



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

**FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA
(DIVISIÓN POSGRADO)**

TESIS

**"EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CONTENIDO
MÍNIMO Y CONVENCIONAL, EN ESPECIAL LA
INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE MEDICACIÓN
Y ARBITRAJE COMO ALTERNATIVA PARA LA SOLUCIÓN
DE LOS CONFLICTOS LABORALES".**

PRESENTADO POR:

LIC. DORIS LILIANA AZCUAGA GONZÁLEZ

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO
DE MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL**

ASESOR: LIC. HECTOR S. MALDONADO PÉREZ

SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, N.L.

30 DE ENERO DE 2003

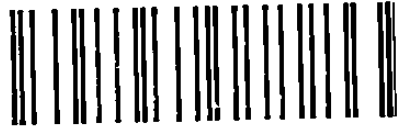
TM

K1

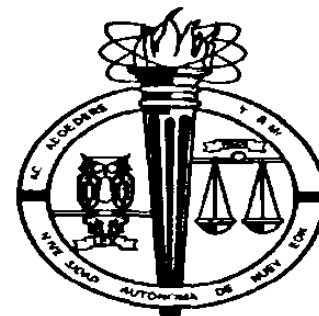
FDYC

2003

.A9



1 20148829



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

**FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA
(DIVISIÓN POSGRADO)**

TESIS

**“EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, CONTENIDO
MÍNIMO Y CONVENCIONAL, EN ESPECIAL LA
INCORPORACIÓN DE LAS CLÁUSULAS DE MEDIACIÓN
Y ARBITRAJE COMO ALTERNATIVA PARA LA SOLUCIÓN
DE LOS CONFLICTOS LABORALES”.**

PRESENTADO POR:

LIC. DORIS LILIANA AZCUAGA GONZÁLEZ

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO
DE MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL**

ASESOR: LIC. HECTOR S. MALDONADO PÉREZ

SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, N.L. 30 DE ENERO DE 2003

TH
K
DY
2003
.A



**FONDO
TESIS**

ÍNDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO 1	3
EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	3
1 1 ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	3
1 2 CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO Y SU NATURALEZA JURIDICA	6
1 3 LA NEGOCIACION COLECTIVA E INTEGRACION DEL CLAUSULADO	11
1 4 - LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	20
CAPITULO 2	26
LA VIDA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	26
2 1 - CELEBRACION OBLIGATORIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	26
2 2 CONCURRENCIA DE VARIOS SINDICATOS Y LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	27
2 3 FORMAS DE CELEBRACION DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LAS COMISIONES MIXTAS	32
2 4 - LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO	34
2 5 - LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA SUSPENSION COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO	37
CAPITULO 3	42
LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN ESTADOS UNIDOS Y ESPAÑA	42
3 1 CONTRATOS COLECTIVOS EN ESTADOS UNIDOS	42
3 2 CONTRATOS COLECTIVOS EN ESPAÑA	47
3 3 - EL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL DERECHO ESPAÑOL (ASEC)	56
3 4 FORMAS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO	60
CAPITULO 4	74
LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO	74
4 1 - CONCEPTO DE CONFLICTO Y CONFLICTOS DE TRABAJO	74
4 2 - CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO	78
4 3 - FORMAS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS LABORALES	81
4 4 - EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	87

CAPITULO 5	108
EL ARBITRAJE Y LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE LAS CONTROVERSIAS	108
5 1 - CONCEPTO DEL ARBITRAJE. SU NATURALEZA JURIDICA Y MARCO LEGAL	108
5 2 - COMPROMISO ARBITRAL LA CLAUSULA COMPROMISORIA Y LOS ARBITROS	117
5 3 -MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONTROVERSIA MEDIACION Y CONCILIACION	122
5 4 -EL PROCESO Y EL LAUDO ARBITRAL	127
CONCLUSION	133
BIBLIOGRAFIA	136
ABREVIATURAS UTILIZADAS	139

INTRODUCCION

Una de las situaciones mas dificiles es la de formular una idea, sobre todo cuando en ellas se explican los motivos y lineamientos que nos llevan a la culminacion del estudio realizado

El Derecho en general es dinamico y cambiante, es por eso que el tema elegido para la presente Tesis es "EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CONTENIDO MINIMO Y CONVENCIONAL, EN ESPECIAL LA INCORPORACION DE LAS CLAUSULAS DE MEDIACION Y ARBITRAJE COMO ALTERNATIVA PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES"

Si bien el uso del arbitraje no es un fenomeno nuevo, su evolucion reciente queda de manifiesto en el renovado interes de los paises en obligarse por tratados internacionales sobre la materia y en la actualizacion de sus legislaciones en cuestiones de arbitraje, de ahí que las ideas que desarrollo no son nuevas, ni tampoco existe descubrimiento de mi parte, quizas lo novedoso e interesante es la presentacion distinta de los diversos problemas que plantea el estudio de tan augusto concepto. Es por ello que uno de los motivos que influyeron para la realizacion de la presente investigacion, es la búsqueda de otros medios alternativos para la solucion de los conflictos colectivos laborales en nuestro pais, diferentes de la justicia ordinaria, ya que en la actualidad en varios paises se ha implementado estas formas de justicia privada, porque sin entrar a valorar sus multiples ventajas en relacion a la satisfaccion de las partes respecto de la cuestion en litigio, estos medios pretenden implantar en la sociedad una forma mas armonica de convivencia, basado en la discusion racional de los intereses en juego. Es quizas una meta extremadamente ambiciosa, porque implica una manera diferente de entender la vida a la que hoy se estila y que se fundamenta en el litigio, con la unica finalidad de obtener objetivos a merced de la fuerza, imponiendo una solucion formal a las partes, que no siempre resultan satisfechas.

La presente investigacion intenta exponer algunos aspectos como la Conciliacion, la Mediacion y el Arbitraje Privado que es tan ad hoc en estos tiempos de cambio que vive nuestro Pais, con la finalidad de que se aprecie su efectividad, ya que estos medios alternos

de solución de conflictos que se proponen, representan una nueva concepción de la justicia, que a la vez debe permitir el resurgimiento de valores tales como el consenso, el diálogo y la tolerancia, evitando que tengamos que acudir como única instancia directamente ante los Tribunales Laborales Ordinarios para la solución de todo conflicto, resarciendo los valores cívicos que se promueven por estas figuras un sentido real y práctico, ya que el uso cotidiano de los mismos y la práctica que de ellos se haga, permitirá aliviar al menos en parte, la angustiada situación de sobrecarga de los Tribunales del Trabajo al dirimir las controversias de manera ágil, eficaz y rápida, dando mayor satisfacción a los habitantes de nuestro país, más que la que normalmente pueden obtener, al recurrir a la justicia ordinaria

De ahí la importancia del tema a tratar ya que las partes en un Conflicto Colectivo, pueden lograr que se resuelva más rápido, por medio de un mediador o árbitro que designen, previo compromiso establecido contractualmente, aunque aclaro, no pretendemos suprimir el derecho consagrado en nuestra Legislación Laboral y en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino lo que se pretende es adecuar un mecanismo previo para resolver las controversias que surjan entre los sindicatos de trabajadores y patrones

Entre los conceptos que se pretenden desarrollar están El Contrato Colectivo de Trabajo en México y haremos referencia al Derecho Comparado en España y brevemente en Estados Unidos analizando su estructura laboral colectiva, se preguntaran el porqué referimos a dichos países en particular y la respuesta es que al haber realizado una investigación bibliográfica, nos encontramos que dichos países manejan estos medios alternativos de solución de controversias entre las partes de un conflicto

Otro de los conceptos importantes a tratar es el arbitraje, el cual se asoma como una actividad necesaria del futuro paralela a la modernización e integración económica del país, ya que los problemas de la justicia laboral perjudican por igual a trabajadores y empresas y los medios alternativos de solución de conflictos son mecanismos que permitirán canalizar los seguimientos de una justicia más apropiada en el Derecho Laboral

CAPITULO 1

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO I

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

1.1 ANTECEDENTES DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Revolucion Mexicana de 1910 constituyo el transito del Feudalismo al Capitalismo, con una estructura juridica de democracia social, encontrando tres instituciones claves El Sindicalismo, el Derecho de Huelga y el Contrato Colectivo de Trabajo La evidente paz social, a veces un poco por fuerza que tuvo Mexico se debio en gran parte a estos instrumentos de los cuales puede decirse que el Sindicalismo fue el protagonista, la Huelga el medio coactivo y el Contrato Colectivo de Trabajo, el instrumento juridico economico

En lo que respecta al origen de los pactos o convenios es forzoso referirlo a epoca historica bien reciente Se situa en el siglo XIX y son una consecuencia de la propia lucha planteada en el terreno juridico-laboral y de manera mas generica en el campo social, entre el elemento patronal de una parte y las organizaciones obreras de otra

Algunos autores como Philip Lotmar Hueck, Nipperdey y Hemala , segun menciona Mario de la Cueva , creen encontrar algunos antecedentes en ciertos pactos celebrados entre los compañeros y los maestros del Taller, para fijar las condiciones de trabajo El profesor Stahl menciona que en los años 1351 y 1362 los tejedores de Speyes lograron obtener dos Contratos Colectivos de Trabajo Hueck y Nipperdey hablan de dos Contratos celebrados uno en el año de 1363 para tejedores de Estrasburgo y otro en 1437, de los herreros de Thor Asi tambien Franz Hemala señala haber descubierto en 1460 el pacto para los Zapateros de Emerich *

Los franceses no hacen referencia a que en su pais se havan producido antecedentes remotos de la contratacion colectiva, sin embargo Eduard Dolleans menciona los conflictos que surgieron entre compañeros y maestros y las exigencias de los primeros para mejorar sus salarios, pero nada dicen que se hayan concertado convenios de naturaleza colectiva Posteriormente con la Revolucion de 1789, Bouvier-Ajam dice que a principios del siglo XIX

* I Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, t. II. Mexico, Porrúa, 2000 p 472

se acusa el deseo de reglamentar administrativamente las profesiones, pero no hay antecedentes de una reglamentación convencional, lo que es lógico si se recuerda que la Ley Chapelier y el Código Penal oponían serios frenos legislativos a tales intentos. En España se encuentran algunos antecedentes a finales de 1868

De la Cueva afirma que el Contrato Colectivo de Trabajo nace en el Derecho Privado, concretamente en el Código Civil Holandés del 1 de febrero de 1909 que lo reconoce y lo reglamenta. Posteriormente lo hace el Código Federal Suizo de las Obligaciones

Señala Cabanellas que otros países europeos han creado ordenamientos específicos para los convenios colectivos. Así Alemania mediante la ordenanza del 23 de Diciembre de 1918 y la Ley de 1923, Austria con la Ley del 18 de Diciembre de 1919, Grecia con la Ley 2053, del 14 de abril de 1952

En España desde antes de 1936 el convenio colectivo constituyó una de las fuentes normativas de las condiciones de trabajo, por lo que el artículo 46 de la Constitución de la República del 9 de Diciembre de 1931 señalaba que “ Su legislación social regulará las instituciones de cooperación, la relación económico-jurídica de los factores que integran la producción ”. A su vez la Ley de Contrato de Trabajo del 21 de Noviembre del mismo año previó los pactos colectivos de las condiciones de trabajo en los artículos 9 y 12, que hoy aparecen reglamentados por el artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores ²

El Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) ha tenido en España una evolución interesante después de la dictadura franquista, dice Alfredo Montoya Melgar que “Sin alterar sensiblemente la posición del Estado en el ámbito jurídico de la negociación colectiva, la Ley 38/1973 del 19 de Diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo, anunció en su exposición de motivos, la intención de lograr la potenciación de la autonomía de los sujetos negociadores, operándose un cierto desplazamiento de competencia desde la órbita de la Administración Pública a la de la Organización Sindical” ³

² Cfr. Estatuto de los trabajadores, Editorial Tecnos, Madrid, 2000 p 223

³ Alfredo Montoya Melgar, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid, 1990, p 161

En Italia al desaparecer el sistema corporativo, el regimen del Contrato Colectivo de Trabajo quedo incorporado alCodigo Civil, posteriormente se integra a la Constitucion del 27 de Diciembre de 1947 cuyo articulo 39 dira en su ultimo parrafo que “ Los sindicatos registrados tienen personalidad juridica Pueden, representados unitariamente en proporcion de sus afiliados, estipular Contratos Colectivos de Trabajo con eficacia obligatoria para todos los pertenecientes a la categoria a la que el contrato se refiere ’ Sin embargo en 1959 se dicto la Ley numero 741 del 14 de julio titulada “Normas transitorias para garantizar un minimo de tratamiento economico y normativo a los trabajadores” la cual de manera indirecta atribuye eficacia erga omnes a los Contratos Colectivos de Trabajo

En lo que respecta al Derecho Mexicano existen diversos antecedentes De la Cueva recuerda que en razon de no estar prohibidas las libertades de coalicion y de asociacion profesional, su celebracion siempre fue licita, menciona ademas como antecedentes a los Reglamentos de Trabajo de los cuales el mas conocido fue el “Reglamento para la fãbricas de hilados y tejidos de algodõn de Puebla” del 20 de noviembre de 1906 que motivo el laudo presidencial contrario a los intereses de los trabajadores que origino el Conflicto de Rio Blanco

La Ley de Asociaciones Profesionales de Agustín Millán, para el Estado de Veracruz del 14 de Diciembre de 1915 indirectamente sanciona el derecho de los sindicatos para celebrar convenios destinados a la regularizacion de los salarios, horas y condiciones de trabajo, al ordenar la imposicion de multas a los patronos que se nieguen a otorgarlos, a su vez, la Ley del Trabajo de Salvador Alvarado, para el estado de Yucatan en el decreto numero 392 del 15 de Diciembre de 1915 se regula la “ Celebracion de convenios industriales” señalando que son los lo que ligan a una Union o Federacion de trabajadores con sus patronos organizados o no, y solo podran celebrarse por tiempo fijo o para una obra determinada, afirma de la Cueva que esto fue tomado de la Legislacion de Austria y Nueva Zelanda ⁴

En 1915 hubo un contrato de tarifas para determinada rama industrial, la textil Luego en la Ley Federal del Trabajo del estado de Veracruz del 14 de Enero de 1918, tambien se

⁴ Mano de la Cueva, op cit t II p 478

hablaba del contrato colectivo, pero bajo una base contractualista, se mencionaba como un acuerdo al que llegaban los patrones y los trabajadores para establecer las condiciones de trabajo. Esta condición contractualista es la que todavía ha seguido privando en la Doctrina Italiana, Francesa y en la Alemana, mas aun, se sigue considerando que así como hay libertad sindical por parte de los sindicatos, también hay libertad sindical por parte de los patrones, quienes están en posibilidad de reconocer o no a los sindicatos para contratar.

Otros antecedentes nacionales se encuentran en la Ley Sobre Asociaciones Profesionales de Candido Aguilar del 8 de Febrero de 1916, para el Estado de Veracruz. En lo que respecta a la Constitución de 1917 esta no entendió la naturaleza del Contrato Colectivo y por eso no figura en ella. En el proyecto de Ley para el Distrito y Territorios de 1919 y 1925, el Proyecto de Portes Gil y el Proyecto de la Secretaría de la Industria incluyeron el contrato colectivo, sirviendo estos proyectos de base para que por primera vez apareciera en la Ley Federal del Trabajo de 1931, con algunas de las características que sigue teniendo actualmente. Estima sin embargo, que al incluir el derecho de sindicación y de huelga, de esas instituciones brotaria espontáneamente el Contrato Colectivo de Trabajo, pues en esos derechos sociales estaban las bases para generar ulteriormente el contrato colectivo.

1.2 CONCEPTO DE CONTRATO COLECTIVO Y SU NATURALEZA JURIDICA.

El concepto de Contrato Colectivo se encuentra dentro del llamado Derecho Colectivo del Trabajo, el cual constituye una parte importante del Derecho del Trabajo, aquella, que se refiere a la vida jurídica de la organización profesional. Con esta denominación se designo, desde la Revolución Industrial a las asociaciones laborales de los trabajadores creadas para defenderse y promover sus intereses.

El Derecho Colectivo del Trabajo es entendido no como una disciplina jurídica autónoma sino como una parte importante del Derecho del Trabajo, cuya función es proteger y mejorar las condiciones de vida y laborales de los trabajadores. De esta manera, aunque el Derecho Colectivo se estudie y explique de manera independiente, no tiene verdadera autonomía científica, debido a que forma parte del Derecho del Trabajo.

En la exposicion de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se dice precisamente que al redactar el proyecto, se analizo la conveniencia, de cambiar el termino "Contrato Colectivo de Trabajo" por el de "Convencion Colectiva de Trabajo", pero se llego a la conclusion de que era preferible conservar la primera denominacion por estar generalizada en la Ley, en la Jurisprudencia, en la Doctrina y entre los trabajadores y los patrones, se considero ademas que la denominacion no afecta la naturaleza de la institucion

Denominar esta institucion ha presentado problemas a la doctrina, de la lectura de diversos autores se desprende que son muchos los nombres con los que se le identifica como contrato colectivo de trabajo, contrato de tarifa, convenio colectivo normativo, convenio y convenciones colectivas de trabajo, pacto colectivo, convenio colectivo de condiciones de trabajo, regulacion sindical, reglamento corporativo, reglamento de fabrica, pacto normativo, contrato de paz social, sin duda la mas comun y que nuestra legislacion laboral contempla es Contrato Colectivo de Trabajo, designacion que se le aplico originalmente, en razon de que se creo en una epoca en que la doctrina civilista afirmaba que las unicas fuentes de obligaciones eran el contrato y la ley Surgido de un acuerdo de voluntades entre un grupo de trabajadores y una empresa, es logico que se le llamara contrato, lo de colectivo se debe a que normaba a una colectividad de trabajadores No en todos los casos representa un contrato real, sino que se le considero asi por ser una fuente que fijaba las obligaciones a las partes asignatarias, tal como sucede en un contrato individual de trabajo, y unicamente cambiaba en la colectivizacion de los sujetos Sin embargo se critica esta denominacion porque su naturaleza y configuracion difieren en gran medida de un simple contrato individual de trabajo (y en algunos paises mas todavia) , pues lo que nosotros conocemos como Contrato Colectivo de Trabajo para ellos es realmente la enunciacion de como deben ser los contratos individuales de trabajo que de el se desprenden o derivan

Para la Organizacion Internacional del Trabajo el Contrato Colectivo es la Convención concluida, durante cierto periodo, entre uno y varios patrones o una organización patronal, de una parte, y una organización obrera, por la otra, con el fin de uniformar las condiciones individuales de trabajo y si es necesario reglamentar otras cuestiones que interesen al trabajo.

El Contrato Colectivo de Trabajo es una figura capital del Derecho Sindical contemporáneo que constituye la vía pacífica ideal para discutir y promover las condiciones generales de trabajo y existencia. Dentro del ordenamiento mexicano, se define como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de determinar las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una o varias empresas o establecimientos. Lo anterior se encuentra estipulado en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo

Al analizar este concepto encontramos los siguientes elementos se le considera como una especie de convenio o mutuo acuerdo de voluntades de las partes que los firman con el objeto de crear, suspender, transmitir o extinguir derechos y obligaciones Pero se considera que el sindicato de los trabajadores y la empresa no son partes iguales por lo que se protege preferentemente a los primeros

Los sujetos que pueden firmar este tipo de convenios colectivos pueden ser uno o varios sindicatos, por parte de los trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones Puede entonces advertirse que entre las partes que discuten o celebran el contrato, la que representa a los obreros debe ser necesariamente un sindicato

De la definición legal anterior se pueden desprender las siguientes consideraciones

Que el legislador le atribuye la naturaleza de convenio

Que lo celebran, por parte de los trabajadores, una o varias organizaciones sindicales

Que su finalidad es establecer normas generales

Que su campo de aplicación será necesariamente o una empresa o un establecimiento

En lo que respecta a la naturaleza jurídica del contrato colectivo, como su nombre lo indica tiene un origen contractual, pero sus efectos de aplicación son normativos, lo que hace que parezca una figura jurídica incongruente porque se supone que las normas jurídicas tienen que ser dictadas por el Estado, no por los particulares La doctrina ha tratado de explicar estas características con diferentes teorías

A partir del problema de la categorización del contrato colectivo surgió una serie de teorías jurídicas de los maestros más acreditados, que trataban de justificar de una forma u otra la naturaleza jurídica de la institución, pues amenazaba con cambiar mucho de lo conocido en el estudio de los contratos. Mano de la Cueva, Guillermo Cabanellas, Pérez Leñero, entre otros, se ocuparon del estudio de estas doctrinas, e incluso coincidieron en la forma de clasificarlas⁵

Teoría civilista

Teoría del mandato

Teoría de la transición

Teoría de la representación legal

TEORÍA CIVILISTA - Dentro de este grupo veremos a los que quieren entender el Contrato Colectivo como un contrato nominado, es decir como un nuevo tipo de contrato no comprendido en la legislación civil de la época, ya que este derecho era el que regulaba las actividades laborales. La teoría es aceptable porque lo concebía como un contrato novedoso que no aparecía entre los conocidos por la Legislación Civil.

TEORÍA DEL MANDATO - Estas doctrinas comparan el Contrato Colectivo con el mandato. Sus seguidores sostienen que el Contrato Colectivo no es otra cosa que un contrato de mandato, y que los trabajadores con el solo hecho de afiliarse a un sindicato otorgan poder a la directiva para que los represente y pacte en forma colectiva.

TEORÍA DE LA TRANSICIÓN - Después de haber tratado de justificar la naturaleza del Contrato Colectivo con las teorías civilistas y las del mandato, aparecieron las doctrinas de la transición, cuyo nombre se debe a que se originaron en las mismas teorías civilistas, pero a estas se les agregan algunos elementos que las harían más evolucionadas, y entre las más conocidas están las siguientes: Teoría de la representación legal, Teoría del pacto social, Teoría de la solidaridad necesaria y el poder estatal.

⁵ Bértiz Cisneros Miguel. Derecho del Trabajo Oxford México, 2000 p 312

En lo que respecta a la **TEORIA DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL**, sostenida por Ludovico Barassi, esta explica que todo se basa en la facultad de representación que da la ley, para que los directivos del sindicato puedan convenir con la parte patronal las condiciones de trabajo y, en fin, todo el contenido contractual, y que en virtud de dicho otorgamiento de facultades la representación por ellos ejercida obliga a sus representantes en todo lo convenido. Sin embargo, esta teoría, no aclara la verdadera naturaleza del Contrato Colectivo, ya que no dice si es más contrato o ley, pero por su ubicación en la transición, consideramos es más una tesis contractual.

La **TEORIA DEL PACTO SOCIAL**, su autor es Charles de Vischer y sostiene que los trabajadores y patrones, al pertenecer a sus respectivas organizaciones se hallan sometidos a las decisiones que tome la mayoría, y que al negociar el contrato se estará ante una **convención ley**, como el la llama, en donde se va a disciplinar de manera objetiva y permanente las relaciones profesionales con las dos categorías.

Por otra parte la **TEORÍA DE LA SOLIDARIDAD NECESARIA**, cuyo defensor es el Frances Andre Rouast, afirma que existe una necesidad social de subordinar el interés individual al colectivo y que la protección social del trabajador solo se logra mediante la organización que debe explicarse en la obligatoriedad de la convención colectiva. El principio de la solidaridad necesaria se invoca para explicar la aplicación de las cláusulas establecidas, tanto con respecto a los miembros de las asociaciones participantes como a los no sindicalizados.⁶

Y por último la **TEORÍA DEL PODER DE LA NEGOCIACIÓN Y EL PODER ESTATAL** sostenida por Francisco de Ferrari, sostiene que la convención colectiva es una institución relacionada con el poder de negociación de los grupos profesionales, y no con el poder estatal, que es distinto. Afirma que si su naturaleza jurídica es la del contrato, deberá admitirse que la misma establece solamente obligaciones. La homologación o extensión por el poder público de un convenio colectivo es una operación jurídica ajena al convenio, y se produce con posterioridad a este, pero no cambia la naturaleza de acto privado que el pacto laboral ofrece.

⁶ Ernesto Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo, tomo II Editorial De Palma, Buenos Aires, p 652

Al haber analizado estas teorías, podemos ver que el Contrato Colectivo es una forma nueva de creación de derecho objetivo. El concepto de contrato, que permanecía inalterable desde el derecho tradicional, ha entrado en crisis y se tiene que adaptar a las necesidades jurídicas modernas, y tal convergencia hacia la modernidad es lícita siempre que se conserven los principios fundamentales. En el campo del Derecho Civil, el contrato se basa en el principio de la autonomía de la voluntad: cada cual es libre de vender, arrendar o donar sus propiedades, sin que nadie lo fuerce a ello. Sin embargo, en el Derecho del Trabajo, esto es diferente porque, destinado a resolver problemas sociales, que se dan entre el capital y el trabajo, el Contrato Colectivo asume su papel de fórmula jurídica para establecer un equilibrio entre las partes, y por esta razón se impone como obligatorio para el patrono. Visto desde esta forma, el Contrato Colectivo pasa a ser una nueva forma creativa de derecho objetivo, entendido este último como conjunto de normas que se imponen a las partes independientemente de su voluntad, con la advertencia de que si no son obedecidas el Estado las ejecuta en forma coercitiva.

En base a lo anterior, podríamos plantearnos la pregunta: ¿Es el Contrato Colectivo una Ley? No precisamente, porque este tiene aplicación restringida a una empresa y a un sindicato, mientras que la ley tiene una aplicación generalizada. Sin embargo, si es su equivalente, al estar reconocido este derecho en la Constitución pues constituye una autonomía normativa dentro de los límites del orden jurídico total. El porqué de esta autonomía se debe a que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el estado, pues se dañaría la libertad si todo el poder perteneciera al Estado.

Por lo que podemos concluir diciendo que el Contrato Colectivo es una fuente autónoma de derecho objetivo, una normatividad creada por los sindicatos y los patronos para reglamentar sus relaciones laborales en la empresa.

1.3 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INTEGRACIÓN DEL CLAUSULADO

La negociación colectiva es hoy la base de las más importantes relaciones laborales pues tiene como objetivos primordiales servir de apoyo a la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo. Se le ha definido como la buena fe negociadora que debe imponerse en

toda empresa o centro de trabajo, porque cualquier acuerdo entre trabajadores y patrones precisa estar libre de intimidaciones, maquinaciones dolosas, errores o aprovechamientos de cualquiera de las partes, a fin de evitar peticiones o posiciones desorbitadas por parte de ambas, adoptando en cambio actitudes de colaboracion y apoyo a necesidades reales y con amplia afirmacion de autenticas necesidades

Corresponde a las asociaciones profesionales o sindicatos la facultad de iniciativa negociadora como parte legitimada en la unidad de contratacion de que se trate empresa, industria, negocio, establecimiento, comercio, patrono, etc El proposito se orienta al encuentro de soluciones amigables para el logro de acuerdos provechosos entre obreros y empleadores Por esta razon se considera que solo por excepcion un sindicato o un patrono podran negarse a participar en una negociacion colectiva a la cual se les convoque pues esta se destina a impedir la alteracion de la paz social en el centro de trabajo, ya sea que se trate de un conflicto local o nacional, de un interes privado o de un interes publico De ahi que surjan los dos tipos de negociacion colectiva actualmente en practica la negociacion colectiva bipartita y la negociacion colectiva tripartita La primera unicamente es aplicable a las partes de la relacion laboral, y en la segunda interviene el Estado en la solucion de un conflicto

Algunos autores distinguen otras formas de negociacion la que llaman ordinaria, que es cuando intervienen solamente los sindicatos y patronos, y la que denominan de extension, o sea aquella en que las Autoridades invitan a unos y otros por medio de una convocatoria oficial para participar en la discusion de un problema especifico (por ejemplo jornadas de trabajo, salarios, emplazamiento a huelga, entre otras)

Una vez que las partes concluyen una negociacion, el convenio a que se llegue puede variar, pero en forma alguna podra encontrarse en desacuerdo con las disposiciones de orden publico definidas en las leyes y reglamentos, esto es, los convenios o contratos deben ser resultado de la libre voluntad de las partes que intervienen en su preparacion y formulacion, sin embargo una vez aceptada el acuerdo, esta produce el doble efecto de ser obligatoria para los trabajadores, y normativa para ambas partes, pues se trata de reglas impuestas a trabajadores y empleadores destinadas a regir futuras relaciones laborales, a implantar nuevos sistemas de operacion, resolver controversias o evitar confrontaciones ideologicas Pueden establecerse normas de actividades minimas, favorecer a trabajadores de categorias, las bajas

de los trabajadores, establecer o reducir prestaciones, las formas de solucionar sus conflictos entre las partes, o adoptarse las medidas convenientes para conservar el equilibrio entre el capital y trabajo

La Organización Internacional del Trabajo ha comunicado en los Estados miembros, que la tendencia laboral es dar preferencia a la negociación bipartita y evitar en lo posible la intromisión del Estado en el arreglo de las condiciones de trabajo. Se considera que la intervención estatal debe ser de orientación y consulta, y en forma alguna de imposición. El acuerdo a que lleguen los trabajadores y empleadores debe surgir de los propios sectores interesados, quienes deben gozar de libertad en la búsqueda de soluciones ajustadas a Derecho, sin perjuicio de los intereses particulares puestos en juego. En caso de justificarse, la representación gubernamental, se ha considerado que constituiría la presencia de un tercero ajeno a la confrontación o discusión de valores sociales que trataría de imponer su criterio, sin embargo hay que precisar que en determinados casos es necesaria la presencia del Estado cuando hay problemas o conflictos de interés público, ya que en estos supuestos no solo está facultado sino obligado a intervenir para evitar perjuicios a la comunidad.

Es así que la negociación colectiva ha adquirido tal importancia que su práctica ha tenido aceptación universal como el mejor medio de comunicación obrero-patronal. Tres presupuestos conforman esa práctica: el primero, la aceptación plena del principio de libertad de trabajo, ningún empleo puede tener carácter forzoso, el segundo, parte del acuerdo entre trabajador y empleador debe fincarse en relaciones sociales que impliquen la existencia de una regulación, y el tercero, todo trabajador regulado ha de ser justamente remunerado, sin que sea necesario que toda la remuneración sea otorgada en dinero.

En nuestro País, a partir de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se ha practicado la negociación bipartita y tripartita. La primera a través de la revisión de condiciones de trabajo en los Contratos Colectivos cada dos años, y la segunda, en la participación de los trabajadores, patronos y gobierno en la Comisión de los Salarios Mínimos, en la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades a los trabajadores de las empresas y en el Servicio Nacional de Empleo, la Capacitación y Adiestramiento.

