

UNIDAD 5

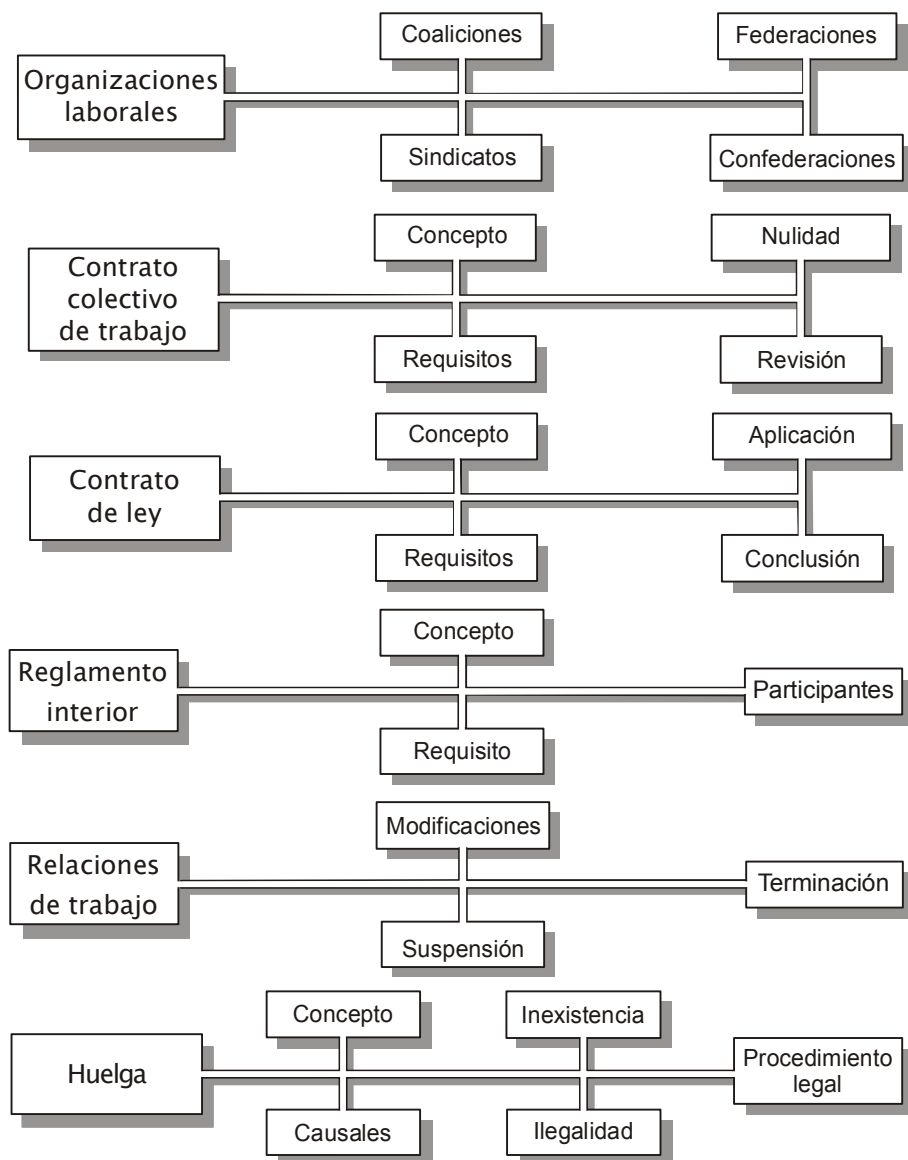
Relaciones colectivas de trabajo

Objetivos:

Al finalizar la unidad el alumno:

- Distinguirá las diversas formas de agrupaciones de trabajadores y patrones.
- Describirá la forma en que se establecen, modifican, suspenden o terminan las relaciones colectivas de trabajo.
- Distinguirá los conceptos generales de la huelga en el derecho laboral mexicano.

● Conceptos centrales



5.1. Coaliciones de trabajadores

El derecho laboral otorga tanto a los patrones como a los trabajadores el derecho de unirse para defender sus intereses. Las formas en que se han agrupado patrones y trabajadores constituye una garantía de que la defensa de sus intereses es más efectiva si se hace en grupo que de manera individual. A estas formas de organización se les denomina "coalición de trabajadores" o de "patrones", y así lo han definido los artículos 354 y 355 de la Ley Federal del Trabajo: "La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y de patrones"; "coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

Las coaliciones se han constituido para defender intereses de grupo

Es importante señalar que el sindicato y otras formas de organización colectiva de los trabajadores y de los patrones también pueden constituirse para la defensa de sus intereses, de manera que existen distintos tipos de organización colectiva, entre las cuales se encuentra la **coalición**, figura que no debe entenderse como sinónimo de sindicato.

**¿Es lo mismo
coalición
que sindicato?**

Una de las diferencias principales entre la coalición de trabajadores o de patrones y el sindicato de trabajadores o patrones es el carácter "temporal" de la primera.

