producción; eliminando los actos individuales y colectivos que de

algún modo turben la normalidad de la empresa, atenten contra ella o provoquen la disminución del rendimiento en el trabajo. De tal suerte, que los trabajadores son considerados en el Contrato Colectivo de Trabajo, no como entidades humanas, sino como entes mecánicos sometidos al principio del rendimiento en la producción,-----recordemos la versión indigna de calidad en el trabajo, que suprime al hombre y le da mayor importancia a la institución----- lo que ha provocado, que en el Clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo la existencia de normas institucionalizadas a favor de la Empresa, que exigen un mayor rendimiento, una mayor productividad, una mayor calidad en el servicio, que no se ve compensado con aumento salarial alguno y menos aún, en el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores, es cierto, que los contratos colectivos exigen cada vez mas, mejores salarios, lo que provoca un crecimiento o incremento en la percepciones de los trabajadores, pero que no se reflejan en su estilo de vida, en su desarrollo personal o familiar, puesto que normalmente **los incrementos salariales se dan hacia el pasado y no hacia el futuro**, pues si el índice inflacionario del año próximo pasado fue del 5%, ese es el incremento salarial obligado, impuesto por decreto absoluto a los salarios mínimos, como consecuencia en los salarios establecidos en los contratos colectivos de trabajo o sus revisiones.

Debemos resaltar que ese incremento salarial, es en relación a una inflación que ya ha pasado a la historia, no a la que esta por venir, **de ahí que se plantea una negociación colectiva permanente**, mediante la participación directa de todos los sindicalizados, en la toma de decisiones fundamentales sobre la vida de los trabajadores de la Empresa y mayor flexibilidad, acorde al desarrollo económico social mismo, que surta efectos sobre el presente y futuro económico

de los trabajadores y no sobre el pasado, que solo ha provocado una pérdida del poder adquisitivo del salario.

Ante esta situación ni trabajadores, ni patronos, ni el gobierno como representante del Estado han realizado acción alguna, lo que ha provocado que hacia el interior se exija a los habitantes del país, un comportamiento de personas del primer mundo, con exigencias propias de este y se les cubran salarios (en todos los niveles, por cierto) de países tercermundistas.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 7

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO Y EL FIN DEL ESTADO

7.1.- EL CONTRATO COLECTIVO, EXPRESIÓN ESTATAL.-

El convenio colectivo del trabajo es la manifestación más significativa del pluralismo jurídico, por virtud del cual el Estado acepta a su lado para la creación del derecho a los grupos sociales interesados en la salvaguardia y representación de los intereses de sus miembros singulares, dice Efrén Barroja Dacruz.⁴²

Sin embargo, es necesario aclarar, que el Estado no acepta propiamente a su lado a estos grupos para crear derecho; sino que los autoriza para ello, y así lo consagra nuestra Legislación Laboral, al establecer la definición del Contrato Colectivo de Trabajo, su origen, su obligatoriedad, a quienes se aplica, (Art. 386, 390, 393, 394, 395, 396 de la Ley Federal del Trabajo) de tal suerte, que no es una prerrogativa otorgada por la costumbre, o que nazca de la fuerza revolucionaria o de presión social de los sindicatos, sino que la otorga la ley, el Estado; pues si no se cumplen los requisitos de forma y fondo, no tendrán carácter normativo los acuerdos celebrados entre el sindicato de trabajadores y el patrón.

Basta para concluir lo anterior, decir que el Contrato Colectivo, tiene carácter esencialmente formal, al exigir la Ley Federal del Trabajo, que debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad, pero aún más, que se hará por triplicado y para

⁴².- Barroja Dacruz Efrén.- Introducción al Derecho Español del Trabajo.- Tecnos Madrid.-3ª. Edición.- 1971, pagina 351.

que surta efectos entre las partes y terceros, -es decir, patrón-sindicato de trabajadores y se requiera- que se presente el documento ante La Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta, pero, sin que este acuerdo, exima el cumplimiento de la presentación del documento, que contiene el Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad correspondiente, (Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo). También es importante complementar esta afirmación en el sentido de que, la autorización que otorga el Estado a los grupos sociales de referencia, lo hace bajo el presupuesto ontológico, de que los pactos colectivos, tienen como fin, la satisfacción de los intereses individuales de los sindicalizados, y en general, de todos los trabajadores de la empresa, (Artículo 395 y 396 de la Ley Federal del Trabajo) bajo el principio del Beneficio de grupo. Como dice Mario de la Cueva, la Constitución y la Ley autoriza a los profesionistas de trabajadores para celebrar Contratos Colectivos de Trabajo y crear derecho del trabajo de las empresas. Pero han de satisfacer los requisitos que la propia Ley señala para la actuación de los autores del mismo, es decir, han de actuar dentro del orden jurídico⁴³. Es decir, que el orden (Derecho) contenido en el Contrato Colectivo, tiene validez jurídica por que se emite por la autoridad competente, o bien de acuerdo con la Ley.

Mario de la Cueva, sostiene que, el Contrato Colectivo de Trabajo, viene a resolver la problemática diaria y dialéctica que se presentan en las relaciones de trabajo (individuales) y que no se resuelven por la Ley, ---ya volveremos sobre esto---- esto lo realiza mediante una serie de cláusulas que contiene el Contrato

⁴³.- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.- Editorial Porrúa.- 1964, página 636.

Colectivo de Trabajo, que regula la situación económica-social de la empresa⁴⁴, contenido o cláusula que dividen a los Tratadistas en tres partes:

- a) **El Elemento Normativo.-** que se compone de las condiciones generales, según las cuales debe prestarse el trabajo individual de los servicios (Artículo 368, 393 de la Ley Federal de Trabajo)
- b) **Elemento Obligacional.-** que se integra por las normas que garantizan el cumplimiento del elemento normativo y normas obligatorias para las partes (artículo 395 de la Ley Federal de Trabajo); y,
- c) **La Envoltura del Contrato Colectivo.-** que se refiere, al nacimiento, duración, modificación, revisión y terminación del Contrato Colectivo de Trabajo (Artículos 386, 397, 398, 399, 315, 401, 434 de la Ley Federal del Trabajo).

7.2.- EL ELEMENTO NORMATIVO.-

Las cláusulas del elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo, son aquellas que indican las condiciones en que debe desempeñarse el trabajo, entre otras, las que señalan horario, duración de la jornada, lugar de trabajo, salario, y todo aquello relacionado con la valoración económica de los efectos de

⁴⁴ *Función Social*, consiste en facilitar la composición de intereses entre empresarios y trabajadores y legaliza los logros de las reivindicaciones laborales, con lo que mejora las condiciones individuales en que se desenvuelve el trabajo, y mejora la calidad de vida de los trabajadores y su familia; *Función Económica*, ordena y disciplina la economía empresarial, establece el marco normativo con impacto directo en los costes de producción, en la competencia entre los empresarios, en el desarrollo de las distintas ramas industriales y de servicios; en las democracias liberales, el empresario goza de supremacía real en la contratación colectiva, dicta prácticamente la Ley del Contrato.

la relación laboral, como los que afectan a los salarios, indemnizaciones, pagos por separación en relación con el tiempo de servicios, pago de días de vacaciones, viáticos, gastos, jubilación, entre otros.

Las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, deberán tender a:

- a) Completar y mejorar las condiciones de trabajo fijadas por la Ley Federal de Trabajo ,
- b) Así, como los beneficios que ya disfrutaban los trabajadores,
- c) Sin afectar lo ya logrado.

De tal manera, que la norma contractual se legitime mediante la aceptación voluntaria de sus destinatarios, **que debería ser previa**, mediante la participación real de los sindicalizados con sus líderes en el período de la negociación, pero que realmente es posterior, por la autorización general que se otorga a los líderes para contratar como representantes del sindicato (artículo 376 de la Ley Federal de Trabajo). Esto provoca que con frecuencia se viole esta normatividad, autorizada por cierto, respecto a la mejoramiento de las condiciones de trabajo y complementado en el Artículo 393 de la Ley Federal de Trabajo, parte final que dice: “Si faltan estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales”; pero en cuanto a los dos aspectos finales, su aparición convencional provoca la nulidad del clausulado que lo regule, pero no la del Contrato Colectivo del Trabajo.

Además, debe reclamarse su nulidad y la vigencia y cumplimiento de la normatividad más favorable, (Artículo 394, 395 de la Ley Federal de Trabajo).

Es por eso, que el Convenio Colectivo de Trabajo se convierte entonces en un instrumento de manipulación de los trabajadores, en menoscabo de sus intereses, fundamentalmente en lo que se refiere a las condiciones de trabajo en que se debe prestar el servicio, también es un instrumento de represión social, económica y jurídica. Claro que con la facultad de impugnar ese clausulado; y, es entonces, cuando el Estado por conducto del gobierno, y específicamente de las juntas de conciliación y arbitraje, al someterse a su resolución los conflictos de naturaleza individual provenientes del derecho colectivo y luego de largos términos procesales, reconoce los derechos de los trabajadores y la invalidez de las cláusulas del Contrato Colectivo que los afecta.

Pero es hasta entonces, que interviene el Estado, para eliminar las ventajas jurídicas proporcionadas por el Contrato Colectivo de Trabajo al patrón, tratando de equilibrar la situación social y económica que imperaba antes de la convención desventajosa pactada por el sindicato en perjuicio de los trabajadores, y procurar, en la medida de las posibilidades procesales y substanciales, cumplir con el fin del Estado, Luego de un período de angustia existencial de los trabajadores, al enfrentar el proceso, pero desempeñando entre tanto, un trabajo en condiciones inferiores a las que ya se tenían, laborando más horas a la semana (de 40 a 48, caso banca comercial, universidades) más horas al día (obligación de llegar antes para recibir el puesto), reducción de vacaciones, de prestaciones económicas, de cambios de categoría, de cambios de lugar de trabajo, aclarando que esto solo se da en los tribunales federales, que son mas autónomos, menos timoratos en su actuación, no en los tribunales del trabajo de los estados, que con su complacencia demuestran una docilidad humillante.

Con el salario sucede algo similar, con la salvedad de que no hay suplencia legal ante la omisión de Tabulador Salarial (Artículo 393 de la Ley Federal de Trabajo), pero esto no impide, que en el mismo se fijen sólo mínimos generales.

La historia de los salarios en México da a conocer la triste situación que en todo tiempo ha tenido la clase trabajadora. El cuadro de salarios comparado con los costos de la vida, para establecer el salario real en cuanto a su poder adquisitivo, es más elocuente, que los informes oficiales y sindicales. Es síntoma de la sociedad actual, que familias enteras trabajan y ahorran por años, para obtener privilegios (derechos de acuerdo a nuestra Constitución) como casa, educación, carro, etc. Y los que lo logran son unos pocos privilegiados.- La causa, hoy cuesta más trabajo obtener esos bienes, por el menor salario real que se obtiene.

— El Contrato Colectivo de Trabajo, en la actualidad es el principal mecanismo de sometimiento de los trabajadores. Es cierta su relativa contribución al mejoramiento del nivel de vida los trabajadores, principalmente por la vía de los salarios, que provocaron modesto ascenso material y espiritual de los trabajadores —Dice Mario Cerrutí en su libro el caso Monterrey: la casa de los trabajadores está junto a la del patrón, el empresario y el trabajador comen lo mismo, tienen el mismo médico, sus hijos nacen en lugares similares, **pero no ganan lo mismo**-. Esta situación ilusoria no fue permanente, la línea de los salarios se volvió descendente; los aumentos salariales generales y contractuales, adquieren un valor adquisitivo real menor, respecto al aumento del precio de bienes y servicios, disminuyendo la calidad de vida de los trabajadores; pero los

trabajadores no dejan el trabajo, por los mismos derechos de sobrevivir que este les da.

Aquí, el Estado juega un papel determinante **al sugerir los porcentajes de aumento salarial que deben convenirse entre sindicatos y patronos, manteniendo vigentes, los pactos sociales obligatorios**, y esto es claro por que el principal patrón en México es el Estado, no tiene capacidad de aumentar el salario para que sus trabajadores vivan dignamente conforme lo exige la Ley (Artículo 123 Constitucional y 2º y 3º de la Ley Federal de Trabajo); ni los sindicatos lo hacen a efecto de cumplir con su objeto, el estudio, **mejoramiento** y defensa de sus respectivos intereses (Artículo 336 de la Ley Federal de Trabajo) fundamentalmente a través del Contrato Colectivo de Trabajo (Artículo 376 de la Ley Federal de Trabajo).

Esta realidad, refleja claramente que el Estado, los sindicatos y el Contrato Colectivo de Trabajo, como acuerdo convencional entre sindicato y patrón, se han apartado del marco de la ley, incumpliendo con del fin del Estado.

El sindicato por que no actúa realmente de manera autónoma, ni representa a los trabajadores, ni mejora su nivel de vida, ni protege sus intereses, sino los intereses de la institución empresarial.

El Contrato Colectivo, por que lo celebran los mismos líderes sindicales, facultados por la Ley o por los estatutos con una normativa ajena a la realidad social de los trabajadores, pero apegada a la economía de la empresa.

El Estado, por que se ha constituido en un fin en si mismo en materia económica (verbigracia: la reforma fiscal que se encuentra en el congreso)); olvidándose del bien común, de la felicidad, en la especie de los trabajadores. Podemos destacar como causas sociales en el desarrollo descrito:

- 1) La pérdida de contacto personal entre líderes sindicales y sindicalizados.
- 2) Pérdida de contacto personal entre patrones y obreros.
- 3) Pérdida de contacto y conocimiento recíproco de dirigente, sindicales y sindicalizados.
- 4) Mayor importancia a la personalidad moral ficticia del sindicato, que a los representados, sin conciencia de grupo, de clase dirán otros.- las cuales deben eliminarse para una mejor operatividad del Contrato Colectivo de Trabajo.

7.3.- EL ELEMENTO OBLIGACIONAL.-

El Contrato Colectivo de Trabajo hecho norma obligatoria para la empresa, patrón, trabajadores y sindicato, implica que, toda la normatividad contenida en el mismo es obligatoria; sin embargo, para efectos didácticos entendemos por tal, al contenido reconocido por Mario de la Cueva, a) La cláusula de inclusión, y; b) La cláusula de separación, fundamentalmente. Son cláusulas, que no forman parte de las condiciones de trabajo, son un pacto que celebran y obligan directamente al sindicato y al patrón, para la selección del personal; por eso hemos afirmado que, mediante esta convención, el sindicato se convierte en bolsa de trabajo de la empresa, y para ésta las cláusulas mencionadas le garantizan la organización, dirección y sometimiento de los trabajadores.- **Se han legalizado por la Ley**

Federal de Trabajo, pero tienen pendiente el carácter de constitucionalidad, sobre todo la de exclusión.

La cláusula de ingreso, es aquella contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo, por la cual se obliga al patrón a admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

La cláusula de separación, es aquella contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo, por la cual se obliga el patrón, a petición del sindicato contratante, a despedir de la empresa al trabajador que, formando parte de dicho sindicato, renuncie a formar parte de él o sea expulsado del mismo (Artículo 395 de la Ley Federal de Trabajo).

El efecto principal de la primera, es limitar la libertad del patrón para seleccionar libremente a su personal. Lo cual se estima por algunos tratadistas como violatorio al objeto económico del Contrato Colectivo.

El efecto principal de la segunda, es la separación del trabajo del sindicalizado por renuncia o por expulsión del sindicato, sin responsabilidad para el patrón.

Es cierto que las cláusulas sujetas a estudio se consideren producto de un procedimiento más inteligente, como dice Mario de la Cueva, y que se convierten en una garantía de las asociaciones profesionales, para eliminar —al menos históricamente— el esfuerzo de los patrones de destruir la fuerza de las uniones obreras y que concretizan las conquistas de los sindicatos, y operan como mecanismo de protección contra el patrón y los trabajadores coludidos con el

empresario y que su finalidad es, impedir que se disgregue el grupo por maniobras e intereses ocultos y dolorosos, además de que tiene plena validez legal por estar reconocido por la Ley, al establecer el artículo 395 el reconocimiento a las convenciones colectivas —prerrogativas sindicales- pactadas entre sindicato y patrón mediante las cuales se establece que los trabajadores de nuevo ingreso al empleo o la empresa--- se encuentren afiliadas al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo o quienes renuncian o sean separados del mismo por el sindicato, se les despida del trabajo.

También es cierto, que tienen bases históricas sociales y jurídicas falsas, basta recordar que estas cláusulas tiene su origen en los procedimientos utilizados por los maestros de las corporaciones gremiales, que realmente eran patrones, para impedir el libre ingreso al gremio, a miembros de la misma actividad profesional, además de fijar reglas para la forma de producir sus artículos, para fijar precios y plazas de venta de los mismos y para limitar el número de unidades manufacturadas (pues el taller tenía un jefe, que era el dueño y maestro, que determinaba, junto con los afines del gremio, las políticas mencionadas) y de ahí la idea de que estas acciones tenían como finalidad “cerrar el mercado” a la competencia y realizar prácticas monopólicas de control de la economía. **Apreciando que esto constituye la función económica que actualmente desarrolla el Contrato Colectivo de Trabajo;** procediendo estas ideas de los dueños del taller (de los patrones) como afirma Mario de la Cueva.