En conclusion, la negociacion colectiva es un concepto juridico cuyos dos elementos el obligatorio y el normativo, permiten el cumplimiento de obligaciones que por si mismas se imponen a trabajadores y patrones, mediante la creacion de un conjunto de normas que dan origen a un derecho particular admitido por el ordenamiento legal que les da vigencia, sujeto a la libertad individual y al interes colectivo

De lo anterior podemos considerar que la primera manifestacion de la negociacion colectiva es el Contrato Colectivo de Trabajo, ya que desde el momento en que un sindicato definiendolo como la asociacion de trabajadores o patrones constituido para el estudio y mejoramiento de sus intereses comunes o una coalicion de trabajadores solicita de un empresario o patrono la celebracion de dicho convenio y le invita a sostener platicas que conduzcan al establecimiento de ciertas condiciones de trabajo en un centro de productividad economica, puede decirse que se encuentra en gestacion este instrumento de lucha y proteccion de la clase trabajadora. Y a esta concepcion responde la definicion que la Legislacion Mexicana da de Contrato Colectivo, cuyo concepto se encuentra estipulado en la Ley Federal del Trabajo en su articulo 386 que a la letra dice "El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones segun las cuales deba prestarse el trabajo en una o mas empresas o establecimientos"

Por lo tanto sus elementos son la existencia de una convencion, un derecho de la clase trabajadora, y la respuesta dada a una solicitud presentada por esta ultima, del empresario, empleador o patrono, segun sea el caso

Es asi que constituido un Sindicato, su actividad puede ser violenta, a traves de la huelga o concertadora, mediante la negociacion profesional con el objeto de celebrar o revisar un contrato colectivo de trabajo. La negociacion colectiva se ha considerado como una plataforma de gran importancia, para establecer mediante la discusion profesional entre el sindicato mayormente representativo de trabajadores y la empresa o patron, las condiciones generales en que habran de prestarse los trabajos. Esta estrategia requiere una gran preparacion y un estudio detenido de la condicion economica y laboral de la empresa, tanto por parte de los representantes del patron como del sindicato de los trabajadores

Para negociar profesionalmente, sindicato y empresa utilizan comunmente la asesoria de especialistas, mismos que deberan realizar un analisis muy cuidadoso de las condiciones economicas internas e internacionales que condicionan la vida de los centros de trabajo, asi con base en estudios juridicos y contables fundamentalmente, se debe realizar con la mayor precision un diagnostico sobre la situacion laboral en que se vive y las alternativas de la negociacion

Despues debera efectuarse el analisis del contenido del Contrato Colectivo, determinando el valor de todas y cada una de las clausulas o estipulaciones, clasificandolas, de esta manera no resulta raro que para facilitar la negociacion del Contrato Colectivo, las partes se anticipen datos sobre el contenido de los que discutiran al revisarlo

En la discusion del Convenio Colectivo, se deberan desarrollar todos los recursos tecnicos al alcance de las partes los juridicos, los economicos, contables, e incluso psicologicos para manejar la negociacion profesional hacia el rumbo deseado

En lo que respecta al contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, señalaremos que ademas de los datos generales de los contratantes se expondran las obligaciones que ambas partes han convenido, y asi se creara el elemento obligatorio integrado por las disposiciones de caracter normativo, es decir, las que fijan las obligaciones que contrae cada una de las partes, estableciendolas con claridad en las clausulas contractuales

Guillermo Cabanellas afirma "La convencion normativa parte del principio de la autodeterminacion de las profesiones"⁷ Y en tal concepto las partes contratantes convienen sobre la forma en que se prestara el trabajo que da origen al Contrato Colectivo

En el se pactan las jornadas de trabajo, las categorias de los puestos de trabajo, los dias de descanso, los salarios con los que seran retribuidos, tambien los derechos de antiguedad y ascenso, permisos, vacaciones, horas extraordinarias, prestaciones sociales que convengan las partes, formas de solucionar sus conflictos, entre otras Esta variedad tematica de las clausulas del Contrato hara que en ocasiones se llegue a convenir derechos u obligaciones no previstas

Guillermo Cabanellas Compendio de Derecho Laboral, tomo I, editorial Omega, Buenos Aires, 1968 p 486

en la legislación, y estas se aceptaran, aunque con la condición de no contrariar en forma alguna el texto de la Ley. De todos estos contenidos el único ineludible y fundamental es el tabulador de sueldos, ya que la propia Ley establece la nulidad del convenio colectivo que carezca de él.

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo señala que el Contrato Colectivo tendrá

- I - Los nombres y domicilios de los contratantes
- II - Las empresas y establecimientos que abarque
- III - Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada
- IV - Las jornadas de trabajo
- V - Los días de descanso y vacaciones
- VI - El monto de los salarios
- VII - Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda
- VIII - Disposiciones sobre la capacitación y adiestramiento inicial que se deben impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento
- IX - Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban integrarse de acuerdo con la Ley
- X - Las demás estipulaciones que convengan las partes

Si bien el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo, puede describirse como un clausulado, también es cierto que la doctrina ha dividido estas cláusulas, de acuerdo a su naturaleza, en **cláusulas normativas, cláusulas de seguridad sindical, cláusulas de extensión y cláusulas salariales.**

CLÁUSULAS NORMATIVAS.- Son las generales en todo Contrato Colectivo, fijan las obligaciones de hacer y de dar entre las partes, establecen el lugar de trabajo, el horario de labores sujetas a jornadas o turnos, los días laborables, las prestaciones de los trabajadores, los días de descanso, vacaciones.

CLÁUSULAS DE EXTENSIÓN.- Estas cláusulas hacen partícipes de los logros sindicales incluso a los trabajadores que no forman parte del sindicato titular del contrato.

colectivo, es decir cualquier estipulación del contrato colectivo se extiende a todas las personas que trabajen en la empresa, aun cuando no sean miembros del sindicato que lo celebre, con excepción de los trabajadores de confianza, si así lo acuerdan las partes signantes (artículo 396 y 184 de la Ley Federal del Trabajo) Por lo tanto las condiciones de trabajo pactadas son aplicables al personal de confianza, pero si el sindicato estima que no pueden serles aplicables, estos trabajadores quedaran exceptuados de sus beneficios

CLÁUSULAS DE SEGURIDAD SINDICAL.- Algunos autores la denominan también de preferencia contractual, esta se divide a su vez en las cláusulas de inclusión o admisión y cláusulas de exclusión, estas encuentran su fundamento legal en el artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice “ En los Contratos Colectivos, que se celebren, el patron admitira exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante”

Las Cláusulas de Inclusión o admisión, son aquellas mediante las cuales el sindicato adquiere la facultad de ser unico proveedor de la mano de obra que requiera la empresa, la que se obliga a dar aviso al sindicato a fin de que este determine a la brevedad posible quienes seran los nuevos trabajadores o los que cubriran las vacantes temporales No obstante lo anterior si los trabajadores ajenos a la organizacion sindical ya estuvieren prestando servicios con anterioridad a la contratacion colectiva, estos continuaran laborando

En lo que respecta a las cláusulas de Exclusión , a contrario sensu de las cláusulas anteriores, estas son las cláusulas con las que el Sindicato adquiere la facultad de, dado el caso, pedir y obligar a la empresa el retiro definitivo de determinado trabajador, que por faltas graves al orden estatutario sindical, hubiese merecido tal sancion a juicio de la asamblea sindical sin embargo, ante la posible aplicacion injusta de esta cláusula, el legislador ha reglamentado estrictamente el procedimiento para su aplicacion Por lo que el artículo 371 fraccion VII establece lo siguiente

1 - Para proceder a la expulsion debera reunirse la asamblea de los trabajadores miembros de un sindicato con el exclusivo objeto de conocer la conducta o naturaleza de los actos que dan motivo a tal determinacion

2 - Si el trabajador forma parte de una seccion del sindicato, sera la asamblea de dicha seccion la que inicie y tramite el procedimiento respectivo, pero concluido este, el acuerdo de expulsion debera someterse a la decision de cada una de las secciones que integren el sindicato. Seran dichas secciones y por mayoria de las dos terceras partes de ellas las que resuelvan en definitiva si procede la expulsion.

3 - El trabajador a quien se pretenda aplicar la clausula de exclusion tiene derecho a ser oido en defensa de sus intereses.

4 - El trabajador afectado podra presentar pruebas que justifiquen su conducta y el cumplimiento de las normas sindicales contenidas en los estatutos.

5 - Los trabajadores que formen parte del sindicato no podran emitir su voto por escrito o hacerse representar por tercera persona, debera ser personal su asistencia a la asamblea en cuestion, y su voto sera asimismo personal y directo.

6 - Cuando el sindicato no se encuentre repartido en secciones, la mayoria de las dos terceras partes de los miembros que lo integren se sujetara al numero de votos de los asistentes a la asamblea, la falta de interes de un asociado para conocer de un procedimiento de expulsion no es obice para el cumplimiento del requisito legal.

7 - Los estatutos deberan consignar en su texto, con absoluta claridad, tanto los motivos de aplicacion de la medida disciplinaria que deba imponerse, como las causas de expulsion, para lo cual se fijaran estas de manera especifica y mediante el empleo de terminos gramaticales comprensibles a la cultura del trabajador.

En relacion a lo anterior, se puede comprender que la conducta del patrono es del todo ajena al procedimiento de expulsion, pues este es de exclusiva responsabilidad sindical. Su obligacion se contrae al recibo de la solicitud sindical para separar de su empleo al trabajador castigado, cerciorarse de la autenticidad del escrito y de la agremiacion de dicho obrero a la agrupacion solicitante titular del contrato colectivo, del cual forma parte, fuera de estas obligaciones no contrae ninguna otra y debera reinstalarlo en el puesto cuando asi lo determine una resolucion definitiva de la autoridad judicial competente.

CLÁUSULAS SALARIALES.- Las cláusulas económicas revisten especial importancia en los Contratos Colectivos, al grado de que llegan a considerarse como requisito formal de existencia. Tal importancia se refleja respecto de la fijación salarial. Al respecto el artículo 393 de la Ley Federal del Trabajo señala que “ No producirá efectos de Contrato Colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, aplicarán las disposiciones legales “

Podríamos mencionar otras de las cláusulas que son de importancia en el Contrato Colectivo de Trabajo y son las de Revisión Contractual y las de Terminación del Contrato. En cuanto a las primeras mencionadas podríamos mencionar que el Contrato Colectivo de Trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o para obra determinada. En estos últimos casos concluido el tiempo o la obra determinada dejará de tener vigencia el contrato, este es muy común en el caso de la construcción. Si por cualquier circunstancia dicho término u obra se extiende por más de dos años, al cumplirse este período será susceptible de revisión por el tiempo excedente, lo cual significa que la vigencia de cualquier Contrato Colectivo es de dos años. La revisión contractual del salario tiene lugar cada año, la de las demás condiciones de trabajo cada dos años, en ambos casos el sindicato deberá solicitarla con sesenta días de anticipación a la terminación de su vigencia.

Y en lo que respecta a las cláusulas relativas a la terminación del Contrato Colectivo de Trabajo, dos situaciones conducen a la terminación, el mutuo consentimiento de las partes o el haber concluido el término o la obra para la cual fue celebrado, pero la relación obrero patronal puede darse por concluida también cuando sobreviene una suspensión autorizada por la Ley, y las actividades de la empresa, negocio o establecimiento no pueden reanudarse pese a las acciones puestas en juego para no clausularlas.

En la práctica, los Contratos Colectivos mexicanos, incluyen otra serie de cláusulas adicionales, con apoyo en la disposición legal respectiva, y estas son. Las relativas a las ausencias, permisos o licencias para faltar a las labores con pago de salario o sin él, reglas para llevar a cabo ascensos, transferencias o cambios de adscripción en los puestos de trabajo, cláusulas de previsión social para evitar el contagio de enfermedades o contra accidentes, establecimientos de cajas de ahorro, pensiones, cooperativas de vivienda, reglamentaciones

para el desarrollo de actividades culturales y deportivas propias de los trabajadores o para sus familias, incluidos centros de esparcimientos, entrega de equipos, estímulos para los trabajadores que no tengan inasistencia en sus actividades y para los que ayuden a incrementar la productividad, canastas básicas, ayuda para despensa, entre otras

Es importante señalar que según el artículo 394 de la Ley Federal del Trabajo en los Contratos Colectivos de Trabajo no podrán concertarse condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento

1.4.- LOS PRESUPUESTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Tradicionalmente en el acto jurídico o negocio jurídico se encuentran tres elementos **los esenciales, los de validez y de eficacia**. El contrato colectivo de trabajo en su actual regulación claramente presenta los elementos mencionados, por lo que analizaremos cada uno de ellos

Dentro de los **ELEMENTOS ESENCIALES** encontramos el **Consentimiento** y el **Objeto Posible**. Por lo que respecta al consentimiento podemos decir que la voluntad constituye un elemento esencial del negocio jurídico laboral. Cuando se trata de un acuerdo de voluntades, así sea tan relativo como el Contrato Colectivo, se habla de consentimiento y esto conlleva a analizar las siguientes situaciones

- 1 - Los Sujetos
- 2 - El modo como se expresa el consentimiento
- 3 - El momento en que se perfecciona el consentimiento

1 - Los Sujetos.- La voluntad debe ser emitida por un determinado sujeto. Si se trata del patron, este sujeto podrá ser cualquier persona, física o jurídica colectiva que sea titular de una empresa o establecimiento. Y por lo que respecta a la parte trabajadora en un Contrato Colectivo de Trabajo debe, necesariamente, estar constituida en sindicato. Así se entiende de lo dispuesto en el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, en consecuencia la coalición

accidental de los trabajadores o cualquier entidad que ellos constituyan no serán suficientes por sí mismas, para celebrar contratos colectivos de trabajo

El derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo pertenece entonces a los sindicatos. Ahora bien ese derecho se funda en una presunción *iuris tantum*, o sea, que acepta prueba en contrario y consiste en que el sindicato sea mayoritario (artículo 388 de la LFT). De ahí que la titularidad del Contrato Colectivo, es decir el constituir de la parte obrera en esta relación, dependa de un derecho jurídico cambiante, que consiste en la adhesión de la mayoría. Aquí se conjugan dos situaciones la jurídico-formal y la social

El problema se complica un poco cuando se trata de señalar el momento de separación entre ambos presupuestos. Ya que la Ley Federal del Trabajo menciona dos diferentes, uno a favor del patron y otro a favor de un sindicato tercero. El primero se plantea a propósito de la calificación de la huelga estallada para apoyar la petición de firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, ya que si la mayoría de los trabajadores está en contra, la huelga será inexistente y el sindicato no podrá firmar un CCT y el segundo se presenta en los conflictos de titularidad que se resuelven mediante el recuento de votos de los trabajadores. Lo anterior se encuentra previsto en el artículo 389 de la Ley en comento que a la letra dice “ La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo”

2 - El modo como se expresa el consentimiento. En el Contrato Colectivo el consentimiento debe ser expreso y constar por escrito, así lo dispone el artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo, que exige además que se haga por triplicado y el citado artículo a la letra dice “ El Contrato Colectivo de Trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en 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 la presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje. El contrato surtirá sus efectos desde la fecha y hora de la presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta ”

3 - El momento en que se perfecciona el consentimiento. La forma escrita es una prueba de que se ha alcanzado un acuerdo pero no constituye al Contrato Colectivo. En realidad el CCT nace desde que se produce el acuerdo y aun antes de que se transcriba. La Ley condiciona la eficacia del CCT a su deposito ante la Autoridad y dice como mencionamos en el punto anterior que surtira efectos desde la fecha y hora de presentacion del documento, salvo que las parte hubiesen convenido una fecha distinta. En consecuencia el deposito no es, a pesar de ello, un acto esencial para la existencia del CCT sino una condicion de eficacia.

Y en lo que respecta al Objeto Posible como elemento esencial del Contrato Colectivo de Trabajo, podriamos decir que el objeto, en un contrato, lo constituye la creacion o transmision de derechos y obligaciones de contenido patrimonial. El Contrato Colectivo puede crear tambien ese tipo de obligaciones entre el patron y el sindicato, pero su objeto esencial es plasmar un sistema normativo que sirva de modelo a las relaciones individuales que se constituyen en la empresa.

En cuanto a los **Presupuestos de Validez del Contrato Colectivo de Trabajo** encontramos la capacidad, el libre albedrio, la licitud en el objeto y la forma.

En el Contrato Colectivo de Trabajo el libre albedrio, es decir la voluntad no es una condicion sine qua non, ya que la voluntad patronal, en primer lugar, no tiene la alternativa de negarse a celebrar el Contrato Colectivo, y en segundo lugar es legitimo que lo haga bajo amenaza, o sea, advertido que si no accede a lo solicitado, podra estallar una huelga. Por otra parte, la capacidad juega sobre sistemas juridicos distintos, ya que al respecto de los sindicatos debe de estarse a la Ley Laboral, en tanto que la capacidad patronal puede quedar sujeta a disposiciones civiles, mercantiles o administrativas. Incluso puede haber discrepancias normativas en orden a la mayoria de edad de los representantes de las partes: un representante sindical podra tener, solamente dieciseis años de edad en tanto que un representante patronal debera tener, por lo menos dieciocho años que es la edad minima en materia civil, mercantil y politica.

Por lo que respecta a la capacidad como habiamos mencionado se requiere para la celebracion del pacto normativo, la capacidad de ejercicio. Con respecto a los patrones, tratandose de personas fisicas, estara determinada por las Leyes Civiles que fijan la mayoria

de edad en los dieciocho años y señala sus límites, si se trata de personas jurídicas colectivas, el problema ya no será de capacidad sino de representación, por lo que la personalidad se acreditará de conformidad a las leyes que lo rijan y a lo previsto en el artículo 692 fracción II y III de la Ley Federal del Trabajo que señalan

II - Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite

III - Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada por el otorgante ante dos testigos, previa comprobación de que quien otorga el poder está legalmente autorizado para ello

En tanto los representantes sindicales deberán tener, por lo menos dieciséis años de edad (artículos 23 “ Los mayores de dieciséis años pueden prestar sus servicios con las limitaciones establecidas en la ley ” y 372 fracción I de la LFT “ No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los menores de dieciséis años ”) y acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, lo anterior se encuentra en el artículo 692 fracción IV de la Ley en comento

El libre albedrío implica una exigencia que acepta la amenaza, así sea lícita, de la huelga, tanto para su celebración como para que se otorgue en mejores condiciones, la violencia constituye entonces, un ambiente natural del Contrato Colectivo, así el dolo y la mala fe, como instrumentos para obtener mejores condiciones son compatibles con la imagen, de un convenio que es el resultado de la lucha de clases

La licitud en el objeto, en un Contrato Colectivo de trabajo solo puede tener un objeto y es el de establecer las condiciones según las cuales deba prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. Esto es necesariamente un objeto lícito, no afectará la licitud del contrato la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento. Ya que podría ocurrir que en determinados aspectos del contrato, la descripción de puestos, consignaran conducta ilícitas, estas no tendrían validez

Por lo que respecta al libre albedrío el Contrato Colectivo de Trabajo implica una exigencia que acepta la amenaza, así sea lícita, de la huelga, tanto para su celebración como para que se otorguen mejores condiciones, por lo tanto es difícil que pueda haber un libre albedrío sobre todo de la parte patronal

En cuanto a la licitud en el objeto del Contrato Colectivo este puede tener un objeto y es el de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, este es un objeto lícito. No afectaría la licitud del contrato la ilicitud de la actividad de la empresa o establecimiento

Sin embargo podría suceder que en determinados aspectos del contrato la descripción de puestos, consignaran conducta ilícitas, estas no tendrían validez, serían nulas de pleno derecho, de acuerdo con los principios que se consignan en los artículos 3 y 4 de la Ley Federal del Trabajo, que implícitamente exigen la licitud de la actividad. También sería aplicable la última parte del artículo 5 de la misma Ley, produciéndose la sustitución de la norma ilícita por una norma legal, de lo anterior puede decirse que el Contrato Colectivo seguirá siendo válido, no obstante la ilicitud de alguna de sus cláusulas

En cuanto a los requisitos de forma de los Contratos Colectivos de Trabajo, la Ley Federal del Trabajo exige la forma escrita para la validez del mismo, bajo pena de nulidad, tal y como lo establece el artículo 390 de la citada Ley el cual fue supracitado

Los Requisitos de eficacia del Contrato Colectivo de Trabajo la Ley en comento señala que el Contrato Colectivo de Trabajo surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, esto atribuye al depósito precisamente la naturaleza de una *conditio iuris*, se trata de una condición suspensiva

Podríamos considerar que el contrato existe desde su celebración pero no surte efectos, si no se deposita. Si las partes lo cumplen, como ocurre con mucha frecuencia, estarán cumpliendo una obligación natural, esto es carente de acción, pero no se podría plantear legítimamente un conflicto de huelga por violación de un contrato colectivo no depositado

Las modalidades convencionales pueden pactarse libremente por las partes, precisamente el artículo 391 de la Ley Laboral en su fracción III expresa, que las partes pueden determinar su duración o establecerlo por tiempo indeterminado o por obra determinada, la fijación de una obra determinada implica que se celebre el Contrato Colectivo de trabajo bajo condición resolutoria, que consista en la conclusión de la obra. El plazo resolutorio es igualmente válido en el contrato colectivo, pero su vencimiento no afectará las relaciones individuales constituidas.

CAPITULO 2

LA VIDA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO 2

LA VIDA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

2.1.- CELEBRACIÓN OBLIGATORIA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo dispone “El patron que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendra obligacion de celebrar con este cuando asi lo solicite, un Contrato Colectivo Si el patron se niega a firmar el contrato podran los trabajadores ejercitar el Derecho de Huelga consignado en el articulo 450 de la misma Ley’

Es importante recordar que para poder exigir la celebracion del Contrato Colectivo de Trabajo es necesario que el Sindicato este legalmente constituido, lo que significa a contrario sensu, que el derecho a la titularidad del Contrato Colectivo, no puede ser exigible para los trabajadores individuales, cualquiera que sea el numero de ellos, mientras no esten organizados sindicalmente y actuen a traves del sindicato, otro requisito de obligacion es que el sindicato tiene que acreditar su interes profesional mediante el hecho de tener afiliados suyos prestando servicios en la empresa del caso, y en el supuesto que concurren dos o mas sindicatos dentro de la misma empresa, se observara lo dispuesto en el articulo 388 de la Ley Federal del Trabajo, el cual analizaremos posteriormente

Principalmente esta disposicion implica que los patrones estan obligados a discutir y aprobar, con los sindicatos, una mejoria de sus condiciones de trabajo La Ley señala que estos contratos no podran celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes en la empresa o establecimientos, lo anterior se encuentra previsto en el articulo 394 de la Ley supracitada, por lo tanto no obliga a los patrones a mejorar esas condiciones, pero el lograrlo esta en la esencia de la labor de los sindicatos

En si a traves del Contrato Colectivo de Trabajo los trabajadores pueden conseguir dos fines en primer lugar el reconocimiento a su personalidad sindical, de manera que el patron deba de tratar siempre con sus representantes debidamente acreditados, en segundo termino la mejoria en las condiciones de trabajo

El proceso de desarrollo de la industria mexicana se apoya en adecuados Contratos Colectivos de Trabajo, y los contratos de proteccion resultan, a la larga, contraproducentes, por lo que cada vez son mas debiles las resistencias patronales a reconocer el legitimo derecho de los trabajadores a organizarse sindicalmente y mejorar sus condiciones de trabajo, podriamos decir que estos contratos son para los empresarios inteligentes una garantia de estabilidad

2.2 CONCURRENCIA DE VARIOS SINDICATOS Y LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Antes de abordar el presente punto es importante hacer referencia a lo que se entiende por sindicato y segun el articulo 356 de la Ley Federal del Trabajo es la asociacion de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses

Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorizacion previa (Art 357 de la LFT) y a nadie se le puede obligar a formar parte de un sindicato, y cualquier estipulacion que establezca multa convencional en caso de separacion del sindicato o que desvirtue de algun modo la disposicion anterior, se tendra por no puesta (Art 358)

Los Sindicatos de trabajadores pueden ser

I - GREMIALES - Los formados por trabajadores de una misma profesion, oficio o especialidad

II -DE EMPRESA - Los formados por trabajadores que presten servicios en una misma empresa

III - INDUSTRIALES - Los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o mas empresas de la misma rama industrial

IV -NACIONALES DE INDUSTRIA - Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial

V - DE OFICIOS VARIOS - Los formados por trabajadores de diversas profesiones Estos sindicatos solo podran constituirse cuando en el municipio de que se trate, el numero de trabajadores de una misma profesion sea menor de veinte

En lo que respecta a los sindicato de patrones estos pueden ser segun el articulo 361 de la Ley Laboral, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades y los Nacionales, que son los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas

Hechas las anteriores manifestaciones podemos decir que el sindicalismo y la contratacion colectiva estan dominados en nuestro pais por dos principios fundamentales el de la especialidad y el del mayor interes profesional, de esta forma solo los sindicatos que tengan la especialidad de la empresa, tratandose de sindicatos gremiales o de industria podran celebrar con el patron Contrato Colectivo de Trabajo, en segundo termino, si concurren varios sindicatos, solo tendra derecho a firmar el Contrato Colectivo, o en su caso administrarlo, el sindicato mayoritario de cada especialidad

Las diferentes formas de sindicatos que regula la Ley Federal del Trabajo determinan que en una solo empresa o establecimiento, se puedan celebrar diferentes contratos colectivos de trabajo Esta suele ser una situacion inconveniente, desde el punto de vista patronal y aun del punto de vista de los trabajadores, ya que si no hay union, la fuerza sindical sera menor Inclusive el Derecho de Huelga, a partir de la Ley en comento solo puede ejercerse por la mayoria (Art 451 fraccion II), lo que hace poco recomendable la pluralidad sindical

En nuestra legislacion se previo la forma de resolver el problema si concurren varios sindicatos para la celebracion del Contrato Colectivo, ya que el patron no puede firmar el Contrato Colectivo con el sindicato de su preferencia sino que tiene que ajustarse a los dispuesto en el articulo 388 que establece lo siguiente Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos se observaran las normas siguientes

I - Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros. el Contrato Colectivo se celebrara con el que tenga mayor numero de trabajadores dentro de la empresa o establecimiento

II - Si concurren sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo se celebrara con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrara un Contrato Colectivo para su profesion

III - Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podran los primeros celebrar un Contrato Colectivo para su profesion, siempre que el numero de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesion que formen parte del sindicato de empresa o de industria

De lo anterior debe entenderse que las disposiciones antes citadas, son de aplicacion exclusivamente cuando hay pluralidad de sindicatos en una misma empresa, solicitando la firma del Contrato Colectivo, y siempre que no exista uno ya firmado

La Suprema Corte tiene establecido que cuando un sindicato gremial solicita la titularidad de un Contrato Colectivo ya celebrado con un sindicato de empresa, de industria o nacional de industria, carece de accion, en virtud de que el contrato ya celebrado regula la totalidad de las relaciones de trabajo existentes en esa empresa, y el sindicato gremial solo representa el interes profesional de una parte de la totalidad de los trabajadores

Una vez firmado el Contrato Colectivo, el sindicato titular del mismo representa el interes profesional de los trabajadores afiliados y por extension de todos los trabajadores de la empresa, aun a los no sindicalizados, siempre y cuando conserven la mayoria de los trabajadores para tener su representacion, por lo que si se pierde esta, dicho sindicato dejara de tener la representacion del interes profesional y, por tanto, la administracion y titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, lo que se determinara mediante el recuento que es la prueba idonea cuando otro sindicato reclama la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, lo anterior se encuentra previsto en el articulo 389 de la Ley Federal del Trabajo que establece “ La perdida de la mayoria declarada por la Junta de Conciliacion y Arbitraje, produce la de la titularidad del Contrato Colectivo”

Legalmente pueden coexistir en una misma empresa dos o mas Contratos Colectivos, según el numero de ramas o profesiones de las diversas actividades que en ella se realicen

En cuanto a la titularidad del Contrato Colectivo, los laudos que reconocen la titularidad de un contrato colectivo a favor de un sindicato, en nada afecta los intereses juridicos de la empresa o patron, cuando condena a reconocerle a un sindicato determinado dicha titularidad, ya que el patron tiene la obligacion legal de celebrarlo cuando se lo solicite el sindicato y cuando este represente el mayor interes profesional de la empresa o establecimiento

Es decir cuando un sindicato obtiene la titularidad de un Contrato Colectivo es porque representa el interes profesional mayortario dentro de la empresa y la titularidad lleva consigo la administracion del contrato pues esta es uno de los efectos derivados de la titularidad

En lo que respecta a la prueba idonea para que el sindicato que reclama la titularidad y administracion de un Contrato Colectivo demuestre representar el mayor interes profesional segun la Corte, no es suficiente que ofrezca como prueba el recuento de los trabajadores, la cual encuentra su fundamento legal en el articulo 931 de la Ley Federal del Trabajo que establece que las normas a seguir seran las siguientes

I - La Junta señalara el lugar dia y hora en que deba efectuarse

II - Unicamente tendran derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento

III - Seran considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo despues de la fecha de presentacion del escrito de emplazamiento

IV - No se computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posteriondad a la fecha de presentacion del escrito de emplazamiento a huelga

V - Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberan hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citara a una audiencia de ofrecimiento y rendicion de pruebas

Por lo tanto la Autoridad Laboral tomando en consideracion los votos de los trabajadores que concurren personalmente al recuento, es el momento procesal donde se puede comprobar la voluntad absoluta e irrestricta de los trabajadores respecto al sindicato al que pertenecen o que estiman debe ser titular y administrador del Contrato Colectivo de Trabajo,

y precisamente por emitirse el voto ante la Autoridad competente, tiene aquel el caracter de irrevocable, en consideracion a la firmeza y seguridad de las situaciones juridicas dentro del proceso laboral

Con respecto al recuento para la determinacion de la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, se encuentra vigente la tesis del 16 de febrero de 1987, que establece que si del resultado de la prueba de recuento aparece que el sindicato actor obtiene igual numero de votos a su favor que la organizacion sindical detentadora de la titularidad del Contrato Colectivo en la empresa, ha de considerarse que no demostro como le corresponde que representa el mayor interes profesional en la negociacion, y por lo mismo, que le asiste el derecho a administrar y ser el titular del Contrato Colectivo de Trabajo

Por lo tanto puede decirse que no basta el ofrecer como prueba el recuento de los trabajadores para reclamar la titularidad de un Contrato Colectivo, sino que el sindicato reclamante, que es a quien corresponde la carga de la prueba, que los trabajadores de la empresa han ingresado al mismo, debe demostrar que, conforme a lo dispuesto en el articulo 377 fraccion III de la Ley Federal del Trabajo, ha comunicado ante la Autoridad donde esta registrado el sindicato, que ha cumplido con lo establecido en sus estatutos, y que los trabajadores de la empresa han causado alta como miembros del mismo, que se comunicaron esas altas a la Autoridad ante la que esta registrado y que ante esa Autoridad obra lista con el numero, nombre y domicilio de los miembros y nombres y domicilios de los patrones empresas o establecimientos en donde prestan los servicios, que cuenta con estatutos debidamente registrados en el que se establecen condiciones para la admision de sus miembros, conforme a lo ordenado por el articulo 365 de la misma Ley

Por otra parte, tambien la Corte tiene declarado que no puede ser cedido por una central obrera a otra, el Contrato Colectivo de Trabajo, pues de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, solo los trabajadores pueden determinar si aceptan o no el cambio de organizacion sindical, pues del estudio de las disposiciones legales sobre la materia se llega a la conclusion de que aun cuando un sindicato hubiese cedido la administracion de un Contrato Colectivo, las personas que se encuentran prestando servicios en el centro de trabajo estan facultadas para no aceptar como titular de sus relaciones obrero-patronales a la nueva organizacion, en atencion a la libertad de sindicalizacion

La Suprema Corte de Justicia tiene establecido que cuando se reconoce por la Junta de Conciliación y Arbitraje la titularidad y administración de un Contrato Colectivo de Trabajo a favor de otro sindicato en virtud del resultado que determine la prueba del recuento y demás requisitos legales a que se hicieron referencia previamente, la Junta debe condenar a la empresa a reconocer al sindicato que obtenga la mayoría, como nuevo titular y administrador del Contrato Colectivo que este vigente en la empresa, pero no debe condenarla a la firma de un nuevo Contrato Colectivo de Trabajo

2.3 FORMAS DE CELEBRACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LAS COMISIONES MIXTAS.

En nuestra Legislación Laboral no encontramos una clasificación precisa de las formas como se puede llegar a la celebración de los Contratos Colectivos de Trabajo, sin embargo, del análisis de las diferentes disposiciones aplicables se puede llegar a establecerla en los términos siguientes

- a) Por convenio directo entre el sindicato y el patron - Según el artículo 387 de la Ley laboral el patron que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con este cuando lo solicite, un Contrato Colectivo
- b) Por convenio directo entre las partes, derivado de un conflicto de huelga - El artículo 387 de la Ley supracitada establece que si el patron se niega a firmar el Contrato Colectivo, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450 fracción II Y al respecto el artículo 469 fracción I y II estipulan que la huelga terminará por acuerdo entre los trabajadores y los patrones, o si el patron se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores
- c) Como resultado de un arbitraje de una persona o comisión libremente elegida por las partes, como consecuencia de un conflicto de huelga (Artículo 469 fracción III)

- d) Por sentencia colectiva dictada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un conflicto de huelga (Artículo 469 fracción IV)

- e) Por sentencia Colectiva dictada en un conflicto colectivo de naturaleza económica por la Junta de Conciliación y Arbitraje (Artículos 900 al 919), sin dejar de mencionar que dichos conflictos son los que tienen por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo. A este procedimiento deben recurrir los sindicatos gremiales que son minoritarios respecto de todo el personal de una empresa o establecimiento y que por lo mismo, no tienen acceso al derecho de huelga

En lo que respecta a las comisiones mixtas en los Contratos Colectivos de Trabajo podríamos mencionar que el Derecho Colectivo de Trabajo está dominado por el principio de que las partes en la lucha social deben encontrar, por sí mismas las mejores vías de entendimiento. Esto ocurre también, aun cuando en menor medida, en el Derecho Individual donde las sanciones energéticas por despidos injustificados llevan al arreglo de los problemas en términos conciliatorios, sin esperar las resoluciones de los tribunales del trabajo. Lo anterior encuentra su manifestación en la posibilidad prevista y recomendada en la Ley de constituir comisiones mixtas, generalmente paritarias, es decir, con igual número de representantes de las partes, cuya función es la de buscar solución interna a los conflictos, de manera que no trasciendan a los tribunales.