Existen otras diferencias, por ejemplo, la coalición de trabajadores o de patrones se ha constituido para la defensa de intereses comunes, en tanto que el sindicato tiene por objeto el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses de los trabajadores. La coalición de trabajadores no requiere registro ante autoridad alguna para ejercitar sus derechos, a diferencia de los sindicatos que sí lo demandan.

La ley ampara el derecho de constituir sindicatos de trabajadores y de patrones

5.2. Sindicatos, federaciones y confederaciones

El **sindicato** es una de las formas de organización colectiva para los trabajadores y los patrones, con la finalidad de defender sus intereses.

¿Qué se entiende por sindicato?

El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo define al sindicato de la siguiente forma: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

¿Cuántos tipos de sindicatos existen?

Existen diversos tipos de sindicatos de trabajadores, por ejemplo, los **gremiales**, formados por trabajadores del mismo oficio; los **industriales**, conformados por trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; los **nacionales de industria**, integrados por trabajadores que prestan sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial en dos o más entidades federativas; los de **empresa**, constituidos por trabajadores que prestan sus servicios en una misma empresa, y los de **oficios varios**, conformados por trabajadores de diversas profesiones.

¿Cuáles son los requisitos para formar los sindicatos?

La ley laboral no establece requisito alguno para formar los sindicatos, excepto un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones, según sea el caso.

Sin embargo, aunque no se establece requisito para su formación, sí se requiere de su correspondiente *registro* ante las autoridades laborales ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si es de competencia federal, y ante las juntas locales de Conciliación y Arbitraje si es de competencia local.

Para formar un sindicato, aunque no requiere cumplir con requisito alguno, es conveniente registrarlo

En consecuencia, parece inadecuado el precepto que dispone que no es necesaria autorización previa para constituirlo, pues en todo caso no podría funcionar si no cuenta con el registro correspondiente.

Al respecto, el artículo 357 de la Ley Federal del Trabajo dice: "Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa". Ahora bien, conforme al artículo 358 de esa misma ley, los trabajadores y patrones cuentan con la plena libertad para formar parte de un sindicato o no.

Asimismo, resulta importante decir que el sindicato es el titular del derecho para la celebración del contrato colectivo de trabajo, así como su revisión. Esto significa que el patrón celebra un contrato colectivo de trabajo con el sindicato de trabajadores, en el cual se les otorgarán ciertos beneficios, mismos que se harán extensivos a todos los trabajadores, aunque no formen parte del sindicato con el que se celebró el contrato colectivo.

Respecto de las **federaciones** y **confederaciones**, la ley laboral no las define; sin embargo debemos entender que es una forma similar de asociación de trabajadores o patrones.

En el artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo se establece: "Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables".

De la misma forma que se otorga la libertad de asociación a los sindicatos, también se otorga a las federaciones o confederaciones: "Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario" (artículo 382).

La diferencia sustancial entre los sindicatos, federaciones y confederaciones es que el sindicato está formado por trabajadores, los que indefectiblemente serán personas físicas, o patrones, que podrán ser personas físicas o personas morales; en tanto que la federación está formada por sindicatos, que son personas morales, y la confederación está formada por federaciones de sindicatos.

¿Cuál es la diferencia entre los sindicatos, federaciones y confederaciones?

Un ejemplo de confederación es la conocida Confederación de Trabajadores de México (CTM), creada en 1936.

Sindicatos y federaciones tienen los mismos propósitos: estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes

Tanto las federaciones como las confederaciones están obligadas a obtener su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para poder trabajar, el cual sólo podrá negarse por las mismas causas aplicables al sindicato, como son:

- Si no se propone la finalidad de estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.
- Si no se constituye con el número de miembros mínimo fijado por la ley.
- Si no se exhiben los documentos correspondientes (acta de asamblea constitutiva, lista con nombres y domicilios de sus miembros, copia autorizada de los estatutos y copia del acta de asamblea en la que se hubiera elegido la directiva).

Ahora bien, si el sindicato, federación o confederación solicita su registro y muestra todos los documentos y cumple con todos los requisitos de ley, la autoridad laboral deberá otorgar o negar por escrito, en el término de los 60 días posteriores; si no lo hace, puede requerírsele nuevamente para que conteste en el término de tres días; si persiste en la omisión, el sindicato, federación o confederación deberá entender que se le otorgó de manera tácita. Esta figura es conocida también como afirmativa ficta o tácita positiva.

Ejercicio 1

1. Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes:

- a) Sindicato.
- b) Federación.
- c) Coalición.
- d) Grupo laboral.

2. Es la asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses:

- a) Sindicato.
- b) Federación.
- c) Confederación.
- d) Huelga.

3. El número mínimo de trabajadores para formar un sindicato es:

- a) Veinte.
- b) Diez.
- c) Dos.
- d) Uno.

5.3. Contrato colectivo de trabajo

El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo establece: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

¿Qué es un contrato colectivo de trabajo?