Además de que socialmente, se acude a la solidaridad de clase, que estas cláusulas provocan, pues es la forma de lograr la cohesión y solidaridad sindical.

Esto podría explicar su existencia, pero la verdad es que en México no existe conciencia de clase o de pertenencia al grupo⁴⁵, pero se vuelve a partir de un principio falso, pensando sólo en el sindicato ---organismo fantasmal--- como institución, y en el sometimiento de los trabajadores a las decisiones de los representantes sindicales, quedando los trabajadores a merced de las decisiones sindicales (representantes, líderes sindicales), que operativamente han utilizado esta cláusula para no permitir el ingreso a la empresa o realizan la expulsión de la misma, **de aquellos trabajadores que se manifiestan libremente, que son intelectualmente innovadores y que rompen con las cadenas que inmovilizan el desarrollo de la empresa a favor de la dignificación del trabajo, considerándolos antagónicos, bastando para ello, el hecho de no pertenecer al sindicato o renunciar o ser expulsado de este, no obstante, pertenecen a la misma clase trabajadora.**

Es evidente, que estos mecanismos compulsatorios no son los más adecuados para realizar la pertenencia a una clase social determinada, para despertar la conciencia de clase, de pertenencia a un grupo, de un interés de clase, para alcanzar la cohesión y solidaridad sindical, de clase trabajadora, sino que **debe ser la propia necesidad antológica de pertenencia a una clase la que debe impulsar a los trabajadores, por su situación de desventaja real ante el patrón, a incorporarse a un sindicato, para una adecuada defensa de sus intereses de clase, debe de convencerse a los trabajadores mediante la**

⁴⁵ *Nota:* Las clases sociales son grandes grupos de hombres que se diferencian entre sí por el lugar que ocupan en un sistema de producción históricamente determinada por las relaciones en que se encuentran frente a los medios de producción.-Harnegger Marta.- Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico.- 48° Edición.- Editorial Siglo XXI.- 1982-

información y la persuasión, para que expresen su adhesión espontánea-voluntaria al grupo.

Jurídicamente tampoco son adecuadas, por que a raíz de la aparición de la Ley Federal del Trabajo en 1970, que recoge normas obligatorias de carácter internacional contenidas en el convenio 87 de la organización internacional del trabajo vigente en México desde 1950, se estableció el derecho de los sindicatos a redactar sus estatutos y reglamentos, derecho en el cual se justifica la aparición de las cláusulas de exclusión, restrictivas de la libertad sindical (Artículo 359 y 375 de la Ley Federal del Trabajo), no obstante que el Convenio Internacional de la Organización Internacional del Trabajo No. 98, no ratificado por México sostiene lo contrario en relación con el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, pues ordena proteger contra cualquier acto de discriminación de la libertad sindical respecto al trabajo, que pueda darse en virtud de actos de despido de un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales (Artículos 1 y 2 del Convenio No. 98 de la Organización Internacional del Trabajo).

Por eso el soporte jurídico de México se basa en un criterio equivocado y contrario a dichos convenios internacionales, por una falsa, parcial e interesada interpretación, pues contrario al espíritu de dichos pactos, que son congruentes con la realidad en México, se autorizan por la Ley, las cláusulas de exclusión.

Pues los convenios de referencia, interpretados objetivamente ordenan su aplicación a los países integrantes, previo el reconocimiento interno (por la

cámara de senadores en México), esos acuerdos con fuerza de ley, conforme el artículo 133 Constitucional; son obligatorios, pero no únicamente por su jerarquía, sino por que en materia laboral, debemos estar a la cláusula más benéfica aplicable a los trabajadores y ser congruente con la libertad sindical, que es otra cosa (artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo) por lo tanto, si los convenios de referencia, dentro del sistema social capitalista, democrático liberal, que impera en el planeta, parten del supuesto real y jurídico, de que, el sindicato (en este caso de trabajadores) es la asociación profesional, que se une para la defensa, estudio y mejoramiento de los intereses de la clase trabajadora (artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo) y el Contrato Colectivo es el acuerdo celebrado entre sindicato y patrón para regular las condiciones de trabajo (con la aprobación del Estado y del orden jurídico), según las cuales debe prestarse el trabajo ---por los trabajadores, no por el sindicato--- (Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo que siendo los trabajadores, a favor de quién trabaja el sindicato y a favor de quien contrata el mismo, es claro que el trabajador debe asociarse o separarse libremente, para recibir los beneficios o perjuicios de su asociación o de la omisión de pertenencia a un sindicato.

Pues las condiciones de trabajo pactadas en un Contrato Colectivo no tienen razón de ser, sin el elemento esencial para ello, que es la acción, el trabajo del sindicalizado, es decir, para que se actualice materialmente la norma obligatoria del pacto colectivo, se requiere el acto del hombre trabajador. Por lo tanto el sindicato y el Contrato Colectivo deben organizarse y celebrarse, respectivamente, de modo que permitan y aseguren el respeto y el ejercicio de los derechos inalienables del trabajador, y los derechos de los demás, como grupo, pero sin

dejarlos de considerar en su individualidad ontológica, en ese sentido, sin menospreciar al grupo (de hombres-no ficción o fantasma) considerando al hombre como el protagonista y objetivo final de ese orden jurídico convencional debemos estimar al sindicato como algo importante, sin perder su misión colectiva, sin que las cláusulas sujetas a estudio violenten en perjuicio del trabajador el Contenido del artículo 5° de la Constitución del País.

Debe destacarse, que el contenido del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en el que se autorizan las cláusulas de ingreso y exclusión, se contraponen fehacientemente al contenido del artículo 358 de la propia Ley que señala “a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”. Que como principio legal de la libertad sindical guarda jerárquicamente mayor relevancia jurídica que las cláusulas de exclusión sirviéndole de apoyo los artículos 5° y 9° en relación con el 123 fracciones XVI y XXV inciso H, pero no sólo por eso, sino también por ser más favorable para el trabajador, que se da en nuestro sistema al aplicarse la norma, que debe resolver a favor del trabajador.

Debemos advertir sin embargo, que el orden jurídico de las normas laborales, no determinan el orden de preferencia de su aplicación, pues en derecho social del trabajo se acepta que las normas de rango superior cedan en orden a su aplicación, ante las normas más favorables al trabajador. Como sucede en la especie, pues si el trabajador no pertenece al sindicato o es expulsado o renuncia a este, en nada afecta al sindicato, máxime si este ha sabido mantener la mayoría

de trabajadores, mediante una adecuada y real representación de los intereses de sus trabajadores, que es la base para mantener la titularidad en la administración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otro lado, los efectos negativos que prevé la Ley y en su caso los Contratos Colectivos de Trabajo respecto al trabajador que se separa o es expulsado del sindicato en las cláusulas de exclusión, al privarlo de su trabajo y derecho material a sobrevivir, debe considerarse contrario al principio de libertad sindical, el de exclusión, incluso de manera fehaciente por ser inconstitucional, pues debe aplicarse la norma más favorable al trabajador, en la especie, lo constituye lo dispuesto en los artículos 5º y 9º en relación con el 123 fracciones XVI y XXV inciso H de la Constitución Política del País.

En consecuencia, el elemento obligacional o compulsatorio, tampoco ha permitido a los trabajadores asociados a un sindicato y receptores de los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo, que disfruten de efectos bondadosos, permanentes, que se reflejan en su nivel de vida y si por el contrario, constituyen una amenaza existencial, que repercute en su infelicidad, incumplándose el fin del Estado. Máxime, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha decidido sobre la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, al igual que en el ámbito internacional, donde desde hace tiempo se estima, que la unidad sindical se puede mantener, mediante una debida representación de los trabajadores, mediante el convencimiento, el conocimiento o la persuasión.

CONCLUSIONES

- 1.- Existe una relación directa entre Estado, Derecho y Sociedad.
- 2.- El fin del Estado se traduce en la felicidad de los habitantes de un País, los elementos para que esto se de, son: el derecho, el orden, la paz y la cohesión social.
- 3.- La existencia de orden y de paz no es representativo de la existencia de cohesión social y felicidad de los habitantes de un País.
- 4.- El Estado y el Contrato Colectivo de Trabajo, como instrumento global de la Sociedad, en principio fijan las bases para la realización del bien común, sin embargo los elementos materiales y espirituales para que se de esto, no han sido permanentes ni siquiera se han mantenido al mismo nivel y si por el contrario han ido en descenso.
- 5.- El contrato Colectivo del Trabajo ha permitido que los patrones organicen y administren de un manera mas adecuada a sus trabajadores y han convertido al Sindicato en bolsas de trabajo.
- 6.- El Contrato Colectivo de Trabajo y los representantes o directivos sindicales han mediatizado la lucha directa que originalmente realizaba la clase trabajadora, a través de la organización de clase permitida por el sistema: el Sindicato y su instrumento de lucha violenta, la Huelga y que concretizaba en el Contrato Colectivo de Trabajo, como derecho a objetivo que complementaba y mejoraba

las condiciones de trabajo previstas en la ley. También ha convertido a los dirigentes sindicales en instrumentos del patrón para controlar a los trabajadores. Quienes se preocupan mas por el poder, el dinero, el prestigio, el interés del patrón, que los intereses de los trabajadores.

7.- El Contrato Colectivo del Trabajo tiene como limite en su formulación: al individuo, a la libertad personal del mismo, al orden jurídico, a los factores reales del poder y al derecho internacional y otros mas.

8.- No se desvaloriza el Contrato Colectivo de Trabajo, se procura ubicarlo en la dimensión que realmente guarda en la Sociedad, para que se planteen respecto al mismo, las adecuaciones normativas necesarias para el cumplimiento de su fin. Toda vez, que la función dialéctica que ha sido llamado a desempeñar se encuentra pendiente, pues falta mucho por actualizar en la vida real de la clase trabajadora por la vía del Contrato Colectivo, como son: participación real de los trabajadores en la vida sindical, en la celebración del contrato colectivo de trabajos, en la fijación de nuevas condiciones o modificación de las ya existentes, con base en la participación libre responsable e informada, en los salarios, prestaciones económicas, horario de trabajo, vacaciones, seguridad social, seguridad en el trabajo, seguridad en el salario y garantía de una permanente actualización del mismo, seguro del trabajo entre otros aspecto que deben desarrollarse en el Contrato Colectivo de Trabajo, a efecto de que el mismo cumpla con el fin ontológico que se le impuso al darle al mismo la categoría de norma obligatoria, pero sin olvidar una constante retroalimentación a través de la convivencia material entre patrones, trabajadores y dirigentes sindicales, y, a la vez con conocimiento real de la situación económica de la empresa, mediante

estudios económicos actualizados que permitan una exigencia salarial remuneradora de manera responsable e informada.

9.- En la Sociedad convergen en importancia el hombre y el grupo social, no es posible desvincularlos de manera alguna y los planes y acciones emprendidos, deben reeditar beneficios recíprocos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BIBLIOGRAFÍA.

1.- Arredondo Muñozledo, Benjamín. ¿Qué es el hombre?. Introducción al Estudio de las Ciencias Sociales. Editorial Porrúa. 1974.

2.- Barajas Montes de Oca, Santiago. Conceptos básicos del derecho del trabajo. Fondo de Cultura económica, 1995.

3.- Basave Fernández del Valle, Agustín. Filosofía del Hombre. (Fundamentos de Antroposofía Metafísica). Editorial Espasa-Calpe Mexicana S.A. Colección Austral. 1963.

4.- Basave Fernández de Valle, Agustín. Filosofía del Derecho. Editorial Porrúa, 2001.

5.- Basave Fernández de Valle, Agustín. Teoría de la Democracia. Editorial JUS.[®] 1976.

6.- Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. 2000.

7.- Borrajo Dacruz, Efrén. Editorial Tecnos, 1971.

8.- Borrel Navarro, Miguel. Análisis, práctica y jurisprudencia del derecho mexicano del trabajo. Editorial P.A.C. México D.F. 1989

9.- Bunge, Mario. La Ciencia, Su Método y Su Filosofía. Ediciones Siglo XX. Buenos Aires. 1976.

10.- Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa. 1999.

11.- Burgoa, Ignacio. Derecho Constitucional. 1994

12.- Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo I, volumen I. Parte General. 3ª. Edición. Editorial Heliastra S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1987.

13.- Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III Derecho Colectivo del Trabajo. Volumen III. Derecho Normativo Laboral. 3ª. Edición. Editorial Heliastra S.R.L. 1989.

14- Cardoso, Ciro, F. S. Y Brignoli H. Pérez. Los Métodos de la Historia. Editorial Grijalvo S. A. 1977. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

15- Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Editorial Trillas, 1998.

16- Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. 1996.

17- Cavazos Flores, Baltasar.Chena, y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas. 1984.

18- Cavazos Flores, Baltasar y otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Estudio Comparativo Entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Trillas. 1994.

19.-Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Sexta Edición. 1984.

20- Cervo, A. L. Y Bervian P. A. Metodología Científica. Mc. Graw-Hill. 1993.

21.- Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge S.A. de C.V. 1997.

22.- Cisneros Farías, Germán. Quinientos Aforismos Jurídicos Vigentes. Editorial de la Facultad de Derecho y Criminología. 2002.

23.- Cisneros Farías, Germán. La Interpretación de la Ley. Editorial de la Facultad de Derecho y Criminología. 1999.

24.- Cisneros Farías, Germán. La Voluntad en el negocio Jurídico. Editorial de la Facultad de Derecho y Criminología. 2002.

25. Comerlynck G. H. Y Lyon Caen G. Derecho del trabajo. Editorial Aguilar. España, 1974.

26.- Cueva, Agustín. El Desarrollo del Capitalismo en América Latina. Siglo XXI Editores. 1994.

27.- Charis Gómez, Roberto. Relaciones Jurídico Laborales. Editorial Porrúa. 2001.

28.- Dávalos, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa. 1998.

29.- Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. 1988.

30.- De la Cruz Gamboa, Alfredo. Elementos Básicos del Derecho Laboral, 2da. Edición. Ediciones Navarra. D.F., 1996.

31.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa S.A., 1969.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

32.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa S.A., 1964.

33.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa S.A., 1985.

34.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa S.A., 1989.

35.- De Buen L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. 1983.

36.- De Buen L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. 1983.

37.- De Buen L, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. 2000.

38.- De Buen L, Néstor. El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales. Editorial Porrúa. 1992.

39.- De Gortari, Eli. El Método de las Ciencias. Nociones Elementales. Editorial Grijalvo. 1978.

40.- De Gortari, Eli. Metodología General y Métodos Especiales. Editorial Océano. 1983.

41.- De Gortari, Eli. El Método Dialéctico. Editorial Grijalvo. Colección 70. 1970.

42.- Despontin, Luis. Derecho del Trabajo. Imprenta de la Universidad Nacional de Córdoba, 1957.

43.- Duvergere, Maurice. Introducción a la Política. Editorial Ariel. 1979.

44.- Duvergere, Maurice. Instituciones Políticas y Derecho Constitucional. Ediciones Ariel. 5ta. edición. 1970.

45.- Duvergere, Maurice. Sociología de la Política. Editorial Ariel. 1974.

46.- D. Myers, Edward. La Educación en la Perspectiva de la Historia. Fondo de Cultura Económica. 1978.

47.- Gomes, Orlando y Gotts Halk, Elson. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor, México, 1979.

48.- González Casanova, Pablo. El Estado y los Partidos Políticos en México. Ediciones Era. 1990.

49.- Hennis, Marvin.- Caníbales y Reyes.- Biblioteca Científica Salvat, 1986.

50.- Harnecker, Marta. Los conceptos elementales del materialismo histórico. 48ª edición, Editorial Siglo XXI, 1982.

51.- Hayek, Friederich A. Derecho Legislación y Libertad. Unión Editorial.

52.- H, Meadows, Donella y otros. Los Límites del Crecimiento. Fondo de Cultura Económica. 1972.

53.- Iglesias, Leonardo. Psicología de la Política. Ediciones C.E.I.M.S.A.C. 1985.

54.- Iglesias, Severo. Opción a la Crítica. Editorial Universitaria Morelia Michoacán. 1975.

55.- Iglesias, Severo. Principios del Método de la Investigación Científica. Editorial Tiempo y Obra.- 1981.

56.- Iglesias, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Editorial Grijalvo S.A. México. D.F. 1981.

57.- Kaye, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Editorial Themis. 1995.

58.- Kelsen, Hans. La Teoría Pura del Derecho. Introducción a la Problemática Científica del Derecho. Editora Nacional. 1974.

59.- Kant, Manuel. Crítica del Juicio. Editorial Nacional. 1975.

60.- Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa. 1990.

61.- Linton, Ralph. Estudio del Hombre. Fondo de Cultura Económica. 1974.

62.- Los Salarios. Manual de Educación Obrera. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Editorial Alfa Omega. 1992.

63.- Maldonado Pérez, Héctor y otros. La Legislación Laboral Mexicana, Su Posible Revisión y Propuestas. Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Editorial Facultad de Derecho y Criminología.

64.- Montenegro, Walter. Introducción a las doctrinas político económicas. Breviarios. Fondo de Cultura Económica. 1988.