El legislador ha establecido por sí mismo, diferentes comisiones mixtas, y otras son el resultado de los acuerdos de las partes. Dentro de las primeras podemos encontrar las siguientes:

- 1 - Comisión para determinar la parte de cada trabajador en las utilidades de las empresas (Art 125 fracción I de la Ley Federal del Trabajo)
- 2 - Comisión para formar el cuadro general de las antigüedades de los trabajadores, distribuidos por categorías de cada profesión u oficio (Art 158 de la LFT)
- 3 - Comisiones de seguridad e higiene (Art 509 LFT)

Las comisiones mixtas integradas por acuerdo de las partes son muy variadas, pero las mas frecuentes suelen ser las comisiones de escalafon, que tienen a su cargo determinar los derechos individuales para ascender y las disciplinarias. Estas ultimas, se encargan de investigar los hechos y determinan las sanciones menores, de amonestacion o suspension, si bien es cierto que las sanciones de separacion son decididas unilateralmente por las empresas, previa la investigacion de la comision disciplinaria

Asi el articulo 392 de la Legislacion Laboral señala que si las partes declaran obligatorias las resoluciones de las comisiones mixtas lo que puede hacerse a priori, esto es, a traves de los reglamentos respectivos, la Junta de Conciliacion y Arbitraje se encargara de su ejecucion

2.4 .- LA REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO.

Con el nombre de revision se conocen los procedimientos de reestudio y modificacion de las clausulas de los Contratos Colectivos. Es un sistema que tiene por objeto conservar la vida del Contrato Colectivo, o mejor inyectarle nueva vida, evitando asi su destruccion y desaparicion

Encontramos un principio general el cual se apoya en el articulo 394 de la Ley Federal del Trabajo, y consiste en que los Contratos Colectivos no pueden abatir las condiciones de trabajo existentes en la empresa, porque ellas viven en las relaciones individuales de trabajo, que poseen su independencia ante el Contrato Colectivo, y porque la mision de los sindicatos no es la reduccion de los beneficios del trabajo, sino a la parte inversa, se busca su superacion constante. Por lo tanto, la revision no puede ir hacia abajo, sino siempre hacia arriba buscando mejoras en las condiciones pactadas, lo que no es obice para que se modifiquen algunas reglas de caracter tecnico o algunos aspectos del elemento obligacional

En cuando a las formas de revision, la practica mexicana ha creado un doble procedimiento, a cuyos aspectos ha dado los nombres de revision convencional y revision obligatoria. La primera se refiere en que nada impide que el sindicato obrero y el empresario convengan, en cualquier tiempo, en revisar los aspectos que juzguen convenientes o utiles, la

revisión se efectuara antes del vencimiento del Contrato Colectivo ya que en caso contrario, el procedimiento normal sería la revisión obligatoria

Y en cuanto a la revisión obligatoria es el procedimiento que debe efectuarse en el tiempo inmediato anterior al vencimiento de la convención. Se le da el nombre de revisión obligatoria, porque tanto el sindicato obrero como el patronal pueden emplazar a su contraparte, en los plazos convencionales o legales a que concurren a las juntas de avenencia, en la inteligencia de que si ninguno de los dos hace el emplazamiento, el contrato quedará prorrogado por un periodo de tiempo igual al originario

En cuanto a los titulares de la acción de revisión son las mismas partes que encontramos para la celebración de los Contratos Colectivos y en cuanto a las modalidades que deben observarse para la revisión, es que deben efectuarse en fechas determinadas, anteriores a los vencimientos sucesivos de los Contratos Colectivos

Los Contratos Colectivos de Trabajo cualquiera que sea la manera en que fueron concertados, es decir por tiempo determinado o indeterminado y por obra determinada, según el artículo 397 de la LFT, son revisables por lo menos cada año, por lo que se refiere a los tabuladores de salarios por cuota diaria (Artículo 399 bis) y cada dos años por lo que hace al clausulado en general, según lo previsto por el artículo 399 de la Ley Laboral

El derecho de revisión puede ser ejercido por cualquiera de las partes de un Contrato Colectivo, pero por regla general los patrones hacen caso omiso de este beneficio legal que es de dudosa eficacia, ya que la solicitud patronal no tiene un apoyo paralelo a la amenaza de huelga a que pueden recurrir para el mismo efecto, los sindicatos de trabajadores, ya que en el artículo 450 fracción II de la Ley en comento señala que la huelga puede tener por objeto exigir la revisión del contrato colectivo de trabajo, al terminar el periodo de su vigencia. Sin embargo es importante que se haga valer la petición ya que de otra manera el sindicato podrá, lícitamente, negarse a discutir cualquier cambio propuesto por el patron

En virtud de lo anterior, el artículo 398 de la Ley de la materia señala las normas que deben observarse para la revisión del Contrato Colectivo y son las siguientes

I - Si se celebren por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patron, cualquiera de las partes podra solicitar la revision

II - Si se celebren por varios sindicatos de trabajadores, la revision se hara siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos

III - Si se celebren por varios patrones la revision se hara siempre que los solicitantes tengan el 51% de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos

En cuanto al momento oportuno para solicitar la revision de un Contrato Colectivo de trabajo, la Legislacion Laboral establece en el articulo 399 que la revision debera hacerse por lo menos sesenta dias antes

I - Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo determinado si este no es mayor de dos años

II - Del transcurso de dos años si el contrato por tiempo determinado tiene una duracion mayor

III - Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada

Para el computo de este termino se atendera a lo establecido en el contrato, y en su defecto a la fecha del deposito

Sin perjuicio de lo que establece el articulo antes señalado los Contratos Colectivos seran revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria Las solicitudes de esta revision debera hacerse por lo menos 30 dias antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebracion, revision o prorrogacion del Contrato Colectivo (Articulo 399 bis de la LFT)

En cuanto a la forma de pedir la revision la ley no establece algo al respecto, pero la practica ha sido presentar la solicitud por escrito, recabando constancia de su entrega y señalando pormenorizadamente lo que se pide A veces los sindicatos formulan la solicitud

mediante un emplazamiento a huelga, con un amplio plazo de prehuelga, pero esto no es necesario

Es importante hacer referencia a lo previsto en el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo que señala que si ninguna de las partes solicita la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercita el derecho de huelga, el Contrato Colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado

El principio de la revisión constituye una medida alternativa, ya que si en el término de un año aconteciere algún desequilibrio en el valor adquisitivo de la moneda, coincidente con los periodos de inflación, los trabajadores tienen la oportunidad de reestablecer ese valor y de ser posible, mejorarlo. La revisión bienal del clausulado general de los Contratos Colectivos de trabajo, se encuentran en una situación paralela, pero ahí se hace más patente el deseo de equilibrar la condición de los trabajadores con la de la empresa

Como podemos ver el periodo de revisión, que como ya mencionamos es el lapso de treinta días para la revisión parcial o de sesenta para la general que debe transcurrir desde la presentación de la solicitud hasta la fecha de vencimiento del Contrato Colectivo, no son términos fatales, pues las partes pueden prorrogarlo por el tiempo que juzguen conveniente para lograr un entendimiento

Y por lo que respecta al desenvolvimiento de las pláticas durante el periodo de revisión no existe ningún procedimiento legal, ya que las convenciones colectivas y sus modificaciones deben ser el resultado de un acuerdo libre de voluntades, partiendo de este punto el legislador no quiso imponer reglas fijas porque habría contrariado el principio de negociación y contratación colectiva libre, máxime que no es obligatoria la presencia de un conciliador oficial

2.5.- LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y LA SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.

La vida de las relaciones laborales puede sufrir, y de hecho sufre vicisitudes, entre las cuales encontramos la suspensión y la terminación de las relaciones de trabajo, estos

supuestos se pueden dar tanto en las relaciones individuales como en las colectivas, aunque nosotros analizaremos unicamente el aspecto colectivo de las mismas, la suspension colectiva se caracteriza porque la empresa tiene la necesidad de dejar temporalmente sin efecto la relacion de trabajo, con el proposito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo, y pueda surtir nuevamente todos sus efectos ,y en cambio la terminacion la extingue totalmente y la deja sin efecto

En primer termino nos referiremos a **La Terminación del Contrato Colectivo de Trabajo**, que encuentra su fundamento legal en el articulo 401 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo es importante que establezcamos cuales son las consecuencias juridicas de esa terminación respecto de las relaciones individuales de trabajo, aunque primeramente señalaremos las causas de terminacion y son las siguientes

1 - Mutuo consentimiento de las partes

2 - Por terminacion de la obra

3 - El cierre de la empresa o establecimiento, siempre que el Contrato Colectivo se aplique exclusivamente a dicha empresa o establecimiento, manteniendo su vigencia en aquellos departamentos o establecimientos que permanezcan abiertos

4 - La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patron, o su incapacidad fisica o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminacion de los trabajo

5 - La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotacion

6 - El agotamiento de la matena objeto de una industria extractiva

7 - En los casos de explotacion o restauracion de minas abandonadas o paralizadas cuando carezcan de minerales costeables, en estos supuestos legales referidos a las minas, existen dudas en la doctrina si sus disposiciones por analogia pueden ser de aplicacion tambien a otras actividades laborales

8 - El concurso o quiebra legalmente declarado

Los Contratos Colectivos no pueden terminar por vencimiento del término en el establecido, porque aunque no se solicite su revisión, tácita o automáticamente se considerará prorrogado

Es posible que concluyan las relaciones colectivas creadas en virtud de los contratos colectivos y continúen las relaciones individuales de trabajo cuando por mutuo consentimiento, termina la vigencia del Contrato Colectivo, lo que trae como consecuencia la terminación de las relaciones colectivas sindicato-empresa, pero subsisten las relaciones individuales trabajador-empresa

Es importante hacer referencia al artículo 402 de la LFT que establece, que si firmado un Contrato Colectivo, un patron se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá no obstante, las relaciones de aquel patron con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores

Y en los casos de disolución de un sindicato de trabajadores titular del Contrato Colectivo o de terminación de este, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento, tal y como lo establece el artículo 403 de la Ley antes citada, es importante señalar que los sindicatos se disolverán según lo previsto en el artículo 379 de la misma Ley. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que la integren, por transcurrir el término fijados en sus estatutos

Por lo tanto un Contrato Colectivo una vez celebrado legalmente adquiere autonomía propia, independientemente de las partes que intervinieron en su celebración, por lo que una vez firmado el contrato, si un patron se separa de su sindicato o el sindicato de trabajadores pierde la titularidad y administración del Contrato Colectivo, este quedará subsistente y válido, hasta que se produzcan las causas contractuales o legales para su terminación o extinción. Aun en el caso en que se disuelva el sindicato titular del contrato o se llegue a la terminación legal de este, las condiciones de trabajo reconocidas y reguladas en el Contrato Colectivo, continuarán vigentes en la empresa o establecimiento

Por lo tanto podemos terminar diciendo que la conclusion del Contrato Colectivo de trabajo o la disolucion del sindicato titular del mismo, no afectan necesariamente a los contratos individuales, ya que estos pueden subsistir independientemente

En lo que respecta a la **Suspensión Colectiva de las Relaciones de Trabajo**, la Ley Federal del Trabajo establece en su articulo 427 que son causas de suspension temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento

1 - La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patron o su incapacidad fisica o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspension de los trabajos

2 - La falta de materia prima no imputable al patron

3 - El exceso de produccion con relacion a sus condiciones economicas y a las circunstancias del mercado

4 - La incoesteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotacion

5 - La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecucion normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patron

6 - La falta de ministracion por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables

La suspension puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomara en consideracion el escalafon de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad

En los casos de los puntos 1, 2 y 6, el patron o su representante dara aviso de la suspension a la Junta de Conciliacion y Arbitraje, para que esta previo procedimiento especial lo apruebe o desapruebe. Y por lo que respecta a los puntos 3,4 y 5, el patron previamente a la

suspension, debera obtener la autorizacion de conformidad con el procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza economica

En el articulo 430 de la Ley Federal del Trabajo se establece que la Junta de Conciliacion y Arbitraje, al sancionar o autorizar la suspension, fijara la indemnizacion que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideracion, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspension de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupacion, sin que pueda exceder el importe de un mes de salario

El sindicato y los trabajadores podran solicitar cada seis meses a la Junta de Conciliacion y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspension. Si la Junta resuelve que no subsisten, fijara un termino no mayor de 30 dias para la reanudacion de los trabajos. Si el patron no los reanuda, los trabajadores tendran derecho a la indemnizacion señalada en el articulo 50. El patron debera anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudacion de los trabajos. Y en este supuesto dara aviso al sindicato y llamara por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliacion y Arbitraje a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspension fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del termino que fije el mismo patron, que no podra ser menor de treinta dias, contando desde la fecha del ultimo llamamiento. Si el patron se negara a reinstalar a los trabajadores en las plazas que venian ocupando antes de la suspension, podran ejercitar la accion de reinstalacion o la indemnizacion de tres meses. En base a lo anterior podemos concluir manifestando que la suspension presupone que la causa que la origine sea de naturaleza temporal, en cambio para la terminacion colectiva es indispensable que el acontecimiento motivador tenga caracter definitivo, de esta distincion depende que se produzca la suspension o terminacion de las relaciones colectivas de trabajo

CAPITULO 3

LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN ESTADOS UNIDOS Y ESPAÑA

CAPITULO 3

LOS CONTRATOS COLECTIVOS EN ESTADOS UNIDOS Y ESPAÑA

3.1 CONTRATOS COLECTIVOS EN ESTADOS UNIDOS

Por su estructura laboral, los Estados Unidos de America, pertenecen a la familia del comon law, es decir el derecho comun, ya que el derecho se presenta bajo la forma de un derecho jurisprudencial, ya que las normas formuladas por el legislador son asimiladas por el sistema una vez que han sido interpretadas y aplicadas por los tribunales cuando no existe precedente, el jurista tendra que decir no existe norma juridica sobre el caso incluso cuando exista una disposicion legal al respecto

Entre las materias reguladas por el Derecho en los Estados Unidos las hay de competencia exclusiva de la Federacion y otras de los Estados, incluso otras podran ser reguladas en ciertas condiciones por unas u otras Autoridades pudiendo los estados establecer las normas en la medida en que la materia no haya sido regulada por las Autoridades Federales

Es importante que hagamos breve referencia a los sindicatos ya que esta es una de las instituciones mas antiguas de los Estados Unidos, y han tenido un crecimiento y una expansion constante, la aparicion de los sindicatos no se ubica en la clase trabajadora mas explotada, sino por el contrario, los trabajadores relativamente mejor pagados fueron los primeros que se organizaron En el mundo sindical estadounidense existen cuatro tipos de organizaciones

- a) Sindicatos Locales de trabajadores de un oficio o industria particular El primer sindicato local fue de zapateros, fundado en Filadelfia en 1792
- b) Federaciones Urbanas o Estatales de sindicatos locales, sin importar industria Las primeras fueron fundadas en Nueva York, Filadelfia y Baltimore en 1833
- c) Sindicatos Nacionales de Trabajadores de un oficio o industria El primer sindicato nacional con existencia continua hasta nuestros dias es la Union Nacional de Tipografos, fundada en 1850

d) La Federacion de Sindicatos Nacionales, como la American Federation of Labor, fundada en 1886

En la actualidad mas de las tres cuartas partes de las negociaciones colectivas disponen del establecimiento de un sindicato, y se espera que los trabajadores se incorporen a el para seguir prestando sus servicios en el trabajo Todos los trabajadores estan en la practica obligados a pertenecer a un sindicato, debido a las negociaciones de ocupacion obtenidas por los sindicatos en las negociaciones colectivas

Los trabajadores excluidos de las uniones sindicales pueden permanecer en su empleo, pero las condiciones de trabajo seran regidas y negociadas por el sindicato en el que no tendran ni voz ni voto

En los Estados Unidos existen dos tipos de reglamentaciones legales las normas estatutarias establecidas por el Congreso o las Legislaturas de los Estados y las Leyes Comunes basadas en las decisiones previas de los juzgados Ambos tipos de reglamentacion se administran principalmente a traves de los Tribunales, aun cuando los estatutos autoricen que una agencia administrativa, como la Junta Nacional de Relaciones Laborales, investigue y castigue ciertos tipos de infracciones a la Ley, el acusado puede apelar la decision ante los tribunales regulares y finalmente ante la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos

La Ley Taft-Harley fue promulgada en 1946 por encima del veto presidencial, por el Partido Demócrata conocida tambien como la Ley de Relaciones Sindicales-Patronales, y esta es llamada asi en honor a sus patrocinadores, y es aun la Legislacion Federal mas importante en lo que corresponde a las relaciones laborales, en ellas se consagra el derecho del trabajador a participar en negociaciones colectivas, señala que se debe proteger a los empresarios, obreros y publico en general contra determinadas actividades sindicales y que el gobierno debe hacerse responsable de esa proteccion

Se establecio que en los contratos sindicales ya no podian establecer un taller cerrado o cualquier otro sistema de contratacion preferencial, el taller cerrado es el convenio en virtud del cual el empleador solo puede contratar a las personas que sean miembros del sindicato en cuestion, los sindicatos no pueden cobrar cuotas de iniciacion, ni cuotas mensuales excesivas,

y aun cuando esten en posibilidad de disciplinar o expulsar a sus miembros, no pueden pedir que el empresario despida al trabajador, bajo el contrato de taller sindical, si este se nego a seguir perteneciendo al sindicato por razones justas o porque haya dejado de pertenecer a el por no pagar las cuotas

Es importante mencionar que ademas de la Ley Taft-Harley existen en los Estados Unidos una cantidad de Leyes Estatales y de precedentes de Ley Comun que conforman el cuerpo legislativo estadounidense de las relaciones obrero-patronales, sin embargo no debemos olvidar que los tribunales siguen teniendo el control y la ultima palabra sobre el significado y constitucionalidad de su aplicacion en el caso concreto

En los Estados Unidos se puede decir que hay convenio colectivo cuando los trabajadores esten organizados y el sindicato sea reconocido como gestor para negociar En cuanto a los convenios colectivos, se puede decir que la mayoria de las clausulas son negociadas por los representantes del sindicato y empresa, y de dichas negociaciones resulta el Contrato Colectivo, que para los estadounidenses es una constitucion establecida para reglamentar las relaciones obrero-patronales por un tiempo determinado

Los Contratos Colectivos no son enteramente uniformes en cuanto a su contenido y forma, sin embargo, casi todas las clausulas pueden ser clasificadas en diez categorias basicas

- a)Contractuales de ajuste
- b)De arreglo de disputas
- c)De manejo de la produccion
- d)Sobre trato equitativo y de no discriminacion
- e)De resguardo para el sindicato y las relaciones con el mismo
- f)Sobre tasa basica de salarios
- g)Sobre salarios suplementarios
- h)Sobre periodos de trabajo
- i)Sobre condiciones de trabajo
- j)Sobre remuneraciones complementarias

Estas categorías corresponden, por lo general a los objetivos primordiales tanto de los trabajadores como del patron. Las cláusulas sobre tasas básicas de salario, suplementarias del salario, sobre las condiciones y periodos de trabajo, así como de los ingresos suplementarios se refieren a motivaciones económicas.

Las cláusulas relativas al trato equitativo y no discriminatorio evitan que la dirección de las empresas tome decisiones arbitrarias en asuntos como la disciplina, suspensiones y transferencia de tareas. Este tipo de disposiciones, a diferencia del grupo anterior, no tienen ningún efecto sobre los costos del trabajo para el patron, por el contrario, tienden a asegurar que la dignidad y la competencia del trabajador en lo individual sean reconocidas y respetadas.

Las cláusulas relativas a la dirección de la producción definen la autoridad del patron en las operaciones productivas, y están reaccionadas primordialmente con los objetivos de la dirección de cada empresa.

Las relativas al resguardo sindical y sus correlativas constituyen un medio para aumentar la potencialidad de los sindicatos, ya que definen su situación en las plantas de trabajo.

Por último, las relativas al ajuste del contrato y al arreglo de disputas estructuran el contrato y el instrumento operativo del mismo, ya que mediante estas el trabajador y la dirección de la empresa declaran el interés mutuo de mantener una relación de trabajo productiva y estable.

Las cláusulas sobre ajuste contractual tienen por objeto marcar los lineamientos del contrato, proveer una estructura en la que han de encuadrarse las negociaciones del mismo. Las estipulaciones contenidas en estas cláusulas no se relacionan con los objetivos sindicales o finalidades de la dirección de la empresa, sino que tienen el fin de servir de base para ese tipo de cláusulas.

Las cláusulas relativas a propósitos, en los Contratos Colectivos empiezan comúnmente con un preámbulo que identifica a las partes en el contrato. Dicha cláusula expresa el reconocimiento de la empresa y del sindicato en un ámbito de interés mutuo y de

intencion de cooperar, tal ambito es la creacion de un factor de estabilidad en las relaciones Industriales

Las clausulas de reconocimiento y representacion definen el pago de empleados comprendidos en el contrato y expresan el hecho de que son representados por el sindicato con el proposito de negociar. Los obreros amparados por un Contrato Colectivo son conocidos generalmente como “la unidad negociadora”

De la unidad negociadora se excluye, generalmente a los trabajadores del equipo de direccion, trabajadores relacionados con la direccion de la empresa o son empleados de oficina. En un centro de trabajo, todos los obreros encargados de la produccion constituyen una unidad con el propósito de negociar bajo la forma de una organizacion sindical.

El reconocimiento de un sindicato por una empresa significa que la empresa ha aceptado al sindicato como representante de los empleados de la unidad de trabajo y que ha expresado su deseo de entrar en relaciones contractuales con el mismo. La empresa se compromete a no emprender negociaciones con grupos de empleados o por otro conducto que no sea el sindicato.

En cuanto a las cláusulas de Duracion, podemos mencionar que entre las clausulas de ajuste, algunas de las categorias mas importantes son las relacionadas con la duracion, extension, terminacion y modificacion de los contratos. El fin de tales disposiciones es definir el periodo durante el cual el contrato sera efectivo sin necesidad de negociaciones ulteriores. Dichas cláusulas generalmente indican la fecha de iniciacion y terminacion de la vigencia del contrato. Los periodos de vigencia mas comunes de los contratos son de uno o dos años, aunque en ocasiones podemos encontrarnos con contratos con vigencia hasta de cinco años.

No es raro hallar clausulas que incluyan previsiones para la extension de los terminos del contrato sin negociacion alguna. Tales extensiones pueden ser automaticas a falta de accion de las partes o pueden recurrir a la realizacion de un convenio de extension. Las disposiciones sobre extension del contrato pueden ser utilizadas sobre bases temporales, por ejemplo, cuando la fecha de terminacion del mismo ha vencido y las partes estan en proceso de

negociación, los términos del contrato anterior se extenderán hasta que se llegue a un nuevo acuerdo

Las modificaciones de los contratos pueden ser llevadas a cabo en cualquier tiempo siempre que haya acuerdo mutuo para tal efecto. El derecho de las partes de modificar el contrato es tan obvio, que se da por sobreentendido, no obstante muchos contratos se refieren a un procedimiento de modificación limitada, dependiendo de la materia de la que trate. Existen cláusulas que disponen la manera en que se deben llevar a efecto las negociaciones en caso de que haya dificultades para llegar a un acuerdo así, tenemos que si no se ponen de acuerdo en un tiempo determinado, dichas disposiciones pueden decidir que las negociaciones se lleven a cabo en presencia de los conciliadores del Gobierno Federal o Estatal

En un Contrato Colectivo en Estados Unidos al igual que en México es necesario que se estipulen los salarios que deberán percibir los trabajadores, y deberá ser la cantidad suficiente para mantener un nivel de vida apropiado incluyendo la preservación de la salud y eficiencia del trabajador, salario básico del cual una persona puede sustraerse y satisfacer los requerimientos de la vida cotidiana

También es importante establecer las cláusulas relativas a la antigüedad, ya que ellas constituyen un conjunto de normas aplicables en materias como sanciones, reincorporaciones, transferencias y promociones. Dichas cláusulas permiten al obrero anticipar las condiciones de trabajo que tendrá en el futuro, además de que significan una seguridad para el trabajador en la permanencia de su empleo

La mayoría de los Contratos Colectivos establecen las jornadas de trabajo que deberá ser de 8 horas diarias y 40 horas a la semana, aunque las horas y días de trabajo varían según las necesidades de las empresas, por lo que podrán fijarse de mutuo acuerdo entre las partes

3.2 CONTRATOS COLECTIVOS EN ESPAÑA

El convenio colectivo en España según el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores (ET) "Es el acuerdo libremente adoptado por los representantes de los trabajadores y de los empresarios para regular las condiciones de trabajo y productividad en un ámbito

determinado, de igual forma podran regular la paz laboral a traves de las obligaciones que se pacten, y constituyen la expresion del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomia colectiva ”

En el ordenamiento juridico laboral coexisten dos clases de convenios

1 - Convenios Colectivos Estatutarios Su contenido tiene eficacia general Se aplica automaticamente a todos los trabajadores incluidos en su ambito aunque no esten representados la totalidad de los mismos sino la mayoria Se regulan en el Estatuto de los Trabajadores y precisamente para poder tener eficacia frente a todos la ley les somete a rigidos requisitos subjetivos y procedimentales

2 - Convenios Colectivos Extraestatutarios Tienen su origen en el reconocimiento del derecho a la negociacion colectiva Son pactos de eficacia limitada que solo afectan a quienes estan formalmente representados por las partes negociadoras

El ambito de aplicacion de un convenio (o “unidades de negociacion del mismo) engloba el conjunto de relaciones laborales que quedan reguladas por ese convenio y que se determinan en razon de criterios funcionales y territoriales

Ambito funcional Hav convenios que no rebasan el ambito de la empresa (bien tenga un ambito inferior a la empresa, o bien afecten a la totalidad de la misma) y convenios con un ambito superior a la empresa

Ambito territorial El convenio puede ser local comarcal, provincial inter-provincial de comunidad autonoma o estatal

Los Convenios Colectivos segun el articulo 83 del ET tendran el ambito de aplicacion que las partes acuerden Mediante acuerdos interprofesionales o por Convenios Colectivos las organizaciones sindicales y las asociaciones patronales mas representativas, de caracter estatal o de comunidad Autonoma podran establecer la estructura de la negociacion colectiva, asi como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito

Las partes negociadoras del convenio

La expresión “representantes de empresarios y trabajadores” como sujetos que acuerdan un convenio resulta demasiado amplia para identificar a las partes negociadoras del mismo. Por el contrario, el Estatuto de los Trabajadores establece un procedimiento muy rígido para determinar los agentes negociadores tanto del lado de los trabajadores como de los empresarios.

Negociadores por parte de los trabajadores

El ET determina los sujetos negociadores estableciendo en primer lugar que representantes están legitimados para negociar, para luego determinar quienes de estos sujetos legitimados formarán parte de la comisión negociadora del convenio. Estas condiciones varían según el ámbito del mismo.