Esto quiere decir que existen distintos supuestos respecto de la celebración del contrato colectivo de trabajo, es decir, éste puede celebrarse entre:

¿Quiénes celebran el contrato colectivo de trabajo?

- Un sindicato de trabajadores y un patrón.
- Varios sindicatos de trabajadores y un patrón.
- Un sindicato de trabajadores y un sindicato de patrones.
- Un sindicato de trabajadores y varios sindicatos de patrones.
- Varios sindicatos de trabajadores y un sindicato de patrones.
- Varios sindicatos de trabajadores y varios sindicatos de patrones.

En cualquiera de los casos, lo importante es destacar que el contrato colectivo de trabajo es una forma manifiesta de la organización de trabajadores, con el fin de luchar y defender sus intereses, lo cual es más eficaz que la lucha aislada y unilateral.

El contrato colectivo es el instrumento legal para defender sus intereses comunes

Los beneficios obtenidos con motivo de la firma del contrato colectivo de trabajo entre trabajadores y patrones no sólo es aplicable a los trabajadores del sindicato que hubiera firmado dicho contrato, sino que se hará extensivo a todos los trabajadores de la empresa. Por ejemplo, si una empresa tiene 150 trabajadores, de los cuales 120 integran un sindicato, obviamente el contrato colectivo de trabajo se firmará entre el sindicato y el patrón, en donde los trabajadores del mencionado sindicato logran mayores prestaciones y beneficios, pero, ¿qué sucede con los 30 trabajadores restantes no sindicalizados? En este caso, los trabajadores no sindicalizados gozarán de los beneficios logrados por el sindicato, es decir, se hacen extensivos a todos los trabajadores aunque no formen parte del sindicato, incluso a quienes son trabajadores de confianza.

Los beneficios obtenidos en el contrato colectivo abarcan a todos los trabajadores

Si ocurre que varios sindicatos se disputan la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo, entonces se observarán las reglas previstas en el artículo 388 de la ley laboral, que a la letra dice: "Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:

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

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

III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre

que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que forman parte del sindicato de empresa o de industria".

El contrato colectivo de trabajo debe ser celebrado por escrito y por triplicado, bajo pena de nulidad, lo que significa que si no se realiza así, será nulo. Se entregará un ejemplar a cada una de las partes y otra se depositará en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación.

Ahora bien, para que tenga validez el contrato colectivo de trabajo, debe cubrir los requisitos establecidos en el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, que son los siguientes:

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Los nombres y domicilios de los contratantes. • Las empresas y establecimientos que abarque. • Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o por obra determinada. • Las jornadas de trabajo. • Los días de descanso y vacaciones. • El monto de los salarios. • Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda. • Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a laborar en la empresa o establecimiento. • Las bases sobre la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse de acuerdo con la ley. • Las demás estipulaciones que convengan las partes. | <div style="border-left: 1px solid black; height: 100px; margin-left: 10px;"></div> <p style="text-align: center;">¿Qué requisitos debe contener el contrato colectivo de trabajo?</p> |
|---|---|
- Para que un contrato colectivo de trabajo sea válido es importante que cumpla con los requisitos legales*

¿El contrato colectivo podrá ser nulo?

Si en el contrato colectivo se omite estipular la jornada de trabajo, días de descanso o vacaciones, se aplicarán las disposiciones previstas en la Ley Federal del Trabajo; *si se omite estipular el salario, el contrato no producirá efecto alguno*. En cualquier caso, el contrato sólo podrá establecer condiciones superiores a las establecidas en la ley para los trabajadores y nunca inferiores.

¿Qué es la revisión del contrato colectivo?

Todo contrato colectivo de trabajo podrá ser revisado cada año, de acuerdo con lo establecido en el artículo 399 bis de la ley de la materia, lo que significa que con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores, éstos pueden solicitar su revisión a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente. Aunque la ley otorga este derecho también a los patrones, en la práctica éstos difícilmente solicitarán la revisión, por obvias razones, pues entre más se revisa el contrato, las condiciones de trabajo mejoran para los trabajadores.

La solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes:

- Del vencimiento del contrato colectivo, si éste es por tiempo determinado menor a dos años.
- Del transcurso de dos años, si el contrato es por tiempo determinado con una duración mayor a dos años; o bien, si el contrato es por tiempo indeterminado o por obra determinada.

¿Quiénes realizan la revisión del contrato colectivo de trabajo?

La citada revisión se realizará entre las partes, es decir, por un lado el sindicato de trabajadores, que es el titular del contrato colectivo, carácter que le ha otorgado la Junta de Conciliación y Arbitraje, y el patrón, sosteniendo los correspondientes acuerdos; es decir, la revisión del contrato colectivo de trabajo es una *negociación* entre patrones y trabajadores a través de los sindicatos.

En efecto, no pueden los trabajadores, de manera unilateral, negociar la revisión del contrato colectivo, forzosamente deberán hacerlo mediante su sindicato.