65.- Moto Salazar, Efraín. Elementos de Derecho. Editorial Porrúa. S.A. 1994.

66.- Napoli, Rodolfo. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2da. Edición. Editorial la Ley, Buenos Aires, 1971.

67.- Orozco Henríquez, José de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en Las Universidades Públicas Autónomas. Editorial Universidad Autónoma de México.

68.- Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. 1981.

69.- Pardini, Felipe. Metodología Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Siglo XXI Editores. 32va. Edición. 1991.

70.- Pick, Susan y López, Ana Luisa. Como Investigar en Ciencias Sociales. Editorial Trillas. 1992.

71.- Porrúa Pérez, Francisco. Teoría del Estado. Editorial Porrúa. 1998.

72.- Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Talleres Litográficos Alfaro Hermanos S.A. 1975. .

73.- Ramírez Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Editorial P.A.C. S.A. de C.V. México 1984.

74.- Russell Bertrand. Autoridad e Individuo. Fondo de Cultura Económica. 1954.

75.- Rodríguez Campos Ismael. Técnicas de Investigación Documental. Lazcano Garza Editores. 1997.

76.- Rousseau, Juan Jacobo. El Contrato Social. Principios de Derecho Político. Editorial Porrúa S.A. 1979.

77.- Ross Gámez, Francisco. Ley Procesal del Trabajo Comentada. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1985.

78.- Ryan, Alan. Metodología de las Ciencias Sociales. Editorial Euroamérica. 1973.

79.- Sturmthal, Adolf. Movimientos Obreros Comparados. Editorial El Manual Moderno S.A. 1978.

80.- Santos Azuela, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial Mc, Graw Hill. 1998.

81.- Toynbee, Arnold J. Estudio de la Historia. Compendio V-VIII. Alianza Editorial. Madrid, 1979.

82.- Trejo Delarbre, Raúl. Crónica del Sindicalismo en México 1976-1988. Siglo XXI Editores. 1990.

83.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. 1980.

84.- Tena Ramírez, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa. 2000.

85.- Verneaus, Roger. Epistemología General. Crítica del Conocimiento. Editorial Herder. Barcelona, 1979.

86- Young, Kimball y W. Mack, Raymond. Sociología y Vida Social. Unión Tipográfica. Editorial Hispanomexicana. 1967.

87.- Zubizarreta Armando F. La Aventura del Trabajo Intelectual. 2da. Edición. Addison Wesley Iberoamericana. 1986.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Leyes

1.- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, 2002.

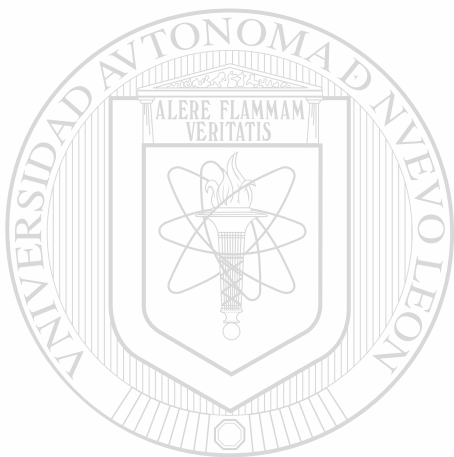
2.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 81° edición, 2000.

3.- Convenios Internacionales, números 87 y 95 de la Organización Internacional del trabajo, vía Internet.

4.- Código Civil del Estado Nuevo León.

ABREVIATURAS

1.- L. F.T. – Ley Federal del Trabajo.

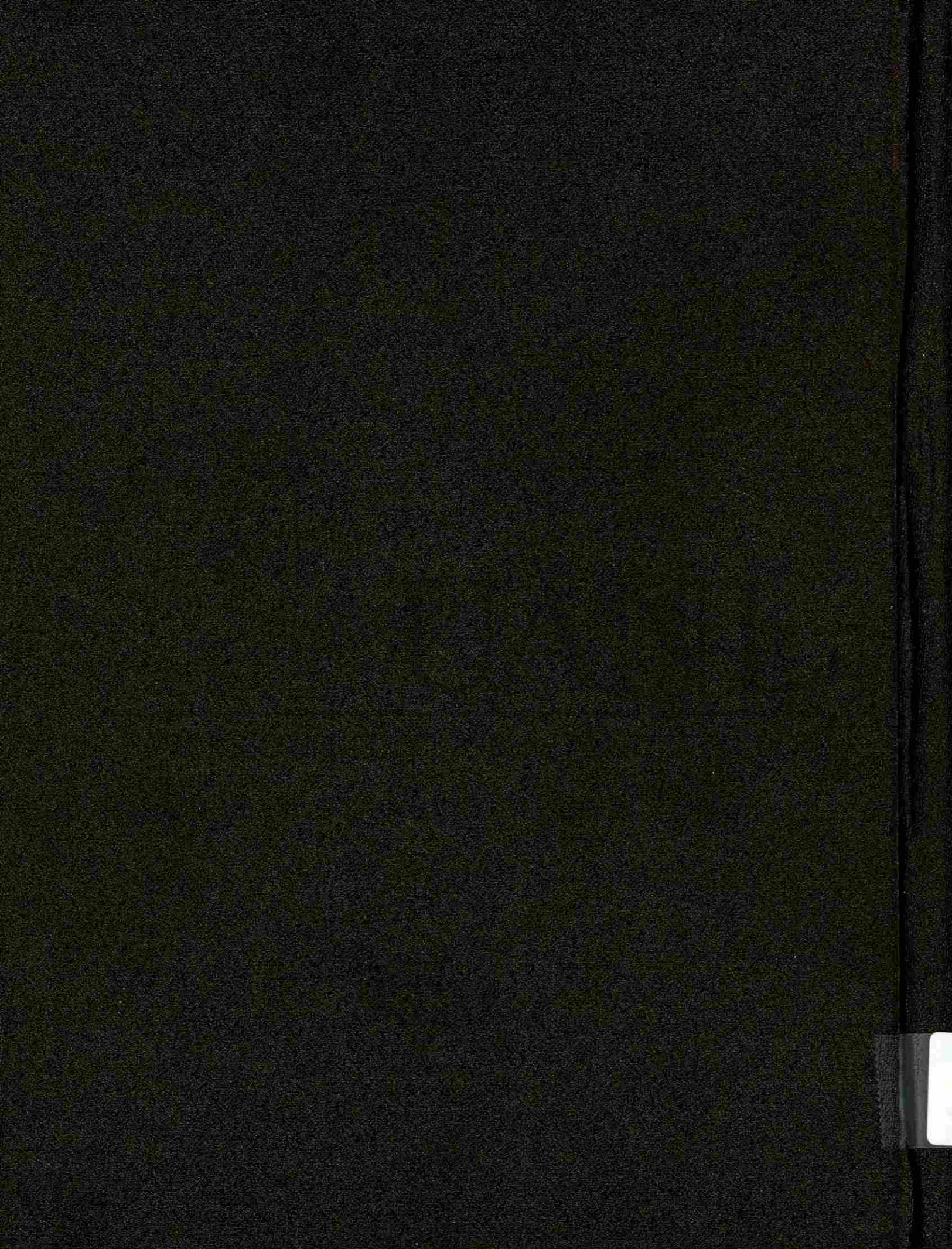


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Ley Federal del Trabajo que dice: “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 de trabajo según las cuales debe prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos”.

En relación a la libertad sindical, estimamos que en realidad debe hablarse de libertad para sindicalizarse, libertad para coaligarse, es decir, la libre y espontánea voluntad del trabajador, para unirse sin presión alguna a un sindicato, siempre y cuando se cumpla con el requisito de la edad en los trabajadores, de catorce años para expresar su voluntad a sindicalizarse y dieciséis años para poder participar en la dirección sindical (Art. 356, 357, 362, 372 fracción).

Es decir, que la Ley Federal del Trabajo, el Art. 123 de la Constitución, el Código Civil del Estado, su correlativo Federal y las Disposiciones afines en materia de personas morales regulares e irregulares, garantizan plenamente el derecho o garantía individual de libre reunión (coalición temporal) de libre asociación (coalición permanente) y de libre sindicalización como garantía social (Art. 123 fracción XVI de la Constitución Política Federal, 354, 355, 356 de la LFT y 25 del Código Civil del estado y su correlativo en la Legislación federal), pero debemos aclarar, que no es propiamente la libertad sindical a la que se refieren las leyes, es decir libertad del sindicato en el sentido de que este puede actuar con sustantividad antológica, propia , en la búsqueda de sus propios fines, como la persona física, sino que dicha sustantividad, en primera y ultima instancia le es dada por los trabajadores que lo integran, y si así fuese, esta en una sana interpretación integral de la Constitución, interrelacionando los Art. 9, 14, 16 ,

123 del Código político del país y el 25 de la Legislación Civil del Estado, de cuyos ordenamientos jurídicos concluimos válidamente, que los sindicatos en cuanto a organización de trabajadores y patronos tienen libertad para mantenerse con vida, a mantener sus propiedades, posesiones o derechos para el cumplimiento de su objeto social (Art. 355 y 356 de la LFT) siempre y cuando no se disuelvan o dejen de tener los requisitos legales que establece la Ley, precisamente, estar constituidos con veinte trabajadores o tres patronos (Art. 364, 369, 370 y 379 de la LFT), en consecuencia se hablaría de la libertad que le otorga su contrato social, que es de la libertad a la que se circunscriben los sindicatos como personas morales, con las limitaciones que la propia Ley impone y que se reduce a la defensa de los intereses comunes. Pero hablar de libertad en forma rigurosa, no es posible en el caso de la libertad sindical, por ser la libertad un derecho consubstancial del hombre como ente humano y no de la persona jurídica. *Latu sensu*, por excluirse de esta última a la persona moral, quien no puede ser receptiva de esa facultad, salvo las excepciones que se reseñaron en este párrafo y que no son sino sólo un reflejo de la persona individual, en cuanto esta se agrupa formando una entidad distinta a sí mismo, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes, de sus intereses de clase, que sólo puede hacer efectivos socialmente, mediante fuerza que le da unión sindical.

Insistimos, la libertad sindical, en realidad es libertad para sindicalizarse, por lo que afirmamos, que la persona moral de derecho del Trabajo regular o irregular, es decir, coalición provisional o permanente, tiene pleno reconocimiento por la ley, pero quien tiene facultades para autogobernarse, autodirigirse, lo es propiamente el sindicato como coalición, quien al igual que cualquier persona moral de derecho público o privado tiene derecho a redactar sus estatutos y

reglamentos que determinen la organización, dirección y funcionamiento, pero estos no son redactadas por la ficción jurídica denominada sindicato, sino que son los propios agremiados quienes los elaboran, en aras de su objetivo social como clase, en consecuencia tienen también los sindicatos la facultad de elegir de manera autónoma e independiente a sus representantes, al igual que elaborar sus programas de acción.

La autonomía de los sindicatos que se refleja en la elaboración de sus estatutos y reglamentos internos, son el resultado de la manifestación espontánea de los sindicalizados, pero es requisito indispensable para la organización sindical que adquiera su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de su competencia o de las juntas locales de conciliación o arbitraje en los casos de competencia local, debiendo presentar la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva y de la lista con el número, nombres y domicilios de los miembros sindicalizados o de los patrones o empresas o establecimientos, así como copia autorizada de los estatutos y copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido a la directiva, incluso la falta de presentación de estos documentos será causa para negar el registro, negativa que no es automática, pues si al transcurso de sesenta días de presentada la solicitud, la autoridad no dicta resolución, 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 expedir la constancia dentro de los tres días siguientes.

Un problema que se presenta por la negativa de registro cuando se ha constituido una coalición para formar el sindicato, es el de saber y determinar

quien puede representar a la coalición, y es claro que la propia coalición por medio de sus representantes tendrían personalidad para promover juicio de amparo en contra de la resolución que niega el registro, de acuerdo con lo establecido en el Art. 355 LFT, puesto que el interés de la coalición sería precisamente defender el interés común que los une, que en la especie lo constituiría la formación, registro y reconocimiento del sindicato (ART, 355 y 356 LFT).

Volviendo a la libertad sindical, que en realidad constituye libertad a sindicalizarse, consideramos que la autonomía concedida a los sindicatos para reglamentar su organización y funcionamiento como tal,---- su vida interna y ante el patrón----, a su vez se convierte en una limitación a la libertad de trabajo prevista en el Art. 5 y 123 de la Constitución Federal, porque en los estatutos como obligación legal se imponen condiciones de admisión o de exclusión de los miembros , obligaciones y derechos de los asociados, motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias, que son una clara muestra de afección a la libertad de trabajo, amen de que normalmente en los Contratos Colectivos se impone como requisito indispensable para poder ingresar a laboral en una empresa o establecimiento, pertenecer a un sindicato, o bien que perteneciendo al mismo el trabajador se de baja; y, entonces el sindicato promueve su expulsión, lo cual evidentemente se encuentra en contradicción con la propia normativa laboral, que debe interpretarse de manera integral, bastara para ello observar lo establecido en los Artículos 354, 355, 356, 357, 359, 364, 371 Fracciones V, VI y VII, de LFT, con la presión aumentada en el último caso, pues la expulsión se materializa también en el contrato colectivo de trabajo en la cláusula de exclusión, (artículo 395 de la L.F.T.) la cual consiste en que el patrón separe del trabajo a los

miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante (Art. 359 LFT), lo que obviamente conculca la garantía individual de libertad de trabajo y la garantía social de pertenencia o no a una agrupación sindical que si bien guarda contradicción orgánica con los dispositivos de mérito, tiene una explicación histórica que no es recogida técnicamente en forma adecuada, pues es obvio que los asociados coaligados o religados, (Polis Griega, Estado Imperio, Estado Nación, Estado República, Sociedades y Asociaciones civiles, mercantiles o profesionales), se unen de acuerdo en su propia naturaleza económica, política, social, religiosa y como en la especie laboral, de tal suerte que se mantienen en la agrupación aquellos a quienes su propia naturaleza los compele a ello de acuerdo a sus propios intereses, aspiraciones o finalidades y se separan de ella los que ya no encuentran lo anterior en la agrupación, por lo que en esa virtud debemos estimar dos aspectos uno: el derecho del trabajador a sindicalizarse o separarse del sindicato acorde al principio de libre asociación; y, dos el principio natural de defensa personal, social o de grupo en el cual cada uno de ellos y en especial las instituciones establecen normas orgánicas de defensa de su vida y eso constituyen las cláusulas de exclusión e inclusión mencionadas, pues se parte del principio: el que no está con el sindicato está en contra del mismo o es un elemento potencial de contradicción para la existencia futura de la organización sindical misma y así se ha resuelto por los tribunales federales, como cláusulas que tienen como finalidad mantener viva la organización sindical, pero también violan la libertad de asociación que .

Los sindicatos de trabajadores pueden ser gremiales, de empresa, industriales, nacionales de industria y de oficios varios, (Art. 360 de la LFT), y por patronos de una o varias ramas de actividades y nacionales, en el mismo

sentido pero en distintas entidades federativas (Art, 261 de la LFT), y deben registrarse para que produzcan efecto jurídico ante todas las autoridades (Art. 368 de la LFT), existiendo impedimentos para dirigir los sindicatos, únicamente a los menores de dieciséis años, a los extranjeros y los trabajadores de confianza, a quienes incluso se les niega ingresar a los sindicatos de los demás trabajadores (Art. 363, 372 de la LFT), debiendo rendir la directiva los sindicatos a la asamblea de sindicalizados cada seis meses, por lo menos cuentan completa y detallada de la administración del patrimonio sindical, no es dispensable esta obligación pero no existe sanción alguna lo cual debería sancionarse por la ley de manera rigurosa o al menos sancionarse de alguna manera en los propios estatutos, (Art. 373 de la LFT), lo mismo sucede con las obligaciones de los sindicatos, prohibiciones de los mismos previstos en los Artículos 377 y 388 de la LFT, en relación a proporcionar informes que soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación sindical, notificar a las autoridades ante quienes tiene registro dentro de un término de diez días, los cambios de directiva, modificaciones de estatutos y cada tres meses, altas y bajas de sus miembros, así como no intervenir en asuntos religiosos y ejercer la profesión de comerciante con ánimo de lucro; como mencionamos no existe sanción alguna, pero es posible que hacia el interior del sindicato se puedan generar acciones de los sindicalizados, conforme a su propia reglamentación estatutaria y reglamentaria,----lo cual no sucede---- lo cual es una muestra mas de que las organizaciones sindicales, se forman para beneficio de los dirigentes, no de los dirigidos o representados, pues estos deberían ser informados de todo lo que se ha descrito con antelación.

En cuanto a las actividades comerciales, debemos interpretarlo en el sentido, de que no es absoluta la prohibición, que algún sindicato realice

actividades comerciales, sino que la prohibición se da en relación a la finalidad lucrativa como preponderante de la organización sindical. Pues es práctica constante que los sindicatos realicen ciertas actividades que entran en el mundo de los negocios, de las actividades comerciales pero que no desvirtúan la finalidad de los sindicatos que establece el Art. 356 de la LFT, como son las cooperativas de consumo organizadas por los propios sindicatos, algunas actividades relacionadas con actividades de construcción, como es el caso de PEMEX, donde las utilidades no tienen como finalidad engrandecer el patrimonio del sindicato, sino beneficiar el patrimonio de los sindicalizados.