1 - Convenios que no rebasen el ámbito de la empresa

Están legitimadas para negociar representado a los trabajadores

- a) Representaciones unitarias Delegados de personal y comités de empresa
- b) Representaciones sindicales Pueden negociar las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los que tengan presencia en los órganos de representación unitaria de los trabajadores

Si se trata de convenios que afectan a la totalidad de los trabajadores de la empresa, las secciones deben serlo de sindicatos que tengan la mayoría de los miembros del comité de empresa.

Una vez identificadas las partes legitimadas, se constituye la Comisión negociadora formada por los sujetos legitimados que realmente van a negociar el convenio, y que en el caso de convenios de ámbito no superior al de la empresa, formarán parte de ella del lado de los trabajadores las representaciones unitarias y sindicales ya mencionadas. La comisión esta

formada por un máximo de doce representantes de los trabajadores correspondiendo a los propios sujetos legitimados para negociar la designación de los mismos

2 - Convenios Supraempresariales

En los convenios que rebasan el ámbito empresarial están legitimados para negociar (Artículo 87.2 ET)

- a) Los sindicatos más representativos a nivel estatal y en sus respectivos ámbitos los entes sindicales afiliados o federados a los mismos
- b) Los sindicatos más representativos a nivel Comunidad Autónoma en los convenios que no excedan de este ámbito, y en sus respectivos ámbitos los entes afiliados o federados a los mismos
- c) Los sindicatos que tengan como mínimo un 10 por 100 de los delegados de personal y miembros del comité de empresa en el ámbito territorial y funcional a que se refiera el convenio

Dentro de los convenios Supraempresariales, si estos son de ámbito estatal están legitimados para negociar

- a) Los sindicatos más representativos a nivel estatal
- b) Los sindicatos de comunidad autónoma que cuenten en el ámbito estatal con al menos un 15 por 100 de los miembros del comité de empresa y delegados del personal (que no estén ya integrados en Federaciones o Confederaciones de ámbito estatal)

En los convenios de ámbito empresarial, o inferior la comisión negociadora se constituirá por el empresario o sus representantes, de un lado y de otro, por los representantes de los trabajadores

En estos convenios la comisión negociadora “quedará válidamente constituida, sin perjuicio del derecho de todos los sujetos legitimados a participar en ella en proporción a su representatividad, cuando los sindicatos, federaciones o confederaciones y las asociaciones empresariales a que se refiere el artículo anterior representen, como mínimo a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y en su caso, y a

empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio' (Artículo 88 1 ET) La comisión se integra por un máximo de 15 representantes de cada parte designados por los propios sujetos legitimados para negociar

Negociadores por parte de los empresarios Convenios que no rebasan el ámbito de la empresa En estos casos es el propio empresario persona que ostenta su representación quien negocia el convenio Convenio Supraempresariales

Si el convenio rebasa el ámbito de la empresa, no puede negociarlo un solo empresario, sino el conjunto de empresarios afectados o a la asociación empresarial que los represente Según lo dispuesto en el artículo 87.3 del ET están legitimadas "Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100 de los empresarios , y siempre que den ocupación al igual porcentaje de los trabajadores afectados" Por tanto, se exigen dos condiciones para atribuir esta legitimación

- a) Las asociaciones empresariales deben tener afiliados al menos al 10 por 100 de los empresarios incluidos en el ámbito del convenio
- b) Además hay que tener en cuenta el número de empleados al que dan trabajo estas empresas (deben dar ocupación al menos al diez por ciento de los trabajadores incluidos en su ámbito)

La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto En los convenios de ámbito empresarial, ninguna de las partes superará el número de doce miembros, en los de ámbito superior el número de representantes de cada parte no excederá de quince

La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por aquella En el supuesto de que se adoptara por la no elección, las partes deberán consignar en el acta de la sesión constitutiva de la comisión los procedimientos a emplear para moderar las sesiones y firmar las actas que correspondan a las mismas un representante de cada una de ellas (Artículo 88 2,3 y 4 ET)

Contenidos del convenio

Se distinguen entre un contenido obligatorio y un contenido normativo

a) Contenido obligatorio Constituido por las cláusulas destinadas al cumplimiento del acuerdo Las mas importantes son

- Cláusulas de paz sindical Con la que las partes prohíben la huelga que tenga por objeto modificar lo pactado en Convenio Colectivo mientras este continúe vigente Y establecer las cláusulas de queja y arbitraje para solucionar los conflictos

- Obligación de las partes negociadoras de no dificultar la aplicación del convenio

b) Contenido normativo Forman parte de él tanto las normas delimitadoras del convenio, como las que directamente regulan las relaciones de trabajo

Así, según lo dispuesto en el artículo 85 1 del ET, Dentro del respeto a las leyes, los Convenios Colectivos podrán regular materias de índole Económica Laboral Sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales” Incluirán también procedimientos para resolver las discrepancias surgidas, y los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse, tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consulta, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios Aunque el contenido del convenio es discrecional y, por tanto, las partes pueden regular por este cualquier aspecto de las materias mencionadas el ET en su artículo 85 3 fija un contenido mínimo por el que necesariamente debe contener

- a) Determinación de las partes que lo concertan
- b) Ámbito personal, funcional, territorial y temporal
- c) Condiciones y procedimientos para no aplicar el mismo régimen salarial a las empresas excluidas en el ámbito del convenio

- d) Forma y condiciones de denuncia del convenio
- e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión

Tramitación del Convenio

La tramitación de un Convenio Colectivo se encuentra regulada en el artículo 89 del ET y comienza con la invitación a la negociación por una de las partes (legitimada para negociar) mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. En ella se hace constar la representación que se ostenta, los ámbitos del convenio y las materias objeto de la negociación. De esta comunicación se enviará una copia, a efectos de registro, a la Autoridad Laboral correspondiente en función del ámbito territorial del convenio.

Existe una obligación de la parte de aceptar la iniciación de las negociaciones, únicamente puede negarse cuando concurra alguna de estas causas y deberá contestar por escrito y motivadamente.

Causa legal Por ejemplo, que la parte que establece la comunicación no esté legitimada para negociar, que la comunicación no reúna los requisitos necesarios, etc.

Causa convencional Cuando por convenios anteriores celebrados entre las partes se haya excluido la posibilidad de la negociación en determinadas circunstancias, por ejemplo, que se haya pactado la no negociación de algunas materias o que se trate de la revisión de un convenio que continúa en vigor.

Una vez recibida la comunicación y en el plazo máximo de un mes se constituirá la comisión negociadora. La ley no exige especiales formalidades para la tramitación del convenio, únicamente que las partes negocien bajo el principio de la buena fe y que "Los acuerdos de la comisión requieran, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones". En cualquier momento de la negociación las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas (artículo 89.3 y 4 del ET).

Adhesión y Extensión

Mediante los acuerdos de adhesión previstos en el artículo 92.1 del ET las partes legitimadas para negociar deciden adherirse a un Convenio Colectivo en vigor siempre que no se encuentren afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro

Los actos de extensión por el contrario son decisiones administrativas por las que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o los órganos de las Comunidades Autónomas que tengan estas competencias en caso de “Que exista especial dificultad para la negociación, o se den circunstancias sociales y económicas de notoria importancia en el ámbito afectado” (artículo 92.2), extienden las disposiciones de un Convenio Colectivo en vigor a determinadas empresas y trabajadores

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud. Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente

Validez, Aplicación e Interpretación

En lo que respecta a la **validez** el artículo 90 del ET establece que los Convenios Colectivos deben constar por escrito, la falta de este requisito provoca la nulidad del pacto. Los convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral competente, para los efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito

En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial

del Estado, o en función del ámbito territorial del mismo en el boletín oficial de la comunidad autónoma, o en el boletín oficial de la provincia correspondiente

El convenio entrara en vigor en la fecha en que acuerden las partes. Si la Autoridad Laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá oficio a la jurisdicción competente la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías previa audiencia de las partes

En lo que respecta a la **aplicación e interpretación** el artículo 91 del ET establece que aunque por convenio se haya designado una comisión paritaria y una de las funciones de estas sea la de resolver los conflictos que se produzcan a la hora de aplicar e interpretar el convenio, las partes pueden acudir directamente a la jurisdicción laboral para la resolución de estas discrepancias

No obstante lo anterior en los Convenios Colectivos se podrán establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos

El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos, siempre que quienes hubiesen adoptado o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto. Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión

3.3.- EL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL DERECHO ESPAÑOL (ASEC).

Consideramos de gran importancia hacer referencia a este acuerdo extrajudicial de solución de conflictos, el cual es de fecha 25 de enero de 1996 y publicado en el Boletín Oficial el 8 de febrero del citado año, mismo que fue suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

En lo que respecta al **Objeto** el artículo 1 señala El presente acuerdo tiene por objeto la creación y desarrollo de un sistema de solución de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas Se excluyen del presente acuerdo los conflictos en los que forme parte el Estado, las Comunidades Autónomas, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos

En cuanto al **ámbito territorial y temporal** en su artículo 2 establece que será de aplicación en la totalidad del territorio nacional, y entrará en vigor el día de su firma y finalizará el 31 de Diciembre del 2000, prorrogándose a partir de tal fecha por periodos sucesivos de 5 años en caso de no mediar denuncia expresa de las partes, con una antelación mínima de 6 meses a la terminación de cada periodo

Su **naturaleza y eficacia jurídica** la encontramos en el artículo 3 ya que el presente acuerdo encuentra su fundamento legal en el título III del Estatuto de los Trabajadores en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical y en el artículo 154 1 de la Ley del Procedimiento Laboral Su materia concreta es la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales

Los conflictos afectados según el artículo 4 serán Los conflictos colectivos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, Convenio Colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica dentro de una empresa, o la impugnación de los Convenios Colectivos, los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un

Convenio Colectivo, los que den lugar a la convocatoria de una huelga, no incluye la solución de conflictos individuales

Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje el artículo 5 establece que las organizaciones firmantes acuerdan crear este servicio, con las funciones, composición y funcionamiento que se establezcan en este acuerdo, en el supuesto de que en los Convenios Colectivos se hayan establecido órganos específicos de mediación, o arbitraje, quedaran integrados en el Servicio siempre que en su ámbito hayan asumido el presente Acuerdo y respeten en su tramitación los principios establecidos en el

En este acuerdo el artículo 6 y 7 se establecen dos procedimientos a seguir La mediación que será obligatoria y el arbitraje que solo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo la soliciten por escrito y se regiran por los principios de gratuidad, celeridad igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad respetándose en todo caso la legislación vigente y los principios constitucionales

Para la eficacia de las soluciones alcanzadas, será exigible la concurrencia de las partes legitimadas, para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros En caso contrario los compromisos y estipulaciones contrados solo surtirán efectos entre los trabajadores y empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto, que hayan suscrito los acuerdos en que concluyen el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultas del compromiso arbitral correspondiente, lo anterior se encuentra previsto en el artículo 9 del ASEC

La mediación según el artículo 10 será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado que procurara de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto, este procedimiento no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador (individual o colegiado) y la formalización del acuerdo de avenencia que en su caso se alcance, los datos e informaciones proporcionados serán tratados de forma confidencial

La mediación sera requisito preprocesal para la interposicion de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdiccion laboral por cualquiera de las partes, se hara constar en documentos las divergencias existentes, designando cada una un mediador y señalando la cuestión sobre las que versara la funcion de estos. Las partes de comun acuerdo podran delegar en el Servicio Interconfederal de Mediacion y Arbitraje la designacion del mediador o mediadores

Promovida la mediacion y durante su tramitacion las partes se abstendran de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solucion del conflicto. Las propuestas de solucion del mediador podran ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes. En caso de aceptacion, el acuerdo conseguido tendra la misma eficacia que lo pactado en el Convenio Colectivo. Este acuerdo si se produjera se formalizara por escrito, presentandose copia a la autoridad laboral competente dentro de los quince dias siguientes para su registro correspondiente

En caso de no tener la avenencia el mediador se limitara a levantar acta consignando la falta de acuerdo asi como las razones alegadas por cada una de las partes. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este acuerdo, sustituye el tramite obligatorio de conciliación a que se refiere el articulo 154.1 de la Ley del Procedimiento Laboral

Por medio del arbitraje a que hace referencia el articulo 11, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solucion que este dicte sobre el conflicto suscitado. El procedimiento de arbitraje solo sera posible si lo solicitan ambas partes, debiendo promoverse por escrito y deberan constar al menos con los siguientes extremos: Nombre del arbitro o arbitros designados, cuestiones que se someten al plazo arbitral y plazo para dictarlo, compromiso de aceptacion de la decision arbitral, domicilio de las partes afectadas y fecha y firma de las partes

De lo anterior se remitiran copias del compromiso arbitral a la Secretaria de Servicio Interconfederal de Mediacion y Arbitraje, asi como a la Autoridad Laboral competente, a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo

Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendran de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestion sometida al arbitraje, asi como de recurrir a la huelga

o cierre patronal. Este procedimiento se caracteriza por los principios de contradicción e igualdad entre las partes, ya que el árbitro podrá pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso, de la cesión que se celebre se levantará acta certificada por el árbitro, quien comunicará a las partes la resolución adoptada en el término previsto por las mismas y si no se hubiera señalado será en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro, pudiendo prorrogarlo hasta 25 días mediante resolución motivada.

La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo y será objeto de depósito, registro y publicación ante las autoridades competentes, y el laudo solo podrá ser recurrido en el plazo de 30 días que prevé el artículo 67.2 de la Ley del Procedimiento Laboral, cuando los árbitros se hayan excedido de sus competencias, hayan vulnerado los principios del compromiso arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

El Comité Paritario Interconfederal se constituye por seis miembros de la parte sindical y seis por la parte empresarial, para la interpretación, aplicación y seguimiento del presente acuerdo, y este mismo comité elaborará su reglamento de funcionamiento (Artículo 12).

Es importante mencionar que en caso de que un conflicto colectivo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento extrajudicial vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir mediante acuerdo el procedimiento al que se someten.

Como podemos ver en el Derecho Laboral Español se busca por todos los medios que las partes solucionen sus divergencias ya que existe una gran libertad para que puedan optar por diversas formas extrajudiciales de solución de conflictos colectivos, con la finalidad de evitar un procedimiento ante las autoridades correspondientes, por lo tanto estos medios alternos representan una nueva concepción de justicia que a la vez permite el resurgimiento de valores tales como el consenso, el diálogo y la tolerancia, el cual permite aliviar el menos en parte, la angustiosa situación de sobrecarga de trabajo de los tribunales laborales y las partes pueden obtener una mayor satisfacción y equilibrio en sus relaciones laborales de las que normalmente pueden obtener recurriendo a la justicia ordinaria.

3.4 FORMAS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS LABORALES EN EL DERECHO COMPARADO.

FORMAS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN ESTADOS UNIDOS

En los Contratos Colectivos en Estados Unidos se establecen clausulas de arreglo de disputas contractuales ya que en las relaciones obrero-patronales aparecen frecuentemente diferencias relativas al significado e intencion de los terminos del contrato

Dichas diferencias son denominadas como quejas las cuales en su inmensa mayoria son presentadas por los obreros Dentro de las quejas mas frecuentes e ilustrativas tenemos las siguientes

- a) Que se le impute a un capataz el no asignar proporcionalmente el trabajo extra entre algunos obreros
- b) Quejas en el sentido que se ha promovido a un obrero sin la consideracion apropiada de la situacion de otro con mayor antiguedad

En la actualidad casi todos los Contratos Colectivos contemplan procedimientos tendientes al arreglo de disputas y quejas, procedimientos incorporados a las clausulas de quejas y arbitraje Dichas clausulas plantean una serie de instancias de apelacion, bajo las cuales las quejas pueden ser presentadas en grados sucesivos

Generalmente los primeros pasos comprenden la presentacion oral hecha ante los jefes inmediatos de los obreros La queja la presenta el obrero agraviado o por el delegado del sindicato que actua como representante de los obreros

Los tramites posteriores requieren de presentaciones escritas y de la participacion de delegados de mayor jerarquia tanto de la empresa como del sindicato

Dichos procedimientos aseguran al empleado que sus quejas serán consideradas ampliamente y les indican que tienen el derecho reconocido de externar y dar a conocer los problemas que enfrenten

Las cláusulas de quejas han demostrado, con el tiempo ser agentes efectivos para el arreglo de las diferencias que surgen de las relaciones obrero- patronales pues cumplen una función de ajuste de disputas con un remarcable grado de eficiencia

La gran mayoría de los Contratos Colectivos incluyen ya sea dentro o fuera de las cláusulas relativas a quejas, disposiciones relativas al arbitraje Dichas disposiciones proveen una etapa final a los procedimientos de quejas, en las que un tercero imparcial aceptado por las dos partes tiene a su cargo la responsabilidad de determinar cualquier queja que no haya sido resuelta en las etapas anteriores del procedimiento

Para poder cumplir con el objetivo básico de las cláusulas de quejas que es la presentación y arreglo de todas las diferencias que surjan en las relaciones obreros- patronales es fundamental que las decisiones tomadas en los procedimientos puedan ser apeladas ante un tercero imparcial, como etapa final de cualquier sistema de solución de quejas

Algunos contratos permiten el arbitraje en todas las quejas que se presenten sin embargo, la mayoría estipula que el arbitraje solo puede ser invocado en relación con las quejas que surjan con el significado y la intención de los términos del contrato Al arbitraje de este tipo de situaciones se le conoce con el nombre de arbitraje de quejas el cual debe ser distinguido del arbitraje en términos generales del contrato

El arbitraje de quejas representa la forma más común de arreglo de las diferencias obrero- patronales Es muy favorecido por las empresas y sindicatos que tiene una larga y estable historia de negociaciones colectivas Sin embargo, algunas empresas no permiten ya que, afirman, un tercero no tiene el condimento que tienen las partes del problema y por lo tanto no son las personas más adecuadas para resolverlos

La Asociación Estadounidense de Arbitraje, organización privada y sin fines de lucro dedicadas a la promoción del proceso arbitral, y la Comisión Federal de Mediación y

Conciliación elaboran listas con los nombres de los árbitros capacitados cuyos servicios pueden ser utilizados por las empresas o sindicatos, quienes pueden designar a uno de ellos o bien convenir a un árbitro sin inasistencia externa

Muchos de los árbitros son designados para resolver un problema particular, solamente. Por otra parte, la empresa y el sindicato, pueden convenir en un árbitro que intervendrá en las quejas que se susciten durante la vigencia del contrato en cuestión. A ese tipo de árbitro se le conoce con el nombre de arbitrador contractual

Los procedimientos pueden ser dirigidos por un único árbitro o por un consejo o jurado arbitral. Cuando se elige un jurado arbitral, este se forma por un representante del capital, otro del trabajo y un tercero como presidente imparcial

Los procedimientos de arbitraje comprenden una audiencia en la que son expuestas las posiciones de las partes, y se reciben los testimonios de los testigos. Después del estudio de lo presentado se emite una sentencia que determina la disputa y un juicio que sienta las bases de la decisión

Los árbitros no actúan conforme a lo que ellos consideren lo más justo sino en apego a lo que el contrato e interpretación les indiquen, y sus decisiones, por lo general, son inapelables y obligan a ambas partes

Como ejemplo tenemos una cláusula extraída de un contrato de la industria metalúrgica, la cual dice

En el supuesto caso de que una cuestión no haya sido ajustada satisfactoriamente por los precedentes procedimientos puede, a requerimiento de cualquiera o ambas partes, ser sometida dentro de los 30 días de la fecha en que la respuesta sea dada por escrito, en la tercera etapa de los procedimientos, a un comité de arbitraje compuesto por un representante nombrado por el sindicato, un representante nombrado por la compañía y presidente imparcial, de aquí en adelante llamado arbitrador que será elegido de la siguiente manera

Los nombres de cinco arbitradores seran sometidos por el Servicio Federal de Mediacion y Conciliacion. Cada nombre extraera dos nombres de la lista, los dos primeros seran extraidos por la parte que no haya extraido el arbitraje. El arbitrador cuyo nombre no haya sido extraido presidira en la audiencia del caso, y este procedimiento sera seguido en cada ocasion llevada al arbitraje, a menos que las partes de mutuo acuerdo, convengan en un arbitrador. Cada parte sera responsable por, y abonara al arbitrador la mitad de sus gastos y compensacion.

El arbitraje sera conducido dentro de los lineamientos de las disposiciones siguientes:

1 - El Comité Arbitrador tendra jurisdiccion y autoridad solamente para interpretar, aplicar y determinar el cumplimiento de las disposiciones de este convenio, y no tendra autoridad para agregar, eliminar ni modificar o alterar en ninguna forma sus disposiciones.

2 - Aumentos o disminuciones generales de salarios no seran materia arbitral, excepto por mutuo consentimiento de las partes dado por escrito.

3 - La decision de la mayoria del comite arbitrador sera concluyente y obligara a la empresa y al sindicato y a todos los empleados comprendidos en el contrato. En el caso de quejas que se refieran a perdidas de tiempo o dinero, el comite arbitrador pueda ordenar su restitution y o sueldo atrasado, pero en ningun caso el pago atrasado sera concedido con fecha anterior a la de la queja presentada por escrito.

4 - Se otorgara a cada parte una oportunidad razonable para ser oida o para presentar los alegatos al comite arbitrador, para sostener sus respectivas posiciones.

5 - El arbitrador debe entregar por escrito la decision del comite dentro de un tiempo razonable despues de la fecha en que el caso haya sido puesto en conocimiento.

6 - Si este convenio es violado como resultado de una huelga, paro o cualquier interrupcion concertada o impedido el trabajo, el comite de arbitraje se rehusara a considerar o decidir cualquier caso mientras esa situacion exista.

En cuanto a los efectos de las cláusulas de quejas y arbitraje, dichas cláusulas generan un sinnúmero de ventajas para ambas partes. Una de ellas reside en el hecho de que sus disposiciones establezcan un útil sistema de comunicación entre los obreros y la dirección de la empresa, así como entre los diversos grados jerárquicos del equipo directivo de la misma.

En varias ocasiones ha sucedido que después de entrar en vigor dichas disposiciones, los funcionarios de la empresa han podido interiorizarse respecto de las actitudes y estados de ánimo e los empleados, así como de la forma de actuar de sus propios representantes, lo que ha mejorado notablemente el ambiente de los centros de trabajo.

Otra ventaja que es originada por dichas cláusulas es que permite a los obreros sacar a la luz los problemas que causan dificultades y resentimientos en las plantas, actúan como válvula de seguridad para evitar que las presiones acumuladas en la fuerza laboral se conviertan en explosiones costosas, innecesarias y perjudiciales para las relaciones obreros-patronales.

En los Estados Unidos frecuentemente se establecen disposiciones según las cuales ninguna de las partes pueden recurrir al uso de la fuerza económica durante la vigencia del contrato. Las huelgas y lockouts están prohibidos con el propósito de mantener una producción y empleo continuos.

Las cláusulas sobre comités y delegados sindicales están íntimamente ligadas con las de procedimiento de quejas y arbitraje, y en ocasiones aparecen como parte integral de las cláusulas de quejas. Su propósito es obtener un reconocimiento oficial de la estructura de representación sindical en el manejo de las quejas y disputas que tengan lugar durante la vigencia del contrato. Sus términos estipulan el número de delegados que pueden ser nombrados por los sectores que cada uno atenderá dentro de la empresa, pueden también establecer el número de miembros y la estructura de cada uno de los comités que han de negociar con la empresa los diversos asuntos que se presenten, etcétera.

FORMAS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN ESPAÑA

Lo que caracteriza el proceso del trabajo español como modo de formalización de conflicto es

- a) El conflicto se formaliza ante y dirime por un tercero distinto de las partes que no trae sus poderes de estas
- b) Este tercero está específicamente instituido por el Estado precisamente para dirimir conflictos, es un juez en sentido estricto técnico-jurídico
- c) El Juez de Trabajo está específicamente instituido para conocer y dirimir precisamente conflictos en los cuales sea de derecho material o administrativo de trabajo o de seguridad social en el fundamento de las pretensiones en juego

El Proceso del Trabajo o Proceso Social es pues, una institución jurídica para formalizar y dirimir conflictos de trabajo ante un juez instituido por el Estado con esta finalidad precisa

Conforme a la Ley Orgánica del Poder Judicial, que los fija y ampliamente los regula y la Ley de la Demarcación y Planta Judicial, que establece sus demarcaciones y plantas, los Organos Jurisdiccionales del Trabajo son

- a) Los Jueces de lo Social
- b) Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de las Comunidades Autónomas
- c) La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional
- d) La Sala, hoy 4ª de lo Social del Tribunal Supremo

Los Jueces de lo Social conocen de todos los procesos atribuidos al orden jurisdiccional social, salvo los atribuidos a las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional

Órgano jurisdiccional ordinario en primera y única instancia, el Juzgado de lo Social normalmente es provincial con jurisdicción en toda la provincia y sede en su capital

Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocen de los recursos de suplicacion que se interpongan contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripcion, segun el articulo 188 de la Ley de Procedimiento Laboral, contra las sentencias que se dicten en los procesos que ante ellos se tramitan cualquiera que sea la naturaleza del asunto Debera promoverse dentro de los cinco dias siguientes a la notificacion de la sentencia

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, tiene su jurisdiccion limitada a los conflictos sindicales y colectivos, en el caso de que extiendan sus efectos a un ambito territorial superior al de una comunidad el conocimiento es en unica instancia en el sentido de que solo caben contra sus decisiones el recurso de casacion el cual segun el articulo 205 de la Ley del Procedimiento Laboral procede contra el abuso exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdiccion, incompetencia o inadecuacion del procedimiento quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, error en la apreciacion de las pruebas, infraccion de la norma del ordenamiento juridico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate Tienen diez dias las partes para promoverlo a partir de la notificacion de la sentencia

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá de los recursos de casacion del recurso de revision contra sentencias firmes dictada por los organos jurisdiccionales del orden social, de las cuestiones de competencia suscitadas entre organos del orden jurisdiccional social que no tengan otro superior jerarquico comun lo anterior se encuentra previsto en el articulo 9 de la Ley del Procedimiento Laboral

Es importante mencionar que España cuenta con las siguientes comunidades autonomas y son dieciocho, entre las que podemos mencionar Pais Vasco Cataluña, Galicia, Andalucia, Comunidad Valenciana, Canarias, Navarra, Aragon Asturias Murcia, Madrid, Extremadura, Baleares, Castilla-La Mancha, Castilla y Leon, La Rioja, Cantabria y Melilla

Las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia conocen de los recursos de suplicacion que se interpongan contra las resoluciones dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripcion, segun el articulo 188 de la Ley de Procedimiento Laboral contra las sentencias que se dicten en los procesos que ante ellos se tramitan cualquiera que sea la naturaleza del asunto Debera promoverse dentro de los cinco dias siguientes a la notificacion de la sentencia

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, tiene su jurisdiccion limitada a los conflictos sindicales y colectivos, en el caso de que extiendan sus efectos a un ambito territorial superior al de una comunidad, el conocimiento es en unica instancia en el sentido de que solo caben contra sus decisiones el recurso de casacion, el cual segun el articulo 205 de la Ley del Procedimiento Laboral procede contra el abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdiccion, incompetencia o inadecuacion del procedimiento quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, error en la apreciacion de las pruebas infraccion de la norma del ordenamiento juridico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate Tienen diez dias las partes para promoverlo a partir de la notificacion de la sentencia

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá de los recursos de casacion del recurso de revision contra sentencias firmes dictada por los organos jurisdiccionales del orden social, de las cuestiones de competencia suscitadas entre organos del orden jurisdiccional social que no tengan otro superior jerarquico comun lo anterior se encuentra previsto en el articulo 9 de la Ley del Procedimiento Laboral

Es importante mencionar que España cuenta con las siguientes comunidades autonomas y son dieciocho, entre las que podemos mencionar Pais Vasco Cataluña, Galicia, Andalucia, Comunidad Valenciana, Canarias, Navarra, Aragon Asturias Murcia, Madrid, Extremadura, Baleares, Castilla-La Mancha, Castilla y Leon, La Rioja Cantabria y Melilla

Concepto y clases de conflictos colectivos

Los Convenios Colectivos en la Legislación Española, son considerados como el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva

El conflicto colectivo es una discrepancia entre un empresario o grupo de empresarios y un grupo de trabajadores. Para ser considerado colectivo el conflicto debe versar sobre unos mismos intereses laborales para una pluralidad de trabajadores y no sobre la suma de los intereses particulares de cada empleado frente al empresario.

Además se exterioriza a través de ciertas medidas que toman las partes afectadas y que lo diferencian de las simples situaciones de malestar en la empresa. Los conflictos pueden ser de dos tipos:

- a) **Jurídicos**. La discrepancia gira en torno a la interpretación de una norma.
- b) **Económicos, de intereses o de reglamentación**. Su finalidad es la de crear normas o modificar las existentes en pro de unos intereses.

Medidas de conflicto colectivo

En caso de conflicto las partes suelen utilizar unos medios de presión para lograr una solución del mismo conforme a los intereses de la parte que los adopta. Son las medidas de conflicto colectivo, reconocidas como un derecho de empresarios y trabajadores en la CE. Estas medidas pueden llevar o no la cesación del trabajo, clasificándose en:

- a) **Medidas de conflicto sin suspensión del trabajo**

Por parte de los trabajadores. La más importante es el boicot, con el que los trabajadores tratan de inducir a proveedores y usuarios a evitar relaciones comerciales con el empresario boicoteado.

Por parte de los empresarios Los empresarios para lograr sus fines pueden, dentro del respeto a las leyes, ejercer el poder de dirección, que incluye también el disciplinario

b) Medidas de conflicto con suspensión del trabajo

Se trata de la huelga por parte de los trabajadores y del cierre patronal como medida de conflicto del empresario

Procedimientos de Solución de Conflictos Colectivos

El ordenamiento prevé unos procedimientos para la solución de los conflictos colectivos. Estos procedimientos pueden tener lugar o no al mismo tiempo que las medidas de conflicto que hayan adoptado las partes. En muchas ocasiones con ellos se trata de evitar que una de las partes llegue a tomar medidas más drásticas como la huelga o el cierre patronal.

Existen dos formas de solución de conflictos

a) Entre las partes. Tiene lugar cuando se llega al acuerdo mediante la negociación colectiva o siendo las propias comisiones paritarias designadas en el convenio ya existente las encargadas de resolver el conflicto.

b) Con intervención de un tercero

Forzosa El artículo 10 del Real Decreto-Ley sobre Relaciones de Trabajo (DLRT) faculta al gobierno a propuesta del Ministerio del Trabajo a establecer un arbitraje obligatorio en caso de huelga teniendo en cuenta las posiciones de las partes y si se está ocasionando un perjuicio grave a la economía nacional.

Voluntaria Esta intervención puede ser pública o privada.