Si el patrón se niega a revisar el contrato colectivo de trabajo, el sindicato titular podrá ejercitar el derecho de huelga.

¿Qué sucede si el patrón se niega a la revisión del contrato colectivo de trabajo?

Ejercicio 2

1. El convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones para establecer las condiciones de trabajo en una o más empresas o establecimientos es:

- a) El contrato individual de trabajo.
- b) El convenio colectivo de trabajo.
- c) Un pacto laboral.
- d) El sindicato.

2. El contrato colectivo de trabajo será firmado por el patrón y por:

- a) Los trabajadores.
- b) La coalición.
- c) El sindicato.
- d) La autoridad laboral.

3. Si el patrón se niega a revisar el contrato colectivo de trabajo, el sindicato podrá ejercitar el derecho de:

- a) Sindicalizarse.
- b) Manifestación.
- c) Huelga.
- d) Coalición.

5.4. Contrato ley

¿Qué es un contrato ley?

La ley laboral define al **contrato ley** en su artículo 404 en los siguientes términos: "Contrato ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional".

Tal como se desprende del contenido del artículo antes citado, el contrato ley tiene por objeto fijar las condiciones laborales en "una rama determinada de la industria", de ahí que se manifieste que el contrato ley es un contrato eminentemente industrial, a diferencia del contrato colectivo de trabajo, que se considera como contrato de empresa.

Mucho se ha controvertido y criticado la figura del contrato ley, porque no es contrato ni es ley; veamos por qué:

El llamado contrato ley es un convenio con uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, quienes, previas negociaciones, plasmarán en un documento las condiciones en que deberá prestarse el trabajo para una determinada rama de la industria, lo que significa que este contrato rige para todos los trabajadores y patrones de esa rama industrial.

El contrato ley permite unificar condiciones de trabajo en una determinada rama de producción

Por ejemplo, la industria textil del ramo de fibras duras cuenta con diversos patrones, es decir, existe un número indeterminado de empresas que se dedican a la fabricación de esos textiles, las cuales contratan numerosos trabajadores. Es el caso que si un grupo de sindicatos celebra el contrato ley con un grupo de patrones, dicho contrato será aplicable a todos los trabajadores de esa rama industrial, aunque no todos estén de acuerdo en las condiciones laborales.

Esto puede resultar una desventaja, ya que siempre existirán patrones, trabajadores o incluso sindicatos que no estén de acuerdo con la forma y términos en que se ha convenido la prestación del trabajo; no obstante, deben

acatar el contrato ley, lo que significa que los sindicatos pierden autonomía para la celebración de sus propios contratos de trabajo, ya sean colectivos o individuales, pues deben observar el contrato ley, aun en contra de su voluntad.

Por esto, se dice que para algunos el contrato ley no es un "contrato", pues entendemos que un requisito de todo contrato es la manifestación de la voluntad de quienes lo celebran, de lo contrario, ¿cómo pueden celebrar un contrato un sindicato de trabajadores y patrones cuando ninguno de los dos está de acuerdo en sus cláusulas?

Tampoco puede decirse "ley", porque sabemos que toda ley debe ser emanada del Poder Legislativo, ya sea local o federal. De no considerarlo así, estaríamos otorgándole facultades legislativas a grupos de patrones o trabajadores para la creación de leyes. En el mejor de los casos, se le otorgarían facultades legislativas al Poder Ejecutivo a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que también resulta imposible desde el punto de vista jurídico.

Por todo ello, es poco aceptada la figura del contrato ley, tanto por patrones como por trabajadores, porque no todas las empresas de la misma industria tienen igual capacidad técnica o económica para satisfacer las condiciones de dicho contrato ni todos los sindicatos de las demás industrias están de acuerdo con el convenio.

Pueden solicitar la celebración del contrato ley los sindicatos que representen *cundo menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la misma rama industrial en una o varias entidades federativas, o en una o varias zonas económicas*, las cuales podrán abarcar una o más entidades federativas o todo el territorio nacional.

¿Quiénes pueden solicitar la celebración del contrato ley?

Presentada la solicitud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social convocará a una convención para que asistan los sindicatos de trabajadores y de patrones involucrados, convocatoria que se publicará en el *Diario Oficial de la Federación*, en donde se señale lugar y fecha de la celebración, dentro de los 30 días siguientes a dicha solicitud.

¿En qué lugares se puede aplicar el contrato ley?

El ámbito de aplicación territorial del contrato ley puede ser:

- Una entidad federativa.
- Varias entidades federativas.
- Una zona económica, que podrá abarcar una o varias entidades federativas.
- Varias zonas económicas.
- Todo el territorio nacional.

¿Cuáles son los requisitos del contrato ley?