Debe advertirse que la globalización en la que se encuentra inmersa la economía mexicana, puede traer como consecuencia que de manera imperativa los países altamente desarrollados, impongan condiciones de política laboral, semejantes a la primera y segunda etapa que se han descrito en último término y que se han denominado de las relaciones entre el estado y la clase obrera. Esto provocaría un retroceso en el desarrollo económico, político e ideológico del país, lo que redundaría en perjuicio general a la sociedad, no debe olvidarse que los países altamente desarrollados, al igual que las empresas corporativas solo ven en los trabajadores un número relacionado con la productividad, por lo que no debe de aprobarse ley laboral alguna que reduzca aún más las condiciones económicas de los trabajadores----a un rango infrahumano----y la dignidad de la persona-trabajador y si por el contrario en aras del equilibrio social, dictar normatividad que permita un auténtico desarrollo del trabajador en lo individual y en lo social.

Debe fomentarse el desarrollo económico regional, sin menospreciar la internacionalización de las actividades económicas de los trabajadores y

empresarios, este desarrollo es lo que permitió que no sufriésemos impacto alguno con las dos últimas crisis económicas mundiales, provocadas por los precios del petróleo fundamentalmente, por lo tanto debe reforzarse el desarrollo de la economía interna dentro de un marco de globalización y no a la inversa y en esa virtud también debe darse la normatividad labora indispensable para este desarrollo.

4.3.-FIN INMEDIATO Y MEDIATO DEL SINDICATO.-DEMOCRACIA Y TOMA DE DECISIONES.-LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.-

El fin inmediato de las organizaciones sindicales lo constituye la igualdad jurídica que procura obtener el trabajador en la situación que como desigual tiene dentro de la estructura económica. Lo cual logra mediante la fuerza que adquiere con la unión, pero también por la posibilidad jurídica de canalizar la violencia organizada a través de la huelga para la contratación colectiva entre patrones y trabajadores y así conseguir los objetivos jurídicos de estas instituciones, que es precisamente el equilibrio entre los factores de la producción.

Recordemos que Mario de la Cueva afirma que la unión de los trabajadores es la condición de la actividad sindical³⁷ y en ese sentido, **jurídicamente el principal objetivo o fin inmediato del sindicalismo es la elevación de las de condiciones de vida de los trabajadores que son fijadas por el derecho individual y por el contrato individual trabajo.**

Así las cosas, el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, surge ante la franca oposición de la burguesía nacional, quienes ignorantes de los motivos que le dieron origen, realizaron todas las acciones indispensables para retrasar su cumplimiento e implementar su operatividad a través de la ley reglamentaria correspondiente. Pues en los debates, se estableció por los congresistas, al discutirse en primer lugar el artículo 5º. Constitucional la “idea por un grupo de diputados, de incluir en él las bases reguladoras del trabajo. Después de arduas y acaloradas polémicas llegaron a un acuerdo que consistió en consignar, en un capítulo especial, las bases reguladoras del trabajo³⁸” surgiendo el artículo de referencia.

Sin embargo el surgimiento de esta disposición Constitucional, contrario a lo sostenido por la mayoría de los tratadistas surge originalmente por la necesidad de sentar las bases jurídicas de desarrollo del sistema de producción capitalista, pues la misma comisión redactora, argumentó la necesidad de aceptar tales reformas aduciendo que estas medidas habían traído consecuencias positivas en algunos países, y que las enseñanzas que les proporcionaban esos países acerca de la prosperidad económica derivado de las reformas implantadas era suficiente argumento para aprobarlas; además, con esta medida se circunscribió el marco de la lucha obrera, que ya se había reflejado en las huelgas de cananea y río blanco, y en la lucha revolucionaria con la participación de los trabajadores y la casa del obrero mundial, pero además por que institucionalizaba la violencia de los trabajadores mediante la huelga, como instrumento de lucha jurídica, lo que implicó su aprobación por el miedo que guiaba a los congresistas como

³⁸ Mario de la Cueva.- tomo II.-OP cit. Pagina 287.

depositarios ideológicos de la revolución, ante las expectativas de lucha revolucionaria de los trabajadores, de tal suerte que aceptaron esas concesiones económicas y jurídica a efecto de lograr la paz social y la colaboración de clase a cambio de lograr el orden y la paz social,

En ese sentido la lucha sindicalista en México a la luz de la legislación constitucional y secundaria, **cumple con su fin inmediato, en forma mínima en los albores del siglo anterior y durante los dos primeros tercios del mismo**, pues en tanto y los sindicatos que aglutinaban la mayor parte de trabajadores fueron de empresa y de un oficio determinado, o bien sin mucho pluralismo y especialización, **se daba el fenómeno de convivencia necesario para una participación democrática y efectiva de la organización humana, la unificación de criterios, de intereses, de objetivos, son mas fuertes entre obreros que mantienen la misma o similar posición laboral y existencial**, incluso al conocer su oficio y el papel que el mismo tiene en la empresa lo hace sentirse necesario en la misma, pero también se siente parte importante del sindicato, **por la convivencia directa e inmediata que tiene con sus lideres y estos con los trabajadores, se siente con poder, y cree que su unión lo hace tener dominio en la empresa por su participación directa en atención lo poco numeroso de la organización sindical, teniendo una participación mas efectiva en la contratación colectiva, en La reglamentación de la vida sindical y en la fenomenología existencial del mismo.**

³⁸ Castoreña J. Jesús.- Manual de derecho Obrero. Derecho sustantivo. Tipográfica para offset Sexta Edición. 1984, pagina 47.

Sin embargo, en la medida que se consolida la industria nacional, se provoca una mayor división del trabajo y una atomización de la actividad del trabajador al interior de la negociación, los trabajadores se van convirtiendo en especialistas de tornillo e ignorantes del producto, desaparecidas prácticamente las actividades similares, la mayor división del trabajo provocó una desunión de grupo, de clase, de interés de los trabajadores, y una orientación cada vez más parcelada de los intereses de los mismos hacia el interior de la empresa, identificados por la necesidad del trabajo con el patrón a quien le muestran mayor solidaridad, motivados por la imposición de la idea a nivel de sistema, que la empresa son ellos (los trabajadores) como parte de la unidad de producción a la que están integrados. Esta situación se provoca por el aumento de trabajadores en la empresa, la masificación del trabajo industrial, el surgimiento de sindicatos industriales y nacionales de industria, el surgimiento de los contratos ley (contrato celebrado con el objeto establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio para uno o varias entidades federativas, artículo 404 de la Ley federal del trabajo).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La organización sindical se vuelve entonces contra los trabajadores, acentuándose esta contradicción, por el hecho de no darse, en los grandes sindicatos masificados, **convivencia entre los trabajadores que los integran y los representantes sindicales (no líderes)**. En los sindicatos de oficios gremiales, la dirigencia sindical, surge de la base de trabajadores, que conocen el oficio, a sus compañeros, quienes tienen normalmente una preparación similar, pero cuando el sindicato se masifica, cuando las empresas crecen, surgen medidas de control de la dirección. Desparece el contacto entre los trabajadores de la

propia empresa, mas aun con la división de turnos, escalafones, ascensos, que no siempre dependen de la capacitacion, adiestramiento o antigüedad del elegido y que vuelven al trabajador contra el trabajador, en una competencia inhumana impulsada por el afán de lucro o la obtención de la mayor productividad por parte del patrón, estas situaciones se ven reflejadas en los contratos colectivos de trabajo, que acudiendo al principio democrático de libre participación de los trabajadores en las decisiones económico-sociales fundamentales del sindicato y la empresa lo integran formalmente (tal vez sea mas adecuado decir virtualmente) al periodo de decisión respecto a las peticiones planteadas y la propuesta patronal, mediante una participación indirecta, en las asambleas a través de delegados.

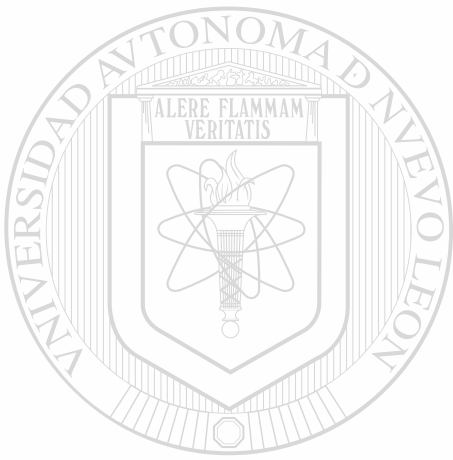
Trabajadores que con la atomización del movimiento sindical, la dispersión de los trabajadores en diversas unidades de producción, departamentos o secciones, poco o ningún conocimiento tienen de las condiciones reales de la empresa o industria, y entonces ven sometida su libertad, su condición laboral a la decisión que tomen los delegados, **que normalmente son seleccionados bajo la elección previa y autorizada del patrón, a efecto de controlar los resultados económico sociales del contrato colectivo de trabajo que se convierte en un instrumento de dominación de los trabajadores para someterlos a las políticas económicas del liberalismo, que cada vez presenta en la realidad, los rasgos distintivos que guardaba en su época de oro, convirtiendo a los trabajadores en simple número y olvidándose del fin mediato e inmediato del sindicalismo y del contrato colectivo de trabajo, conseguir con la fuerza de la unión el equilibrio entre los factores de la producción y con esto mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.**

Circunstancias históricas que presentan una perspectiva aterradora y deprimente con las reformas laborales que se intentan en los proyectos que se encuentran actualmente en el Congreso Federal y que actualizan la idea humanista del Doctor Agustín Basave Fernández del Valle, “ La libertad frente a la intervención del Estado que postula el laissez faire es el derecho del pobre y del miserable a morir de hambre” “Históricamente el liberalismo ha sido el responsable del pauperismo obrero---tan semejante a la esclavitud---y de la competencia desenfrenada que no vaciló en prolongar inhumanamente las horas de trabajo, en disminuir salarios hasta un nivel infrahumano, en emplear materias primas de mala calidad³⁹”.

El estado no debería consentir esta situación, sin embargo no solo la consiente, sino que la apoya y tiene su justificación jurídica en los dispositivos comentados de la ley federal del trabajo, **la razón es simple, el estado mexicano es el mayor patrón del país y con la posición arbitral que le otorga la ley, toma las medidas para controlar a los trabajadores, de cuya política los patrones en general esta de acuerdo,** pues los sindicatos y patrones dejan de ser autónomos en sus contrataciones colectivas, al imponerles el estado la base fundamental en las condiciones de trabajo: el monto del salario y este es determinado por voluntad estatal, mediante la sugerencia que impone en los aumentos a los salarios mínimos generales y profesionales, **que son parámetro insalvables en las revisiones salariales a que obliga el artículo 399-bis de la Ley Federal del Trabajo que dice:-** “Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisados cada año en lo que se refiere a los

³⁹ Basave Fernández del Valle.- Teoría de la Democracia. Fundamentos de Filosofía Democrática. Editorial Jus, México. 1976, pagina 70.

salarios en efectivo por cuota diaria”, que en relación con el con el artículo 393 que dispone:” No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios “, lo cual nos hace concluir que el salario es el punto de referencia material y jurídico, para lograr el fin del derecho colectivo de trabajo, y que este no permite en las circunstancias actuales el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 5

LA HUELGA

5.1.- ORIGEN Y DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA.-

El concepto trabajo proviene etimológicamente del latín eripalim que significa aparato para sujetar las caballerías: de triplis de tres palos, acción y efecto de trabajar.

El trabajo ha sido visto de diversas maneras en el transcurso de la historia, antiguamente era percibido como algo negativo al considerarse: penoso pecaminoso, desagradable, molesto, contratiempo del hombre.

En la Roma Imperial Significaba el castigo que se imponía; opus, labor.

También en Roma y en Grecia se consideraba al trabajo como actividad indigna y humillante, propia de los esclavos.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En Castellano, España, el trabajo significaba la acción y efecto de trabajar, sinónimo de obra, reparación, uso de herramientas o maquinarias, esfuerzo humano aplicado a la producos de riqueza, a su vez estrechez, miseria, necesidad.

En Francia, en los siglos XI y XII, el trabajo significaba lo que hace sufrir, es decir se consideraba castigo.

En Inglaterra y Alemania, en tiempos antiguos se le consideraba al trabajo como castigo.

Estas ideas cambiaron con el paso del tiempo, así vemos que el trabajo es considerado desde diversos puntos de vista, de acuerdo a la posición ideológica que del mundo y de las cosas tienen los diversos ideólogos que las implementan.

Posición dialéctica: al trabajo es una actividad dirigida hacia fuera de nosotros, de la colectividad, actividad móvil, que implica devenir y una actividad útil por que da o aumenta el valor económico del objeto, el trabajo determina la acción.

Punto de vista ético; es toda actividad del hombre que implique tensión y esfuerzo de sus facultades, tanto intelectuales como sensibles y corporales que sean transformadoras de las cosas materiales y creadoras de valores del espíritu y que vaya ordenada esta transformación a la producción de riqueza de bienes económicos útiles a los fines individuales y sociales de la vida

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Punto de vista objetivo: Se aprecia al trabajo como una actividad humana de tipo transitorio, dirigida hacia un objeto externo, es decir: el dominio del hombre sobre el universo.

Posición subjetiva: es el proceso mediante el cual el hombre es el que domina al universo, buscando en todo momento el fundamento de la dignidad humana

Jurídica: para el español Pérez y Botija, trabajo es toda actividad personal prestada mediante contrato por cuenta y bajo dirección ajena en condiciones de dependencia y subordinación.

En nuestro derecho el artículo 8°. De la ley de la materia consigna.- El trabajo es toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión

De esta definición , se deben distinguir dos aspectos importantes:

1°.- El trabajo es una actividad humana en general. No se concibe e este como la actividad de una colectividad, como la agrupación, la coalición, el sindicato, pues debemos consignar que el artículo 386, establece que el 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 el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo (como actividad humana-individual) en una empresa o establecimiento.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Además como una actividad en general es la labor que hombre realiza, la cual puede ser productiva o no (pero la jurídica tiene siempre esa característica). Sin embargo en ese sentido el trabajo es un elemento liberador del hombre.

2°.- El trabajo como un aspecto económico. En este aspecto, el empleo que hace el ser humano de sus aptitudes, conocimientos, es para la producción de bienes y servicios, de riqueza socialmente necesaria para la sobrevivencia de la sociedad y por ende del hombre.

Recordemos, que la racionalidad del hombre consiste en aprender, captar la naturaleza, y transformar la naturaleza, para el mejoramiento de las condiciones materiales y espirituales de existencia del hombre, y en ese sentido la transformación de la que hablamos, la solución a los problemas fundamentales del hombre y de una sociedad economía, solo se logra a través **del trabajo, como elemento liberador y de realización del hombre**

Por eso estimamos valida la definición del Maestro, Abogado Hiram de León, cuando afirma “ el trabajo es actividad humana útil, que implica acción a un fin determinado⁴⁰”

Pero el trabajo como actividad individual, manifestada en el ejercicio de la libertad de trabajo, proporciona al trabajador el derecho a no trabajar, el derecho al ocio. Pero es un derecho que surge solo cuando se dan ciertas condiciones, es decir, este sobreviene como consecuencia de la satisfacción de sus necesidades primarias y de las económicas de una sociedad, lo cual no era apreciado en las comunidades políticas del esclavismo y primeros dos tercios del feudalismo, donde el ocio es propio de los sujetos miembros de las clases dominantes de la sociedad, los amos, señores feudales, los miembros del ejercito, los sacerdotes, quienes además no realizaban trabajos, pues dicha actividad era indigna, humillante y propia de los esclavos como clase inferior, en la cual los sujetos que la integraban eran considerados cosas.

⁴⁰ De León Hiram. - 1ª.-Sesión de la clase Relaciones Individuales del Trabajo, Aulas de Pos-grado de la Facultad de derecho y Criminología. - 17 de Enero de 1998.

La descripción realizada respecto al trabajo como fenómeno individual, es ilustrativa para comprender la evolución general, del trabajo, de la asociación, de la huelga, pues así como se dan las etapas evolutivas en lo que se refiere al trabajo, mismo sucede respecto a las instituciones mencionadas.

Así, encontramos un primera etapa de prohibición de la huelga. En el año 1303, el Rey Eduardo I de Inglaterra, prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo, acuerdo que paso a formar parte del common law. Situación semejante imperaba en el resto de los países europeos, con características capitalistas o semicapitalistas que ratificaron ese acuerdo en los siglos posteriores (XVIII). La economía liberal individualista, confirma esta situación, prohibiendo la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas que se presentaban en la actividad productiva, pues se reconocía como única fuerza al capital y su fundamento el individuo con su libre voluntad para contratar las condiciones en que se debería prestar el trabajo, lo que implicaba a la luz del derecho individualista, (Civil) que se manifestara en su condiciona de igualdad jurídica con su similar, el patrón.

Por tal razón, al negarse la libertad para coaligarse, para asociarse, la huelga se considero un delito. Así, se contemplo en el Código Penal Francés el delito de coalición o huelga y el de asociación.