Pública Tienen atribuidas estas funciones de mediación la Inspección de Trabajo y el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Privada Cuando las partes designan para resolver el conflicto a un tercero que no tiene autoridad publica, es decir, no se trata de ningun organismo oficial

Tramitación del Conflicto Colectivo

La solucion de situaciones conflictivas que afecten intereses generales de los trabajadores podran tener lugar por el procedimiento del conflicto colectivo de trabajo Cuando los trabajadores utilicen este procedimiento no podran ejercer el derecho de huelga, declarada la huelga, podran no obstante los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento antes señalado

Pueden instar la iniciacion del conflicto colectivo de trabajo (Articulo 18 Del Real Decreto de Ley sobre Relaciones de Trabajo DLRT)

- a) Los representantes de los trabajadores en el ambito correspondiente al conflicto por iniciativa propias o a instancia de sus representados
- b) Los empresarios o sus representantes legales en el ambito del conflicto

La competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo segun el articulo 19 del DRLT, corresponde segun su naturaleza

- a) Al Delegado del Trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto, la Direccion General del Trabajo sera competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias
- b) Al orden jurisdiccional laboral, de acuerdo a lo establecido previamente

El conflicto se plantea por escrito, firmado y fechado en el que consten "Nombre apellidos, domicilio y caracter de las personas que lo planteen y determinacion de los empresarios afectados, hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen, asi como los demas datos que procedan" (Articulo 21DLRT)

Este escrito debera de presentarse ante la Delegacion del Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto, y cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito sera presentado ante la Direccion General del Trabajo (Articulo 22 DLRT)

Dentro de las 24 horas siguientes al dia de la presentacion del escrito, la autoridad laboral remitira copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocara a las partes de comparecencia ante ella, la que habra de tener lugar dentro de los tres dias siguientes (Articulo 23 DLRT)

En el articulo 24 de la supracitada Ley se establece que en la comparecencia la autoridad laboral intentara la avenencia entre las partes. Los acuerdos seran adoptados por mayoria simple de las representaciones de cada una de las mismas. Dicho acuerdo tendra la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo

Las partes podran designar a uno o varios arbitros en tal caso estos que cuando sean varios habran de actuar conjuntamente y deberan dictar su laudo en el termino de 5 dias. la decision que adopten tendran la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes

El articulo 25 señala que si las partes no llegaran a un acuerdo, ni designaren a uno o varios arbitros, la autoridad laboral procedera del siguiente modo

Si el conflicto es juridico (versa sobre discrepancias en la aplicacion e interpretacion de una norma), la autoridad laboral remite las actuaciones practicadas a la Magistratura de Trabajo que dictara sentencia interpretando la norma y procedera conforme a lo dispuesto en la Ley del Procedimiento Laboral

Si el conflicto fuera economico de intereses o reglamentacion no existe actualmente solucion juridica prevista para ello, pues la Sentencia de 08 de Abril de 1981 del Tribunal Constitucional declara inconstitucional el apartado b) del articulo 25 del DLRT en virtud del cual en estos casos en que ni habia acuerdo de las partes ni estas designaban arbitros para resolverlo, la Autoridad Laboral dictaba laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas

DEL PROCESO DE LOS COFLICTOS COLECTIVOS EN LA LEY DEL PROCEDIMIENTO LABORAL EN ESPAÑA

El artículo 151 de la supracitada Ley establece que se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, Convenio Colectivo cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión práctica de una empresa. También se tramitarán en este proceso la impugnación de los convenios colectivos.

Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos según el artículo 152:

- a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior de la empresa.
- c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito superior.

A su vez el artículo 154 señala que será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente, o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los Convenios Colectivos. Lo acordado en la conciliación tendrá la misma eficacia atribuida a los Convenios Colectivos, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos, en tal caso se enviará copia de la misma a la Autoridad Laboral.

El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al Juzgado o Tribunal competente que contendrá, además de los requisitos generales, la designación general de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto, así como una referencia jurídica a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada. A la demanda deberá acompañarse la certificación de haberse intentado la conciliación previa o la alegación de no ser necesaria, según lo dispuesto por el artículo 155 de la Ley del Procedimiento Laboral (LPL).

El proceso podra iniciarse tambien mediante comunicacion a la Autoridad Laboral a instancia de las representaciones antes mencionadas en dicha comunicacion se contendran identicos requisitos a los antes mencionados, el Juez o la Sala en su caso advertira a la Autoridad Laboral de los defectos omisiones o imprecisiones que pudiere tener la comunicacion, a fin de que se subsane en el plazo de diez dias (Articulo 156)

El articulo 157 establece que este proceso tendra caracter urgente la preferencia en el despacho de estos asuntos sera absoluta sobre cualquier otros salvo los de tutela de la libertad sindical y demas derechos fundamentales

Es importante hacer referencia que la tutela de la libertad sindical se encuentra regulada en el articulo 12 de la Ley Organica de la Libertad Sindical que establece que "Seran nulos y sin efectos los Convenios Colectivos y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminacion en el trabajo, sean favorables o adversas "

Una vez que es recibida la demanda o la comunicacion de la Autoridad Laboral el Juez o la Sala citara a las partes para la celebracion del acto del juicio que debera tener lugar en unica convocatoria, dentro de los cinco dias siguientes al de la admision a tramite de la demanda La sentencia se dictara dentro de los tres dias siguientes notificandose en su caso, a la autoridad laboral competente La sentencia sera ejecutiva desde el momento en que se dicte no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse (Articulo 158 LPL)

Contra las providencias y autos que se dicten en su tramitacion no cabra recurso, salvo el de declaracion inicial de incompetencia De recibirse en el Juzgado o Tribunal comunicacion de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procedera sin mas al archivo de las actuaciones cualquiera que sea el estado de su tramitacion anterior a la sentencia, lo anterior se encuentra señalado en los articulos 159 y 160 de la misma Ley

Es importante hacer referencia al titulo V de la Ley del Procedimiento Laboral que se refiere a la Evitacion del Proceso, ya que es el tema central de nuestro trabajo, y el cual se refiere a la conciliacion previa regulada del articulo 63 al 68 y al respecto se establece

Sera requisito previo para la tramitacion del proceso el intento de conciliacion ante el servicio administrativos correspondiente o ante el organo que asuma estas funciones, que podran constituirse en los convenios colectivos, se exceptuan aquellos procesos en los que el Estado o otro ente publico sean parte, los que versen sobre seguridad social, los relativos a las vacaciones, los de impugnacion de los estatutos de los sindicatos o de su modificacion y los de tutela de la libertad sindical

La presentacion de la solicitud de conciliacion suspendera los plazos de caducidad e interrumpira los de prescripcion, el computo de la caducidad se reanudara al dia siguiente de intentada la conciliacion o transcurridos quince dias desde su presentacion sin que se hayan celebrado En todo caso transcurrido treinta dias sin celebrarse el acto de conciliacion se tendra por terminado el procedimiento y cumplido el tramite

Tambien se suspenderan los plazos de caducidad y se interrumpiran los de prescripcion por la suscripcion de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de un convenio colectivo, en estos casos el computo de la caducidad se reanudara al dia siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral, de interponerse algun recurso judicial de anulacion del laudo la reanudacion tendra lugar al dia siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte

La asistencia al acto de conciliacion es obligatoria para los litigantes y cuando estando debidamente citadas las partes no comparezcan el solicitante ni alegase justa causa, se tendra por no presentada la papeleta archivandose todo lo actuado Si no compareciera la otra parte se tendra la conciliacion por intentada sin efecto, y el Juez o Tribunal debiera apreciar temeridad o mala fe si la incomparecencia fuera injustificada, imponiendo la multa señalada en el articulo 97 3 cuya cuantia maxima no podra exceder de cien mil pesetas si la sentencia que se dicte coincidiera esencialmente con la pretension contenida en la papeleta de conciliacion

El acuerdo de conciliacion podra ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquel, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto mediante el ejercicio de la accion de nulidad La accion caducara a los treinta dias de aquel en que se adopto el acuerdo, para los posibles perjudicados el plazo contara desde que lo conocieran

CAPITULO 4

LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

CAPITULO 4

LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

4.1.- CONCEPTO DE CONFLICTO Y CONFLICTOS DE TRABAJO.

La palabra conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere* que significa combatir y por extensión, combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso grave. El vocablo es sinónimo del término *colisión*, de *colission* derivado verbalmente de *coligere*, que significa chocar, rozar.

Para Guillermo Cabanellas el término conflicto, tiene mucha similitud con *colisión*, sin embargo, no deja de ser frecuente en lo laboral hablar de conflicto para un problema planteado con aspereza entre las partes, más o menos irreductibles y relegar el uso de *colisión* para concretos acontecimientos de los trabajadores o contra ellos.

En su acepción jurídica encontramos una gran variedad de definiciones de los conflictos de trabajo, entre los principales podemos mencionar los siguientes:

Armando Porras y López define los conflictos de trabajo, como: "Las controversias jurídico económicas que surgen con motivo de la ampliación de la tutela de la Ley a la relación de trabajo individual o colectivo".

Para Mario de la Cueva "Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

Para Jesús Castorena "Los conflictos de trabajo son toda diferencia que surge entre los sujetos del derecho obrero, con motivo de la implantación, celebración, formación e interpretación, alcance y vigencia de las normas de los contratos y de las relaciones de trabajo. Agrega, además que los conflictos jurídicos son todos aquellos que surgen para definir los derechos y obligaciones de los sujetos, a la luz de una norma preestablecida, o de un contrato".

o una relacion, ya sea que se trate de las normas legales, las consuetudinarias, los usos, la practica o los simples principios que emanan de la Ley, ya sea que se trate de los contratos individuales, de los pactos o estatutos sindicales, de los Contratos Colectivos o de la simple prestacion subordinada de servicios. Se trata de la controversia clasica que tiene como fondo la actuacion de la norma”

El conflicto de trabajo es una situacion juridica que se produce como consecuencia de la alteracion contractual cometida por las partes en un conflicto laboral. Segun Ernesto Krotoschin, “Los conflictos de trabajo, en sentido amplio, son las controversias que surgen en una relacion de Derecho Laboral ”⁸

Para Eugenio Perez Botija, “El conflicto de trabajo es una serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones laborales”⁹

Baltazar Cavazos Flores, señala que “ Por conflictos de trabajo se entiende todo aquel procedente de la prestacion de servicios retribuidos por el patrono al trabajador, esto es, derivados de la actividad laboral”¹⁰ Por esa causa los tipos de conflictos de trabajo resultan muy numerosos, como son distintos los hechos que pueden darles origen, bien por la calidad del objeto que sirve de motivacion o bien por el numero de sujetos participantes en los mismos

Del analisis de estas ideas se desprende que el conflicto es una alteracion, un rompimiento violento de la normalidad en las condiciones laborales pactadas, y que a consecuencia de esa alteracion , se pone en peligro el desempeño natural del Contrato de Trabajo

Si el conflicto se interpreto como una violacion de las condiciones pactadas entre patron y trabajadores, dichas violaciones en la practica adquieren una diversidad que se clasifica en conflictos individuales y colectivos, en cuanto al numero de personas que

⁸ Ernesto Krotoschin, Derecho del Trabajo editorial Depalma, Buenos Aires, 1965 p

⁹ Eugenio Perez Botija, Curso de Derecho del Trabajo 6ª edición, editorial Tecnos, Madrid, 1960

¹ Baltazar Cavazos Flores, 38 Lecciones de Derecho Laboral, editorial Trillas, México, 1990 p p 351

intervienen en el conflicto, en cuanto a la naturaleza del quebrantamiento, el conflicto se clasifica en Conflicto de Naturaleza Jurídica o Conflicto de Naturaleza Económica

Para disminuir estos conflictos el legislador ha creado tribunales especializados en conflictos laborales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, además se han establecido procedimientos propios y adecuados para la resolución de los mismos

En lo que respecta a los conflictos de trabajo estos tienen ciertas características y son las siguientes

- 1 - Son controversias, fricciones o diferencias que surgen de la prestación subordinada y personal de servicios
- 2 - Derivan fundamentalmente de la actividad laboral
- 3 - Parten de los sujetos antagónicos de las relaciones laborales
- 4 - Los conflictos de trabajo son eminentemente humanos y dinámicos
- 5 - Los conflictos de trabajo son de orden público es decir toda la sociedad se encuentra interesada, particularmente en los conflictos colectivos y deben acatarse las normas de trabajo imperativamente

Y en cuanto a las causas de los conflictos, podemos señalar que el propósito que debe imperar en toda relación laboral es que esta se desarrolle en un ambiente de tranquilidad, de respeto recíproco a los derechos que la Ley garantiza a cada una de las partes en el contrato. Por desgracia, la práctica demuestra que en muchos casos las relaciones que se iniciaron y desarrollaron con las mejores intenciones terminan con fricciones entre las partes del contrato, invasión a derechos que no les corresponden, entre otros, y de ahí se desencadena la enorme gama de conflictos laborales

En las descripciones que hemos hecho de los conflictos se manifiestan dos elementos presupuestales una relación de trabajo y el hecho mismo de la violación de la ley o del

contrato Respecto de la primera, podria refutarse la idea del presupuesto necesario de una relacion de trabajo, ya que algunos conflictos tienen como motivo la firma o el reconocimiento de la relacion laboral, esto es, que los conflictos pueden presentarse previos a la relacion laboral Entonces si la materia de la controversia consiste en saber si existe o no la relacion de trabajo, sera justamente la resolucio n que dicte el Tribunal la que defina si hubo o no relacion laboral y, en este ultimo caso, si la autoridad resuelve negativamente hubo conflicto pero no laboral

En el segundo presupuesto del conflicto laboral es el medio determinante del conflicto esto es, el acontecimiento que genera la situacion de franco enfrentamiento entre las dos partes de la relacion laboral

Una vez que se sealamos los presupuestos de estos conflictos laborales analizaremos el objeto de ellos Para que podamos fijar el objeto de un conflicto laboral es necesario destacar que los conflictos surgen por una discrepancia en la relacion de trabajo El objeto sera explicitar esa discrepancia y manifestarla en forma de pretension de una de las partes frente a la otra Los objetos materia de los conflictos o mejor dicho las pretensiones son muy variados y los mas frecuenten son los siguientes

- 1 - Pretensiones con finalidad novatoria de las condiciones ya existentes cuyo contenido es la base reguladora de la relacion
- 2 - Pretensiones con finalidad interpretativa de las normas que rigen el contenido de dicha relacion
- 3 - Pretensiones con finalidad de cumplimiento de los terminos que integran los diversos aspectos del mencionado contenido
- 4 - Pretensiones con finalidad extintiva de la relacion que trata de producir que esta cese definitivamente

En nuestra legislacion laboral en el articulo 604 se refiere a los conflictos laborales en los terminos siguientes Corresponde a la Junta Federal de Conciliacion y Arbitraje el

conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas

En consecuencia de lo anterior, nos queda claro que los conflictos de trabajo son sin lugar a duda manifestaciones de la lucha de clases, al constituir la más clara y rotunda contradicción entre la clase trabajadora contra la clase poseedora de la riqueza que es la minoritaria. Por lo tanto los conflictos de trabajo se generan por el desequilibrio de los factores de producción o por la violación de un derecho

4.2.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

La doctrina del Derecho del Trabajo nos ofrece una variedad de clasificaciones de los conflictos laborales, por ello en aras de concordar con la Ley Federal del Trabajo, hay que señalar que el legislador establece que las Juntas de Conciliación y Arbitraje conocerán de los conflictos laborales que surjan entre trabajadores y patrones, o solo entre los primeros, derivados de las relaciones de trabajo y de hechos íntimamente relacionados con ellas. La Ley señala tres clases de conflictos entre trabajadores y patrones, entre trabajadores y entre patrones

Si tomamos en consideración lo antes señalado, en cuanto a que las personas que intervienen permiten clasificar los conflictos en individuales o colectivos, pero también se pueden clasificar en cuanto a otros elementos que en ellos confluyen y que los hacen distinguirse unos de otros de manera radical. Así veremos que pueden haber

- 1.- Conflictos Individuales o Conflictos Individuales de Naturaleza Jurídica.**
- 2.- Conflictos Individuales de Naturaleza Económica.**
- 3.- Conflictos Colectivos o Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica.**
- 4.- Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica o Conflictos de Orden Económico.**

Seguidamente analizaremos cada una de estas clasificaciones

1.- Conflictos Individuales o Conflictos Individuales de Naturaleza Jurídica.- Son los que afectan intereses de carácter particular, independientemente del número de trabajadores que en ellos intervenga. Por lo tanto debemos entender que es el que surge entre dos sujetos de una relación laboral singular y concreta. Su naturaleza jurídica se manifestará si la controversia nace con motivo de la interpretación o aplicación de la norma reguladora de la mencionada relación, es decir del incumplimiento o interpretación de la ley o de contratos.

Estos conflictos comúnmente se tramitan ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a pesar de que la conclusión de ellos implica un contenido económico este es indemnizatorio de prestaciones legales o contractuales incumplidas o por interpretaciones viciadas de los contratos celebrados al inicio de las relaciones de trabajo. Sin embargo, hay que tener presente que si en todas estas demandas existen planteamientos relativos a la relación de trabajo que desemboken en consecuencias indemnizatorias o el reclamo de pago de prestaciones acumulativas, como la prima de antigüedad o prestaciones proporcionales al tiempo de prestación de servicios como el aguinaldo y vacaciones esto en ninguna forma desvirtuara el hecho de que el conflicto sea de naturaleza jurídica.

2.- Conflictos Individuales de Naturaleza Económica.- Son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo. Este tipo de conflictos se da entre los dos sujetos de una relación de trabajo singular y concreta, y está motivado por la pretensión de uno de ellos para que se modifiquen las condiciones pactadas que rigen el contrato. Se dice que es de naturaleza económica en atención a la finalidad perseguida con el conflicto.

3.- Conflictos Colectivos o Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica.- Son los que afectan intereses de carácter profesional o sindical, independientemente del número de trabajadores que intervienen o participan en dicho conflicto, y se refieren también al cumplimiento o interpretación de la Ley o de contratos. Este tipo de conflicto puede definirse como todo conflicto colectivo que surge entre trabajadores y patrones con motivo de la violación, inobservancia o interpretación de las estipulaciones de un Contrato Colectivo, o un reglamento interior de trabajo.

Guardando su condición de colectividad, estos conflictos son los promovidos por sindicatos o una comunidad de trabajadores a un patron o grupo de patrones, y por reclamo de

uno o varios patronos a un sindicato o grupo de trabajadores, siempre que el objeto materia de la controversia, en ninguna forma sea generador de nuevas condiciones economicas en la convencion laboral o contrato que los une De existir esta ultima variacion dejara de ser conflicto de naturaleza juridica y estaremos ante un conflicto de naturaleza economica La via procesal para dinmir estos conflictos es el procedimiento ordinario, señalado en el titulo 14 capitulo XVII de la Ley Federal del Trabajo

4.- Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica o Conflictos de Orden Económico.- Son los que crean, modifican, suspenden o terminan condiciones de trabajo en una empresa o establecimiento La importancia que guarda esta conflictiva es en realidad trascendente dentro del derecho, porque mediante ella se crean o establecen nuevas condiciones de trabajo para las partes Y la característica de estos conflictos es que por medio de su demanda se reclama una variacion en las condiciones de trabajo, esto es, lo controvertido se refiere a buscar un cambio de las condiciones generales de trabajo pactadas inicialmente, como aumento de salarios reduccion del horario de trabajo, entre otros

Como hemos visto, los conflictos individuales y colectivos, no se determinan por la multiplicidad de demandantes o por el simple hecho de que la prestacion deducida tenga por objeto la aplicacion o interpretacion de un contrato colectivo de trabajo pues tiene el caracter individual aquel conflicto que tenga por objeto decidir sobre el derecho sustantivo que a un trabajador en lo personal le corresponde, conforme a la ley o a los Contratos Colectivos o individuales, en cambio, el conflicto sera colectivo cuando el objeto sobre el cual decida la Junta sea del interes profesional del grupo o sindicato

Y por lo que respecta a la diferencia entre un conflicto colectivo de naturaleza juridica o economica, es que los primeros ventilan un problema relativo a la aplicacion o interpretacion de reglas preestablecidas, en cambio, en los de naturaleza economica, se busca la estipulacion de nuevas condiciones de trabajo o las modificaciones de las ya existentes

4.3.- FORMAS DE SOLUCIONAR LOS CONFLICTOS LABORALES

El derecho parte del supuesto de que los destinatarios de la norma habrán de cumplirlas por propia decisión. Sin embargo, acepta la hipótesis contraria y en base a ello organiza todo un sistema para lograr el cumplimiento aun en contra de la voluntad del obligado. Se afirma, inclusive, que no podría entenderse el derecho sin la coercibilidad al grado de que de ello sirven ciertos pensadores como Kant, que distingue las normas morales de las jurídicas.

Una cuestión importante deriva de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, prevista en el artículo 123 Constitucional apartado "A" fracción XXVII, inciso g) y h) que exige contemplar con cuidado aquellas formas de solución de los conflictos laborales que puedan significar una afectación de derechos protegidos. Sin embargo no se produce ese fenómeno cuando el conflicto afecta a la definición de un derecho y no precisamente a su incumplimiento.

Existen diversas formas de solucionar un conflicto laboral, pero analizaremos la clasificación a que hace referencia el maestro Nestor de Buen Lozano ¹¹

- 1.- **Solución directa entre las partes:** Mediante el pago, transacción o convenio
- 2.- **Solución con intervención de terceros** Entre ellos encontramos la Conciliación, la Mediación, el Arbitraje ya sea voluntario o forzoso
- 3.- **Solución mediante juicio** Ante Jueces ordinarios o especiales o ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje

En lo que respecta a la **Solución directa entre las partes**, encontramos que las partes en un conflicto laboral pueden solucionar el mismo mediante el pago de la cantidad debida o cumplimiento de la prestación de servicios que se hubiese prometido.

En lo que respecta a la transacción, es un contrato o acuerdo por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan una controversia presente o previenen una futura,

¹¹Nestor de Buen Lozano. Derecho Procesal del Trabajo, editorial Porrúa, México, 1996, p p 91

terminos del articulo 33, si bien, de ser favorables a los trabajadores no se podra invocar su nulidad por falta de sancion de la Autoridad En la materia colectiva su cauce ordinario es el Contrato Colectivo de Trabajo o eventualmente el Contrato Ley

La solución de los conflictos laborales con la intervención de terceros, cuando dos personas se enfrentan poniendo en juego su propio interes predominara la pasion sobre la razon y el resultado necesariamente sera nefasto ya que nadie es buen abogado en causa propia En el mundo de las relaciones laborales, el problema asume proporciones mayores La presencia innegable de la lucha de clases, asi se pretende amortiguarla con politicas tutelares o populistas, de claro sabor utopico, genera entre las partes relaciones dificiles, con clara tendencia al enfrentamiento directo, ya que hay animo de desquite o de venganza que lo mismo conduce a un despido injusto que a una huelga

Lo negativo del asunto, con serlo mucho en si mismo, se produce en mayor nivel en las consecuencias externas del enfrentamiento visceral Porque es la familia del trabajador segregado la que sufrira las peores consecuencias de la rescision o todo un ambito social ante un fenomeno general de desempleo Pero tambien sufre la sociedad cuando las fábricas, los comercios o los servicios dejan de trabajar Y quien asume la defensa fundamental de ese interes, el gobierno, representante del Estado y arbitro natural de todos los conflictos ya que tiene que tomar las medidas para acabar con el enfrentamiento y restablecer la paz

Nadie es pues indiferente, ante un problema social De ahi que junto al regimen tutelar que integra el Derecho del Trabajo, atribuyendo a los trabajadores derechos basicos y obligaciones maximas, se hayan creado organismos administrativos y jurisdiccionales cuya finalidad es, en lo esencial, preservar la tranquilidad y armonia en la consecucion de ese dificil equilibrio que se establece como meta fundamental en las normas de trabajo en el articulo 2 de la LFT que a la letra dice “Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones”

Esta participacion de terceros puede asumir, sin embargo, diversas formas, preservando como elemento de esencia la propia decision de los interesados, se pueden designar entre ellos conciliadores, mediadores o arbitros En una segunda instancia, a veces previa y en otras contemporánea al pleito ante Tribunales, se establece la intervencion de organismos

administrativos de conciliación Pero cuando los problemas llegan a su etapa mas aguda, el conflicto se tiene que resolver a traves de la sentencia o del laudo dictado por los jueces, autoridades laborales o arbitros Aparece alli la fuerza de la coaccion, como elemento definidor del problema No es el mejor de los resultados pero es indispensable para que no predomine la violencia sobre el derecho

Seguidamente analizaremos las diferentes formas de solucion que requieren la participacion de personas ajenas a quienes se enfrentan La primera de ellas es la **Conciliación**, de acuerdo al concepto propuesto por la Organizacion Internacional del Trabajo puede definirse “ Como una practica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transaccion amistosa o a una solucion adoptada de mutuo acuerdo ¹²

Por su parte Manuel Alonso Garcia considera que ‘ La conciliacion es aquel sistema de sustanciacion de conflictos de trabajo ya sea individuales o colectivos por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo, que elimine la posible contienda judicial

Segun el articulo 901 de la LFT, relativo a los conflictos de intereses que obliga a las Juntas a procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio al respecto dice ‘ Podran intentar la conciliacion en cualquier estado del procedimiento siempre que no se haya dictado la resolucioin que ponga fin al conflicto ’

La conciliacion es un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales juridicos y de intereses individuales y colectivos, con la intervencion de un tercero que ni propone ni decide, pero aproxima a las partes para la celebracion de un acuerdo previo a la resolucioin jurisdiccional La conciliacion presenta ciertas caracteristicas y son las siguientes

1 - Toda conciliacion presupone la existencia de un conflicto real o aparente

¹² La conciliación en los conflictos de trabajo Guia practica de la OIT Ginebra. 1ª edición, 1974 p 4

2 - La intervencion de las partes en el conflicto es decisiva en la conciliacion, en cuanto que a ellas corresponde aceptar o no la solucion y por consiguiente de manera muy directa, decidir la cuestion

3 - El organo conciliador se limita a aproximar a las partes facilitando su encuentro y que pongan fin, asi a sus diferencias, pero su aportacion puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo y en consecuencia no se concilian

4 - En la conciliacion las partes hacen una consideracion reciproca de sus respectivas pretensiones, en ello no juegan elementos juridicos sino criterios de mutua concesion No se trata del cumplimiento de un deber sino de una decision propia sin que haya norma ni sentencia que imponga la concesion que se ofrece

5 - La conciliacion persigue llegar a un acuerdo de otra manera no tendria significado

6 - La conciliacion se puede ventilar en conflictos individuales y colectivos

Los tipos de conciliacion pueden ser privada, administrativa y jurisdiccional Aunque en nuestro pais, no existe la conciliacion privada, sin embargo el tema a tratar en la presente Tesis es precisamente la incorporacion de este tipo de conciliacion entre las partes pactandolas en clausulas compromisorias en los Contratos Colectivos que se celebren, ya que de esta formas las partes tendrian una alternativa extrajudicial para la solucion de sus conflictos, sin tener que recurrir siempre ante las Autoridades del Trabajo para dirimir la controversia Por lo tanto en Mexico la conciliacion queda a cargo de funcionarios de la Administracion Publica o bien de las Juntas de Conciliacion y Arbitraje o de los Organos encargados de la aplicacion de las normas de trabajo

En lo que respecta a la **Mediación** se considera como la institucion juridica destinada a la actuacion de pretensiones o a la solucion de conflictos ante un organo designado por las partes o instituido formalmente, llamado a formular una propuesta o recomendacion que carece de valor declaratorio

En nuestro Derecho Laboral , este instrumento de solucion de los conflictos laborales carece de sustentacion legal y ni siquiera responde a una practica consuetudinaria Sin embargo constituye en rigor un procedimiento con cierto arraigo en otros medios, como tratamos en el capitulo anterior, ya que diversos paises tienen adoptada entre sus legislaciones esta forma de solucionar sus conflictos

Existe cierta tendencia a confundir la mediación con la conciliación, en este sentido encontramos diversas opiniones, sin embargo parece claro que la conciliación persigue simplemente una función de acercamiento de las partes, las que actúan en el diseño de las soluciones a partir de posiciones distantes, en tanto que en la mediación es el tercero el que dinámicamente formula la proposición en base a la información recabada la que evidentemente no tiene necesariamente que vincularse a las propuestas de los interesados sino que puede tener un contenido diferente

En lo que respecta al **Arbitraje**, como forma para solucionar los conflictos con la intervención de terceros, podemos decir que esta forma de solucionar los conflictos se encuentra muy arraigada en nuestro País, precisamente los Tribunales que se integran en nuestro país a raíz de la puesta en vigor de la Constitución de 1917 se les atribuye la función arbitral. Específicamente la fracción XX que hoy corresponde al apartado "A" del artículo 123, señala que " Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno"

No obstante lo anterior, el arbitraje en México, en relación al Derecho del Trabajo, no tiene el mismo significado que en otras disciplinas del Derecho Privado ya que lo caracteriza su condición obligatoria, salvo en el caso de la Huelga, ya que en el artículo 469 fracción IV de la LFT permite un arbitraje potestativo a iniciativa de la clase trabajadora, el cual puede quedar a cargo, por excepción rigurosa, de una persona o comisión que libremente elijan las partes. Por lo tanto en nuestro derecho laboral por mandato Constitucional las diferencias tienen que ser resueltas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje o por los órganos encargados de la aplicación de las normas de trabajo

En conclusión podemos decir que el arbitraje en Materia Laboral en México es potestativo con dos variantes, en los casos de huelga y obligatorio para la solución de los conflictos laborales ya sean individuales o colectivos cuando surjan diferencias entre el capital y el trabajo, y según mandato Constitucional queda a cargo de los órganos administrativos con facultades jurisdiccionales

De todas las posibles soluciones para los conflictos laborales, vemos que la intervencion jurisdiccional constituye la via de uso mas frecuente sobre todo en nuestro pais, en realidad la intervencion del organismo estatal de integracion tripartita la Junta de Conciliacion y Arbitraje, tiene el valor que le da el hecho de ser la via mas fácil de acceso por otra parte asume tambien, una cierta vocacion conciliatoria si bien no tan manifiesta como podria entenderse de su propio nombre

La intervencion jurisdiccional puede reducirse a las siguientes alternativas posibles

- 1 - Tribunales ordinarios que perteneciendo al Poder Judicial pueden conocer de los conflictos laborales
- 2 - Tribunales Especiales, dedicados exclusivamente a la materia laboral pero tambien pertenecientes al Poder Judicial
- 3 Juntas de Conciliacion y Arbitraje, que no pertenecen al Poder Judicial pero que tienen funciones jurisdiccionales con facultad inclusive, para imponer por si mismas el cumplimiento de sus resoluciones
- 4 - Autoridades Administrativas del Trabajo a cuyo cargo queda el conocimiento de los conflictos, generalmente individuales sobre la interpretacion o cumplimiento de normas legales o convencionales

4.4.- EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

En este punto, abordaremos de manera clara y sencilla el procedimiento que tienen que seguir las partes antes las Autoridades Jurisdiccionales encargadas de la aplicacion y ejecucion de las normas de trabajo, para lograr asi ,una solucion al conflicto colectivo, ya sea de naturaleza juridica o economica, los cuales ya definimos previamente

Dentro de los procedimientos contemplados en nuestras Legislacion Laboral encontramos el de la **Huelga** y el de los **Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**, los cuales tienen una tramitacion especifica, misma que analizaremos se preguntaran el porque nos referiremos solamente a estos dos procedimientos y la respuesta es que nuestro tema a tratar es el Contrato Colectivo de Trabajo y si bien es cierto, que si los trabajadores se

someten al arbitraje de la Junta se observaran las normas previstas para los procedimientos ordinarios, tambien es cierto que este procedimiento es mas conocido por los estudiosos y litigantes del Derecho Laboral, por lo que seria muy extenso referirnos tambien a dicho procedimiento, aclarado lo anterior comenzaremos por el Procedimiento de Huelga

Varios autores consideran la Huelga como una modalidad en la defensa de los intereses profesionales, otros la consideran la cesacion del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales y algunos unicamente la consideran como la suspension del trabajo con el proposito de obtener mejores condiciones economicas o sociales dentro de la empresa o establecimiento. Esto ha llevado a diversas concepciones: unas que consideran la huelga como un medio de lucha obrera para la obtencion de determinados beneficios; otras como medio de defensa de ciertos intereses de grupo, y algunas mas como factor de orden politico destinado a la abstencion colectiva y concertada del trabajo.¹³

Por lo tanto el movimiento de huelga que llevan a cabo los trabajadores de una empresa o establecimiento, es decir la suspension del trabajo por medios legales ha sido definida como "La formula juridica para el logro de determinados objetivos sociales como consecuencia de una pugna de intereses derivada de las condiciones de trabajo implantadas en una convencion colectiva"¹⁴ Mediante el procedimiento de huelga se pretende el retorno de las relaciones de trabajo a un orden ya establecido entre trabajadores y patronos con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre cuestiones de interpretacion, cumplimiento o ajuste de prestaciones economicas alteradas por una violacion a los derechos de la clase trabajadora defendiendo sus intereses profesionales. La Ley Federal del Trabajo define la huelga en su articulo 440 como: La suspension temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalicion de trabajadores.