Cabe mencionar que cuando se haya celebrado el contrato ley es necesario solicitar su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Para que el contrato ley pueda aplicarse y tener vigencia debe celebrarse satisfaciendo los requisitos a los cuales alude el artículo 412 de la ley laboral, que son:

- Nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención.
- Entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarquen o la expresión de regir en todo el territorio nacional.
- Duración, la que no podrá exceder de dos años.
- Las condiciones de trabajo.
- Las reglas en que deberán formularse los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.
- Las demás estipulaciones convenidas por las partes.

Jerárquicamente, el contrato ley está por encima del contrato colectivo de trabajo que celebre el patrón y el sindicato de trabajadores, es decir, debe

aplicarse en todo caso lo dispuesto por el contrato ley, excepto cuando el contrato colectivo establezca mejores condiciones de trabajo para los trabajadores.

Las diferencias sustanciales entre el contrato ley y el contrato colectivo de trabajo, las podemos distinguir en los términos que menciona el especialista Baltazar Cavazos:

"El contrato ley puede ser celebrado por uno o varios sindicatos de trabajadores. Asimismo debe celebrarse por varios patrones, a diferencia del contrato colectivo, que puede ser celebrado por un solo patrón [...].

Sus principales diferencias con el contrato colectivo de trabajo son:

- El contrato ley es un contrato de industria. El contrato colectivo es un contrato de empresa.
- El contrato ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo, y el contrato colectivo ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- El contrato ley debe otorgarse por varios patrones; el contrato colectivo puede ser firmado por uno solo.
- El contrato ley es revisable 90 días antes de su vencimiento; el colectivo, 60 días antes de su vencimiento.
- El contrato ley no puede exceder de dos años. El contrato colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido".¹

Conforme al artículo 421 de la Ley Federal de Trabajo, el contrato ley puede terminar por las siguientes causas:

- Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406.

¿Cuáles son las causas por las que concluye el contrato ley?

¹ Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y sistematizada, p. 327.

- Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que los primeros ejerciten el derecho de huelga.

Ejercicio 3

1. El contrato ley se puede aplicar en todo el territorio nacional:

- a) Falso.
- b) Cierto.
- c) Dependiendo de su vigencia.
- d) Sólo con autorización de la autoridad laboral.

2. Puede solicitar la celebración del contrato ley:

- a) Cualquier interesado.
- b) Únicamente la totalidad de los trabajadores sindicalizados.
- c) Cuando menos, las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados.
- d) La autoridad laboral.

3. Es causa de terminación del contrato ley:

- a) La huelga.
- b) La negativa de los patrones a su revisión.
- c) El mutuo consentimiento de las partes.
- d) La solicitud de la autoridad laboral.

5.5. Reglamento interior de trabajo

¿Qué se entiende por reglamento interior de trabajo?

En las relaciones entre trabajadores y patrones se pretende coordinar lo mejor posible los esfuerzos de ambos, así como hacer más fluida la comunicación entre dichos sectores, con el objeto de hacer más armoniosa y productiva su relación. Con este fin se han creado nuevas y mejores formas para la prestación del trabajo.

Una de estas formas es el denominado "reglamento interior de trabajo", que se encuentra definido por el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera: "Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos".

Si analizamos el texto transcrito, destaca la característica referente a que el reglamento interior es acordado entre los trabajadores y el patrón en una empresa, lo que significa que puede celebrarse aunque no exista sindicato.

Este reglamento es de observancia obligatoria y tiene como finalidad regular las condiciones que previamente se han convenido para efectuar el trabajo.

Todo reglamento interior, para que pueda ser aplicado y tenga vigencia, es necesario que sea registrado en la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, y deberá contener, por lo menos, los siguientes requisitos establecidos en el artículo 423 de la misma ley:

¿Cuáles son los requisitos que debe contener el reglamento interior de trabajo?

- Horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y los periodos de reposo durante la jornada laboral.
- Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo.
- Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo.
- Días y lugares de pago.
- Normas para el uso de los asientos o sillas.
- Normas para prevenir accidentes e instrucciones para prestar primeros auxilios.
- Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas.

- Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a exámenes médicos y las medidas profilácticas que dicten las autoridades.
- Permisos y licencias.
- Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción.
- Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Las normas del reglamento interior del trabajo establecen derechos y obligaciones para trabajadores y patrones

La celebración del reglamento interior de trabajo es conveniente para ambas partes, pues los trabajadores estarán conscientes en todo momento de las normas que deben observar durante la prestación de su trabajo, así como las medidas de seguridad y las sanciones en caso de desobediencia. Asimismo, los patrones se evitarán conflictos notificando oportunamente a los trabajadores las normas y sanciones correspondientes.

¿Quién debe celebrar el reglamento interior de trabajo?

Para el efecto de la celebración del reglamento interior de trabajo, se nombrarán comisiones para que representen a los trabajadores y a los patrones, las cuales deberán establecerlo de común acuerdo. Una vez realizado y firmado por ambas partes se remitirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ejercicio 4

1. Es válido un reglamento interior de trabajo aun cuando no exista sindicato en la empresa:

- a) No.
- b) Sólo con permiso de la autoridad laboral.
- c) Sí.
- d) Depende de la materia que regule.