Una segunda etapa, que hemos llamando “de la tolerancia”, en la cual la huelga y la coalición, no son considerados delitos, pero tampoco son considerados derechos. Es decir no formaban parte del derecho vigente, positivo

le llaman algunos. En consecuencia, cuando los trabajadores suspendían las labores colectivamente de una empresa, total o parcialmente, los efectos jurídicos que se daban eran precisamente causa de rescisión de los contratos de los trabajadores que suspendían sus labores; una consecuencia similar, a la prevista actualmente en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo que dice en la parte que nos ocupa:- Fracción II.- Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivos administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; Fracción X.- Tener el trabajador mas de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; XI.- Desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Entonces se considero a la huelga como un derecho negativo de no trabajar (basado en el principio de libertad) , pero sin facultades de suspender las labores en la empresa o establecimiento, de tal suerte, que había empresas, que de mil trabajadores, setecientos estaban de acuerdo con la suspensión, pero el patrón podía reanudar las labores con los restantes y reclutar nuevos trabajadores para que la empresa siguiera laboran.

Una tercera etapa, de la conquista del derecho de huelga donde el movimiento tradeunionista Ingles, tiene un papel importante, al conseguir en 1859 una ley penal (Molestation of workmen act) que aligeraba la antigua legislación, pero en el año de 1871 de vuelve al régimen anterior. La Oficina Internacional del trabajo, cita Mario de la Cueva, consigna que se podían

imponer hasta tres meses de trabajos forzados a quien, para ejercer presión sobre otro a fin de que realizara cualquier finalidad de carácter profesional, recurriendo a violencia, recurra a amenazas, molestar a otra persona, entre otras causas. En 1906 dentro del derecho inglés se dicta una ley, que declaró la irresponsabilidad de las Trade Unions por las huelgas en que participaron. Esto es el resultado de la lucha de los trabajadores por que se respete su derecho asociarse profesionalmente y para ir a la huelga.

Por último la etapa del reconocimiento del derecho a la huelga como parte del derecho positivo, que como afirma Mario de la Cueva “ el trascendental paso se dio en la Constitución Mexicana de 5 de febrero de 1917.⁴¹” al establecer en la Fracción XVII del artículo 123, que “ las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.

5.2.- CONCEPTO DE HUELGA. OBJETO JURÍDICO DE LA HUELGA. SU FUNCIÓN JURÍDICO POLÍTICA.-

CONCEPTO.- La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores

⁴¹ Mario de la Cueva.- Torno II.-OP. Cit. Pagina 762.

Este concepto se ajusta al concepto de huelga previsto en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que dice:- “Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

Del propio concepto se advierte, que la naturaleza de la suspensión, indica que es temporal, no es definitiva, pues entonces hablaríamos de terminación de las relaciones colectivas o cierre definitivo de la empresa, no es tampoco abandono de trabajo, ni terminación de la relación individual, sino que la suspensión sobreviene ante la negativa de los patrones a modificar o mejorar las condiciones de trabajo.

Es producto — al menos jurídicamente— de un acuerdo al que llega la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, y tiene por objeto la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo que implica, que se manifiesta el movimiento de huelga luego del incumplimiento o negativa del patrón de mejorar las condiciones de trabajo

Dentro de las Sociedad capitalistas la Huelga, prevista en la facción XVII del artículo 123 Constitucional, **se instituye como el instrumento jurídico mas importante para hacer efectivos los derechos e intereses de los trabajadores constituidos como coalición, pero limitado desde luego por las condiciones y requisitos que se establecen para la misma, que en la actualidad han llegado a exagerarse por parte del Estado, que en su afán de establecer al menos formalmente la existencia de paz laboral, el control que ejerce hace difícil el ejercicio de este derecho para la coalición. Llegando a invocar como un logro la inexistencia de huelgas por periodos mas o menos prolongados (recordemos el caso Nuevo León donde llevamos mas de dos años sin**

huelgas), lo cual es propio de las sociedades políticas corporativistas mas nefastas de la historia de la humanidad: las sociedades políticas fascistas.

Esta idea de mantener la paz social en el aspecto productivo, sosteniendo que le empresa y el sindicato son entidades mas importantes que el hombre mismo, se repite en la actualidad en todos los ámbitos de la sociedad, en la escuela, la universidad, la empresa, el sindicato, la nación, el estado, el municipio, los estados miembros de la federación, los poderes federales y locales, los equipos deportivos, etc., estimando a cada uno de estos como un fin en si mismos, repitiéndose a nivel de realidad social aquella vieja idea Italiana **“La Nación Italiana es un organismo con vida y medios de hacino propios, superiores, en potencia y duración, a los de los individuos y grupos que lo integran. Es una unidad, moral, política y económica, que se realiza íntegramente en el estado fascista”**. En nuestro sistema se identifica también ideológicamente con la institución.

El fascismo es una transformación del capitalismo, que adopta la forma de dictadura conservadora, que se sustenta ideológicamente presentando un panorama que da la impresión de que las estructuras económicas se encuentran amenazadas por el socialismo o por el comunismo, esta impresión resulta de varios factores: poder e influencia de los partidos de izquierda, poder e influencia de los sindicatos obreros, agitación social mas o menos violenta, crisis económica grave, que hace pensar que el capitalismo esta en peligro. De Ahí el peligro que significa para un sistema que se sostiene ideológicamente con estas ideas, pues eliminan el papel dinámico del derecho colectivo de trabajo y en especial de la huelga, como mecanismo de actualización constante en la búsqueda del

equilibrio, al menos economicista de los grupos productivos del país, patrones y trabajadores.

Desde el punto de vista jurídico político se considera a la huelga como un instrumento de autodefensa, porque se de mediante la coacción ejercida como violencia legalizada de los trabajadores, que siendo mayoría proceden a suspender las labores productivas de la empresa , ante la negativa de los patrones a convenir con ellos en el mejoramiento de las condiciones de trabajo, de esta manera ejercen poder. El Estado interviene para precisar el ángulo jurídico del conflicto y promover y procurar de manera forzosa un acuerdo previo entre las partes (que se da precisamente en la conciliación) que puede derivar en un arreglo de los intereses en pugna, a efecto de que no se de el entallamiento de huelga; concluyendo el conflicto con la celebración del contrato colectivo de trabajo. Perfilándose la huelga, (la suspensión del trabajo en una empresa o establecimiento para el cumplimiento de los objetivos de la misma, sin tener la finalidad, de destruir el centro de trabajo), como el único mecanismo compulsivo y violento para resolver los conflictos colectivos entre las partes.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

La Constitución también otorga este derecho a los patrones pero no con la fuerza represiva de los trabajadores, al otorgarles a los patrones el derecho de asociarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, e incluso concediendo el derecho al paro patronal, y la autorización jurídica de crear el reglamento interior de trabajo como contrapartida al Contrato Colectivo de Trabajo. En ese sentido se discute la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo, respecto a si es publico o si es privado, Mario De La Cueva, afirma que es público porque es un derecho frente al Estado, lo que le otorga el

carácter de Garantía Constitucional y un derecho de una clase social, la trabajadora, frente al empresario. Definiéndose el derecho colectivo según Néstor de Buen Lozano, como el capítulo del derecho del trabajo que establece los causes institucionales de la lucha de clases. De ahí que la huelga se considere como instrumento de lucha violenta de los trabajadores como institución de derecho público.

En ese orden de ideas en el derecho mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

La teoría de la huelga la entiende--- en nuestra opinión de manera certera --- como acto jurídico, lo cual se confirma por el hecho de que la ley exige que la huelga satisfaga los requisitos de fondo y forma propios de un acto jurídico. Entre lo cuales se encuentra la manifestación de la voluntad de los trabajadores de proceder a la suspensión de labores en una empresa, lo cual desde luego implica que se produzcan una serie de consecuencias de derecho, que son queridas con la realización del acto. Lo cual resulta evidente con sólo analizar los fines de la huelga y el concepto tradicional del acto jurídico, amen de lo dispuesto en el artículo 440 de la ley de la materia que dice: la huelga es “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

5.3.- OBJETO MEDIATO E INMEDIATO DE LA HUELGA

La huelga cumple con **sus fines directos** con la suspensión del trabajo. Se trata de un medio lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones de los obreros.

Por lo anterior debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento; su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores.

En cuanto al titular, el derecho de huelga no es un derecho individual de los trabajadores, sino un derecho de la clase trabajadora. De acuerdo a lo anterior se puede concluir:

- a) Debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio.
- b) El derecho de huelga es un derecho social subjetivo. Corresponde al grupo: Sindicato o Coalición, y no a los trabajadores considerados en su individualidad.
- c) El derecho de huelga está sometido a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores.
- d) Como conducta es una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la ley atribuye consecuencias jurídicas.
- e) La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacer un interés colectivo legítimo.

La huelga constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a su **objeto inmediato** conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato ley, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, exigir la revisión de los salarios, apoyar otra huelga, conforme lo dispone el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

El problema esencial en la huelga es establecer cuales son los intereses cuya afectación puede justificar un conflicto. Esto tiende al estudio de la cuestión de si un derecho individual o la suma de los derechos individuales cuando son violados pueden provocar lícitamente la huelga.

La huelga puede plantearse de manera especial sólo con respecto a dos motivos de huelga: la exigencia del cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley y la del cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo **constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga**. Ya que el Contrato Colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

La huelga por incumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de huelga. La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos.

En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso; por otra parte es evidente que si se dieran las circunstancias para una huelga general, revolucionaria, muy poco importaría cumplir con requisitos legales impuestos por un Estado al que se combate con la suspensión de labores.

A la huelga le corresponden tres tipos de requisitos que son los siguientes:

- a) **Requisito de forma.**- la forma, en el ejercicio de derecho de huelga, constituye una condición procesal, pues deberá dirigirse por escrito al patrón y en el se formularan las peticiones, anunciaran el propósito de irse a la huelga si no son satisfechas, expresaran concretamente el objeto de la misma y señalaran el día y hora en que se suspenderán las labores, o el termino de prehuelga, conforme lo dispone el artículo 920 fracción I de la Ley Federal del Trabajo. Con relación a este requisito no deben de confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga.
- b) **Requisito de mayoría obrera.**- Para suspender los trabajos se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. Este concepto de mayoría obrera es relativo, Al tratar del

recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, la ley indica que la mayoría se determina con apego a reglas particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga. Sin embargo, en esta momento procesal de calificación de la inexistencia de la huelga, el sindicato emplazarte, los trabajadores siempre se encuentra en desventaja, pues no cuenta con el padrón real de trabajadores, que les permita ubicarse jurídicamente en igualdad de circunstancia, por lo tanto debe reglamentarse en la propia legislación laboral, la obligación de los patrones, de actualizar y proporcionar a los sindicatos, a los trabajadores, al menos cada tres meses la lista del total de trabajadores de la empresa, incluso esto serviría también para el cumplimiento de la cláusula de inclusión y para el respeto real de los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

c) Requisito de fondo.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que se señalan en el artículo 451 fracción I. El requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital.

Los requisitos de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de la hipótesis del artículo 450, sin que sea necesario que los hechos fundatorios sean verdaderos.

Los requisitos atienden a dos situaciones diferentes en cuanto a su naturaleza jurídica.- en unos importa un valor **formal**: el emplazamiento a

través de la autoridad, que expresa peticiones completas. Se trata lógicamente de un acto preliminar, en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo, si el patrón no accede a lo pedido, en esa medida se trata de un presupuesto, esto es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga, que otorga a esta una condición de juridicidad. Si no se cumple, la huelga será un acto social, real y trascendente pero no jurídicamente vinculante.

En conclusión la huelga sigue siendo el principal mecanismo de presión de los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo, debe entenderse que ésta es solo la suspensión provisional del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores y que no se pretende ni se permite jurídicamente destruir la empresa.

Ante la posibilidad de las reformas que se pretenden realizar a la Ley Federal del Trabajo, que incluye el proyecto de una nueva ley, es importante sugerir que se mantengan las instituciones cuyo análisis descriptivo se ha realizado en este curso, Y que solo se diseñen nuevas normas, que permitan la operatividad del derecho colectivo de trabajo, como derecho social, como la norma sugerida con antelación, máxime que en el momento histórico que vivimos, se ha relegado en gran medida, la participación de los trabajadores en los acuerdos colectivos con sus líderes (¿?) quienes representando intereses ajenos a los trabajadores, realizan los tratos a sus espaldas, pero con pleno efectos sobre ellos, por lo que se recomienda que se implementen mecanismos de participación directa de los trabajadores en los pactos colectivos, que se fijen en los mismos, que permitan una autentica representatividad sindical, debiendo mantenerse la huelga como instrumento de presión material, para que los trabajadores mejoren

sus condiciones de trabajo, sin someterlo a requisito de procedibilidad diverso a los que actualmente existen en la legislación laboral.

En consecuencia no debe permitirse de manera alguna, la aprobación de la reforma laboral, que pretende establecer como requisito de procedibilidad para la huelga legalmente existente, cuando se reclama del patrón la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajos, que se justifique que esto se ha solicitado previa y directamente al patrón, pues se desvirtúa la naturaleza jurídica, social e histórica de la institución.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 6

CARACTERES GENERALES DEL CONTRATO COLECTIVO

6.1.-EL CONTRATO COLECTIVO, POR EL LADO DE LOS TRABAJADORES, SOLO PUEDE Y DEBE CELEBRARSE POR UN SINDICATO.-

En el Derecho Mexicano del Trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo el Contrato Colectivo de Trabajo solo puede celebrarse por uno o varios sindicatos de trabajadores, es decir que solo la agrupación profesional, constituida formalmente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses, puede participar en el nacimiento del Contrato Colectivo del Trabajo, pero si bien es cierto, que los artículos 356, 357, 358, 360, 371. 375, nos dan la idea de que los Sindicatos representarán a sus agremiados en la defensa de sus intereses colectivos e individuales, la realidad es otra, pues evidentemente el Sindicato----mas concretamente sus directivos----- en la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo, **ha venido encerrándose en un claustro, en sus propios intereses, en los intereses del patrón---pues este ha logrado el control de los lideres o representantes-----, de tal suerte que no exige, ni reclama acciones que tiendan al mejoramiento permanente de los trabajadores**, pues no se apartan de lo establecido, como es el aumento reiterado de salarios-tope, reducciones de jornada, vacaciones o aguinaldo, pero sometidos a los parámetros que fijan los mismos patrones y el estado a través de la política laboral como consecuencia de los ordenamientos impuestos por los países desarrollados, amén

de que han creado su propio sistema de ideas para autosatisfacerse y autojustificarse, pues todo aquello que se aparte de lo establecido aparece como atentatorio a la empresa, a las instituciones, al Estado, a la Nación, se aprecia que el Sindicalismo contemporáneo en México, busca la permanencia del estatus Social, económico, político, jurídico, ideológico, vigente; **haciendo depender el bienestar de los obreros, no de su lucha, sino de la voluntad de los líderes sindicales, que aliados o mediatizados por el patrón engañan a los trabajadores exigiéndoles su colaboración a cambio de un salario justo que nunca se da y un aumento en la productividad.** De esa manera los patrones, han logrado el control del movimiento obrero, mediante el sometimiento a sus intereses, de la voluntad de los líderes sindicales, mediante la introducción ideológica del concepto, equilibrio de los factores de la producción. **Como si fuese** tiene un contenido y una forma, donde cada elemento que forma parte **el ser social, un organismo vivo que se puede apreciar mediante factores, vectores o resultados, y no como un fenómeno que en su desarrollo** tiene un contenido y una forma, donde cada elemento que forma parte del sistema, tiene existencia solo dentro de el y se explica en sus relaciones con los demás. Es decir, que la conceptualización utilizada por la Ley respecto a “Teoría de los factores” nos permite conocer el resultado cuantitativo, no cualitativo, ni el origen y constitución de tales factores, que nos permitan una visión explicativa del fenómeno económico-social y no solo lo describa, lo anterior no es debidamente apreciado, porque en el proceso de producción social, los trabajadores, ocupan un lugar muy importante, evidentemente son el motor del movimiento productivo, porque sin el trabajo no puede haber creación, ni acrecentarse el capital.

De tal suerte, apreciamos que ni el movimiento sindical----que se ha reducido a un amasiato-interesado entre dirigentes o representantes sindicales y patronos, soportado por los patronos con dinero que les permite el control sindical----pues---- ni en los contratos colectivos se buscan mecanismos de seguridad al empleo, al desempleo (seguro de desempleo); medidas de seguridad a las disminuciones reales del salario, que provocan la pérdida del poder adquisitivo del salario. Recuérdese históricamente la crisis financiera del País que se inicia prácticamente el 01 de Septiembre de 1976, que continua durante toda última parte del siglo, donde los pactos colectivos de aumentos salariales de emergencia, se dieron por imposición del Estado y por aceptación humilde de los sindicatos y complacencia convenenciera de los patronos. Lo que provoco un deterioro en la condiciones materiales y espirituales de existencia de los trabajadores, que no han podido recuperarse hasta la fecha. No obstante esto el movimiento sindical, que tiene culminación en el contrato colectivo de trabajo, no ha realizado acción real alguna, tendiente a recuperar la capacidad adquisitiva del salario, a pesar de esto, se ha mantenido la paz empresarial y social. Un dato significativo, que demuestra lo afirmado con antelación, es el hecho de que las causas principales de huelgas que se han dado en el país han sido por el incumplimiento con el Contrato Colectivo de Trabajo, por el aumento de salarios y por la necesidad de formular un contrato colectivo de trabajo. Si agregamos a esto el fenómeno de la desocupación se apreciará con más detalle, el descenso del nivel de vida del trabajador y la decadencia de las condiciones materiales y espirituales de desarrollo del hombre, **propiciado por la nula eficacia del movimiento sindical**, ante el patrón, ante la autoridad correspondiente, de tal suerte que finalmente, en la celebración o revisión de los contratos colectivos de trabajo existe un control

de los Patrones y del Estado respecto a los líderes de los sindicatos que son los únicos autorizados a celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo.