Es importante mencionar que la huelga solo puede ser promovida por uno o varios sindicatos de trabajadores y necesariamente debe tener por objeto lo previsto en el articulo 450 de la ley en referencia y son:

³ Néstor de Buen Lozano, op. cit. 631 p p y Juan B. Climent Beltrán, Derecho Sindical editorial Esfinge, México, 1994. 236 pp

⁴ Santiago Barajas Montes de Oca, Derecho del Trabajo editorial Mc-GrawHill México 1997 p p 76

- 1 - Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando el trabajo y el capital
- 2 - Obtener la celebración del contrato colectivo exigir la revisión del contrato colectivo
- 3 - Obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley
- 4 - Obtener la celebración del contrato ley o exigir su revisión
- 5 - Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades
- 6 - Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores (Huelgas por solidaridad)

Cuatro etapas distinguen el procedimiento de huelga y son el emplazamiento el periodo de prehuelga, la suspensión de labores y la calificación de la huelga

EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA.- Este constituye una advertencia que a través de la Autoridad se formula al patron Forma parte de el de manera necesaria, el conjunto de las peticiones que de no ser acatadas llevaran a la suspensión de las labores El pliego de peticiones debe contener según el artículo 920 de la LFT

- 1 - El anuncio del propósito de los trabajadores de ir a la suspensión de labores en la empresa, con la indicación del día y hora en que tendrá lugar dicha suspensión
- 2 - Presentar el escrito por duplicado ante la Autoridad del Trabajo más próxima al lugar de ubicación del centro de trabajo, de no haberla, se deberá de presentar el documento a la Autoridad Política de mayor jerarquía Para que una vez hecho el emplazamiento y en un plazo de 24 horas lo remitiran a la Junta de Conciliación y Arbitraje que deba conocer de la instancia Y deberá hacer llegar la copia del emplazamiento a huelga al patron, dentro de las 24 horas siguientes a su recibo
- 3 - El término para llevar a cabo la suspensión del trabajo no será menor a seis días hábiles de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o de diez días cuando se trate de servicios públicos, este término se cuenta desde el día y la hora en que el patron queda notificado Para estos efectos se entiende por servicios públicos, según dispone el artículo 925 de la LFT los siguientes comunicaciones y transportes, luz y energía eléctrica, limpia, aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, gas,

sanitarios, hospitales, cementerios, alimentos cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio

4 - La Junta no podrá dar trámite al emplazamiento que no reúna los requisitos legales o al escrito que no sea presentado por el sindicato titular del contrato colectivo al igual que al presentado por un sindicato que no sea administrador del contrato ley, que rija la relación laboral, certificando cualquiera de estos hechos

La notificación del emplazamiento a huelga al patron produce varios efectos importantes a saber Constituye al patron, por todo el termino del aviso en depositano de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, suspende la ejecucion de sentencias embargos, aseguramientos diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados con las siguientes excepciones

- a) Aseguramiento de los derechos del trabajador especialmente indemnizaciones salarios, pensiones y demas prestaciones devengadas con un importe maximo de dos años de salarios del propio trabajador
- b) Garantizar creditos a favor del IMSS derivados de la falta de pago de cuotas
- c) Garantizar creditos derivados de cuotas a favor del INFONAVIT
- d) Aseguramiento de los demas creditos fiscales

Es importante señala la parte final del artículo 924 de la LFT el cual establece dos modalidades importantes conforme a la primera, que en todo caso seran preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demas creditos mencionados, y en segundo lugar el acto de aseguramiento se practicara sin afectar el procedimiento de huelga

El demandado contestara dentro de las 48 horas siguientes a la notificación, el escrito de emplazamiento, en el cual debera de manifestar lo que a sus intereses convenga

EL PERIODO DE PREHUELGA.- En el acuerdo que recaiga a la recepción del emplazamiento y su trámite, la Junta fijara a las partes el día y la hora para que tenga lugar una audiencia de conciliación, en la que procurara inducir las al arreglo de sus diferencias

sanitarios, hospitales, cementerios, alimentos cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio

4 - La Junta no podrá dar trámite al emplazamiento que no reúna los requisitos legales o al escrito que no sea presentado por el sindicato titular del contrato colectivo al igual que al presentado por un sindicato que no sea administrador del contrato ley que rija la relación laboral, certificando cualquiera de estos hechos

La notificación del emplazamiento a huelga al patron produce varios efectos importantes a saber Constituye al patron, por todo el termino del aviso en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, suspende la ejecución de sentencias, embargos aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados con las siguientes excepciones

- a) Aseguramiento de los derechos del trabajador especialmente indemnizaciones salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas con un importe máximo de dos años de salarios del propio trabajador
- b) Garantizar créditos a favor del IMSS derivados de la falta de pago de cuotas
- c) Garantizar créditos devengados de cuotas a favor del INFONAVIT
- d) Aseguramiento de los demás créditos fiscales

Es importante señalar la parte final del artículo 924 de la LFT el cual establece dos modalidades importantes conforme a la primera, que en todo caso serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos mencionados, y en segundo lugar el acto de aseguramiento se practicará sin afectar el procedimiento de huelga

El demandado contestará dentro de las 48 horas siguientes a la notificación el escrito de emplazamiento, en el cual deberá de manifestar lo que a sus intereses convenga

EL PERIODO DE PREHUELGA.- En el acuerdo que recaiga a la recepción del emplazamiento y su trámite, la Junta fijará a las partes el día y la hora para que tenga lugar una audiencia de conciliación, en la que procurará inducirlos al arreglo de sus diferencias

En este periodo de prehuelga al funcion de las Juntas de Conciliacion y Arbitraje es, en lo esencial lograr la conciliacion de las partes. En realidad esto pone de manifiesto lo relativo de la intervencion de la Autoridad que no puede juzgar, en esa etapa sobre la existencia o inexistencia de la huelga, pues para lo unico que se encuentra facultada es para la cita de una nueva audiencia que evite la suspension de labores. Ello acusa a la naturaleza especial de estos conflictos, en los que se produce un enfrentamiento tolerado y el juego de los recursos propios de las partes: astucia, amenaza, capacidad economica de resistencia, previsiones mutuas para un conflicto largo, etc.

En esta etapa si el emplazado opuso la excepcion de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta dictara una resolucio n previa, de declarar improcedente la excepcion, continuara con la etapa conciliatoria. Ello implica que desde el momento de recibir el emplazamiento, todos los dias y horas se convierten en habiles para cualquier tramite durante el periodo de prehuelga.

En la conciliacion de las partes se imponen ciertas reglas que atienden, sobre todo, al deseo de que no dejen de asistir a la audiencia de conciliacion, asi si los trabajadores o sus sindicatos no concurren a la audiencia de conciliacion, no correra el termino para la suspension de labores, lo que equivale a un desistimiento tacito del emplazamiento, y si es el patrono el que no concurre, el presidente de la Junta podra emplear los medios legales de apremio que señala el articulo 731 de la LFT para hacerlo comparecer (Articulo 927 fraccion II Y III).

La audiencia de conciliacion solo podra diferrirse una vez a peticion de los trabajadores (Articulo 926 LFT), lo que algunos han entendido como una especie de prohibicion de prorroga del estallido, lo cual no es asi ya que lo cierto es que los sindicatos pueden convenir con el patron tantas prorrogas como les convenga, ya que la Ley no lo impide.

Es importante señalar los aspectos procesales del periodo conciliatorio y que adicionalmente se deben tener en consideracion:

- a) El Presidente de la Junta intervendra personalmente en las resoluciones relativas a la falta de personalidad, incompetencia, terminacion de la huelga, rechazo del escrito del

emplazamiento, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga (Artículos 469, 923, 935 y 928 de la LFT)

- b) No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer las notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán sus efectos desde el día y hora en que queden hechas, y todos los días y horas se considerarán hábiles (Artículo 928 fracción III)
- c) No serán denunciados los miembros de la Junta en los términos del artículo 710
- d) No podrán promoverse otros incidentes que el de falta de personalidad y este será resuelto en el término de 24 horas (Artículo 928 fracción IV)
- e) No podrá promoverse cuestión alguna de competencia, pero la Junta podrá declararse incompetente, si advierte que lo es. En ese caso los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la Junta que consideren competente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patron haber recibido el expediente (Artículo 928 fracción V)

En base a lo anteriormente señalado, podemos concluir diciendo que si en los conflictos individuales la conciliación se convierte en la solución más conveniente, en los conflictos que implican intereses colectivos, como la huelga, lo es con mayor razón, por existir un tercer factor, más interesado en la solución del problema, que es el interés público

SUSPENSIÓN DE LABORES - El artículo 443 de la LFT dispone ‘ La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo’ Esto tiene una importancia especial, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aún cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo

La Huelga debe estallar exactamente el día y hora anunciados para tal efecto. A veces se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes: inspectores de trabajo, actuarios o notarios, generalmente con la intención de acreditar que no estalló la huelga con la oportunidad anunciada. El ejercicio del derecho de huelga merece todo el apoyo de las Autoridades, incluso el artículo 449 de la LFT dispone ‘ Que tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como las Autoridades Civiles correspondientes deberán hacer

respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias prestandoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo

En lo que respecta a la continuación de los trabajos durante la huelga, la Ley contempla dos situaciones diferentes que determinan la necesidad de que pese al estallido de la huelga se continúe con la prestación de los servicios. Por lo tanto los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios. En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transportes que se encuentren en ruta hasta arribar a su punto de destino en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con el objeto de atender a los pacientes recluidos al momento de suspender el trabajo hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento (Artículo 446 de la LFT)

Puede ocurrir que en algunas empresas se requiera continuar realizando determinados trabajos cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos. En esos casos antes de la suspensión de labores y por regla general a petición patronal, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con anuencia de las partes, fijará el número de trabajadores indispensables que deben continuar laborando para que se sigan ejecutando las labores que venían realizando, la Junta para este caso debe ordenar la práctica de las diligencias correspondientes (Artículo 935 de la LFT)

Para el caso en que los trabajadores huelguistas se nieguen a prestar los servicios de emergencia, el patron tendrá la libertad de utilizar a otros trabajadores. La Junta en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a efecto de que puedan prestarse dichos servicios de emergencia (Artículo 936 de la LFT)

En cuanto a lo anterior las autoridades de manera arbitraria y extralegal, han inventado otras formas para continuar con la prestación de los servicios y es la Requisa, cuando la huelga afecta a un servicio de comunicación que se estima esencial, y la intervención administrativa, análoga a la requisa y aplicable a las empresas que no son concesionarias de las vías de comunicación

La requisa no esta contemplada en la Ley Federal del Trabajo, se trata de un procedimiento fundado en el artículo 112 de la Ley de Vias Generales de Comunicacion, a virtud del cual al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado por el Estado, que sustituye a otro generalmente nombrado tambien por el Estado, el cual durante la huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas Estos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitacion del interventor, continuan laborando la empresa labora entonces normalmente, en estado virtual de huelga

Es obvio que el procedimiento de requisa, que se justifica socialmente porque mantiene en funciones servicios indispensables, resulta en cambio violatorio del derecho consignado en las fracciones XVI y XVII del Apartado "A" del artículo 123 Constitucional

CALIFICACION DE LA HUELGA.- Este acto tiene como unica finalidad que la Junta determine si se cumplieron los requisitos legales para llevar acabo la suspension de labores y el pronunciamiento de una resolucion declaratoria del estado de huelga, esto es de la existencia del mismo Por lo tanto los trabajadores y los patrones de la empresa afectada o terceros interesados, podran solicitar de la Junta dentro de las 72 horas siguientes a la suspension del trabajo, declare la inexistencia de la huelga, de acuerdo al artículo 459 de la LFT la huelga es legalmente inexistente Si la suspension se realiza por la minoria de los trabajadores, si no se persigue cualquiera de los objetivos del artículo 450, si no se cumplen los requisitos formales del artículo 920 No podra invocarse otra causa de inexistencia distinta a las anteriores, y en caso de que no se solicite la inexistencia de la huelga, sera considerada existente para todos los efectos legales a que haya lugar (Artículo 929)

La solicitud debe presentarse por escrito ante la Junta de Conciliacion y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y los sindicatos, o coalicion de trabajadores emplazantes, en la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales (Artículo 930 fraccion I)

El procedimiento de calificacion de la huelga, tiene como proposito fundamental la determinacion de los requisitos de forma, fondo y mayoria, y el procedimiento es el establecido en el artículo 930 de la LFT

- a) Una vez presentada la solicitud, la Junta le correrá traslado a las partes interesadas y las citará para una audiencia en que deberá oír las y en la que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas
- b) La audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de 5 días
- c) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. Si la solicitud fue presentada por terceros deberán probar también su interés. Las Juntas no aceptarán otras pruebas
- d) Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no pueden desahogarse en la audiencia
- e) Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga (Artículo 461 de la LFT)

Para la resolución se cita a los representantes de los trabajadores y de los patrones. La resolución se dictará con los que concurren y en caso de empate se sumará al voto del presidente, el voto del ausente (Artículo 930)

La comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no el movimiento de huelga constituye, sin duda alguna, el elemento básico de toda declaración de inexistencia. De ahí que la Ley se haya regulado en especial rigor, sin perjuicio de atribuir a las Juntas un razonable margen de discreción, en el procedimiento correspondiente cuando se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, por lo que haremos referencia al artículo 931 de la LFT en donde encuentra su fundamento legal

- a) La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse
- b) Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento
- c) Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento

- d) No se computaran los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentacion del escrito de emplazamiento de huelga
- e) Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, debera hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citara a una audiencia de ofrecimiento y rendicion de pruebas

En cuanto a la carga de la prueba, hay una cierta duda respecto de quien soporta la carga de la prueba en el incidente de calificacion de la huelga, al respecto consideramos que corresponde al que la promueve ya que debe acreditar los hechos en que se apoya, asi debe desprenderse de la fraccion III del articulo 930 de la LFT que menciona que "Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud " Es por eso que la mayoria no es condicion para la existencia, sino que es la minoria la condicion para la inexistencia

Si se declara la inexistencia de la huelga, producira los siguientes efectos que deberan señalarse en la resolucion que se de a conocer a las partes (Articulo 932)

- a) Fijará a los trabajadores un termino de 24 horas para que regresen al trabajo, apercibidos que de no acatar la resolucion , quedaran terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada
- b) Declara que el patron no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores, quedara en libertad para contratar a otros trabajadores
- c) Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo

No existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales, con excepcion de la revision de los actos del ejecutor, segun el articulo 848 Por lo tanto la resolucion que resuelva el incidente solo podrá ser impugnada mediante el juicio de garantias, por ser un acto ajeno al juicio debe promoverse amparo indirecto ante el Juez de Distrito

En lo que respecta a la ilicitud de la huelga, el articulo 445 de la Ley Federal del Trabajo establece Cuando la mayoria de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o

las propiedades y en casos de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno

El procedimiento que deba observarse según el artículo 933 de la Ley Federal del Trabajo, es el mismo que señalamos previamente para la inexistencia de la huelga, el cual se encuentra previsto en el artículo 930 de la misma Ley lo único que será diferente son los efectos de la declaración de ilicitud ya que se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, según el artículo 934 Y en el supuesto de declararse la licitud de la misma se prorrogará la suspensión de labores por todo el tiempo que medie hasta un arreglo entre las partes

Es importante recordar que al ser la huelga un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patron para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva, al respecto el artículo 469 de la LFT señala que la huelga terminará por

- a) Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones
- b) Si el patron se allana, en cualquier tiempo, a las pretensiones contenidas en el escrito de emplazamiento a huelga y cubre los salarios que hubieses dejado de percibir los trabajadores
- c) Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes
- d) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión

Analizaremos cada una de estas formas de terminación de la huelga para un mayor entendimiento

En lo que respecta al acuerdo entre las partes, se encuentra como la fórmula más idónea de resolver el conflicto, ya que la Ley no condiciona en modo alguno, los posibles arreglos Entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva, no podrán afectarse con los arreglos, los derechos individuales de determinados trabajadores En todo caso deberán observarse las disposiciones del artículo 34 de la Ley Laboral que exige que los arreglos fijen únicamente para el futuro, que no se refieran a trabajadores individualmente determinados y

que, cuando se trate de la reducción de los trabajos, el reajuste se efectúe tomando en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad

En cuanto al segundo aspecto del allanamiento del patrón, éste constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón, en todo caso si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos. El allanamiento queda sujeto sin embargo, a determinadas condiciones si se trata de una petición respecto de las obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral a disposición del sindicato, podría ser un medio. Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa, todo ello deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos.

Es poco frecuente que se produzca el allanamiento del patrón, en todo caso opera preferentemente el arreglo entre las partes, salvo que se trate, como eventualmente ocurre de un movimiento de huelga que persigue fines diferentes al bienestar de los trabajadores.

Por lo que se refiere al laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes el derecho mexicano del trabajo está determinado por dos ideas primordiales: la conciliación y el arbitraje. El segundo sin embargo, ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal de tipo jurídico. En los conflictos de huelga el arbitraje, sin embargo adquiere un valor especial, cuando las partes deciden de común acuerdo, poner en manos de un tercero la resolución del conflicto, evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad. No se dictan reglas a propósito de estos arbitrajes, obviamente la autoridad habrá de cuidar de que no impliquen violación de derechos de los trabajadores observando lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al arbitraje de la junta la ley menciona, que los trabajadores pueden someter a la decisión de la junta el conflicto motivo de la huelga y se establecen dos procedimientos distintos a seguir, si se trata simplemente del cumplimiento o interpretación del Contrato Colectivo de trabajo, o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades la vía será

el procedimiento ordinario previsto en los artículos 870 al 891 de la Ley Federal del Trabajo, si se trata por el contrario de conflicto de naturaleza económica, esto es cuando se pretende crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo se seguirá el procedimiento para los conflictos colectivos de naturaleza económica previsto en los artículos 900 al 919 de la Ley supracitada el cual analizaremos posteriormente

En cuanto a la imputabilidad del conflicto de huelga este persigue dos objetivos diferentes en primer término que se satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera adecuada, y en segundo lugar que se paguen por el patron los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga salvo que se trate de una huelga por solidaridad (artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo)

La acción de imputabilidad tiene sin embargo, una limitación importante el patron puede negarse, bien a someter sus diferencias al arbitraje o bien a aceptar el laudo pronunciado por la junta, en este caso la junta de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 947 de la citada ley

- a) Dara por terminada la relación de trabajo
- b) Condenara a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salarios
- c) Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patron del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 fracciones I y II
- d) Además condenara al pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones así como al pago de la prima de antigüedad en los términos del artículo 162

Esta situación implica una excepción importante al principio de la estabilidad en el empleo consignado en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, en razón de ello la petición sindical de que la autoridad determine la imputabilidad del conflicto de huelga, corre el riesgo de poner en marcha un procedimiento legítimo de cierre de la empresa o al menos, de terminación colectiva de las relaciones laborales

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA - Estos conflictos son el resultado de un desequilibrio entre los factores de la producción, mediante la

modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien por la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo

En lo que respecta a la modificación de las condiciones de trabajo hay que recordar que como se trató en el capítulo anterior, el artículo 426 establece en sus fracciones I y II que procede cuando existan circunstancias económicas que así lo justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y trabajo

El artículo 439 de la Ley Federal del Trabajo establece que “ Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos que traiga como consecuencia la reducción del personal, a falta de convenio el patron deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y los trabajadores reajustados tendrán derecho a recibir una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados, o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor, y al pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162

Y en lo relativo a la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo se encuentra enunciado en los artículos 427 fracciones III a la V y son

- III - El Exceso de producción en relación con sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado
- IV.- La incosteabilidad, de naturaleza temporal notoria y manifiesta de la explotación y
- V.- La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la producción normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patron

Y la terminación se encuentra contemplada en el artículo 434 fracción II “ La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación

En realidad el procedimiento del conflicto colectivo debe entenderse como un sustituto contencioso de la convención colectiva, una de las características fundamentales de este procedimiento está dada por una profunda vocación conciliatoria, quizá haya dos razones para ello, la primera habría de consistir en la idea generalmente justa, de que no hay nadie mejor que las propias partes, conocedoras de las intimidades de las empresas, para encontrar

solucion a sus problemas, la segunda razon, no expresada en la Ley es que el Estado prefiere no comprometerse en decisiones que impliquen la modificacion forzosa de las condiciones de trabajo, ya que un error de medida puede traer consecuencias perniciosas y provocar el cierre definitivo de una empresa, con su caudal de responsabilidades economicas y de desempleo

De lo anterior se explica entonces, que en el articulo 901 de la Ley Federal del Trabajo se diga que " En la tramitacion de los conflictos a que se refiere este capitulo las juntas deberan procurar ante todo, que las partes lleguen a un convenio A este fin, podran intentar la conciliacion en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto"

Otra cuestion importante, es lo previsto en el articulo 902 que establece El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitacion de los conflictos colectivos de naturaleza economica, pendientes ante la Junta de Conciliacion y Arbitraje salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a decision de la Junta No es aplicable lo anterior a las huelgas por solidaridad'

El mayor riesgo que consideramos a la anterior consideracion es que ante el planteamiento del conflicto por la empresa, bastara un emplazamiento que invoque simplemente violaciones ciertas o ficticias, para que el conflicto quede en suspenso y las labores se tengan que continuar bajo condiciones que se presume no son las adecuadas

No hay que olvidar que el conflicto economico es en rigor un choque entre la necesidad de preservar la existencia de una fuente de trabajo, asi sea reducida, y los derechos individuales de los trabajadores al trabajo en si y a las condiciones de trabajo Ya que de no poder resolver el conflicto, el gran final sera el cierre total, sin recursos para el pago de indemnizaciones, de manera que los perjuicios, extendidos a toda la fuerza aboral e indirectamente a la sociedad, seran mucho mayores

En lo que respecta a los sujetos legitimados para promover un conflicto colectivo de naturaleza economica, esta intimamente relacionado con el denominado interes profesional Se trata de un interes que pertenece a la categoria trabajadores o empresarios pero no a cada individuo en particular Hay en ello una absoluta coincidencia con el interes en juego en la

firma de un Contrato Colectivo de Trabajo o en su modificacion No obstante en el caso de un conflicto economico, la peticion correspondiente puede ser formulada tanto por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos como por la mayoria de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interes profesional por supuesto que tambien puede ser planteado y es lo mas frecuente por el patron o patronos interesados lo anterior se encuentra previsto en el articulo 903 de la Ley Federal del Trabajo

En la segunda parte del supracitado articulo se establecen los requisitos que debe contener la demanda y son los siguientes

- a) Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad
- b) Exposicion de los hechos y causas que dieron origen al conflicto
- c) Las pretensiones del promovente expresando claramente lo que se pide

A la demanda se acompañaran la siguiente documentacion segun el articulo 904 y son

- a) Los documentos publicos o privados que tiendan a comprobar la situacion economica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se soliciten
- b) La relacion de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento indicando sus nombres apellidos empleo que desempeñen salario que perciban y antigüedad en el trabajo
- c) Un dictamen formulado por un pento relativo a la situacion economica de la empresa o establecimiento
- d) Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones y
- e) Las copias necesarias de la demanda y sus anexos para correr traslado a la contraparte

Es importante hacer mencion al sentido oculto de esta disposicion, que integra el articulo antes mencionado, porque de un examen cuidadoso se pone de manifiesto de que se trata de un precepto pensado para los empresarios y no para un sindicato o para los trabajadores coaligados, ya que en la hipotesis muy poco probable, de que fueran los

trabajadores sindicalizados o no, los promoventes parecieran exigencias excesivas la presentacion de los documentos que justifiquen la necesidad de las medidas y mucho mas, un dictamen que refleje la situacion economica de la empresa o establecimiento ya que no suelen estar las informaciones necesarias y previas al dictamen a disposicion de los trabajadores

Lo cierto es que este tipo de conflictos suele tener un claro sabor empresarial y muy pocas veces, si es que alguna los sindicatos los promueven mucho menos los trabajadores coaligados, ya que prefieren los sindicatos ir a la huelga invocando desequilibrios genericos que lanzarse a la aventura del tramite ante las Juntas de Conciliacion y Arbitraje

Seguidamente el articulo 905 establece que "La Junta inmediatamente despues de recibir la demanda, citara a las partes a una audiencia que debera efectuarse dentro de los cinco dias siguientes" Y esta audiencia inicial se desarrollara bajo los siguientes lineamientos que son los previstos en el articulo 906

- a) Si el promovente no concurre a la audiencia se le tendra por desistido de su solicitud
- b) Si no concurre la contraparte se le tendra por inconforme con todo arreglo conciliatorio, y el promovente hara una exposicion de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y ratificara su peticion
- c) Si concurren las dos partes, la junta despues de oir sus alegaciones las exhortara para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podran hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto
- d) Si las partes llegan a un convenio se dara por terminado el conflicto. El convenio aprobado por la Junta producira todos los efectos juridicos inherentes a un laudo
- e) Si no se llega a un convenio las partes haran una exposicion de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularan sus peticiones y las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les senalara dia y hora para ello
- f) Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones se procedera a ofrecerse y en su caso a desahogarse las pruebas admitidas

- g) La Junta dentro de la misma audiencia, designara tres peritos por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgandoles un termino que no podra exceder de treinta dias para que emitan su dictamen, respecto de la forma en que segun su parecer puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la junta o rinda su dictamen por separado
- h) Los trabajadores y lo patrones podran designar dos comisiones integradas con el numero de personas que determine la Junta para que acompanen a los peritos en la investigacion y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente

En lo que respecta a los peritos oficiales en la medida de que el objetivo principal del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza economica es la fijacion de nuevas condiciones de trabajo, es evidente que la junta tendra que apoyarse en opiniones tecnicas que le proporcionen los elementos de juicio suficientes para ese proposito por ello los peritos designados segun el articulo 907 de la Ley Federal del Trabajo deberan satisfacer los siguientes requisitos Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la tecnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo en los casos en que no se requiera autorizacion pero deberan tener los conocimientos de la materia de que se trate, y no haber sido condenados por delito intencional

El dictamen pericial que sin duda, constituye la parte total de los procedimientos de los conflictos economicos colectivos, no se puede limitar pese a lo que diga la Ley, a examinar los hechos y causas que dieron origen al conflicto, ademas de ello se deben hacer las proposiciones tendientes a resolver esos hechos, atendiendo a las alternativas del articulo 919 Por eso, el articulo 908 "Faculta a las partes para que en los primeros diez dias de los treinta en que los peritos deben rendir su dictamen, les presenten directamente o por conducto de la junta o a traves de las comisiones, las observaciones, informes estudios y demas elementos que puedan contribuir a la determinacion de las causas que dieron origen al conflicto para que sean tomados en cuenta por los peritos en sus dictamenes"

Por la misma razon se autoriza a los pentos a realizar las investigaciones y estudios que juzguen convenientes, pudiendo actuar con la mayor amplitud por lo que el articulo 909 les permite lo siguiente

- a) Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas economicos tales como institutos de investigaciones sociales y economicos las organizaciones sindicales, las camaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes
- b) Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos
- c) Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente

El contenido de su dictamen esta determinado con clandad en el articulo 910 y aunque en general atiende mucho mas a las causas del conflicto finalmente en la ultima fraccion expresa "Que debera proponer la forma en que se deba resolver el conflicto segun su parecer por lo que dicho dictamen contendra

- a) Los hechos y causas que dieron origen al conflicto
- b) La relacion entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores
- c) Los salarios medios que se pagan en empresas o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos
- d) Las condiciones economicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos
- e) La condicion general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento
- f) Las condiciones generales de los mercados
- g) Los indices estadisticos que tiendan a precisar la economia nacional

En esta corresponsabilidad en la solucion de los conflictos autoridades y partes interesadas la Ley da una intervencion importante a las partes y les permite formular

observaciones al dictamen, sin olvidar las que hayan podido hacer valer sus propios peritos y los miembros de las comisiones, a cuyo efecto se les concede un termino de setenta y dos horas a partir de que conforme al articulo 911, se les entregue una copia a cada una de ellas agregando el original al expediente Para la precision de la fecha, el secretario de acuerdos hara constar el dia y la hora en que se haga entrega a las partes de esas copias

En el mismo articulo 912 "Se faculta a las Juntas para citar a una audiencia de objeciones en que las partes podran interrogar a los peritos en relacion a sus peritajes Tambien podran ofrecer pruebas que tengan por objeto ' Comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidos en el dictamen"

Dada la clara responsabilidad que a las Juntas compete en este tipo de negocios la Ley es generosa al otorgarles facultades segun el articulo 913 Para practicar las diligencias que juzgue conveniente, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, asi como para solicitar nuevos informes a las autoridades instituciones y particulares interrogar a los peritos o pedirles algun dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales

Este facultamento esta acompañado, ademas de una regla especifica que obliga a las autoridades, instituciones y particulares citados 'A proporcionar los informes contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten (Articulo 914) Es claro que esta facultad coincide con la generica del articulo 783 de la misma Ley Federal del Trabajo

Una vez que las pruebas se encuentran desahogadas la junta concedera un termino de setenta y dos horas a las partes para formular sus alegatos de no hacerlo en tiempo se les tendra por perdido su derecho (Articulo 915) Concluido el termino para alegar el auxil ar declarara cerrada la instruccion y formulara un dictamen dentro de los siguientes quince dias que al tenor del articulo 916 debera contener

- a) Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes
- b) Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes

- c) Una enumeracion y apreciacion de las pruebas y de las diligencias practicadas por la junta
- d) Un extracto de los alegatos
- e) Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solucion del conflicto

El dictamen se agregara al expediente y segun el articulo 917 se entregara una copia a cada uno de los miembros de la junta, haciendo constar en autos el secretario las circunstancias de su entrega, y en su caso que se negaron a recibirla. El presidente de la junta a su vez, citara a las partes a una audiencia de discusion y votacion que debera efectuarse dentro de los diez dias siguientes, al en que fueron entregadas las copias del dictamen a los miembros de la junta, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el articulo 888 de la Ley en comento

Por ultimo la Junta a fin de conseguir el equilibrio y la Justicia Social en las relaciones entre trabajadores y patronos, en su resolucioin podra aumentar o disminuir el personal la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningun caso pueda reducir los derechos minimos consignados en las Leyes. Estas modificaciones o alteraciones que sufran los Contratos Colectivos de Trabajo tienen como unico proposito impedir el cierre de un negocio, bajo el principio de que es preferible cualquier sacrificio, si es posible temporal, al desempleo. Este es asimismo el unico aspecto de flexibilidad laboral que actualmente contempla nuestra legislacion

CAPITULO 5

EL ARBITRAJE Y LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS

CAPITULO 5

EL ARBITRAJE Y LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS

5.1.- CONCEPTO DEL ARBITRAJE, SU NATURALEZA JURÍDICA Y MARCO LEGAL.