2. Es uno de los aspectos que regula el reglamento interior:

- a) El salario de los trabajadores.
- b) La huelga.
- c) Las medidas disciplinarias.
- d) Las normas de orden técnico administrativo.

5.6. Modificación colectiva de las relaciones de trabajo

Se dice que todos los conflictos que pretendan crear, modificar, suspender o terminar las condiciones de trabajo son de naturaleza económica.

Durante la vigencia de los contratos colectivos de trabajo o de los contratos ley, las condiciones de trabajo pueden ser sujetas de modificación en los términos que la ley dispone.

¿Cuáles son los conflictos de naturaleza económica?

Al efecto, el artículo 426 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos ley:

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

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

*Las modificaciones
de las relaciones de trabajo
son un mecanismo de adecuación
a las condiciones cambiantes
de la sociedad*

Como podemos observar, la modificación colectiva de las relaciones de trabajo tiene por objeto adecuar dichas condiciones a las circunstancias actuales de la vida económica; obviamente las condiciones económicas cambian constantemente, por lo tanto deben también cambiar las condiciones en que se presta el trabajo, de tal manera que el precepto se

refiere a los supuestos en que existan ciertas circunstancias económicas que justifiquen la modificación de las condiciones de trabajo colectivas, o bien, que el aumento en el costo de la vida haya originado un notable desequilibrio entre las percepciones de los trabajadores y de los patrones.

5.7. Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

¿Se puede suspender una relación de trabajo sin concluir-la?

Las relaciones colectivas de trabajo también pueden ser suspendidas, lo que no significa que hubiesen terminado. Es decir, sólo se suspenden temporalmente sus efectos por las causas establecidas en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 427, como son:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos.
- II. La falta de materia prima no imputable al patrón.
- III. El exceso de producción en relación con sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado.
- IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación.
- V. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón.

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se hayan obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquellas sean indispensables.

Si fuera el caso, el patrón debe acreditar la causal de suspensión de la relación de trabajo, lo que traería como consecuencia lo que se conoce como *paro* o *paro de labores*, figura distinta a la huelga.

En las causas mencionadas será necesario que el patrón, previamente a la suspensión, obtenga la correspondiente autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de manera que sea la junta la que autorice el citado paro, pues de lo contrario el patrón se hará acreedor a sanciones por dejar de cumplir con sus obligaciones y suspender de manera unilateral la relación de trabajo, excepto cuando se trate del supuesto previsto en la fracción primera del citado artículo, toda vez que el patrón, por la naturaleza misma de los sucesos, no puede evitar la suspensión de las labores, por lo que únicamente estará obligado a dar aviso a la junta correspondiente.

Ahora bien, la suspensión puede afectar solamente a una parte de los trabajadores, de tal forma que existe la posibilidad que algunos de ellos puedan continuar prestando el trabajo aunque otros se encuentren en paro. Para este supuesto, la ley establece que se preferirá para la prestación del trabajo a los trabajadores de mayor antigüedad.

Para suspender las relaciones de trabajo es necesario contar con la autorización de la autoridad laboral correspondiente

Es importante señalar que la ley laboral no establece un límite para la suspensión de labores, sin embargo, sí prevé la posibilidad de que, una vez suspendidas las relaciones, los trabajadores o el sindicato puedan solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que dieron origen a la suspensión; si no subsisten, la junta otorgará un término de 30 días para la reanudación de labores. En caso de negativa del patrón a la reanudación, deberá indemnizar a los trabajadores afectados.

5.8. Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

¿Cuáles son las causales para la terminación de las relaciones colectivas de trabajo?

Como hemos mencionado, no es lo mismo la suspensión de las relaciones colectivas de trabajo que la terminación de las mismas; en el último caso se entiende que se han extinguido.

Siempre que concluyan las relaciones colectivas de trabajo, el hecho traerá como consecuencia el cierre de la empresa o establecimiento, o la reducción de su trabajo, las cuales están previstas en el artículo 434 de la ley laboral:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación.
- III. El agotamiento de la materia prima, objeto de la industria extractiva.
- IV. Los casos del artículo 38.
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Es importante aclarar que el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los trabajadores de las minas de minerales, esto es, si por alguna causa la mina carece de dicho mineral costeable, será el caso en que el patrón, previamente a la terminación de la relación laboral, deberá obtener la correspondiente autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, sin la cual no la podrá dar por terminada.

En el caso de terminación de las relaciones de trabajo, salvo en el supuesto de la fracción IV, los trabajadores tienen derecho a ser indemnizados

con tres meses de salario y a recibir una prima de antigüedad, sin embargo, esto puede resultar injusto tratándose del supuesto en el que el patrón haya muerto, o bien en casos de fuerza mayor, pues son casos no imputables a éste, lo que ocasiona la terminación de las relaciones de trabajo.