Pero mas grave se presenta la situación, ante la inexistencia de normatividad, que permita a los dirigentes sindicales y trabajadores en general, enterarse de la realidad económica que viven las empresas, por ello considerando que la propia ley habla de factores de la producción y que considera al patrón como miembro de una unidad de producción junto con los trabajadores, deberá dictarse la normativa incorporándola a la Ley Federal del Trabajo obligando al patrón a proporcionar informes, que estimamos debe ser por lo menos cada tres meses, en el cual se comunique el estado económico que guarda la empresa, así como el sector económico al que pertenece, y las perspectivas históricas que tiene en el mercado, los bienes producidos, los productos vendidos, los productos o materia prima adquirida; el balance general de la empresa o del patrón, con el cumplimiento respecto a los trabajadores y sindicato de todas las obligaciones fiscales; los planes y políticas de empleo, y cambio programado de condiciones de trabajo acorde a la situación económica de la empresa, colaborar en la administración de la empresa en el establecimiento de todas aquellas medidas que procuren el mantenimiento e incremento de la productividad y el salario, entre otras medidas, que les permitan tanto a trabajadores como directivos sindicales, actuar de manera libre, responsable e informada en las decisiones económicas y políticas que se tomen en relación a la huelga y al contrato colectivo de trabajo y se conviertan en sujetos activos de su historia laboral.

6.2.-EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO ES OBLIGATORIO PARA EL PATRON.-

Es evidente, que la principal forma del nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo es el acuerdo de voluntades (Art. 386 de la Ley Federal del Trabajo), constituyendo esto un derecho para los trabajadores y los patrones, pero cuando el patrón emplea a trabajadores miembros de un sindicato, y este lo solicita tiene la obligación de celebrar el Contrato Colectivo de Trabajo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el Derecho de Huelga consignado en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo (Art. 387 y 450 de la Ley Federal del Trabajo).

En las relaciones colectivas de trabajo, es posible jurídicamente concluir, que no existe la autonomía de la voluntad, pero además el trabajador no contrata--- no participa de manera activa en la contratación. El contrato de trabajo se hace entre el sindicato obrero y el patrón, entonces el obrero desaparece, la personalidad y dignidad del trabajador no se considera y en consecuencia el sindicato se compromete-----a expresar su voluntad, la cual si es real en los patrones, pues su obligación de celebrar contrato colectivo de trabajo, se da únicamente después de que ha sido solicitado por un sindicato, y existe la negativa del patrón a celebrarlo, entonces nace el Derecho de los trabajadores, para promover la huelga a efecto de obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo. También se excluye la voluntad de los trabajadores, cuando someten la decisión del contenido de las normas reguladoras del Contrato Colectivo del Trabajo a una decisión arbitral o someten el conflicto a la decisión jurisdiccional de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Estas disposiciones, examinadas en forma aislada, parece que cumplen con la finalidad primordial del Estado, del Derecho, mantener el justo equilibrio entre los intereses individuales y colectivos, de tal manera que esto, permita la realización de los trabajadores considerados en su individualidad.

Sin embargo, en relación a la celebración del Contrato Colectivo del Trabajo de manera voluntaria por las partes contratantes, valen los argumentos que se han transcrito en el párrafo precedente, advirtiéndose en cuanto a la intervención de un arbitro o del Estado, representado por el Gobierno y este a su vez, por las Juntas de Conciliación y Arbitraje (dentro de los mecanismo de conciliación, de negociación y de resolución), que el poder político globalizante, normalmente intentara la reproducción del mismo estado de cosas que se venían presentando en relación a las condiciones de trabajo, o bien que estas sean inferiores a las anteriormente pactadas, a efecto, de lograr la paz social de la empresa y el bienestar de los obreros, es decir que el Estado participa en forma directa o indirecta en la solución del conflicto, mediante la imposición del Contrato Colectivo del Trabajo para mantener la ocupación del obrero y seguridad al empresario.

El trabajador no contrata (ni aun cuando el Sindicato lo hace); entonces el obrero desaparece, la personalidad del obrero no se considera, el Sindicato se compromete a proporcionar operarios durante la duración del Contrato Colectivo. En el Contrato Colectivo se pierde la personalidad del trabajador, no la del patrón, independientemente de la forma de nacimiento del Contrato Colectivo. El Patrón se evita problemas para organizar y controlar a los

trabajadores que constituyen su mano de obra y el sindicato se convierte en una bolsa de trabajo que proporciona trabajadores a la Empresa, pero además en instrumento mediatizador de las inconformidades laborales, que son bloqueadas por el propio sindicato, sin considerar de manera alguna la dignidad de los trabajadores, salvo que sean hábiles, dóciles y puedan desempeñar su trabajo a satisfacción.

6.3.- DEL NACIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.-

Como hemos señalado, el procedimiento para la existencia o nacimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, puede ser en forma voluntaria, por imposición del Estado al fijar el contenido del Contrato Colectivo de trabajo en la resolución dictada a resueltas de la acción entablada por el Sindicato respectivo; por Laudo arbitral. También es cierto, que el nacimiento al mundo jurídico del Contrato Colectivo de Trabajo, se da en función de la forma que le da vida, contemplando que el mismo se celebre por mutuo acuerdo o en forma impositiva, el contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, ante la autoridad correspondiente salvo que las partes hubieren convenido en una fecha distinta, en esa virtud, es a partir de entonces cuando cobraría vida el pacto contractual, puesto que si se someten los efectos del Contrato a una fecha convenida por las partes, mientras no se cumpla esa condición, el Contrato no surte efectos y técnicamente no ha nacido a la vida jurídica; cuando no es así, los efectos se dan a partir de la presentación del documento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que

después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje; por ello debe hacerse por escrito, bajo pena de nulidad, por triplicado, entregarse un ejemplar a cada una de las partes y depositándose otro en la forma que se ha precisado (Art. 390 de la Ley Federal del Trabajo). **Sin embargo no existe definición respecto a la calificación sobre el contenido del Contrato, que se ha establecido, consta de dos elementos y una envoltura general, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las normas que regulan la vida de la institución. El elemento obligatorio es evidente que compele a las partes contratantes en forma directa, sindicato y patrón pero también obliga al Estado a realizar la aplicación e interpretación del derecho positivo plasmado en el Contrato Colectivo de Trabajo; en tanto el elemento normativo es extensivo a todos los trabajadores de la empresa y al patrón (Art. 395 y 396 de la Ley Federal del Trabajo).**

Ahora bien, si el elemento normativo contiene reglas que producen menoscabo a los derechos de los trabajadores, es posible, que estos ataquen directamente al Contrato Colectivo de invalidez, sus modificaciones o su resolución, como en el caso de Ferrocarriles Nacionales de México, en el cual los dirigentes sindicales y los patrones afectaron substancialmente los derechos adquiridos de los trabajadores, excediéndose en las facultades que como dirigentes les otorgaba el pacto social, el contrato colectivo de trabajo y la propia ley.

La inexistencia o nulidad del Contrato Colectivo produce la inexistencia o nulidad de la relaciones individuales de trabajo?, en la especie, la normatividad que gobierna a las relaciones colectivas de trabajo, no provoca acción a favor de los trabajadores considerados individualmente para impugnar la inexistencia o

nulidad del Contrato Colectivo de Trabajo. Por otro lado, las normas que producen menoscabo a los derechos de los trabajadores o que son inferiores a los establecidos en la Ley que son nulas o inexistentes, no provocan la inexistencia o nulidad de las relaciones individuales de trabajo, pero esto basados en la norma más benéfica para el trabajador, que podemos contemplar en el artículo 395 y 18 de la Ley Federal del Trabajo. Por lo que se advierte, que dentro del proceso de formación inicial, o de nacimiento del Contrato Colectivo de trabajo, que da lugar al surgimiento de un derecho autónomo de derecho objetivo, los intereses individuales representados por el Sindicato, pueden verse afectados en forma directa e inmediata, sin que sea válida ni jurídicamente posible su intervención en la elaboración del clausurado del Contrato Colectivo de Trabajo, **por lo que debe procurarse para que el Contrato Colectivo de Trabajo realmente, se convierta en un elemento democratizador del sistema social y que influyan efectivamente en la negociación colectiva que se den los siguientes supuestos elevados a normas jurídicas:-**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

1.- La existencia de Organizaciones Sindicales amplias, representativas, de contacto directo entre los líderes y sindicalizados, con una mayor convivencia sindical retroalimentadora, eliminando la distancia que existe entre líderes y liderados.

2.- Existencia en la empresa de una Estructura uniforme tanto social como económica, pero flexible a la negociación permanente, la cual debe fundarse en la libre manifestación expresada por los trabajadores y el sindicato en forma responsable e informada ante los cambios constantes del elemento económico.

3.- Existencia de un espíritu negociador de las partes, de la sociedad en general, que busque realmente el mejoramiento en las condiciones de trabajo, que predomine sobre el interés de los líderes por mantener el poder, o su inclinación a representar en el Contrato Colectivo intereses patronales, por afán de prestigio, por dinero o sobre la ideología de clase que representa.

Lo anterior porque, si bien es cierto, que la función social es típica en los Contratos Colectivos de Trabajo, también es cierto que estos y los dirigentes sindicales, le han permitido al empresario gozar de supremacía real en la contratación colectiva y por ende individual, pues dicta prácticamente la Ley del Contrato. Es cierto, que jurídicamente el Contrato Colectivo de Trabajo, permitió a los trabajadores disponer de la fuerza del número y de la Organización, como mecanismos de presión y de fuerza que los coloca en una situación de igualdad jurídico-política con el patrón o empresario, también es cierto que en los Contratos Colectivos de Trabajo, ya no se aprecia de manera real, la defensa de los intereses de los trabajadores, sino los intereses de la Institución Empresarial, de personalidad y existencia fantasmal, en la que han de concurrir los trabajadores y los patrones para la ejecución y superación del plan social y económico llamado Contrato Colectivo de Trabajo.

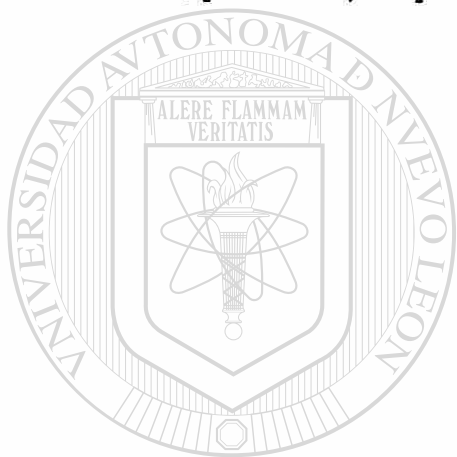
Despersonalizando el mismo, y eliminado su fuente original que son los hombres-trabajadores, basta con que estos se impongan de las condiciones previstas en el Contrato para considerar ajustada la conducta del operario trabajador a la exigencia del Contrato, siempre y cuando se desempeñe, mejor e incrementa la producción; eliminando los actos individuales y colectivos que de

algún modo turben la normalidad de la empresa, atenten contra ella o provoquen la disminución del rendimiento en el trabajo. De tal suerte, que los trabajadores son considerados en el Contrato Colectivo de Trabajo, no como entidades humanas, sino como entes mecánicos sometidos al principio del rendimiento en la producción,-----recordemos la versión indigna de calidad en el trabajo, que suprime al hombre y le da mayor importancia a la institución----- lo que ha provocado, que en el Clausulado del Contrato Colectivo de Trabajo la existencia de normas institucionalizadas a favor de la Empresa, que exigen un mayor rendimiento, una mayor productividad, una mayor calidad en el servicio, que no se ve compensado con aumento salarial alguno y menos aún, en el mejoramiento en las condiciones de vida de los trabajadores, es cierto, que los contratos colectivos exigen cada vez mas, mejores salarios, lo que provoca un crecimiento o incremento en la percepciones de los trabajadores, pero que no se reflejan en su estilo de vida, en su desarrollo personal o familiar, puesto que normalmente **los incrementos salariales se dan hacia el pasado y no hacia el futuro**, pues si el índice inflacionario del año próximo pasado fue del 5%, ese es el incremento salarial obligado, impuesto por decreto absoluto a los salarios mínimos, como consecuencia en los salarios establecidos en los contratos colectivos de trabajo o sus revisiones.

Debemos resaltar que ese incremento salarial, es en relación a una inflación que ya ha pasado a la historia, no a la que esta por venir, **de ahí que se plantea una negociación colectiva permanente**, mediante la participación directa de todos los sindicalizados, en la toma de decisiones fundamentales sobre la vida de los trabajadores de la Empresa y mayor flexibilidad, acorde al desarrollo económico social mismo, que surta efectos sobre el presente y futuro económico

de los trabajadores y no sobre el pasado, que solo ha provocado una pérdida del poder adquisitivo del salario.

Ante esta situación ni trabajadores, ni patronos, ni el gobierno como representante del Estado han realizado acción alguna, lo que ha provocado que hacia el interior se exija a los habitantes del país, un comportamiento de personas del primer mundo, con exigencias propias de este y se les cubran salarios (en todos los niveles, por cierto) de países tercermundistas.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPITULO 7

CONTENIDO DEL CONTRATO COLECTIVO Y EL FIN DEL ESTADO

7.1.- EL CONTRATO COLECTIVO, EXPRESIÓN ESTATAL.-

El convenio colectivo del trabajo es la manifestación más significativa del pluralismo jurídico, por virtud del cual el Estado acepta a su lado para la creación del derecho a los grupos sociales interesados en la salvaguardia y representación de los intereses de sus miembros singulares, dice Efrén Barroja Dacruz.⁴²

Sin embargo, es necesario aclarar, que el Estado no acepta propiamente a su lado a estos grupos para crear derecho; sino que los autoriza para ello, y así lo consagra nuestra Legislación Laboral, al establecer la definición del Contrato Colectivo de Trabajo, su origen, su obligatoriedad, a quienes se aplica, (Art. 386, 390, 393, 394, 395, 396 de la Ley Federal del Trabajo) de tal suerte, que no es una prerrogativa otorgada por la costumbre, o que nazca de la fuerza revolucionaria o de presión social de los sindicatos, sino que la otorga la ley, el Estado; pues si no se cumplen los requisitos de forma y fondo, no tendrán carácter normativo los acuerdos celebrados entre el sindicato de trabajadores y el patrón.

Basta para concluir lo anterior, decir que el Contrato Colectivo, tiene carácter esencialmente formal, al exigir la Ley Federal del Trabajo, que debe celebrarse por escrito bajo pena de nulidad, pero aún más, que se hará por triplicado y para

⁴².- Barroja Dacruz Efrén.- Introducción al Derecho Español del Trabajo.- Tecnos Madrid.-3ª. Edición.- 1971, pagina 351.

que surta efectos entre las partes y terceros, -es decir, patrón-sindicato de trabajadores y se requiera- que se presente el documento ante La Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta, pero, sin que este acuerdo, exima el cumplimiento de la presentación del documento, que contiene el Contrato Colectivo de Trabajo ante la autoridad correspondiente, (Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo). También es importante complementar esta afirmación en el sentido de que, la autorización que otorga el Estado a los grupos sociales de referencia, lo hace bajo el presupuesto ontológico, de que los pactos colectivos, tienen como fin, la satisfacción de los intereses individuales de los sindicalizados, y en general, de todos los trabajadores de la empresa, (Artículo 395 y 396 de la Ley Federal del Trabajo) bajo el principio del Beneficio de grupo. Como dice Mario de la Cueva, la Constitución y la Ley autoriza a los profesionistas de trabajadores para celebrar Contratos Colectivos de Trabajo y crear derecho del trabajo de las empresas. Pero han de satisfacer los requisitos que la propia Ley señala para la actuación de los autores del mismo, es decir, han de actuar dentro del orden jurídico⁴³. Es decir, que el orden (Derecho) contenido en el Contrato Colectivo, tiene validez jurídica por que se emite por la autoridad competente, o bien de acuerdo con la Ley.

Mario de la Cueva, sostiene que, el Contrato Colectivo de Trabajo, viene a resolver la problemática diaria y dialéctica que se presentan en las relaciones de trabajo (individuales) y que no se resuelven por la Ley, ---ya volveremos sobre esto---- esto lo realiza mediante una serie de cláusulas que contiene el Contrato

⁴³.- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II.- Editorial Porrúa.- 1964, página 636.