Uno de los conceptos más importantes a tratar es el relacionado con el arbitraje en México, ya que el uso generalizado para disminuir conflictos entre particulares se asoma como una actividad necesaria del futuro paralela a la modernización e integración económica del país. La palabra arbitraje se deriva del latín *arbitratus* de *arbitrator* o *arbitrate* y significa proceder uno libremente usando de su facultad y arbitrio y es una forma heterocompositiva es decir una solución al litigio, dada por un tercero imparcial un juez privado o varios generalmente designado por las partes contendientes siguiendo un procedimiento menos severo que el del procedimiento del proceso jurisdiccional.

Por lo anterior podemos definir al arbitraje como el acuerdo por el que las partes deciden someter sus controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas a un tercero respecto de determinada relación jurídica o contractual.⁵

Hugo Alsina afirma que el arbitraje es la institución jurídica por la cual la Ley autoriza a las partes, a través de una cláusula compromisoria o bien un compromiso a someter sus diferencias presentes o futuras a la decisión de una o más personas llamadas árbitros.

En base a lo anterior podemos decir que el arbitraje consta de dos elementos

- a) Un acuerdo de voluntades plasmado en un compromiso o en una cláusula compromisoria, según sea el caso por el que las partes en ejercicio del derecho que les confiere la Ley someten sus diferencias presentes o futuras, a este tipo de procedimiento.

⁵ Paganoni O'Donohoe, Francisco Raul EL ARBITRAJE EN MÉXICO Editores O G S México 1997 p 2
⁶ Alsina, Hugo TRATADO TEÓRICO PRÁCTICO DE DERECHO PROCESAL CIVIL Y COMERCIAL Tomo VII, editorial Ediar, Buenos Aires, 1965

- b) El arbitro o arbitros son las personas designadas por las partes para dirimir las controversias que dichas partes les presenten una vez substanciado el procedimiento

Para Gonzalo Unbarri el arbitraje es una forma de resolver controversias mediante un sistema de impartición de justicia planeado y deseado por acuerdo de la voluntad de las partes, y sancionado en algunos casos por el estado ¹⁷

El arbitraje es un medio heterosolucionador de controversias es decir donde un tercero es el que decide, lo cual lo diferencia de los medios autosolutivos como son la mediación y la conciliación, mismos que analizaremos más adelante

Por su parte Barrios de Angelis, considera que la palabra arbitraje se emplea con diversas significaciones y son las siguientes ¹⁸

- a) Facultad, poder o derecho de los arbitros de emitir su laudo es decir como derecho de arbitrar
- b) Facultad de los sujetos privados de someterse a sujetos privados es decir como un derecho al arbitraje
- c) Poder encarado como función pública conferida a los arbitros
- d) Juicio, procedimiento o proceso arbitral realizado por los arbitros y las partes

Por lo anteriormente señalado podemos definir al arbitraje como un medio solucionador de controversias, por el que las partes deciden someter a este procedimiento todas o ciertas controversias, que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual, sin embargo el uso de esta forma de solucionar las controversias en México depende de varios factores entre los más importantes encontramos que es importante que los abogados acepten este medio que exista una transparente regulación jurídica del mismo, que sea aceptado por las partes de un conflicto, y que además le den difusión los educadores en nuestro país

Unbarri Carpintero, Gonzalo EL ARBITRAJE EN MEXICO Editorial Oxford México 2000 p

¹⁸ Barrios de Angelis, Dante EL JUICIO ARBITRAL Uruguay p 182 y 183

En Mexico se ha rechazado el arbitraje privado mas que por desconocimiento e ignorancia del mismo, ya que no se tiene un conocimiento pleno de sus beneficios y entre los obstaculos que han impedido su desarrollo encontramos El desconocimiento de la institucion la falta de imperio de los arbitros, ya que en algunos paises todavia no se les reconoce la dificultad para ejecutar los laudos, la familiaridad de los abogados con sistemas internos mas que los internacionales y en gran medida al celo de los jueces y abogados

Aunque el arbitraje es una via que desde la antiguedad se empleo para dirimir contiendas de repercusiones juridicas al grado de que es citado como el inmediato antecedente del proceso jurisdiccional, por ejemplo en el primer periodo de las acciones de la ley del procedimiento civil romano, en epocas recientes ha cobrado nuevos bríos y la frecuencia y preferencia con que se ve favorecida especialmente en el orden internacional y en el privado va en aumento, ya que se le considera al arbitraje como un instrumento practico y util debido a que permite evitarse entrar en la avalancha de negocios contenciosos que se ventilan en los Tribunales y a la posibilidad de la designacion de un tercero imparcial a la vez calificado en su preparacion juridica, en sus condiciones subjetivas y porque no esta presionado por el cumulo judicial

En lo que respecta a la naturaleza juridica del arbitraje podemos afirmar que esta compuesta de dos corrientes o teorias una contractual y otro jurisdiccional

En lo que respecta a la teoria contractual el arbitraje como ya hemos manifestado surge de un acuerdo de voluntades, plasmado en una clausula compromisona, o bien en un compromiso arbitral, en virtud de las cuales las partes se obligan a someter sus diferencias a la decision de una tercera persona llamada arbitro

Y en cuanto a la teoria jurisdiccional, podemos considerar que toda vez que la Ley permite a las partes someterse al juicio arbitral, esta misma concede al arbitro jurisdiccion de caracter limitado. es decir. que solamente pueden resolver los conflictos que se les plantea Asimismo los efectos del laudo y de la sentencia son los mismos aunque, un tanto restringida la primera, pero en ambas resuelve una controversia obligando a las partes a su cumplimiento

voluntario o forzoso, aun cuando el arbitro tenga que recurrir a la justicia ordinaria para la ejecucion del mismo

En las ideas contractualistas contamos con procesalistas como Chiovenda, Wach Weill, Rossenberg y Mattiolo, mientras que en el campo de los jurisdiccionalistas encontramos a Mortara, Ugo Rocco Eduardo Pallares Luis Dorantes Tamayo y Alcala Zamora

Las afirmaciones acerca de si el arbitraje es una actividad contractua o urisdiccional derivan del pensamiento que atiende al origen del arbitraje Para los contractualistas el arbitraje deriva del acuerdo de voluntades independientemente del grado de autonomia de la voluntad de que gocen los comprometentes El arbitraje en este sentido no deriva de la Ley sino del acuerdo de las partes

Por el contrario la teoria jurisdiccionalista en cierta medida se partina por algunos de la idea de que el procedimiento arbitral deriva de la ley que arbitrar corresponde a una funcion publica de juzgar, aunque delegada a un particular En los paises del common law se tiende a la idea jurisdiccionalista, en tanto que en los demas paises a la idea contractualista

En fin, para algunos el arbitraje es en primera instancia una institucion de naturaleza contractual, que reposa sobre una convencion y los arbitros no tienen mas poderes que los que les da esta convencion, su decision es completamente autonoma y es esta convencion la que asegura su ejecucion, por lo tanto no puede asignarsele otra naturaleza que la contractual Para otros la administracion de justicia es un servicio publico y la jurisdiccion de los arbitros no puede ser admitida, mas que si ella es integrada a la organizacion de este servicio la decision del árbitro es un juzgamiento rendido en un procedimiento

Consideramos que la naturaleza juridica del arbitraje no debe fundarse en la fuente o causa que le da origen a la actividad arbitral ya que es evidente que el acuerdo arbitral es un convenio porque implica un verdadero acuerdo de voluntades aunque complejo Pero no puede afirmarse que la naturaleza del proceso arbitral es contractual No es la causa u origen lo que da lugar a la institucion arbitral, sino su esencia ya que si arbitrar es decidir una controversia con fuerza vinculativa, y decidir en este sentido una controversia es una actividad

jurisdiccional, entonces la decision arbitral y el procedimiento que entraña es arbitral. Es cierto que el arbitro carece de imperium, pero eso no le niega a su actividad la naturaleza de jurisdiccional, porque una cosa es resolver la controversia y otra muy distinta ejecutar lo decidido. Es por lo anterior que cuando nos referimos al arbitraje privado lo privado se refiere a los sujetos, no a la fuerza que ejerce el tribunal mediante su actividad jurisdiccional.

En lo referente a la constitucionalidad del arbitraje existen dos posturas la que lo considera constitucional y la que lo califica de inconstitucional.

Para afirmar la inconstitucionalidad del arbitraje nos apoyaremos en lo preceptuado en los articulos 13, y 14 de la Constitucion Politica los cuales prevén respectivamente que nadie puede ser juzgado por Tribunales especiales, y en lo que respecta a la garantia de audiencia tambien se ve afectada, por cuanto que para que nadie sea perturbado en su esfera juridica se deben cumplir tres condiciones:

- a) Que la afectacion se haga mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos
- b) Que en dicho juicio se sigan las formalidades esenciales del procedimiento
- c) Que la afectacion se realice conforme a las leyes expedidas anteriormente

En este sentido, se afirma que el tribunal arbitral es un juzgado especial y que como se establece expreso para conocer y resolver un litigio que las partes le someten en apariencia es un tribunal previamente establecido al surgimiento de los litigios que debe conocer y resolver.

En cuanto a la actividad de los arbitros, si bien es cierto que las partes al celebrar el compromiso se obligan a someter sus diferencias a la decision de un tercero a quien envisten de autoridad toda vez que ese hecho contractual determina la conducta y la voluntad de las partes y por ende, el laudo que dicta el arbitro es una condicion necesaria para que se pretenda 'Dicho el derecho y cumplido el contrato', entendiendose este como una heterocomposicion privada de conflictos."

El árbitro de derecho es entonces titular ocasional de una función pública que ejerce la jurisdicción, limitada al negocio que se le encomienda, y disminuida por carecer del imperio de los jueces ordinarios o los funcionarios administrativos, por lo tanto el árbitro no es autoridad pública ya que la tiene limitada al asunto que se le somete es transitorio y sus laudos emitidos no admiten ningún recurso pues sus actos no son de autoridad en el ejercicio de una función pública en el que atiende a intereses privados, por lo tanto aunque la ley o las partes quienes decidan someter sus diferencias al arbitraje privado o decisión de una tercera persona la resolución que estos dictan carecen de los elementos de inoperatividad y coercitividad

El arbitraje viola alguna de las garantías consagradas en los artículos 13 y 14 al no ser un tribunal permanente y reunir las características de un tribunal especial, sin embargo, no podemos negar que resulta de gran importancia la adecuación jurídica de esta figura procesal a nuestras normas constitucionales ya que como hemos mencionado la flexibilidad que tiene el arbitraje permite que en la mayoría de los casos los conflictos se desarrollen con mayor rapidez evitando el rezago y la corrupción existente en los tribunales ordinarios, factores que son lesivos en el buen funcionamiento de la administración de justicia

En cuanto a la garantía de legalidad que consagra el artículo 16 constitucional “que condiciona que todos los actos que originen la molestia deben basarse en una disposición normativa general, es decir que este prevea la situación concreta para la cual sea procedente realizar el acto de autoridad, que exista una ley que lo autorice” por lo tanto la fundamentación legal de todo acto autoritario que cause al gobernado una molestia en los bienes a que se refiere el artículo 16 no es sino una consecuencia directa del principio de legalidad que consiste en que las autoridades solo pueden hacer lo que la ley les permite

En relación con lo anterior, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado el siguiente criterio jurisprudencial que a continuación transcribimos “ **FUNDAMENTACION Y MOTIVACIÓN. GARANTIA DE** -Para cumplir lo preceptuado por el artículo 16 de la Constitución Federal que exige que en todo acto de autoridad se funde y motive la causa del procedimiento, deben satisfacerse dos clases de requisitos, unos de forma y otros de fondo. El elemento formal queda surtido cuando en el acuerdo orden o resolución, se citan las disposiciones legales que se consideran aplicables al caso y se expresan los motivos que procedieron a su emisión. Para integrar el segundo elemento es necesario que los motivos

invocados sean reales y ciertos y que,, conforme a los preceptos invocados sean bastantes para provocar el acto de autoridad”. Amparo en revision 9746/66 -Genaro Torres Medina, Sexta época, Volumen CXXVII, Tercera Parte, Segunda Sala, pagina 21 y 22

No cabe duda de que en el arbitraje se cumple con este principio de fundamentacion de que habla la garantía de legalidad ya que, en el juicio arbitral los arbitros deben decidir conforme a las reglas del derecho o disposiciones juridicas aplicables al caso concreto

Analizando el segundo principio de Lna garantía de legalidad, la motivacion implica, la necesaria adecuación que debe hacer la autoridad entre la norma general fundatoria del acto de molestia y el caso especifico en el que este va a operar o surtir sus efectos Sin dicha adecuación, se violaría por ende la citada subgarantía que, con la de fundamentacion legal integra la de legalidad.

Ahora bien, para adecuar una norma juridica legal o reglamentaria al caso concreto donde vaya a operar el acto de molestia, la autoridad respectiva debe aducir los motivos que justifiquen la aplicación correspondiente, motivos que deben manifestarse en los hechos, circunstancias y modalidades objetivas de dicho caso para que este se encuadre dentro de los supuestos abstractos previstos normativamente

Es importante que hagamos referencia al siguiente criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nacion “MOTIVACION, CONCEPTO DE LA - La motivación por el artículo 16 constitucional consiste en el razonamiento, contenido en el texto mismo del acto autoritario de molestia, según el cual quien lo emitio llego a la conclusion de que el acto concreto al cual se dirige se ajusta exactamente a las prevenciones de determinados preceptos legales. Es decir motivar un acto es externar las consideraciones relativas a las circunstancias de hecho que se formulo la autoridad para establecer la adecuacion del caso concreto a la hipótesis legal. Sexta Época, Tercera Parte, Volumen LXXVI, Pagina 44, 4862/59, Cinco Votos.

En igual forma creemos que los arbitro cumplen con este principio al señalar en el laudo la adecuación de las normas juridicas a los hechos, explicando las circunstancias y situaciones objetivas de estas ultimas, en relación directa con la situación abstracta de la

norma. Esto con el fin de que, tanto la parte beneficiada como la perjudicada en el laudo, estén en aptitud de conocer los casos y los motivos que tuvo el árbitro para dictar sus resoluciones.

De lo antes expresado y al igual que se demostró en los párrafos anteriores, el arbitraje reúne la mayoría de los requisitos jurídicos, de los artículos constitucionales, pues de conformidad con lo establecido por el artículo 16 constitucional, la legalidad se encuentra en la adecuación de las normas abstractas a los hechos concretos, situación que el árbitro debe tomar en cuenta para dictar su resolución. Se hace necesaria para darle plena validez constitucional al juicio arbitral, una reforma a los artículos 13 y 14 de nuestra Constitución.

Otra postura considera que el arbitraje es constitucional porque si bien la competencia de los tribunales arbitrales no está dada directamente por la ley, si lo está indirectamente por cuanto que el acuerdo de las partes tiene que ajustarse a lo dispuesto por la ley y por tanto, la competencia de los Tribunales Arbitrales es legal.

Además, para considerar al arbitraje como constitucional, se le debe dar el carácter de jurisdiccional, confrontándolo con las garantías individuales. La constitucionalidad del arbitraje se cuestiona porque ya existe el artículo 17 en la Constitución el cual dispone que los tribunales jurisdiccionales están expeditos para administrar justicia y existe prohibición de gozar de fueros especiales. Sin embargo hay argumentos que pueden esgrimirse para fundamentar la constitucionalidad del arbitraje.

- a) El acuerdo por el cual las partes pacten someter determinado litigio a la solución arbitral debe ajustarse en todos los casos a lo determinado por la ley. Así el arbitraje se dice que es legal, que está supeditado a la ley y en última instancia, a través de esta a la Constitución.
- b) Los árbitros, al no ser autoridades estatales, no pueden ejecutar por sí mismos los laudos que dictan por lo que deberán recurrir al Juez o Autoridad competente para que lo convalide y le de el carácter de acto equiparable a la sentencia jurisdiccional.
- c) El hecho de que la Constitución prohíba que los particulares se hagan justicia por sí mismo y obligue a los tribunales para estar expeditos a administrar

justicia no debe ni puede entenderse como el otorgamiento exclusivo en favor del Estado de la función de dirimir controversias

Por lo anterior pensamos que el artículo 17 Constitucional no obliga en primer término a acudir a los tribunales estatales para resolver nuestros conflictos. Con esta afirmación se señala que no existe una obligación impuesta al ciudadano para que deba accionar forzosamente ante un Tribunal del Estado, pues al estar conferida como una garantía, puede preferir que un particular resuelva la controversia que le afecta. La garantía sigue existiendo y en este sentido no hay violación alguna al texto constitucional.

En segundo término, el artículo 17 Constitucional no se desprende una prohibición expresa para que el ciudadano emplee mecanismos diversos o alternos de solución de controversias. La única forma que prohíbe es la "Justicia por sí mismo" o "Por propia mano", que se considera el modo más antiguo de hacer justicia, denominado venganza privada.

Relacionado con el anterior razonamiento, el artículo Constitucional en comento prevé que los Tribunales Estatales estarán expeditos para resolver conflictos, pero no dispone que sean los únicos ni que el Poder Judicial tenga el monopolio de la jurisdicción. En este sentido, cabe recordar, por ejemplo, la existencia de Tribunales Administrativos que no pertenecen formalmente al Órgano Judicial, pero que de manera material ejercen actos jurisdiccionales en las controversias planteadas ante ellos.

Por último, la Constitución Política aun cuando en su artículo 17 no dispone de manera expresa el arbitraje, permite que este mecanismo pueda regularse por medio de la ley o de un Tratado Internacional, según se desprende del artículo 133. En este último caso el ejemplo más preclaro de que el arbitraje no contraria ningún artículo de la Constitución es el Tratado de Libre Comercio y América del Norte el cual contempla capítulos precisos para solucionar controversias, además los Tratados son ley suprema de toda la Unión.

Y en cuanto al arbitraje en materia laboral no hay que olvidar que el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo establece en su fracción III que la huelga terminará por el laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes. De lo anterior se desprende

que dicha legislación considera al arbitraje privado como una opción más para solucionar las controversias existentes en un conflicto colectivo

El artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo que señala los requisitos que debe contener el contrato colectivo de trabajo en su fracción X, y deja al arbitrio de las partes establecer las demás estipulaciones que convengan, por lo que cabría considerar que se acordara la forma de resolver sus controversias futuras en relación en dicho contrato laboral

5.2.- COMPROMISO ARBITRAL, LA CLÁUSULA COMPROMISORIA Y LOS ÁRBITROS.

Mediante un acuerdo de voluntades se puede pactar que específicos litigios se deben solucionar mediante el proceso arbitral. Un acuerdo de esta naturaleza implica para las partes una renuncia a su derecho de accionar ante un Tribunal Jurisdiccional estatal para que este le solucione el litigio, y a su vez, le impide a los Tribunales Jurisdiccionales del Estado ejercer la función jurisdiccional sobre los litigios precisado por las partes. Esta renuncia, tácita o expresa, conduce a las partes a que diriman su controversia mediante el proceso arbitral.

El compromiso arbitral es un convenio y como tal, crea o transfiere derechos y obligaciones entre los contratantes, ya que se trata de un convenio que en lugar de contener normas sustantivas, contiene en gran medida normas procesales, de ahí que también se le considere un contrato procesal, acuerdo o contrato en un sentido amplísimo de ahí que por medio de este acuerdo las partes deciden someter al arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica contractual o no contractual. El acuerdo de arbitraje podrá adoptar la forma de una cláusula compromisoria incluida en un contrato o la forma de un acuerdo independiente.

El acuerdo de arbitraje interparte, se designará el negocio o negocios que serán sometidos al juicio arbitral y si acaso no se designa tal negocio, el acuerdo arbitral será nulo de pleno derecho.

Otra característica importante es que las partes en el acuerdo arbitral tienen que ser capaces para poder pactar, pues de lo contrario el acuerdo es inválido, y al negociar el acuerdo arbitral deben estar enteradas y conscientes de lo que hacen, sin presión alguna, es decir libremente

El acuerdo arbitral no es un simple contrato, sino un acto sumamente complejo, ya que no basta el mero acuerdo de voluntades entre las partes comprometidas, sino que además es indispensable para su total cumplimiento, que se sienta con la anuencia del o de los árbitros o personas que se hayan designado a fin de que esto quede arbitrado

El maestro Rafael de Pina define al compromiso arbitral como “ Un contrato mediante el cual las partes entregan la resolución de sus diferencias al juicio de árbitro o a la amigable composición.”¹⁸

El maestro Briceño Sierra afirma que “ El compromiso, por su parte, es un contrato con toda la extensión de previsiones, en el que se comienza por indicar el conflicto ya suscitado, las partes que intervienen, el sujeto nombrado árbitro, la facultad que se le otorga, etc., y también de una manera más o menos coincidente, los otros puntos que pueden aparecer en la cláusula como son las leyes aplicables, las reglas del procedimiento, las facultades para decidir conforme a derecho o sin justificar los puntos resolutivos, es decir en equidad como amigable composición, etc.”¹⁹

Hugo Alsina lo define como “El acto por el cual, en cumplimiento de una cláusula compromisoria o de una disposición de la ley, las partes someten a la decisión arbitral las cuestiones concretas que en él se determinan, se nombran los árbitros y se fijan las condiciones del laudo.”²⁰

A nuestro juicio, el compromiso sí es un contrato ya que reúne los elementos del mismo, como con el consentimiento y el objeto

¹⁸ De Pina, Rafael Diccionario de Derecho Sexta edición. Editorial Porrúa S A . México 1977

¹⁹ Briceño Sierra, Humberto El Arbitraje Comercial Primera Edición Edición de la Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México. México. 1979

²⁰ Alsina Hugo. Op.Cit.Página 39

El consentimiento se manifiesta en el compromiso, cuando las partes de mutuo acuerdo convienen en someter sus controversias a la decisión de los árbitros

El objeto del contrato de compromiso es la resolución de un conflicto, por parte de uno o mas árbitros, nombrados por las partes

Como los elementos del contrato de compromiso se encuentran los personales, integrados por las partes que lo celebran y por los árbitros, los reales, son las cosas y derechos que desde el punto de vista legal sean disponibles, y que las partes los sujeten a la decisión de los árbitros; y los formales es que el compromiso puede celebrarse en escritura pública o privada y que designe el negocio o negocios que se sujeten al juicio arbitral

La naturaleza jurídica del compromiso es que un contrato bilateral, es aquel en virtud del cual las partes se obligan recíprocamente, es oneroso porque en el se estipulan derechos y gravámenes recíprocos y accesorio ya que puede existir por consecuencia o en relación con otro anterior.

Podemos afirmar asimismo, que el compromiso es la ejecución de la cláusula compromisoria en virtud de ser esta parte del contrato que tiene como finalidad la de someter los conflictos que puedan surgir, entre quienes lo otorgan a la decisión de los árbitros por lo que, una vez que esta controversia se actualiza, las partes quedan obligadas a otorgarse el compromiso pactado en la cláusula compromisoria

En lo referente a la cláusula compromisoria, el maestro Hugo Alsina la define como “La obligación que contraen las partes de someter sus diferencias a decisión de los árbitros”²¹

Paganoni considera la cláusula compromisoria como “ El acto accesorio de un contrato sustancial, por el que las partes convienen en encomendar a una o mas personas distintas el encargo de decidir las controversias que entre ellos puedan surgir”²²

²¹ Alsina. Hugo Op Cit. p 29 y 30

²² Paganoni “Donohoe, Francisco Raul Op cit P 12

Como podemos observar de las definiciones anteriormente descritas, la cláusula compromisoria se forma por un acuerdo de voluntades celebrados entre los contratantes y que es parte de un contrato. La cual tiene por objeto obligar a la partes a someterse al arbitraje para dirimir las posibles controversias que puedan surgir entre ellas con motivo del contrato colectivo celebrado. Ahora bien, respecto del contenido de la cláusula compromisoria es posible que las partes convengan en forma específica, las cuestiones que se someteran a la decisión de los árbitros, o bien únicamente pueden limitarse a convenir que sus diferencias las someterán al arbitraje dejando para el compromiso, o sea para cuando surja la controversia la determinación en concreto de las condiciones del arbitraje.

Así mismo, es necesario que en la cláusula compromisoria se haga referencia a un vínculo jurídico determinado a un acusa que la genera, es decir, que los contratantes no puedan dejar de señalara el negocio o negocios que quedan sujetos al arbitraje, pues de lo contrario cualquier controversia que surgiera entre ello fuera de esa relación contractual (cláusula compromisoria), y que se quisiera someter al arbitraje sería nulo por cuestión de orden público ya que eso lleva implícito una renuncia a la jurisdicción ordinaria

Puede acontecer que las partes en el momento de tener quien estipular el compromiso, no pueden saber el modo específico cuales son las controversias que constituirán su objeto y entonces de mucho sirve la estipulación de la cláusula compromisoria contemplando la simple obligación de comprometer las varias controversias que de un determinado contrato puedan surgir u ocasionarse en lo futuro y es requisito indispensable que se haga constar en un contrato.

ARBITRO: Etimológicamente viene del latín *Arbiter* que quiere decir el escogido por honoríficas razones, por aquello que tienen una controversia, para que la diriman basado en la buena fé y en la equidad

Podemos distinguir a los árbitros y a los árbitros *Iuris amigables* componedores o arbitradores, los primeros son aquellos que durante el desarrollo del procedimiento hasta su culminación siguen las reglas del derecho; es decir, resuelven la controversia que se les plantea con apego a la ley, y los segundos son aquellos que no están sujetos a seguir y a

aplicar el derecho y, por lo tanto, resuelven la controversia de acuerdo con las máximas de la equidad, la buena fé, es decir emiten su fallo conforme a conciencia.

Cabe aclarar que en nuestro trabajo únicamente estudiaremos la figura de arbitro iuris quienes tienen que ser mayores de edad que no se encuentren en estado de interdicción y que no haya sido condenado que amerite pena corporal, salvo lo establecido por las partes pueden ser nacionales o extranjeros, los árbitros tienen que estar especializados en la temática que deben resolver

Generalmente los árbitros son designados en el compromiso, porque es entonces cuando se conocen las cuestiones que motivan la divergencia, pero ningún inconveniente hay en que se le designe la cláusula compromisoria

Las características que consideramos que debe tener un arbitro son las siguientes

- a) No debe ser emocional por temperamento. Debe mantener un cierto sentido aislacionista en torno a los argumentos de naturaleza emocional y separar así las cuestiones emotivas de las lógicas.
- b) Poseer una capacidad para pensar lógicamente. Debe poder investigar los hechos que el caso le presenta para alcanzar una conclusión razonable.
- c) Ser objetivo. Debe liberarse de sentimientos y prejuicios.
- d) Ser de mente abierta. Debe ser receptor de nuevos argumentos e ideas.
- e) Ser capaz de establecer prioridades sobre la relevancia de la información.
- f) Poseer firmeza. No debe ser tan firme como para normar el procedimiento, pero de ejercer control sobre la dirección y actos procedimentales.
- g) Ser paciente. Debe calmar y perseverar en la tranquilidad cuando un testimonio o conflicto se desahoga.
- h) Estar familiarizado con los procedimientos jurídicos. Debe haber tenido cuando menos un curso sobre contratos o experiencias en el campo.
- i) Debe tener familiaridad con las reglas probatorias.
- j) No ser funcionario dependiente del arbitraje para vivir.

aplicar el derecho y, por lo tanto, resuelven la controversia de acuerdo con las máximas de la equidad, la buena fé, es decir emiten su fallo conforme a conciencia

Cabe aclarar que en nuestro trabajo únicamente estudiaremos la figura de arbitro iuris quienes tienen que ser mayores de edad que no se encuentren en estado de interdicción y que no haya sido condenado que amerite pena corporal, salvo lo establecido por las partes pueden ser nacionales o extranjeros, los árbitros tienen que estar especializados en la temática que deben resolver.

Generalmente los árbitros son designados en el compromiso, porque es entonces cuando se conocen las cuestiones que motivan la divergencia; pero ningún inconveniente hay en que se le designe la cláusula compromisoria.