De la misma manera que en la suspensión, también en la terminación de las relaciones colectivas de trabajo se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores, así como su antigüedad para dar por terminada la relación con los de menor antigüedad.

Para el caso de terminación de las relaciones de trabajo, la ley considera beneficios para los trabajadores

Ejercicio 5

1. Es causal de modificación colectiva de las relaciones de trabajo:
 - a) El caso fortuito o fuerza mayor.
 - b) La muerte del patrón.
 - c) El desequilibrio entre el capital y trabajo por el aumento del costo de la vida.
 - d) El exceso de producción.
2. A la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo comúnmente se le conoce como:
 - a) Terminación de la relación laboral.
 - b) Paro de labores.
 - c) Huelga.
 - d) Inactividad laboral.
3. La quiebra de la empresa puede originar:
 - a) La modificación colectiva de las relaciones de trabajo.
 - b) La suspensión colectiva de las relaciones de trabajo.
 - c) El surgimiento de sindicatos.
 - d) La terminación colectiva de las relaciones de trabajo.

5.9. Huelga

¿Qué es la huelga?

La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. La ley laboral considera al sindicato coalición permanente.

¿En qué casos puede ejercitarse la huelga?

La huelga debe limitarse a la suspensión de labores sin ningún acto violento. Es el ejercicio de un derecho de los trabajadores que suspende la relación laboral, al que pueden acudir en determinados casos previstos en ley.

En términos del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga puede ejercitarse únicamente si tiene por objeto:

- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Obtener del patrón la celebración y revisión de los contratos ley o colectivo de trabajo.
- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato ley.
- Exigir el cumplimiento en materia de participación de utilidades.
- Apoyar otras huelgas, siempre que sean legales.
- Exigir la revisión de salarios contractuales.

¿Qué es una huelga inexistente?

Ahora bien, existen casos en que la huelga se declarará legalmente inexistente; al respecto, nos referiremos al artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo que establece:

"La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451 fracción II.
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450.
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920."

De acuerdo con este texto, podemos determinar que si la huelga tiene un objeto distinto a los enunciados se considera **inexistente**, y los trabajadores tendrán que regresar a sus labores dentro del término de 24 horas, apercibidos que de no hacerlo el patrón estará en libertad de contratar nuevos trabajadores, sin que pueda fincársele responsabilidad.

Además, la huelga sólo podrá ejercitarse si lo decide la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, es decir, el 50% más uno del número total de trabajadores; en caso contrario, se entiende que no tienen derecho a suspender legalmente las labores, y si así fuera no sería considerada como una huelga, pues se requiere del consenso de la mayoría de los trabajadores. En todo caso se entenderá como un paro ilegal o cualquier otra figura, pero no como huelga.

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a los requisitos a cumplir y la forma de iniciar el procedimiento de huelga ante las autoridades laborales.

¿Qué es una huelga ilegal?

Asimismo, la huelga debe cubrir ciertos requisitos para considerarse legal, en caso contrario será **ilícita o ilegal** cuando:

- La mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; la ley laboral no especifica que las propiedades deban ser del patrón, sin embargo se sobreentiende que así es.
- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Ahora bien, si se han cumplido los requisitos legales y se persigue alguno o algunos de los objetos previstos en ley para el ejercicio de la huelga, la coalición

de trabajadores notificará al patrón su pliego de peticiones, así como el apercibimiento de ir a huelga en caso que el patrón se niegue a cubrirlas.

Esta notificación deberá hacerse a través de la junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, la que señalará fecha y hora para realizar una audiencia conciliatoria, en la que tratará de avenir a las partes para que lleguen a un acuerdo, a fin de evitar el estallamiento de la huelga.

En el caso de huelga, los órganos laborales correspondientes son los intermediarios entre trabajadores y patrones

Si dicho acuerdo no se logra y estalla la huelga, deberán suspenderse las labores en la fecha y hora señaladas en la notificación, de lo contrario la huelga sería inexistente. Si la huelga es considerada ilegal, se dará por terminada la relación laboral de los trabajadores huelguistas, sin responsabilidad para el patrón.

Ejercicio 6

1. Es uno de los objetivos de la huelga:

- a) Cometer actos violentos.
- b) Crear sindicatos.
- c) Apropiarse de la empresa.
- d) Apoyar otras huelgas, siempre que sean legales.

2. Si la mayoría de los huelguistas comete actos violentos contra las personas o las propiedades, la huelga es:

- a) Ilícita.
- b) Inexistente.
- c) Suspensiva.
- d) Nula.

3. La huelga:

- a) Termina la relación laboral.
- b) Suspende la relación laboral.
- c) Extingue la relación laboral.
- d) Prescribe la relación laboral.

Actividades recomendadas

1. Realiza una visita a cualquier sindicato legalmente constituido, o bien a la Confederación de Trabajadores de México, con el objeto de solicitar y analizar la información referente a las condiciones generales de trabajo en que realizan sus labores sus agremiados.