Colectivo de Trabajo, que regula la situación económica-social de la empresa⁴⁴, contenido o cláusula que dividen a los Tratadistas en tres partes:

- a) **El Elemento Normativo.-** que se compone de las condiciones generales, según las cuales debe prestarse el trabajo individual de los servicios (Artículo 368, 393 de la Ley Federal de Trabajo)
- b) **Elemento Obligacional.-** que se integra por las normas que garantizan el cumplimiento del elemento normativo y normas obligatorias para las partes (artículo 395 de la Ley Federal de Trabajo); y,
- c) **La Envoltura del Contrato Colectivo.-** que se refiere, al nacimiento, duración, modificación, revisión y terminación del Contrato Colectivo de Trabajo (Artículos 386, 397, 398, 399, 315, 401, 434 de la Ley Federal del Trabajo).

7.2.- EL ELEMENTO NORMATIVO.-

Las cláusulas del elemento normativo del Contrato Colectivo de Trabajo, son aquellas que indican las condiciones en que debe desempeñarse el trabajo, entre otras, las que señalan horario, duración de la jornada, lugar de trabajo, salario, y todo aquello relacionado con la valoración económica de los efectos de

⁴⁴ *Función Social*, consiste en facilitar la composición de intereses entre empresarios y trabajadores y legaliza los logros de las reivindicaciones laborales, con lo que mejora las condiciones individuales en que se desenvuelve el trabajo, y mejora la calidad de vida de los trabajadores y su familia; *Función Económica*, ordena y disciplina la economía empresarial, establece el marco normativo con impacto directo en los costes de producción, en la competencia entre los empresarios, en el desarrollo de las distintas ramas industriales y de servicios; en las democracias liberales, el empresario goza de supremacía real en la contratación colectiva, dicta prácticamente la Ley del Contrato.

la relación laboral, como los que afectan a los salarios, indemnizaciones, pagos por separación en relación con el tiempo de servicios, pago de días de vacaciones, viáticos, gastos, jubilación, entre otros.

Las cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo, deberán tender a:

- a) Completar y mejorar las condiciones de trabajo fijadas por la Ley Federal de Trabajo ,
- b) Así, como los beneficios que ya disfrutaban los trabajadores,
- c) Sin afectar lo ya logrado.

De tal manera, que la norma contractual se legitime mediante la aceptación voluntaria de sus destinatarios, **que debería ser previa**, mediante la participación real de los sindicalizados con sus líderes en el período de la negociación, pero que realmente es posterior, por la autorización general que se otorga a los líderes para contratar como representantes del sindicato (artículo 376 de la Ley Federal de Trabajo). Esto provoca que con frecuencia se viole esta normatividad, autorizada por cierto, respecto a la mejoramiento de las condiciones de trabajo y complementado en el Artículo 393 de la Ley Federal de Trabajo, parte final que dice: “Si faltan estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales”; pero en cuanto a los dos aspectos finales, su aparición convencional provoca la nulidad del clausulado que lo regule, pero no la del Contrato Colectivo del Trabajo.

Además, debe reclamarse su nulidad y la vigencia y cumplimiento de la normatividad más favorable, (Artículo 394, 395 de la Ley Federal de Trabajo).

Es por eso, que el Convenio Colectivo de Trabajo se convierte entonces en un instrumento de manipulación de los trabajadores, en menoscabo de sus intereses, fundamentalmente en lo que se refiere a las condiciones de trabajo en que se debe prestar el servicio, también es un instrumento de represión social, económica y jurídica. Claro que con la facultad de impugnar ese clausulado; y, es entonces, cuando el Estado por conducto del gobierno, y específicamente de las juntas de conciliación y arbitraje, al someterse a su resolución los conflictos de naturaleza individual provenientes del derecho colectivo y luego de largos términos procesales, reconoce los derechos de los trabajadores y la invalidez de las cláusulas del Contrato Colectivo que los afecta.

Pero es hasta entonces, que interviene el Estado, para eliminar las ventajas jurídicas proporcionadas por el Contrato Colectivo de Trabajo al patrón, tratando de equilibrar la situación social y económica que imperaba antes de la convención desventajosa pactada por el sindicato en perjuicio de los trabajadores, y procurar, en la medida de las posibilidades procesales y substanciales, cumplir con el fin del Estado, Luego de un período de angustia existencial de los trabajadores, al enfrentar el proceso, pero desempeñando entre tanto, un trabajo en condiciones inferiores a las que ya se tenían, laborando más horas a la semana (de 40 a 48, caso banca comercial, universidades) más horas al día (obligación de llegar antes para recibir el puesto), reducción de vacaciones, de prestaciones económicas, de cambios de categoría, de cambios de lugar de trabajo, aclarando que esto solo se da en los tribunales federales, que son mas autónomos, menos timoratos en su actuación, no en los tribunales del trabajo de los estados, que con su complacencia demuestran una docilidad humillante.

Con el salario sucede algo similar, con la salvedad de que no hay suplencia legal ante la omisión de Tabulador Salarial (Artículo 393 de la Ley Federal de Trabajo), pero esto no impide, que en el mismo se fijen sólo mínimos generales.

La historia de los salarios en México da a conocer la triste situación que en todo tiempo ha tenido la clase trabajadora. El cuadro de salarios comparado con los costos de la vida, para establecer el salario real en cuanto a su poder adquisitivo, es más elocuente, que los informes oficiales y sindicales. Es síntoma de la sociedad actual, que familias enteras trabajan y ahorran por años, para obtener privilegios (derechos de acuerdo a nuestra Constitución) como casa, educación, carro, etc. Y los que lo logran son unos pocos privilegiados.- La causa, hoy cuesta más trabajo obtener esos bienes, por el menor salario real que se obtiene.

— El Contrato Colectivo de Trabajo, en la actualidad es el principal mecanismo de sometimiento de los trabajadores. Es cierta su relativa contribución al mejoramiento del nivel de vida los trabajadores, principalmente por la vía de los salarios, que provocaron modesto ascenso material y espiritual de los trabajadores —Dice Mario Cerrutí en su libro el caso Monterrey: la casa de los trabajadores está junto a la del patrón, el empresario y el trabajador comen lo mismo, tienen el mismo médico, sus hijos nacen en lugares similares, **pero no ganan lo mismo**-. Esta situación ilusoria no fue permanente, la línea de los salarios se volvió descendente; los aumentos salariales generales y contractuales, adquieren un valor adquisitivo real menor, respecto al aumento del precio de bienes y servicios, disminuyendo la calidad de vida de los trabajadores; pero los

trabajadores no dejan el trabajo, por los mismos derechos de sobrevivir que este les da.

Aquí, el Estado juega un papel determinante **al sugerir los porcentajes de aumento salarial que deben convenirse entre sindicatos y patronos, manteniendo vigentes, los pactos sociales obligatorios**, y esto es claro por que el principal patrón en México es el Estado, no tiene capacidad de aumentar el salario para que sus trabajadores vivan dignamente conforme lo exige la Ley (Artículo 123 Constitucional y 2º y 3º de la Ley Federal de Trabajo); ni los sindicatos lo hacen a efecto de cumplir con su objeto, el estudio, **mejoramiento** y defensa de sus respectivos intereses (Artículo 336 de la Ley Federal de Trabajo) fundamentalmente a través del Contrato Colectivo de Trabajo (Artículo 376 de la Ley Federal de Trabajo).

Esta realidad, refleja claramente que el Estado, los sindicatos y el Contrato Colectivo de Trabajo, como acuerdo convencional entre sindicato y patrón, se han apartado del marco de la ley, incumpliendo con **del fin del Estado.**

El sindicato por que no actúa realmente de manera autónoma, ni representa a los trabajadores, ni mejora su nivel de vida, ni protege sus intereses, sino los intereses de la institución empresarial.

El Contrato Colectivo, por que lo celebran los mismos líderes sindicales, facultados por la Ley o por los estatutos con una normativa ajena a la realidad social de los trabajadores, pero apegada a la economía de la empresa.

El Estado, por que se ha constituido en un fin en si mismo en materia económica (verbigracia: la reforma fiscal que se encuentra en el congreso)); olvidándose del bien común, de la felicidad, en la especie de los trabajadores. Podemos destacar como causas sociales en el desarrollo descrito:

- 1) La pérdida de contacto personal entre líderes sindicales y sindicalizados.
- 2) Pérdida de contacto personal entre patrones y obreros.
- 3) Pérdida de contacto y conocimiento recíproco de dirigente, sindicales y sindicalizados.
- 4) Mayor importancia a la personalidad moral ficticia del sindicato, que a los representados, sin conciencia de grupo, de clase dirán otros.- las cuales deben eliminarse para una mejor operatividad del Contrato Colectivo de Trabajo.

7.3.- EL ELEMENTO OBLIGACIONAL.-

El Contrato Colectivo de Trabajo hecho norma obligatoria para la empresa, patrón, trabajadores y sindicato, implica que, toda la normatividad contenida en el mismo es obligatoria; sin embargo, para efectos didácticos entendemos por tal, al contenido reconocido por Mario de la Cueva, a) La cláusula de inclusión, y; b) La cláusula de separación, fundamentalmente. Son cláusulas, que no forman parte de las condiciones de trabajo, son un pacto que celebran y obligan directamente al sindicato y al patrón, para la selección del personal; por eso hemos afirmado que, mediante esta convención, el sindicato se convierte en bolsa de trabajo de la empresa, y para ésta las cláusulas mencionadas le garantizan la organización, dirección y sometimiento de los trabajadores.- **Se han legalizado por la Ley**

Federal de Trabajo, pero tienen pendiente el carácter de constitucionalidad, sobre todo la de exclusión.

La cláusula de ingreso, es aquella contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo, por la cual se obliga al patrón a admitir exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante.

La cláusula de separación, es aquella contenida en el Contrato Colectivo de Trabajo, por la cual se obliga el patrón, a petición del sindicato contratante, a despedir de la empresa al trabajador que, formando parte de dicho sindicato, renuncie a formar parte de él o sea expulsado del mismo (Artículo 395 de la Ley Federal de Trabajo).

El efecto principal de la primera, es limitar la libertad del patrón para seleccionar libremente a su personal. Lo cual se estima por algunos tratadistas como violatorio al objeto económico del Contrato Colectivo.

El efecto principal de la segunda, es la separación del trabajo del sindicalizado por renuncia o por expulsión del sindicato, sin responsabilidad para el patrón.

Es cierto que las cláusulas sujetas a estudio se consideren producto de un procedimiento más inteligente, como dice Mario de la Cueva, y que se convierten en una garantía de las asociaciones profesionales, para eliminar —al menos históricamente— el esfuerzo de los patrones de destruir la fuerza de las uniones obreras y que concretizan las conquistas de los sindicatos, y operan como mecanismo de protección contra el patrón y los trabajadores coludidos con el

empresario y que su finalidad es, impedir que se disgregue el grupo por maniobras e intereses ocultos y dolorosos, además de que tiene plena validez legal por estar reconocido por la Ley, al establecer el artículo 395 el reconocimiento a las convenciones colectivas —prerrogativas sindicales- pactadas entre sindicato y patrón mediante las cuales se establece que los trabajadores de nuevo ingreso al empleo o la empresa--- se encuentren afiliadas al sindicato titular del Contrato Colectivo de Trabajo o quienes renuncian o sean separados del mismo por el sindicato, se les despida del trabajo.

También es cierto, que tienen bases históricas sociales y jurídicas falsas, basta recordar que estas cláusulas tiene su origen en los procedimientos utilizados por los maestros de las corporaciones gremiales, que realmente eran patrones, para impedir el libre ingreso al gremio, a miembros de la misma actividad profesional, además de fijar reglas para la forma de producir sus artículos, para fijar precios y plazas de venta de los mismos y para limitar el número de unidades manufacturadas (pues el taller tenía un jefe, que era el dueño y maestro, que determinaba, junto con los afines del gremio, las políticas mencionadas) y de ahí la idea de que estas acciones tenían como finalidad “cerrar el mercado” a la competencia y realizar prácticas monopólicas de control de la economía. **Apreciando que esto constituye la función económica que actualmente desarrolla el Contrato Colectivo de Trabajo;** procediendo estas ideas de los dueños del taller (de los patrones) como afirma Mario de la Cueva.

Además de que socialmente, se acude a la solidaridad de clase, que estas cláusulas provocan, pues es la forma de lograr la cohesión y solidaridad sindical.

Esto podría explicar su existencia, pero la verdad es que en México no existe conciencia de clase o de pertenencia al grupo⁴⁵, pero se vuelve a partir de un principio falso, pensando sólo en el sindicato ---organismo fantasmal--- como institución, y en el sometimiento de los trabajadores a las decisiones de los representantes sindicales, quedando los trabajadores a merced de las decisiones sindicales (representantes, líderes sindicales), que operativamente han utilizado esta cláusula para no permitir el ingreso a la empresa o realizan la expulsión de la misma, **de aquellos trabajadores que se manifiestan libremente, que son intelectualmente innovadores y que rompen con las cadenas que inmovilizan el desarrollo de la empresa a favor de la dignificación del trabajo, considerándolos antagónicos, bastando para ello, el hecho de no pertenecer al sindicato o renunciar o ser expulsado de este, no obstante, pertenecen a la misma clase trabajadora.**

Es evidente, que estos mecanismos compulsatorios no son los más adecuados para realzar la pertenencia a una clase social determinada, para despertar la conciencia de clase, de pertenencia a un grupo, de un interés de clase, para alcanzar la cohesión y solidaridad sindical, de clase trabajadora, sino que **debe ser la propia necesidad antológica de pertenencia a una clase la que debe impulsar a los trabajadores, por su situación de desventaja real ante el patrón, a incorporarse a un sindicato, para una adecuada defensa de sus intereses de clase, debe de convencerse a los trabajadores mediante la**

⁴⁵ *Nota:* Las clases sociales son grandes grupos de hombres que se diferencia entre sí por el lugar que ocupan en un sistema de producción históricamente determinada por las relaciones en que se encuentran frente a los medios de producción.-Harnacker Marta.- Los Conceptos Elementales del Materialismo Histórico.- 48° Edición.- Editorial Siglo XXI.- 1982-

información y la persuasión, para que expresen su adhesión espontánea-voluntaria al grupo.

Jurídicamente tampoco son adecuadas, por que a raíz de la aparición de la Ley Federal del Trabajo en 1970, que recoge normas obligatorias de carácter internacional contenidas en el convenio 87 de la organización internacional del trabajo vigente en México desde 1950, se estableció el derecho de los sindicatos a redactar sus estatutos y reglamentos, derecho en el cual se justifica la aparición de las cláusulas de exclusión, restrictivas de la libertad sindical (Artículo 359 y 375 de la Ley Federal del Trabajo), no obstante que el Convenio Internacional de la Organización Internacional del Trabajo No. 98, no ratificado por México sostiene lo contrario en relación con el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, pues ordena proteger contra cualquier acto de discriminación de la libertad sindical respecto al trabajo, que pueda darse en virtud de actos de despido de un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales (Artículos 1 y 2 del Convenio No. 98 de la Organización Internacional del Trabajo).

Por eso el soporte jurídico de México se basa en un criterio equivocado y contrario a dichos convenios internacionales, por una falsa, parcial e interesada interpretación, pues contrario al espíritu de dichos pactos, que son congruentes con la realidad en México, se autorizan por la Ley, las cláusulas de exclusión.

Pues los convenios de referencia, interpretados objetivamente ordenan su aplicación a los países integrantes, previo el reconocimiento interno (por la

cámara de senadores en México), esos acuerdos con fuerza de ley, conforme el artículo 133 Constitucional; son obligatorios, pero no únicamente por su jerarquía, sino por que en materia laboral, debemos estar a la cláusula más benéfica aplicable a los trabajadores y ser congruente con la libertad sindical, que es otra cosa (artículo 358 de la Ley Federal del Trabajo) por lo tanto, si los convenios de referencia, dentro del sistema social capitalista, democrático liberal, que impera en el planeta, parten del supuesto real y jurídico, de que, el sindicato (en este caso de trabajadores) es la asociación profesional, que se une para la defensa, estudio y mejoramiento de los intereses de la clase trabajadora (artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo) y el Contrato Colectivo es el acuerdo celebrado entre sindicato y patrón para regular las condiciones de trabajo (con la aprobación del Estado y del orden jurídico), según las cuales debe prestarse el trabajo ---por los trabajadores, no por el sindicato--- (Artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo).

Por lo que siendo los trabajadores, a favor de quién trabaja el sindicato y a favor de quien contrata el mismo, es claro que el trabajador debe asociarse o separarse libremente, para recibir los beneficios o perjuicios de su asociación o de la omisión de pertenencia a un sindicato.

Pues las condiciones de trabajo pactadas en un Contrato Colectivo no tienen razón de ser, sin el elemento esencial para ello, que es la acción, el trabajo del sindicalizado, es decir, para que se actualice materialmente la norma obligatoria del pacto colectivo, se requiere el acto del hombre trabajador. Por lo tanto el sindicato y el Contrato Colectivo deben organizarse y celebrarse, respectivamente, de modo que permitan y aseguren el respeto y el ejercicio de los derechos inalienables del trabajador, y los derechos de los demás, como grupo, pero sin

dejarlos de considerar en su individualidad ontológica, en ese sentido, sin menospreciar al grupo (de hombres-no ficción o fantasma) considerando al hombre como el protagonista y objetivo final de ese orden jurídico convencional debemos estimar al sindicato como algo importante, sin perder su misión colectiva, sin que las cláusulas sujetas a estudio violenten en perjuicio del trabajador el Contenido del artículo 5° de la Constitución del País.