Las características que consideramos que debe tener un arbitro son las siguientes:

- a) No debe ser emocional por temperamento Debe mantener un cierto sentido aislacionista en torno a los argumentos de naturaleza emocional y separar así las cuestiones emotivas de las lógicas
- b) Poseer una capacidad para pensar lógicamente Debe poder investigar los hechos que el caso le presenta para alcanzar una conclusión razonable,
- c) Ser objetivo. Debe liberarse de sentimientos y prejuicios
- d) Ser de mente abierta Debe ser receptor de nuevos argumentos e ideas
- e) Ser capaz de establecer prioridades sobre la relevancia de la información.
- f) Poseer firmeza. No debe ser tan firme como para normar el procedimiento, pero de ejercer control sobre la dirección y actos procedimentales
- g) Ser paciente. Debe calmar y perseverar en la tranquilidad cuando un testimonio o conflicto se desahoga
- h) Estar familiarizado con los procedimientos jurídicos Debe haber tenido cuando menos un curso sobre contratos o experiencias en el campo
- i) Debe tener familiaridad con las reglas probatorias
- j) No ser funcionario dependiente del arbitraje para vivir

En base a lo anterior no debemos perder de vista que el arbitro que ocupe el puesto debe ser aquel que por su conocimiento en la controvertida e independencia pueda garantizar un resolución apegada a conocimientos técnicos, mas que formalmente juridicos y desprovistos de justicias.

Dentro de los procedimientos mas conocido para la designacion de los arbitros encontramos los siguientes:

- a) Que directamente se elija a la persona concreta o a las personas que ocupan el cargo de árbitros.
- b) Que las partes indirectamente elijan a los árbitro, mediante la facultad que le da a aun tercero ya sea a un centro de arbitraje, administrador de arbitraje, o a un particular, para que alguno de estos sea el que indique que persona o personas concretas, asumirán cargo de árbitro

Los árbitros son responsables respecto de las partes que los nombraron por no tramitar el juicio de acuerdo con el compromiso arbitral; también lo son cuando no pronuncian su laudo en el termino que se les fijo, la responsabilidad de que se trata, deriva de un contrato que celebra con las partes al aceptar su nombramiento. Además de la mencionada incurrió también en responsabilidad por sus actos culposos o de mala fe, concepto con el que estamos de acuerdo toda vez que los árbitros, al celebrar con las partes el contrato de arbitraje adquieren derechos y obligaciones que deben cumplir y en caso de no hacerlo, son responsables de los daños y perjuicios que su actitud irresponsable, así como su poco profesionalismo causen a las partes. Por ultimo los honorarios de los árbitros deben ser cubiertos por las partes

5.3.-MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSA: MEDIACION Y CONCILIACIÓN.

En este punto nos referiremos a los medios auto compositivos en los que las partes mismas solucionan su controversia. El proceso arbitral es un medio heterosolucionador pero en ocasiones los árbitros propician medios auto compositivos como la mediación, y la conciliación.

Consideramos que los medio auto compositivos para la solución de controversias han vuelto a resurgir con una fuerza avasalladora debido a varios factores, entre los cuales podemos mencionar los siguientes: Una decadente impartición de justicia estatal, un sistema legislado fuera de época; la imposibilidad del estado para resolver específicos litigios interpartes y un deseo de mejor la armonía entre las partes

En base a lo anterior podemos afirmar que se recurre a estos medios alternativos de resolver controversias buscando una armonía entre las partes ya que es importante fomentar la negociación y dentro de un conflicto de trabajo lo mas importante es conservar la armonia entre las partes.

El arbitraje privado a diferencia del proceso estatal, tiene como característica que toma en consideración a las partes en el litigio, pues en el proceso oficial, el hecho de darle poder al juez o a autoridad ha venido desvalorizando las aportaciones de las partes, hasta reducirlas a casi simples objetos. La posibilidad de que las partes en el litigio puedan fijar plazos al juzgador, apresurarlos, elegirlos e incluso establecerle propuestas para solucionar los conflictos, sin el monstruo de una autoridad que día a día ejerce mas y mas poder que dar soluciones, es muestra de que el arbitraje si considera a las partes.

Por lo tanto la armonía entre las partes y un equilibrado juicio para resolver conflictos también se logra cuando separamos la política del estado a la que están sujetos los Jueces y los Legisladores que expiden las leyes.

Con la finalidad de afinar el conocimiento del arbitraje es conveniente hacer referencia a otros medios de solución de controversias con los que el arbitraje a estado ligado como son la mediación y la conciliación los cuales a nuestro punto de ver presentan las siguientes características:

- a) Carecen de carácter político estatal, o si a caso lo tienen no se les vincula con tal carácter.
- b) El principio de la autoridad o de la omnipotencia del Estado es inexistente

- c) La resolución va en busca de una satisfacción del interés de los particulares o comprometidos y no de los fines públicos, ni de los hombres políticos en el poder, o de sus intereses
- d) El proceder y resolución final no está marcado por lo mecánico, sino por lo dinámico
- e) Hay otros datos característicos que resaltan en estos medios alternativos como lo son la moralidad, la probidad y la verdad

Mediación: Es un mecanismo que desde tiempo atrás se había mencionado en el Derecho Internacional, pero su implementación es realmente novedosa. Es un medio de solución de controversias en el que las partes, guiadas por un tercero extraño, la solucionan.

Con frecuencia se confunde la mediación con la conciliación. En Estados Unidos de América, por ejemplo, algunos autores llaman mediación a lo que en esencia es conciliación. Ambos medios de solución de litigios coinciden en que:

- a) Son técnicas empleadas para solucionar conflictos.
- b) Un tercero extraño logra reunir a las partes en conflicto, y,
- c) Que las partes solucionan su conflicto por sí mismas.

Difieren no obstante, en que en la conciliación, el conciliador no solo se encarga de ayudar a las partes a solucionar su conflicto, sino que además, les propone la forma de solucionarla. En la mediación la solución no es propuesta por el tercero, sino que es descubierta por las mismas partes.

En la mediación, el mediador actúa como un guía en un voluntario proceso de colaboración en el que los litigantes participan conjuntamente en la resolución de su problema. Las partes no pueden ser forzadas a entrar a la mediación o pactar un convenio, ni puede el mediador imponer una solución a las partes. El resultado final de una exitosa mediación es que ni hay ganadores ni perdedores, sino satisfacciones esperadas.

En México, aunque los estudiosos utilizan la palabra mediación, la verdad es que no es implementada ya que la Ley es casi omisa a tal medio, seguramente la razón se deba al desconocimiento de la técnica que ha de emplearse. El elemento clave de la mediación es el

mediador, ya que este es el que debe procurar los medios óptimos de lograr que las partes solucionen su conflicto dentro de las actividades y características del mediador encontramos las siguientes:

- a) Calma la ira o sentimientos irritados de los litigantes.
- b) Dirige la discusión de manera neutral
- c) Asegura que las partes tengan amplia oportunidad para poder hablar
- d) Ayuda a las partes para diferenciar los intereses de las posiciones
- e) Trabaja con las partes para la elaboración de soluciones propias de sus necesidades
- f) Gana la confianza de las partes para que ellas puedan compartir información confidencial acerca de interés y alternativas
- g) Comunica la información traduciendo la de lenguaje negativo a uno positivo
- h) Sirve como agente realista, auxiliando a las partes a hacer mas realistas acerca de sus alternativas.
- i) Procura que las negociaciones se hagan cuando las partes estén listas para ello y no en otra época o momento.
- j) Actúa como agente neutralizador cuando las cosas salen mal

Para ser mas efectivo en la Conciliación el mediador necesita reservas infinitas de paciencia, inventiva, buen humor y persuasión, puede actuar con las partes unidas o separadamente. Aunque no están descritos en la ley los pasos en la tecnica de la medicación podemos mencionar los siguientes: Contacto inicial entre mediador y partes; establecimiento de reglas mínimas para guiar los procedimientos; obtener información de litigio, identificando las pretensiones de las partes; incentivar la elaboración de diversas opciones, evaluar y comparar las opciones con las alternativas de las otras partes, y por ultimo elaborarles a las partes el conflicto de solución así mismo los procedimientos para implementarle

El mediador debe conservar a las partes tan lejos como le es posible de una lucha y encausarlos a las reconciliación, por lo general el procedimiento en el mediacion consiste en que las partes y el mediador están reunidos en el mismo lugar a fin de que las partes al mediador de modo breve su punto de vista del caso, no se trata de una audiencia pública pues todo lo que en el se diga será confidencial, a efecto de que las parte estén mas abiertos con el

mediador; incluso el mediador no puede discutir con ninguna persona ni divulgará a ninguna de las partes lo que la otra le haya dicho sin permiso expreso para hacerlo

Para concluir podemos considerar que la mediación resulta ser un medio mas agil para evitar que la controversia se traduzca en un litigio ya que comparado con un proceso jurisdiccional es reducido en su trámite y de igual manera es reducido en el tiempo, en efecto el papel del mediador es mucho mas activo que el del Juez quien en el proceso funge como un tercero convencido de que debe dar la razón a uno de los contendientes, sin aspirar tal vez a mediar y terminar el conflicto en un convenio, por el contrario el demandado trabaja conjuntamente con las parte todas las opciones posibles de solucionar en busca de arreglo

CONCILIACION.- Como analizamos previamente en la mediacion un tercero se limita a establecer la comunicación entre las partes, en cambio en la conciliacion el tercero asume un papel más activo, que consiste en proponer a las partes alternativas concretas para que resuelvan de común acuerdo sus diferencias En la conciliación se requiere la mediacion, pero además la proposición de fórmulas por parte del tercero extraño para que las partes solucionen el conflicto.

“La conciliación se diferencia del arbitraje, ya que mientras en la conciliacion el conciliador se limita a proponer la solución, en el arbitraje, la solucion ya es una mera proposición de solución, sino que concluye dando la solución misma”²³

La Conciliación es otro medio de solucionar controversias, ya que en el caso de que falle deja abierta la posibilidad de intentar el arbitraje, al arbitraje le pueden preceder la mediación y la conciliación, pero también se pueden omitir; por lo tanto en la conciliación la intervención del tercero se dirige, no a resolver la querella entre las partes disputantes, sino en persuadirlas para que la resuelvan por sí mismas. La conciliación en su acepcion resultado se equipara a un laudo arbitral, pues ambos dan por concluido el litigio, ya que normalmente se plasma en un contrato en el cual las partes, dando, prometiendo o reteniendo algo, evitan la provocacion de un pleito, es decir del procedimiento del trabajo en nuestro caso

²³ Ovalle Favela. José. TEORIA GENRAL DEL PROCESO. editorial Harla. Mexico. 1991. p 23

El conciliador debe ser una persona distinta a la del juzgador, pues con ello se garantiza la posición de imparcialidad del juzgador, ya que el conciliador debe hacer proposiciones concretas, lo que no puede hacer el juzgador, hasta en tanto no resuelva.

Las partes que deciden someter sus diferencias a un conciliador, deberán de colaborar de buena fe a fin de permitirle cumplir sus funciones y deberán tener muy en cuenta sus recomendaciones. Si acaso la contraparte no desea someterse a un procedimiento de conciliación, se dará por terminado el procedimiento conciliatorio, pero si está de acuerdo, entonces se fijará hora y fecha para una audiencia en la que deberá escucharse a las partes. Si se produce la avenencia entre las mismas, se levantará el acta correspondiente, y termina el procedimiento con una resolución o resultado que se conoce como formula de conciliación. Si fracasa el procedimiento conciliatorio, se podrá recurrir al enjuiciamiento arbitral, cuando exista el acuerdo arbitral o recurrir directamente al proceso jurisdiccional estatal

Por lo tanto la avenencia da fin al conflicto entre las partes, cabe reiterar que esta avenencia se ha obtenido por las partes mismas, seguramente debido a las proposiciones del conciliador, pero hay que aclarar que no es el conciliador el que lo resuelve. La avenencia corresponde a un pacto o convenio, que se plasma en un acta de conciliación y este pacto o acuerdo es el que conocemos como transacción.

5.4.-EL PROCESO Y EL LAUDO ARBITRAL

Para que el procedimiento arbitral se inicie, se requiere de la existencia de tres presupuestos que son:

- a) La existencia de una cláusula compromisoria o bien de un compromiso arbitral, según sea el caso. en el que esté plenamente determinada la controversia que se va a someter al arbitraje
- b) La aceptación del árbitro o árbitros, que van a resolver la controversia surgida y prevista en la cláusula compromisoria o en el compromiso arbitral, situación que se produce al celebrar las partes un contrato y el árbitro o árbitros el contrato de arbitraje

- c) El impulso procesal que desarrollen las partes para que el árbitro o árbitros empiecen a desempeñar sus funciones, todo ello con el objeto de llegar al laudo

El maestro Ugo Rocco dice “La actividad desarrollada por las partes y por los árbitros en virtud de la función jurisdiccional asumida por aquellos, suele llamarse proceso o procedimiento arbitral. Y es éste por lo tanto, el conjunto de las actividades de las partes y de los órganos arbitrales cuyo fin es la declaración de las concretas relaciones jurídicas y la resolución de las concretas controversias relativas sometidas al examen del juicio de árbitros.”²⁴

Existen dos tipos de arbitraje: El voluntario y el forzoso o necesario, y pueden desarrollarse conforme a las reglas del derecho o de jure, o de acuerdo con las maximas de equidad o de facto. La diferencia entre uno y otro, es que el arbitraje voluntario, tiene ese carácter cuando se deriva exclusivamente de la voluntad de las partes, manifestada en el momento de otorgar el compromiso, y sin que anteriormente existiera ninguna convención, por la que cualquiera de ellas pudiera exigirlo, por consiguiente, está sujeto a las disposiciones comunes que regulan el consentimiento.

El arbitraje forzoso, por el contrario, se hace obligatorio cuando la ley lo impone como medio de solución de un determinado conflicto, o cuando las partes pueden exigirlo en cumplimiento de un convenio anterior o cláusula compromisoria.

Efectivamente en lo que respecta al arbitraje voluntario la ley permite que éste pueda establecerse en una cláusula compromisoria, en el caso que nos ocupa en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo se deja al arbitrio de las partes establecer las cláusulas que deba incluir el contrato colectivo de trabajo, por lo que en su fracción XIV, bien las partes podrían establecer esta cláusula compromisoria para solucionar sus diferencias futuras, como un proceso previo al arbitraje jurisdiccional.

Una de las características del arbitraje es que la comunicación es directa, lo que produce la inmediata adquisición de las pretensiones y de los medios utilizados para confirmar

²⁴ Rocco, Ugo. *TEORIA GENERAL DEL PROCESO CIVIL*, editorial Porrúa, México, 1959, p-113

su validez y eficacia, la situación personal dentro del lugar elegido como sede del arbitraje, propicia la instantánea percepción de intenciones y el rápido conocimiento de la voluntad de las partes; pero además, facilita interrogatorios, aclaraciones, revisiones de cosas y documentos y sirve como el mejor de los marcos para que las partes presenten conclusiones y los árbitros valoren los elementos y los razonamientos que les son expuestos

El arbitraje es un procedimiento ágil, en el que se busca un ambiente de cordialidad entre las partes, ya que ellas, de común acuerdo fijan el procedimiento y en el cual el árbitro no nada más juzga el conflicto, sino que busca mantener la relación contractual a través de los diferentes medios que tiene a su alcance como la exhortación a que en un plan amistoso resuelvan el conflicto, y en caso de que esto no fuera posible, a que prueben y aleguen por los medios legales, concluyendo el conflicto por la vía del laudo, condenando a la parte que sea responsable.

En base a lo anterior se puede apreciar que en el arbitraje se cumplen los elementos de todo procedimiento que son: Demanda, contestación de demanda, pruebas, alegatos y laudo o sentencia.

DEMANDA.- Es en este acto en donde la parte afectada, una vez constituido el Tribunal Arbitral, ocurre a éste para hacer valer sus pretensiones, debiendo de acompañar a su escrito inicial todos los documentos en que se apoye dicha demanda, así como copias simples de las mismas, a fin de que se corra traslado a la parte contraria y pueda dar contestación a la demanda instaurada en su contra.

CONTESTACION A LA DEMANDA.- Esta etapa procesal surge al ser emplazada la contraparte, la cual dentro del término que se haya fijado, deberá dar contestación a la demanda, pudiendo reconvenir a la parte actora y anexando los documentos en que se fundamente dicha reconvenición, la cual únicamente se podrá hacer valer como compensación hasta la cantidad que importe la demanda o, en caso contrario, cuando así se haya pactado expresamente.

PRUEBAS.- Una vez que ha quedado fijada la litis, los árbitros fijarán un término o se sujetarán al que hayan pactado las partes, para recibir las pruebas que éstas les presenten. Las

pruebas que ofrezcan las partes deberán estar relacionadas con los hechos materia de la controversia. Así mismo, una vez que ya han sido ofrecidas las pruebas, los árbitros fijarán fecha para que se proceda al desahogo de las mismas. Los árbitros están facultados para que, una vez desahogadas las pruebas, si a su consideración éstas no son suficientes para llegar al conocimiento de la verdad, pueden solicitar a las partes presenten o aporten más pruebas con el objeto de llegar al esclarecimiento del conflicto de que se trate.

ALEGATOS.- Es en este acto donde se da la oportunidad a las partes o a sus abogados, una vez que ya han sido desahogadas las pruebas, para que manifiesten todo lo que a su derecho convenga; es decir, presenten todas las conclusiones y alegatos que consideren pertinentes. Asimismo este derecho es irrenunciable ya que los árbitros están obligados a recibir las pruebas y oír alegatos.

LAUDO.- Los árbitros deben dictar su laudo en el tiempo que resta por concluir fijado en el compromiso, o bien en el fijado por la ley.

El laudo es aquella resolución definitiva dictada con apego a las reglas del derecho, en el caso de los árbitros, lo cual pone fin al conflicto objeto de sumisión. El litigio llevado al proceso arbitral se resuelve con el laudo o sentencia arbitral, como ya mencionamos los laudos deben dictarse en un tiempo determinado en el compromiso arbitral, ya que en el juicio arbitral las partes actúan con el propósito de obtener una pronta resolución al conflicto, evitando de esta manera todas las triqueñuelas que suelen oponerse en los procedimientos ante los tribunales ordinarios, con el objeto de retardarlos, lo que redundaría en beneficio de las mismas partes y de una rápida administración y solución de conflictos.

Las consecuencias de dictar el laudo fuera de los términos señalados, acarrea la extinción del compromiso, y por ende el laudo dictado una vez concluido dicho plazo será nulo.

Los árbitros deben pronunciar su fallo sobre todos los puntos sometidos a su decisión, y esa resolución debe ser en forma definitiva. Por consiguiente no podrán dejar una cuestión para pronunciamiento posterior, ni resolverla en forma condicional, ni someterla a otros arbitradores.

El laudo se puede clasificar atendiendo diversas circunstancias. En atención a la extensión de la pretensión resuelta, un laudo puede ser exhaustivo, excesivo o incompleto, dependiendo si se resolvió la totalidad de las pretensiones, o fue más allá de las pretensiones, o le faltaron pretensiones por resolver.

Tomando en consideración la pretensión resuelta pueden ser declarativos, constitutivos o condenatorios. El declarativo es aquel que elimina la incertidumbre en torno a una relación jurídica al declarar un derecho, un laudo constitutivo es el que crea, modifica o extingue una relación o situación de derecho sustantivo y un laudo condenatorio es aquel que ordena o impone el cumplimiento de una prestación determinada.

Entre los principios que se deben de respetar en el laudo arbitral encontramos los siguientes: congruencia, exhaustividad, fundamentación y motivación. El principio de congruencia o correlación exige que las pretensiones que se resuelvan en el laudo, deben ser las mismas que se plantearon y debatieron en el enjuiciamiento. Un laudo no sólo debe contemplarse en relación con la pretensión reclamada en la demanda, sino también dentro del objeto establecido en el acuerdo arbitral, en este sentido pueden darse casos en donde un laudo pueda estar de acuerdo a las pretensiones de las partes que han sido planteadas en el juicio, pero no en relación con lo pactado en el acuerdo arbitral. La exhaustividad exige que en el laudo se deben resolver todas las pretensiones que fueron planteadas en el enjuiciamiento, esto no quiere decir que se tenga que resolver favorablemente lo pedido, sino simplemente que se resuelva.

En cuanto a la fundamentación y motivación, en México se suele diferenciar, indicando que la primera se refiere a los preceptos legales, en tanto que la segunda a los elementos fácticos. En el arbitraje se define a ambas como motivación. En el caso de las sentencias jurisdiccionales estatales se suele aludir a los principios de motivación y fundamentación, lo que en el caso de los laudos arbitrales no necesariamente será una exigencia, pues siendo el laudo una resolución que se presenta en un foro judicial y ante las características de secreto que pueden tener las cuestiones sometidas a decisión arbitral, sería ir contra las características del proceso arbitral, si se exigiera se revelaran los motivos y fundamentos. La obligación de motivar en México corresponde a las Autoridades Estatales y como los árbitros no son considerados o calificados como Autoridades, entonces no están obligados a motivar.

Como hemos visto uno de los temas más controvertidos dentro del Derecho Procesal es el laudo arbitral y su ejecutividad, quizá porque no se puede ejecutar, por lo menos en nuestra Legislación Mexicana, pues los árbitros que lo dictan carecen de imperium para hacerlo cumplir coactivamente en caso de incumplimiento voluntario, por eso la gente no recurre a él , ya que gran parte del éxito de un buen arbitraje lo constituye que las partes se conduzcan de buena fe, sobre todo para aceptar la resolución que se dicte y cumplirla voluntariamente.

CONCLUSIÓN

CONCLUSIÓN

Nadie duda ya que el modelo de las relaciones laborales imperantes en un próximo futuro girará plenamente, o al menos e su mayor parte, en torno al concepto de autonomía colectiva, en el cual serán los propios agentes sociales los que fijaran las condiciones de trabajo, individuales como colectivas, y se dotara de sus propios mecanismos tendentes a la solución de los conflictos laborales individuales y colectivos, que puedan surgir en la negociación de los Convenios Colectivos o en su aplicación o interpretación

Quiero decir con ello que la negociación colectiva viene a sentarse como el centro en torno al cual gira toda la actividad sindical y donde el establecimiento de procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje deben valorarse como una necesidad para alcanzar un grado mayor de efectividad en el desarrollo de unas relaciones laborales de una sociedad moderna y democrática. Si la negociación colectiva potencia la utilización de procedimientos extrajudiciales autónomos de solución de conflictos laborales, los mismos sistemas potenciarán a su vez la negociación colectiva y el papel de los agentes sociales en el nuevo modelo de relaciones laborales y todo ello contribuirá al logro de la paz laboral que debe imperar en toda sociedad democrática, paz laboral no entendida como ausencia de conflictos, sino como una adecuada conflictividad que permita el continuo equilibrio de los diferentes intereses.

Son diversas y variadas las razones determinantes que aconsejan la adopción de nuevos sistemas de solución de conflictos laborales frente al sistema judicial, entre las que podemos destacar las siguientes:

El frenético ritmo al que cambia la realidad de las relaciones laborales que imposibilitan al juzgadores y autoridades acoplarse y conocerlas a fondo, unido a su visión estrictamente jurídico-legal de la situación, que por lo común le impide aplicar condicionantes económico - sociales

Por lo anteriormente señalado es que proponemos que al artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo que hace referencia a los requisitos que deberá contener el Contrato Colectivo de Trabajo que celebran los sindicatos de trabajadores con uno o varios patrones, en su cláusula

X deja a la libertad de las partes establecer las condiciones que consideren adecuadas para el desarrollo de las actividades laborales, así como los derechos y obligaciones que regirán para las partes en un futuro, por lo que consideramos debería establecerse como un requisito más de obligatoriedad la implementación de cláusulas de mediación y arbitraje, mediante una cláusula compromisoria, en las cuales se obligaran que en caso de un conflicto futuro relacionado con dicho contrato, sometieran sus divergencias a un tercero nombrado por ellas o a un árbitro conocedor de la materia para solucionar la controversia, con un plazo determinado para emitir una solución, considerando lo anterior como un medio preprocesal o alternativo antes de acudir a la Autoridad Laboral correspondiente.

Y en lo que respecta al procedimiento que se seguiría para la solución del conflicto, sería el siguiente: Hacer constar por escrito las divergencias existentes entre las partes, señalar la persona que fungirá como mediador o árbitro y especificar cuáles son las cuestiones que someterán a la determinación del tercero nombrado por ellas mismas, durante esta etapa las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida para solucionar el conflicto, y en el supuesto de que llegarán a un acuerdo, se formalizará por escrito, presentándose una copia ante la Autoridad Laboral correspondiente, para que tenga conocimiento del mismo. Es importante mencionar que las partes tendrán la libertad de aceptar o rechazar la propuesta de solución que se determine, y si así fuese podrán acudir entonces al procedimiento ordinario para la solución de conflictos colectivos, los cuales ya analizamos previamente.

En la medida en que generalmente a nadie le interesa involucrarse en pleitos judiciales, la mediación y el arbitraje como medios alternos de solución de controversias, ofrece los siguientes beneficios evidentes:

Un útil sistema de comunicación entre el sindicato de trabajadores y los patrones, lo que mejoraría las relaciones laborales ya que cada parte expresa su versión del conflicto en un ambiente de informalidad y simplicidad.

Celeridad, debido a que en la mediación y el arbitraje se fijan plazos y etapas procedimentales que son determinadas entre las partes y los árbitros, y se logra una solución más rápida del conflicto.

Ahorro de dinero y privacidad puesto que el desahogo del conflicto se da entre las partes interesadas y el tercero designado por ellas

Difícilmente la resolución judicial, por ajustarse a derecho, puede satisfacer a ambas partes, otorgando el total vencimiento a una de ellas, siendo así que es usual en el ámbito de las relaciones laborales que la mejor solución no sea la más acorde a la Ley consiguiendo evitar con ello evitar futuras tensiones.

En los conflictos de intereses el Juzgador o Autoridad no podrá solucionar el auténtico problema que se le plantea y por otro lado el exceso de confianza de los agentes sociales en su intervención, frena la negociación colectiva, es por ello que consideramos también conveniente que los Tribunales del Trabajo dejen a un lado la incongruente idea de que el arbitraje privado es un procedimiento en competencia con ellos y por el contrario es necesaria su cooperación cuando menos en los siguientes aspectos El reconocimiento de los convenios arbitrales y facilitar la acción de los casos a arbitrar

El arbitraje no es incompatible con el Derecho Laboral, ni es imposible su utilización para resolver conflictos derivados de las relaciones del trabajo, lo que resulta difícil es insertar un mecanismo de solución de conflictos, porque implica dejar a un lado concepciones e instituciones de mucho arraigo en el Derecho Laboral, y procurar la concientización entre las partes para procurar más la negociación y conciliación, en lugar de la arraigada idea del litigio que se tiene.

Por lo mismo en México el arbitraje ha encontrado limitaciones principalmente constitucionales, que han obstaculizado su progreso, sin embargo aun con estos obstáculos, ha ido en aumento su uso y efectividad dentro de nuestra sociedad, y es por lo que proponemos que nuestra Legislación Laboral se actualice y adecue a esta figura para permitirle su mejor funcionamiento.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFIA

Alonso Olea, Manuel DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 3ª edición, 1976

Alonso Olea, Manuel y Miñanbres Puig, Cesar DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Ediciones Civitas, S L Madrid, 10ª edición, 1999

Báez Martínez, Roberto PRINCIPIOS BASICOS DE DERECHO DEL TRABAJO Editorial Pac, México, 1987.

Barajas Montes de Oca, Santiago DERECHO DEL TRABAJO UNAM, Mexico, 1990

Barajas Montes de Oca, Santiago PANORAMA DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Mc-GrawHill, México, 1997

Borell Navarro, Miguel. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Sista, Mexico, 1992

Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO PROCESAL LABORAL Editorial Trillas, 2ª edición, México, 1991

Bermúdez Cisneros, Miguel DERECHO DEL TRABAJO Editorial Oxford, Mexico, 2000

Cabanellas, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL TOMO II Editorial Omega,, Buenos Aires Argentina. 1968

Castorena, Jesús MANUAL DE DERECHO OBRERO 6ª edición, Mexico, 1994

Cavazos Flores, Baltasar EL DERECHO LABORAL EN IBEROAMÉRICA Editorial Trillas, México, 1984

Cavazos Flores, Baltasar SINTESIS DE DERECHO LABORAL COMPARADO Editorial Trillas, México,1991

Cavazos Flores, Baltasar 38 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Editorial Trillas, 7ª edición, Mexico,1992.

Climent Beltrán, Juan B DERECHO SINDICAL Editorial Esfinge, México,1994

Climent Beltran, Juan B DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Editorial Esfinge, 2ª edición, México, 1999

Climent Beltran, Juan B LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA 11ª edición, Editorial esfinge, México, 1996

De Buen Lozano, Néstor DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Editorial Porrúa, México, 1996

De Buen Lozano, Néstor DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Editorial Porrúa, Mexico,1996

De la Cueva, Mario EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO II Editorial Porrúa, 11ª edición, México, 2000

Diaz, Luis Miguel ARBITRAJE PRIVATIZACION DE LA JUSTICIA Editorial Themis, 2ª edición, Mexico, 1998

Krotoschin, Ernesto INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO TOMO II Editorial De Palma, Buenos Aires, Argentina

Lastra Lastra, Jose Manuel DERECHO SINDICAL Editorial Porrúa, Mexico,1993

LEGISLACION LABORAL Editorial Tecnos, 15ª edición, Madrid,1999

LEY DEL PROCEDIMIENTO LABORAL DE ESPAÑA Editorial Tecnos, 9ª edición, Madrid,2002.

Montoya Melgar, Alfredo. DERECHO DEL TRABAJO Editorial Tecnos, Madrid,1990

Núñez González, Mariano. LA IMPLEMENTACION DEL ARBITRAJE EN NUEVO LEON Editores Lazcano Garza, México, 1996

Paganoni O'Donohoe, Francisco Raúl EL ARBITRAJE EN MÉXICO Editores OGS S A de C.V. México, 1997.

Rollano Borus, Esperanza. DERECHO LABORAL TURISTICO Editorial Sintesis S A Madrid, 3ª edición, 1999.

Santos Azuela, Héctor DERECHO DEL TRABAJO Editorial McGrawHill, Mexico,1998

Silva, Jorge Alberto. ARBITRAJE COMERCIAL INTERNACIONAL EN MEXICO Pereznieto Editores, México,1994.

TEXTO REFUNDIDO DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Ediciones Civitas S L. 13ª edición, Madrid,2002.

Uribarri Carpintero, Gonzalo. EL ARBITRAJE EN MEXICO Editorial Oxford, Mexico,2000

ABREVIATURAS UTILIZADAS

LFT (Ley Federal del Trabajo)

CCT (Contrato Colectivo de Trabajo)

ET (Estatuto de los Trabajadores)

LPL (Ley del Procedimiento Laboral)

ASEC (Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales)

DLRT(Real Decreto de Ley sobre Relaciones de Trabajo)