2. Identifica la naturaleza del contrato colectivo y su diferencia con el contrato ley.

3. Localiza una empresa que se encuentre en huelga e indaga entre los representantes las causas que la provocaron y el proceso que se siguió para estallarla.

Autoevaluación

1. Es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes:

- a) Sindicato.
- b) Paro laboral.
- c) Comisión.
- d) Coalición.

2. Requiere de un mínimo de 20 trabajadores o de tres patrones para su formación:

- a) Sindicato.
- b) Coalición.
- c) Asociación.
- d) Huelga.

3. Es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses:

- a) Comisión laboral.
- b) Federación.
- c) Confederación.
- d) Sindicato.

4. Está formada únicamente por sindicatos:

- a) Federación.
- b) Confederación.
- c) Asociación.
- d) Empresa.

5. Puede celebrarse por un sindicato de trabajadores y uno o varios patrones:

- a) Contrato individual de trabajo.
- b) Contrato colectivo de trabajo.
- c) Contrato ley.
- d) Coalición de trabajadores.

6. Los derechos obtenidos para los trabajadores por la firma del contrato colectivo de trabajo:

- a) Benefician a todos los trabajadores de la empresa.
- b) Benefician solamente a los sindicalizados.
- c) Benefician a los que hubieran firmado el contrato colectivo únicamente.
- d) Benefician a todos los trabajadores de la entidad federativa.

7. Si en el contrato colectivo de trabajo no se estipula lo relativo al salario:

- a) El contrato será válido.
- b) Quedará al arbitrio de las partes.
- c) Se aplicarán las disposiciones legales.
- d) El contrato será nulo.

8. La revisión del contrato colectivo se hará entre el patrón y:

- a) Los trabajadores huelguistas.
- b) El sindicato de trabajadores.
- c) Las comisiones de trabajadores.
- d) La autoridad laboral.

9. Los sindicatos que representen cuando menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de la misma rama industrial, están facultados para celebrar:

- a) El contrato colectivo de trabajo.
- b) El contrato individual de trabajo.
- c) El reglamento interior de trabajo.
- d) El contrato ley.

10. Puede celebrarse entre los trabajadores y el patrón en una empresa, aunque no exista sindicato:

- a) Contrato colectivo de trabajo.
- b) Contrato ley.
- c) Reglamento interior de trabajo.
- d) El contrato individual de trabajo.

11. Si existe terminación colectiva de las relaciones de trabajo, los trabajadores:

- a) Estallarán la huelga.
- b) Tendrán derecho a indemnización.
- c) Son despedidos injustificadamente.
- d) Formarán un sindicato.

12. ¿Cuál es el número mínimo de trabajadores para estallar una huelga?

- a) La totalidad de éstos.
- b) Las dos terceras partes.
- c) Un trabajador.
- d) El 50% por ciento más uno.

13. La huelga es inexistente cuando:

- a) Persiga un objeto distinto a los previstos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.
- b) Sea ilegal.
- c) Se ejecuten actos violentos.
- d) Así lo determine el patrón.

Respuestas a los ejercicios

Ej. 1

1. c)
2. a)
3. a)

Ej. 2

1. b)
2. c)
3. c)

Ej. 3

1. b)
2. c)
3. c)

Ej. 4

1. c)
2. c)

Ej. 5

1. c)
2. b)
3. d)

Ej. 6

1. d)
2. a)
3. b)

Respuestas a la autoevaluación

- 1. d)**
- 2. a)**
- 3. d)**
- 4. a)**
- 5. b)**
- 6. a)**
- 7. d)**
- 8. b)**
- 9. d)**
- 10. c)**
- 11. b)**
- 12. d)**
- 13. a)**

Bibliografía

BORRELL Navarro, Miguel

Análisis práctico y jurisprudencial del derecho mexicano del trabajo, 5a. ed.

México, Sista, 1996.

BUEN, Néstor de

Derecho del trabajo, tomos I y II, 4a. ed.

México, Porrúa, 1981.

CASTORENA, J. Jesús

Manual de derecho obrero

México, Editorial J. Jesús Castorena, 1984.

CAVAZOS Flores, Baltasar

Nueva Ley Federal del Trabajo. Tematizada y sistematizada, 8a. ed.

México, Trillas, 1980.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

México, Porrúa, 1999.

CUEVA, Mario de la

El nuevo derecho mexicano del trabajo, tomos I y II, 8a. ed.

México, Porrúa, 1982.

DÁVALOS, José

Derecho del trabajo, tomo I, 5a. ed.

México, Porrúa, 1994.

GUERRERO, Euquerio

Derecho del trabajo, 10a. ed.

México, Porrúa, 1979.

Ley Federal del Trabajo

México, ISEF, 1998.

TRUEBA Urbina, Alberto
Nuevo derecho del trabajo, 5a. ed.
México, Porrúa, 1980.

INITE
Derecho laboral
México, INITE, 1998.