Debe destacarse, que el contenido del artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo en el que se autorizan las cláusulas de ingreso y exclusión, se contraponen fehacientemente al contenido del artículo 358 de la propia Ley que señala “a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él. Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta”. Que como principio legal de la libertad sindical guarda jerárquicamente mayor relevancia jurídica que las cláusulas de exclusión sirviéndole de apoyo los artículos 5° y 9° en relación con el 123 fracciones XVI y XXV inciso H, pero no sólo por eso, sino también por ser más favorable para el trabajador, que se da en nuestro sistema al aplicarse la norma, que debe resolver a favor del trabajador.

Debemos advertir sin embargo, que el orden jurídico de las normas laborales, no determinan el orden de preferencia de su aplicación, pues en derecho social del trabajo se acepta que las normas de rango superior cedan en orden a su aplicación, ante las normas más favorables al trabajador. Como sucede en la especie, pues si el trabajador no pertenece al sindicato o es expulsado o renuncia a este, en nada afecta al sindicato, máxime si este ha sabido mantener la mayoría

de trabajadores, mediante una adecuada y real representación de los intereses de sus trabajadores, que es la base para mantener la titularidad en la administración del Contrato Colectivo de Trabajo.

Por otro lado, los efectos negativos que prevé la Ley y en su caso los Contratos Colectivos de Trabajo respecto al trabajador que se separa o es expulsado del sindicato en las cláusulas de exclusión, al privarlo de su trabajo y derecho material a sobrevivir, debe considerarse contrario al principio de libertad sindical, el de exclusión, incluso de manera fehaciente por ser inconstitucional, pues debe aplicarse la norma más favorable al trabajador, en la especie, lo constituye lo dispuesto en los artículos 5° y 9° en relación con el 123 fracciones XVI y XXV inciso H de la Constitución Política del País.

En consecuencia, el elemento obligacional o compulsatorio, tampoco ha permitido a los trabajadores asociados a un sindicato y receptores de los efectos del Contrato Colectivo de Trabajo, que disfruten de efectos bondadosos, permanentes, que se reflejan en su nivel de vida y si por el contrario, constituyen una amenaza existencial, que repercute en su infelicidad, incumpléndose el fin del Estado. Máxime, que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha decidido sobre la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión, al igual que en el ámbito internacional, donde desde hace tiempo se estima, que la unidad sindical se puede mantener, mediante una debida representación de los trabajadores, mediante el convencimiento, el conocimiento o la persuasión.

CONCLUSIONES

- 1.- Existe una relación directa entre Estado, Derecho y Sociedad.
- 2.- El fin del Estado se traduce en la felicidad de los habitantes de un País, los elementos para que esto se de, son: el derecho, el orden, la paz y la cohesión social.
- 3.- La existencia de orden y de paz no es representativo de la existencia de cohesión social y felicidad de los habitantes de un País.
- 4.- El Estado y el Contrato Colectivo de Trabajo, como instrumento global de la Sociedad, en principio fijan las bases para la realización del bien común, sin embargo los elementos materiales y espirituales para que se de esto, no han sido permanentes ni siquiera se han mantenido al mismo nivel y si por el contrario han ido en descenso.
- 5.- El contrato Colectivo del Trabajo ha permitido que los patrones organicen y administren de un manera mas adecuada a sus trabajadores y han convertido al Sindicato en bolsas de trabajo.
- 6.- El Contrato Colectivo de Trabajo y los representantes o directivos sindicales han mediatizado la lucha directa que originalmente realizaba la clase trabajadora, a través de la organización de clase permitida por el sistema: el Sindicato y su instrumento de lucha violenta, la Huelga y que concretizaba en el Contrato Colectivo de Trabajo, como derecho a objetivo que complementaba y mejoraba

las condiciones de trabajo previstas en la ley. También ha convertido a los dirigentes sindicales en instrumentos del patrón para controlar a los trabajadores. Quienes se preocupan mas por el poder, el dinero, el prestigio, el interés del patrón, que los intereses de los trabajadores.

7.- El Contrato Colectivo del Trabajo tiene como limite en su formulación: al individuo, a la libertad personal del mismo, al orden jurídico, a los factores reales del poder y al derecho internacional y otros mas.

8.- No se desvaloriza el Contrato Colectivo de Trabajo, se procura ubicarlo en la dimensión que realmente guarda en la Sociedad, para que se planteen respecto al mismo, las adecuaciones normativas necesarias para el cumplimiento de su fin. Toda vez, que la función dialéctica que ha sido llamado a desempeñar se encuentra pendiente, pues falta mucho por actualizar en la vida real de la clase trabajadora por la vía del Contrato Colectivo, como son: participación real de los trabajadores en la vida sindical, en la celebración del contrato colectivo de trabajos, en la fijación de nuevas condiciones o modificación de las ya existentes, con base en la participación libre responsable e informada, en los salarios, prestaciones económicas, horario de trabajo, vacaciones, seguridad social, seguridad en el trabajo, seguridad en el salario y garantía de una permanente actualización del mismo, seguro del trabajo entre otros aspecto que deben desarrollarse en el Contrato Colectivo de Trabajo, a efecto de que el mismo cumpla con el fin ontológico que se le impuso al darle al mismo la categoría de norma obligatoria, pero sin olvidar una constante retroalimentación a través de la convivencia material entre patrones, trabajadores y dirigentes sindicales, y, a la vez con conocimiento real de la situación económica de la empresa, mediante

estudios económicos actualizados que permitan una exigencia salarial remuneradora de manera responsable e informada.

9.- En la Sociedad convergen en importancia el hombre y el grupo social, no es posible desvincularlos de manera alguna y los planes y acciones emprendidos, deben reeditar beneficios recíprocos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BIBLIOGRAFÍA.

1.- Arredondo Muñozledo, Benjamín. ¿Qué es el hombre?. Introducción al Estudio de las Ciencias Sociales. Editorial Porrúa. 1974.

2.- Barajas Montes de Oca, Santiago. Conceptos básicos del derecho del trabajo. Fondo de Cultura económica, 1995.

3.- Basave Fernández del Valle, Agustín. Filosofía del Hombre. (Fundamentos de Antroposofía Metafísica). Editorial Espasa-Calpe Mexicana S.A. Colección Austral. 1963.

4.- Basave Fernández de Valle, Agustín. Filosofía del Derecho. Editorial Porrúa, 2001.

5.- Basave Fernández de Valle, Agustín. Teoría de la Democracia. Editorial JUS.® 1976.

6.- Bermúdez Cisneros, Miguel. Derecho del Trabajo. Editorial Oxford. 2000.

7.- Borrajo Dacruz, Efrén. Editorial Tecnos, 1971.

8.- Borrel Navarro, Miguel. Análisis, práctica y jurisprudencia del derecho mexicano del trabajo. Editorial P.A.C. México D.F. 1989

9.- Bunge, Mario. La Ciencia, Su Método y Su Filosofía. Ediciones Siglo XX. Buenos Aires. 1976.

10.- Burgoa, Ignacio. Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa. 1999.

11.- Burgoa, Ignacio. Derecho Constitucional. 1994

12.- Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Doctrina y Legislación Iberoamericana, Tomo I, volumen I. Parte General. 3ª. Edición. Editorial Heliastra S.R.L. Buenos Aires, Argentina. 1987.

13.- Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Tomo III Derecho Colectivo del Trabajo. Volumen III. Derecho Normativo Laboral. 3ª. Edición. Editorial Heliastra S.R.L. 1989.

14- Cardoso, Ciro, F. S. Y Brignoli H. Pérez. Los Métodos de la Historia. Editorial Grijalvo S. A. 1977. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

15- Cavazos Flores, Baltasar. Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales. Editorial Trillas, 1998.

16- Cavazos Flores, Baltasar. 40 Lecciones de Derecho Laboral. Editorial Trillas. 1996.

17- Cavazos Flores, Baltasar.Chena, y otros. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y Sistematizada. Editorial Trillas. 1984.

18- Cavazos Flores, Baltasar y otros. Hacia un Nuevo Derecho Laboral. Estudio Comparativo Entre la Legislación Laboral de Estados Unidos y Canadá y el Derecho Laboral Mexicano. Editorial Trillas. 1994.

19.-Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero.- Sexta Edición. 1984.

20- Cervo, A. L. Y Bervian P. A. Metodología Científica. Mc. Graw-Hill. 1993.

21.- Climent Beltrán, Juan B. Ley Federal del Trabajo. Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge S.A. de C.V. 1997.

22.- Cisneros Farías, Germán. Quinientos Aforismos Jurídicos Vigentes. Editorial de la Facultad de Derecho y Criminología. 2002.

23.- Cisneros Farías, Germán. La Interpretación de la Ley. Editorial de la Facultad de Derecho y Criminología. 1999.

24.- Cisneros Farías, Germán. La Voluntad en el negocio Jurídico. Editorial de la Facultad de Derecho y Criminología. 2002.

25. Comerlynck G. H. Y Lyon Caen G. Derecho del trabajo. Editorial Aguilar. España, 1974.

26.- Cueva, Agustín. El Desarrollo del Capitalismo en América Latina. Siglo XXI Editores. 1994.

27.- Charis Gómez, Roberto. Relaciones Jurídico Laborales. Editorial Porrúa. 2001.

28.- Dávalos, José. Tópicos Laborales. Editorial Porrúa. 1998.

29.- Dávalos, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. 1988.

30.- De la Cruz Gamboa, Alfredo. Elementos Básicos del Derecho Laboral, 2da. Edición. Ediciones Navarra. D.F., 1996.

31.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa S.A., 1969.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

32.- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa S.A., 1964.

33.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa S.A., 1985.

34.- De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa S.A., 1989.

35.- De Buen L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo I. Editorial Porrúa. 1983.

36.- De Buen L, Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa. 1983.

37.- De Buen L, Néstor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. 2000.

38.- De Buen L, Néstor. El Sindicalismo Universitario y Otros Temas Laborales. Editorial Porrúa. 1992.

39.- De Gortari, Eli. El Método de las Ciencias. Nociones Elementales. Editorial Grijalvo. 1978.

40.- De Gortari, Eli. Metodología General y Métodos Especiales. Editorial Océano. 1983.

41.- De Gortari, Eli. El Método Dialéctico. Editorial Grijalvo. Colección 70. 1970.

42.- Despontin, Luis. Derecho del Trabajo. Imprenta de la Universidad Nacional de Córdoba, 1957.

43.- Duvergere, Maurice. Introducción a la Política. Editorial Ariel. 1979.

44.- Duvergere, Maurice. Instituciones Políticas y Derecho Constitucional. Ediciones Ariel. 5ta. edición. 1970.

45.- Duvergere, Maurice. Sociología de la Política. Editorial Ariel. 1974.

46.- D. Myers, Edward. La Educación en la Perspectiva de la Historia. Fondo de Cultura Económica. 1978.

47.- Gomes, Orlando y Gotts Halk, Elson. Curso de Derecho del Trabajo. Cárdenas Editor, México, 1979.

48.- González Casanova, Pablo. El Estado y los Partidos Políticos en México. Ediciones Era. 1990.

49.- Hennis, Marvin.- Caníbales y Reyes.- Biblioteca Científica Salvat, 1986.

50.- Harnecker, Marta. Los conceptos elementales del materialismo histórico. 48ª edición, Editorial Siglo XXI, 1982.

51.- Hayek, Friederich A. Derecho Legislación y Libertad. Unión Editorial.

52.- H, Meadows, Donella y otros. Los Límites del Crecimiento. Fondo de Cultura Económica. 1972.

53.- Iglesias, Leonardo. Psicología de la Política. Ediciones C.E.I.M.S.A.C. 1985.

54.- Iglesias, Severo. Opción a la Crítica. Editorial Universitaria Morelia Michoacán. 1975.

55.- Iglesias, Severo. Principios del Método de la Investigación Científica. Editorial Tiempo y Obra.- 1981.

56.- Iglesias, Severo. Sindicalismo y Socialismo en México. Editorial Grijalvo S.A. México. D.F. 1981.

57.- Kaye, Dionisio J. Relaciones Individuales y Colectivas del Trabajo. Editorial Themis. 1995.

58.- Kelsen, Hans. La Teoría Pura del Derecho. Introducción a la Problemática Científica del Derecho. Editora Nacional. 1974.

59.- Kant, Manuel. Crítica del Juicio. Editorial Nacional. 1975.

60.- Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. Editorial Porrúa. 1990.

61.- Linton, Ralph. Estudio del Hombre. Fondo de Cultura Económica. 1974.

62.- Los Salarios. Manual de Educación Obrera. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Editorial Alfa Omega. 1992.

63.- Maldonado Pérez, Héctor y otros. La Legislación Laboral Mexicana, Su Posible Revisión y Propuestas. Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social. Editorial Facultad de Derecho y Criminología.

64.- Montenegro, Walter. Introducción a las doctrinas político económicas. Breviarios. Fondo de Cultura Económica. 1988.

65.- Moto Salazar, Efraín. Elementos de Derecho. Editorial Porrúa. S.A. 1994.

66.- Napoli, Rodolfo. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 2da. Edición. Editorial la Ley, Buenos Aires, 1971.

67.- Orozco Henríquez, José de Jesús. Régimen de las Relaciones Colectivas de Trabajo en Las Universidades Públicas Autónomas. Editorial Universidad Autónoma de México.

68.- Palomar de Miguel, Juan. Diccionario para Juristas. Mayo Ediciones. 1981.

69.- Pardinas, Felipe. Metodología Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Siglo XXI Editores. 32va. Edición. 1991.

70.- Pick, Susan y López, Ana Luisa. Como Investigar en Ciencias Sociales.® Editorial Trillas. 1992.

71.- Porrúa Pérez, Francisco. Teoría del Estado. Editorial Porrúa. 1998.

72.- Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo. Talleres Litográficos Alfaro Hermanos S.A. 1975. .

73.- Ramírez Fonseca, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de la Relación de Trabajo. Editorial P.A.C. S.A. de C.V. México 1984.

74.- Russell Bertrand. Autoridad e Individuo. Fondo de Cultura Económica. 1954.

75.- Rodríguez Campos Ismael. Técnicas de Investigación Documental. Lazcano Garza Editores. 1997.

76.- Rousseau, Juan Jacobo. El Contrato Social. Principios de Derecho Político. Editorial Porrúa S.A. 1979.

77.- Ross Gámez, Francisco. Ley Procesal del Trabajo Comentada. Cárdenas Editor y Distribuidor. 1985.

78.- Ryan, Alan. Metodología de las Ciencias Sociales. Editorial Euroamérica. 1973.

79.- Sturmthal, Adolf. Movimientos Obreros Comparados. Editorial El Manual Moderno S.A. 1978.

80.- Santos Azuela, Héctor. Derecho del Trabajo. Editorial Mc, Graw Hill. 1998.

81.- Toynbee, Arnold J. Estudio de la Historia. Compendio V-VIII. Alianza Editorial. Madrid, 1979.

82.- Trejo Delarbre, Raúl. Crónica del Sindicalismo en México 1976-1988. Siglo XXI Editores. 1990.

83.- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. 1980.

84.- Tena Ramírez, Felipe. Derecho Constitucional Mexicano. Editorial Porrúa. 2000.

85.- Verneaus, Roger. Epistemología General. Crítica del Conocimiento. Editorial Herder. Barcelona, 1979.

86- Young, Kimball y W. Mack, Raymond. Sociología y Vida Social. Unión Tipográfica. Editorial Hispanomexicana. 1967.

87.- Zubizarreta Armando F. La Aventura del Trabajo Intelectual. 2da. Edición. Addison Wesley Iberoamericana. 1986.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Leyes

1.- Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Editorial Porrúa, 2002.

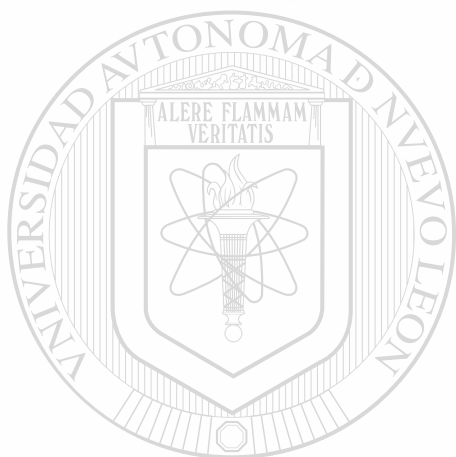
2.- Ley Federal del Trabajo. Comentarios, Prontuario, Jurisprudencia y Bibliografía. Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera. 81° edición, 2000.

3.- Convenios Internacionales, números 87 y 95 de la Organización Internacional del trabajo, vía Internet.

4.- Código Civil del Estado Nuevo León.

ABREVIATURAS

1.- L. F.T. – Ley Federal del Trabajo.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

